

O papel do RH no combate à ansiedade dos colaboradores

O maior **erro** que a área de Recursos Humanos de uma empresa pode cometer é assumir uma postura de **apatia** em relação aos colaboradores.

Importar-se apenas com os trâmites **funcionais** e deixar de lado o aspecto humano da empresa só irá gerar **crises**. Afinal, os colaboradores não são **máquinas**.

E como o transtorno de ansiedade é considerada **o mal do século**, este será um desafio a ser **enfrentado** pelo RH nas empresas. Segundo o [Instituto de Pesquisa e Orientação da Mente \(Ipom\)](#), a doença atinge quatro a cada dez brasileiros.

O **combate** à [ansiedade](#) é essencial para manter o ambiente corporativo mais **saudável**. Confira neste artigo como o RH pode **auxiliar** neste processo de tornar o escritório um local com menos **gatilhos** e por consequência, de maior **bem estar**.

Conheça os anseios dos colaboradores

É natural que o RH saiba o quadro médico da saúde física dos colaboradores e até mais detalhes da vida pessoal, como arranjo familiar e estilo de vida. Mas ao se tratar de **saúde mental**, é preciso ir além.

Este é um assunto bastante **íntimo** e **delicado** para a maioria das pessoas, o que faz desta uma missão mais complexa do que simplesmente perguntar diretamente aos colaboradores.

Uma boa ideia é fazer uma pesquisa anônima no escritório. Algumas perguntas que podem ser feitas são:

- Você já frequentou ou frequenta um **psicólogo** ou psicanalista?
- Você já foi **diagnosticado** com algum distúrbio mental? Se sim, qual(s)?
- Você sente que o ambiente de trabalho **afeta** tais distúrbios?
- Se sim, quais aspectos você considera que sejam os principais **gatilhos**? Como podemos **melhorá-los**?

Dessa forma, o RH irá conseguir elaborar uma **média** dos níveis de ansiedade e outras condições entre os colaboradores para assim, poder pensar em **estratégias** de como amenizar os casos de **crise** no ambiente de trabalho.

Ações com base psicológica

É comum que grande parte da equipe de RH seja composta por psicólogos de formação. Neste momento, é a hora de colocar os conceitos mais **fundamentais** da área em ação.

Se este não for o caso na sua empresa, o ideal é contratar um psicólogo para fazer uma **consultoria**, que pode ser pontual ou a longo prazo.

Mas é importante entender que a ação da empresa no combate à ansiedade e outros distúrbios é **diferente** de uma consulta. Membros do RH **jamais** devem fazer atendimento clínico.

Após este estudo, o RH poderá chegar a alguns **planos** de como **agir** da maneira mais apropriada para o cenário da empresa. Este diagnóstico é totalmente **individual**. Mas há muitas formas já aplicadas em corporações que obtêm bons resultados e podem te **inspirar**. Algumas delas são:

- Programas corporativos que visam o bem estar;
- Ginástica laboral;
- Uma decoração mais favorável no ambiente;
- Melhor comunicação entre as equipes;
- Uso de telemedicina.

As opções são intermináveis. E é importante dizer que elas não só podem, como devem ser **combinadas** entre si. Você não precisa escolher seguir apenas com uma ou outra. Um **rodízio** entre propostas também funciona muito bem.

Assim como viver com distúrbios mentais é uma jornada, o combate à ansiedade e outras questões também será. O importante é ter **consistência** e **persistência**.

Gostou deste artigo? Copia o link e compartilha com o grupo de RH da sua empresa!

Se quiser ter mais dicas como esta na palma da mão, siga o [Instagram da Conexa Saúde](#).

Texto: [Manoela Caldas](#).