

Quando a ansiedade se torna insustentável

A psicóloga Ellen Hendriksen fala sobre os sinais de alerta — e como reagir a eles com compaixão.

Talvez você tenha se sentido ansioso ao longo de toda a sua vida. Talvez a pandemia provocada pela covid-19 tenha levado sua ansiedade a níveis sem precedentes. Ou, talvez, você não sofra desse mal, mas trabalhe com pessoas que sofrem.

Ainda que você esteja acostumado a lidar com isso diariamente, as circunstâncias em que a ansiedade passa a ser motivo de preocupação nem sempre são evidentes. Por isso, perguntei à doutora Ellen Hendriksen, psicóloga clínica e autora de *How to be yourself: quiet your inner critic and rise above social anxiety* (Como ser você mesmo: silencie seu crítico interior e supere a ansiedade social, em tradução livre), quais são os sinais de alerta demonstrados pelas pessoas que enfrentam dificuldades.

Hendriksen mostra formas humanas e compassivas de lidar com níveis elevados de ansiedade; e explica como abordar o assunto, sem parecer intrometido, com o colega de trabalho que passa por dificuldades. Nossa conversa, por e-mail, foi editada por questão de clareza.

Quais são os sinais de que a ansiedade está atingindo limites insustentáveis?

Sabemos que a ansiedade ultrapassou os limites e está fora de controle quando supera os limites da angústia ou do esgotamento. Angústia significa que um estresse intenso está subjugando suas formas cotidianas de lidar com determinada situação. Talvez você sempre tenha conseguido administrar sua ansiedade com ioga, humor ou alguma perspectiva saudável, mas agora nada parece capaz de manter fechada essa comporta.

Esgotamento significa que a ansiedade o está impedindo de viver sua vida. Por exemplo, você não consegue se concentrar e, por isso, seu trabalho está atrasado, você perde o sono, ou está tão preocupado que não é capaz de estar presente para seus filhos ou seu cônjuge.

Em que se deve prestar atenção quando se trata do chefe, colegas ou funcionários?

A ansiedade problemática é majoritariamente interna e, portanto, difícil de notar. Porém, entre as pistas que ela nos dá estão: preocupação ou irritabilidade descontrolada, inquietação física e incapacidade de se concentrar ou de manter o foco. Em conversas ou videoconferências pelo Zoom é possível notar que a pessoa que apresenta estreitamento de visão (visão em túnel) pode estar excessivamente focada em uma preocupação, retomando um mesmo assunto ou se recusando a levar em conta as opiniões dos demais.

Além disso, a ansiedade problemática provoca controle insuficiente ou excessivo. Pessoas que exercem controle de maneira insuficiente tendem a se mostrar passivas ou confusas. Suas ações podem ser dispersas, ineficientes e infrutíferas — é possível que você se pegue pensando que elas estão fazendo? Ou elas seguem todos os seus impulsos ou abrem mão de tudo de uma só vez, indo aonde sopra o vento.

O controle excessivo pode assumir a forma de microgerenciamento, rigidez, vigilância exacerbada a potenciais ameaças, ou aparecer quando há negação de uma busca por alternativas novas ou por adaptações, ou com a insistência de que existe uma só forma correta de fazer as coisas. Em períodos de ansiedade elevada, pessoas assim se atiram de cabeça no trabalho ou em alguma coisa que podem controlar, seja o planejamento financeiro, seja a elaboração de uma planilha de seus produtos enlatados.

Mas lembre-se: controle excessivo é problema apenas quando provoca angústia ou esgotamento na pessoa ansiosa ou naquelas ao redor. Concentrar-se no trabalho não é problema se a pessoa deixa de pensar na crise; porém, se o trabalho se torna seu único foco e, principalmente, se afeta a saúde ou o relacionamento, ela ultrapassou o limite e chegou a um nível de controle doentio. Fique atento a esses sintomas se eles se manifestam em você mesmo.

Nos dias de hoje, praticamente todo mundo sofre de níveis elevados de ansiedade. Ou seria algo mais preocupante?

É importante que a resposta da pessoa não seja desproporcional à ameaça. Antes da covid-19, ninguém iria ao supermercado usando luvas e máscara. Seria exagero. Hoje tudo mudou. Níveis de ansiedade mais elevados do que o normal, são esperados e condizentes com o momento. Mas a regra da desproporcionalidade ainda se aplica. Por exemplo, recusar-se a ir ao pronto-socorro se seu apêndice rompeu ou ao supermercado usando todo o equipamento de mergulho ainda são, em geral, considerados casos em que houve exagero.

Seja tolerante e compreensivo com todos e dê-lhes crédito. E quando alguém aparentar estar particularmente ansioso, lembre-se de que é provável que você não saiba qual é o contexto. Talvez a irmã dessa pessoa seja enfermeira e esteja atuando na linha de frente em Nova York. Ou o companheiro dela tenha sido demitido e ela esteja preocupada porque precisa pagar a prestação da casa. Quem sabe ela tem uma doença não manifesta que a coloca no grupo de risco. Ou seja, esta ansiedade está longe de ser desproporcional.

Que coisas não devem ser ditas a um colega aparentemente ansioso? E que pode ser feito de útil?

Não tente oferecer soluções rápidas: “Você já tentou yoga? ”, ou “Ouvi dizer que óleo de essências de lavanda faz maravilhas”. Conselhos desse tipo, embora bem-intencionados, passam a sensação de que não se está dando o devido crédito ao problema. Pior, cria a dinâmica especialista/amador em vez de relação entre iguais.

Da mesma maneira, não dar o devido valor, com expressões como “tenha calma”, “não há por que ter medo”, ou “não se preocupe com isso”, faz a pessoa sentir-se desacreditada e sem apoio.

