ISSN: 2594-6153

O Letramento em Primeiros Socorros Psicológicos nas Empresas: Instrumento para a Promoção da Saúde Mental Ocupacional Positiva

Mery Elen da Silva Scalia Carvalho

Universidade Santa Cecília (UNISANTA), Santos-SP, Brasil
E-mail: mc216843@alunos.unisanta.br

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo geral demonstrar a importância de as empresas ofertarem treinamento em primeiros socorros psicológicos a seus empregados. Trata-se de uma pesquisa aplicada, qualitativa, com a finalidade essencialmente exploratória. A coleta de dados ocorreu por meio de levantamento bibliográfico e documental e sua análise foi dedutiva. Constatou-se que, apesar de o trabalho ser fonte de agressões ao bem-estar do trabalhador, o acolhimento empático em urgências psicológicas pode amenizar o seu sofrimento e prevenir o desenvolvimento de transtornos psiquiátricos mais graves, o que contribui para a construção de um comportamento organizacional positivo e auxilia as empresas no alcance de seu objeto social.
Palavras-chave: Urgências Psicológicas; Primeiros Socorros; Ambiência de Cuidados; Comportamento Organizacional Positivo.

Literacy in psychological first aid in companies: a tool for promoting positive occupational mental health

Abstract: This work has the general objective of demonstrating the importance of companies offering training in psychological first aid to their employees. This is an applied, qualitative research with an essentially exploratory purpose. Data collection took place through bibliographical and documental survey and its analysis was deductive. It was found that, despite the fact that work is a source of attacks on the worker's well-being, empathetic reception in psychological emergencies can alleviate their suffering and prevent the development of more serious psychiatric disorders, which contributes to the construction of organizational behavior positive and helps companies achieve their corporate purpose.

Keywords: Psychological Urgencies; First Aid; Care Ambience; Positive Organizational Behavior.

Introdução

A população adulta despende grande parte de seu tempo no exercício de suas atividades profissionais. Isso demanda da pessoa trabalhadora não apenas a sua capacidade técnica, mas sobretudo sua capacidade de gerenciar emoções, mormente considerando que as agressões psíquicas nos ambientes laborais são cada vez mais intensas, tais como as condições difíceis de trabalho, violência, assédio moral e sexual [1].

Comumente, são considerados urgentes apenas os agravos em saúde que coloquem em risco a integridade física do trabalhador [2]. No entanto, a indevida negligência quanto o

ISSN: 2594-6153

sofrimento psicoemocional decorrente de eventos agudos estressores e potencialmente traumáticos vivenciados pode reverberar na qualidade do serviço prestado e na própria qualidade de vida da pessoa trabalhadora.

Neste contexto, tornam-se de grande relevância os Primeiros Socorros Psicológicos (*Psychological First Aid*), instrumentos para proporcionar "*um apoio e presença compassiva projetada para estabilizar e mitigar sofrimento, bem como facilitar o acesso a cuidados continuados"*[3].

É desnecessária a formação em psiquiatra ou psicologia para oferecer tais cuidados, porquanto seu objetivo não é diagnosticar transtornos ou definir psicoterapia, mas sim amenizar o sofrimento, prevenir o desenvolvimento de doenças crônicas e atenuar as consequências inevitáveis [4]. Existem vários modelos de referência para a oferta dos Primeiros Socorros Psicológicos, merecendo destaque os guias da Organização Mundial da Saúde, da Universidade John Hopkins e o da Cruz Vermelha.

Considerando o aumento da frequência de situações de urgência psicológica no meio ambiente laboral, bem como o reconhecimento do trabalho como causa ou concausa do adoecimento mental dos empregados, mostra-se necessário que as estratégias empresariais foquem na promoção da saúde mental ocupacional positiva, adaptando-se ao perfil atual dos trabalhadores para a redução de prejuízos funcionais daqueles que se encontram em sofrimento.

Objetivos

Objetiva-se, com o presente estudo, demonstrar a importância do treinamento corporativo em primeiros socorros psicológicos para a sustentabilidade do ambiente laboral e para promoção da saúde mental positiva dos trabalhadores. Como objetivos específicos, busca-se compreender o conceito desta técnica de cuidado e suas principais diretrizes

Material e Métodos

Quanto à metodologia, trata-se de pesquisa aplicada, com uma finalidade exploratória e descritiva. A coleta de dados foi realizada por meio de levantamento bibliográfico e documental. O método de análise foi o dedutivo.

Resultado

ISSN: 2594-6153

Diante das grandes dificuldades em se identificar as urgências psicológicas, emerge a importância do letramento em Primeiros Socorros Psicológicos, ampliando os atores capacitados para ofertar o apoio psicossocial não invasivo nestas situações, visando "restabelecer ou proporcionar conforto e funcionamento durante ou imediatamente após o incidente, potenciando os recursos internos normais da pessoa afetada, no local ou nas imediações da ocorrência do incidente" [5]. O pronto acolhimento deve prioriza a estabilização das reações psicológicas e/ou comportamentais agudas e a mitigação do sofrimento agudo, deficiência ou disfunção, auxiliando a pessoa em crise na recuperação de suas funcionalidades adaptativas e no desenvolvimento de mecanismos de resiliência [3].

Os destinatários destas técnicas são as pessoas em situação de crise decorrente de um sofrimento intenso, apto a causar uma desestruturação psíquica e social que reverbera em aspectos fisiológicos, emocionais e comportamentais.

