



SDI\_Productions\_CANVA

PRIMEIROS SOCORROS PSICOLÓGICOS

## COMO EMPRESAS PODEM LIDAR COM CRISES EMOCIONAIS AGUDAS



Nos últimos anos, o ambiente corporativo tem se tornado palco cada vez mais frequente casos de crises emocionais graves. São muitas as histórias de colaboradores entrando em surto, sofrendo ataques de pânico ou demonstrando comportamentos confusos e descontrolados. Esses comportamentos de ser exceções para se tornarem episódios recorrentes — e muitas vezes mal compreendidos.

A saúde mental dos trabalhadores brasileiros vive uma situação crítica. Em 2024, foram registrados mais de 472 mil afastamentos por transtornos psicológicos, o maior número da década, com um aumento de 68% em relação ao ano anterior. Ansiedade, depressão e síndrome de burnout despontam como os principais diagnósticos.

Segundo o psiquiatra Vicente Beraldi Freitas, médico e gestor de saúde conhecido como Dr. Estresse, “o cenário atual é consequência de uma combinação de fatores sociais, econômicos e culturais — e agravado pela pandemia, que destruiu completamente a relação das pessoas com o trabalho e com elas mesmas”.

Esse contexto revela a urgência de uma mudança na forma como as empresas encaram a saúde mental. Mais do que oferecer benefícios pontuais ou campanhas de conscientização, é necessário criar protocolos concretos para lidar com situações de emergência psicológica — os chamados Primeiros Socorros Psicológicos (PSP).

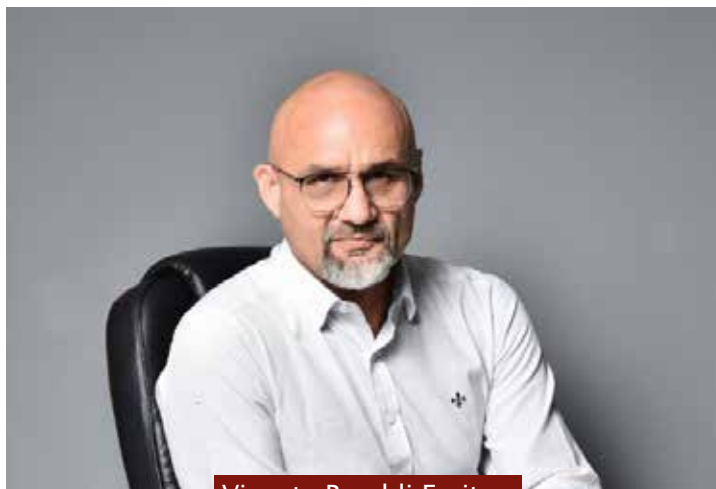
### O que são Primeiros Socorros Psicológicos?

Os Primeiros Socorros Psicológicos são um conjunto de atitudes simples e imediatas, aplicadas no momento em que uma pessoa apresenta sinais de crise emocional aguda. O objetivo é oferecer acolhimento, segurança e apoio inicial até que o atendimento especializado possa ser feito.

Vicente Beraldi explica que esses primeiros momentos são decisivos. “Uma abordagem errada, mesmo que bem-intencionada, pode agravar a situação. As pessoas precisam entender que acolher não é resolver o problema, é estabilizar o emocional de quem está em colapso.”

### Como agir em uma crise emocional no trabalho?

A atuação em casos de crise exige sensibilidade e preparo. Algumas orientações básicas são consideradas essenciais:



Vicente Beraldi Freitas

Divulgação/AltaEstudio\_CANVA

- **Garanta privacidade.** Afaste outras pessoas para evitar exposição e desconforto.
- **Não minimize o sofrimento.** Frases como “isso vai passar” ou “você está exagerando” devem ser evitadas.
- **Ajude na respiração.** Sugira que a pessoa respire profundamente, em um ritmo lento e constante.
- **Torne o ambiente seguro.** Elimine estímulos que possam agravar a crise.
- **Acione suporte especializado.** Psicólogos, médicos ou serviços de emergência devem ser chamados imediatamente.

Esses procedimentos não substituem o tratamento médico, mas atuam como uma ponte crucial entre a crise e a assistência profissional.

### Prevenção e estrutura: por que a empresa precisa estar preparada?

Para além da contenção imediata, a organização deve olhar para o problema com seriedade estratégica. “Agir com rapidez salva vidas, reduz afastamentos prolongados e evita acidentes de trabalho. Mas é ainda mais importante criar uma cultura de saúde mental, onde os riscos psicossociais sejam reconhecidos e enfrentados desde a base,” afirma Beraldi.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passa a vigorar em maio de 2025, obriga as empresas a incluírem a avaliação de riscos psicossociais no seu processo de gestão de saúde e segurança. Pressão por metas excessivas, assédio moral e sobrecarga de trabalho passam a ser, formalmente, passíveis de fiscalização e sanção.

“O momento exige das empresas uma revisão profunda nas relações de trabalho. O perfil dos problemas mudou: se antes afastamentos eram por lesões físicas, hoje, são por esgotamento emocional,” reforça Tatiana Gonçalves, da Moema Medicina do Trabalho.

### O impacto humano e econômico da negligência

Os dados da Organização Mundial da Saúde indicam que os transtornos mentais geram uma perda global de US\$ 1 trilhão por ano em produtividade. No Brasil, a crise afeta principalmente mulheres, que respondem por 64% dos afastamentos. A maioria delas enfrenta dupla jornada, pressão por desempenho e pouco reconhecimento.

Além dos custos econômicos, há um impacto direto no clima organizacional: aumento da rotatividade, queda na motivação e conflitos interpessoais.

### O que as empresas podem fazer além da emergência?

Vicente Beraldi destaca que o cuidado com a saúde mental precisa ser contínuo, não reativo. Ele sugere a criação de grupos de escuta e vivência emocional, ambientes de trabalho colaborativos e estruturas permanentes de acompanhamento psicológico dentro das empresas. “Estamos falando de uma responsabilidade ética, não apenas de gestão. As empresas são parte do problema e precisam ser parte da solução.”

Diante da complexidade e da frequência dos surtos emocionais no ambiente corporativo, não basta mais esperar. Estar preparado para agir com empatia, respeito e orientação correta pode ser a diferença entre o agravamento e a recuperação de um trabalhador. E, em tempos de crise silenciosa, o silêncio e a omissão são os maiores riscos.



- **Mantenha a calma.** Falar em tom tranquilo ajuda a estabilizar o ambiente.
- **Ouçá sem julgamento.** Não pressione a pessoa a falar mais do que quer.

chomess\_CANVA