Muitos se sentem pouco à vontade em oferecer ajuda a um colega com quem não têm intimidade. Contudo, sempre se pode dar crédito à experiência do outro: “Faz todo o sentido ficar estressado num momento como este”; “Pode acreditar, ninguém está conseguindo ter o melhor desempenho atualmente”. Ou fazer uma revelação pessoal relacionada ao trabalho e condizente com a situação: “Está sendo um enorme desafio conciliar tudo”; “Para mim o mais difícil é não saber como nem quando isso tudo vai terminar”.

Algumas preocupações são expressas por meio de “situações hipotéticas”: “E se eu ficar de quarentena e não puder trabalhar?”; “E se meus pais idosos ficarem doentes?”. Saiba que essas perguntas são retóricas; mesmo assim peça à pessoa que formule uma resposta: “É um pensamento assustador; o que você faria?”. A ansiedade é fomentada pela incerteza, e elaborar um plano cria certeza, o que, por sua vez, tende a diminuir a ansiedade. Dar apoio a um colega enquanto ele pensa em um plano de ação pode ser útil sem que isso desacredite seus temores — mas não ofereça conselho, especialmente do gênero “vou lhe dizer o que deu certo para o meu irmão”.

Que deve ser feito caso você, um colega ou um colaborador tenha um ataque de pânico?

Ataques de pânico são horríveis. Pode parecer bobo, mas lembre-se de que se trata de ataque de pânico para valer. É comum a sensação de que se está morrendo, tendo um infarto ou enlouquecendo. Porém, como todo ataque de pânico, este vai passar. Tudo que começa deve terminar. Se você ou seu colega tomam medicamento controlado para esse distúrbio, eis uma boa hora de usá-lo.

Caso você esteja em casa e tenha um ataque de pânico, uma forma de combatê-lo sem usar medicamentos é mergulhar a cabeça na pia ou numa bacia com água gelada por 30 segundos. Isso desencadeia o reflexo do mergulho, uma resposta evolucionária que interrompe todas as funções corporais não essenciais, incluindo emoções fortes durante uma queda na água fria. Isso aciona o sistema nervoso parassimpático e o acalma. Há alternativas, como tomar banho gelado ou colocar uma bolsa de gelo sobre os olhos e prender a respiração por 30 segundos.

Se você estiver tentando ajudar um colega, não fale sem parar de forma ansiosa nem o bombardeie com perguntas. Fique calmo e peça-lhe que respire fundo e, mais importante, lentamente! Respirações rápidas podem provocar hiperventilação e piorar o surto. Peça-lhe que inspire contando até seis e expire contando até dez. Dessa forma se tira proveito do fenômeno fisiológico chamado arritmia sinusal respiratória, que significa batimentos cardíacos mais rápidos na inspiração e mais lentos na expiração.

Se a duração da expiração for maior que a da inspiração, com o passar do tempo a frequência cardíaca vai diminuir, o que, por sua vez, acalmará os demais sistemas do corpo.

E se com o tempo a ansiedade piorar o desempenho? Como devem agir gerentes e empregados?

Gerentes não devem pedir informações sobre a saúde de seus funcionários. Mas, podem abordar atividades ou atitudes específicas. Se prazos não estão sendo cumpridos ou projetos estão ficando perigosamente atrasados, é possível começar a dialogar com esses profissionais. Use o mesmo tom que você usaria para falar sobre uma doença física ou um machucado — seja solidário e honesto. Não pise em ovos, pois as coisas podem ficar estranhas e dar errado. Diga: “Em relação aos últimos prazos, eu queria saber como estão as coisas com você. Sei que a crise é um grande desafio para todo mundo. Você não precisa passar por isso sozinho. Vamos discutir a melhor maneira de ajudá-lo”. Ou, ainda: “Tenho de admitir que nos últimos tempos as coisas têm andado bastante estressantes e incertas. Não é seu estilo deixar que os projetos atrasem, por isso queria saber como você está. Você é uma parte vital e extraordinária desta equipe; quero ter certeza de que você está recebendo tudo o que necessita”.

Este é um ótimo momento para você e seus empregados tirarem proveito de qualquer benefício oferecido pela empresa, como plano de assistência médica ou programas de saúde comportamental, e cuidarem da saúde mental. Durante esta crise, muitos terapeutas estão oferecendo sessões de tele-saúde em plataformas vinculadas à assistência médica. Para resolverem o problema da privacidade quando os filhos ou o companheiro estão por perto, muitos fazem sua sessão de terapia no carro via notebook ou por telefone em alguma rua calma.

Que acontece agora, quando muitos de nós trabalhamos em casa? Como é possível notar virtualmente o despertar da ansiedade de seu empregado sem ser invasivo ou violar sua privacidade?

Dadas as circunstâncias, ser mais direto do que o habitual não é problema. Trabalhando remotamente, é mais difícil notar os mesmos sinais que seriam percebidos pessoalmente.

Seja transparente, admita que é uma época penosa para todos e que você quer saber como seu funcionário está. Pergunte-lhe como se sente e o que você pode fazer para ajudá-lo. Se ele disser que está bem, não responda com um “ótimo” nem passe para o próximo tópico como se tudo estivesse bem de fato. Em vez disso, seja flexível e solidário: “Se a situação mudar, não deixe de me avisar”; ou, “Que bom, vamos continuar perguntando como você está à medida que as semanas forem passando”. Tudo que faz de você um ser humano bom — sinceridade, flexibilidade, preocupação com os colegas - fará de você um bom gerente neste momento sem precedentes que estamos vivendo.

Fonte: Harvard Business Review.