O guia elaborado pela OMS [7] estabelece três princípios básicos de ação dos Primeiros Socorros Psicológicos, quais sejam, observar, escutar e aproximar. A observação envolve a capacidade de identificar quem precisa de apoio e qual o apoio a ser ofertado. Por exemplo, a pessoa em grave sofrimento psíquico poderá demandar, primeiramente, de uma assistência material, como hidratação, alimentação, alojamento e vestimentas. A observação também permite ao socorrista analisar se a cena está segura e não representa riscos à integridade física dos envolvidos. O socorrista também precisa estar disposto a uma escuta compassiva e empática, aceitando sem prejulgamentos os seus sentimentos e as preocupações da pessoa vulnerável, possibilitando que ela se sinta compreendida, segura e respeitada, contribuindo para a formação de vínculos de confiança. Por fim, a capacidade de aproximação demanda que o socorrista possa manter contato com a rede de apoio da pessoa em sofrimento (como líderes espirituais, vizinhos e amigos) bem como avaliar se é a hipótese de encaminhá-la aos pontos de atenção da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), por exemplo.

Discussão

Como acima destacado, um dos objetivos dos Primeiros Socorros Psicológicos é a estabilização emocional da vítima e a redução de possíveis consequências do sofrimento psíquico vivenciado [4]. Existem os denominados *first responders,* isto é, pessoas que geralmente ofertam tais cuidados iniciais, seja pela proximidade do evento crítico (familiares,

ISSN: 2594-6153

vizinhos, etc), seja pela profissão que exercem (equipes de socorro, bombeiros, polícias, etc) [6].

No contexto atual, capacitar *first responders* no ambiente laboral, cenário de inúmeras situações de urgência psicológica, é uma forma de capilarizar os primeiros socorros e prevenir agravos em saúde mental. Trata-se de uma medida de saúde ocupacional que reverbera até mesmo nas Políticas Públicas da área.

Assim, externamente às empresas, tal providência mostra-se uma ação ESG que amplia seu valor perante a comunidade, o Governo e os investidores. Frise-se que, muito embora não exista o dever legal de as empresas oferecerem tal treinamento, o art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988, dispõe que o empregador deve promover todas as medidas necessárias para a redução dos riscos inerentes ao trabalho. E isso inclui a previsão dos meios e recursos necessários para os primeiros socorros em cenários de emergências, conforme item 1.5.6. da Norma Regulamentadora n.º 1 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Internamente às empresas, a sustentabilidade emocional do ambiente laboral tende a reverberar positivamente no comportamento organizacional, promovendo a cooperação e colaboração das equipes de trabalho [8]. Movimentos como *Great Resignation* e *Quite Quiting* indicam uma mudança de perfil dos empregados, que passam a se preocupar mais com o sentido do trabalho e seus impactos em sua integridade física e mental. Assim, o poder diretivo do empregador não deve se pautar apenas no comando hierárquico, incentivos financeiros e em regras burocráticas, sendo importante ofertar recompensas sociais que fortaleçam o engajamento e a cidadania organizacional dos empregados [8].

Ao promover os primeiros socorros psicológicos no local de trabalho, a empresa fortalece os laços de solidariedade e propicia uma proteção mútua, de modo que os membros da equipe evitem expor seus pares a situações demasiadamente estressoras e tenham empatia por aqueles que já se encontrem em crise. O acesso a equipamentos de proteção individual psicológicos viabiliza o "fortalecimento dos vínculos de confiança e segurança psicológica, validação e acolhimento das emoções, melhoria das técnicas de comunicação, maior capacidade de perceber em outros sinais de sobrecargal" [9].

Um comportamento organizacional negativo tende a provocar uma diminuição da produtividade, absenteísmo e alta rotatividade [10]. A modificação do *mindset* empresarial, com a construção de uma cultura de segurança psicológica, auxilia na "queda da sinistralidade,

ISSN: 2594-6153

redução do *turn over* e redução dos gastos com treinamentos e curva da aprendizagem na organização" [11].

Assim, até mesmo sob o viés econômico, a promoção da saúde mental ocupacional positiva se mostra vantajosa. O foco nas potencialidades e possibilidades do indivíduo em crise, resgatando seus melhores recursos internos, fortalece seu engajamento profissional e auxilia na prevenção do desenvolvimento de transtornos psicológicos incapacitantes. Estas providências contribuem para a construção de um comportamento organizacional positivo, em que o empregador auxilia os empregados no desenvolvimento de forças e competências, explorando os aspectos positivos desta relação de mútua influência.

Considerações Finais

As pessoas buscam um trabalho que dê significado a suas vidas. Por isso, o aumento da produtividade e da *performance* não dependem, apenas, de incentivos financeiros ou de uma adequação física do trabalho, sendo cada vez mais importante as recompensas sociais. Dentre as muitas ações a serem adotadas pelos empregadores visando a qualidade de vida no trabalho e o equilíbrio do ambiente laboral está a oferta de treinamento em primeiros socorros psicológicos. Assim, os trabalhadores serão capacitados para identificar situações de crise e apoiar seus pares em sofrimento psíquico agudo, proporcionando a construção de um Comportamento Organizacional Positivo em que o alcance do objeto social da empresa está em sintonia como bem-estar de cada trabalhador.

Referências

1. Oliveira SG. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 6 ed. São Paulo: LTr; 2011.
2. Amato B. Saúde Mental na Atenção Primária à Saude. *In:* Souza ICW, Kozasa EH. Saúde Metal: Desafios Contemporêneos. Santana de Parnaíba: Manole, 2023, p 142 - 157.
3. Everly G, Lating, G. (2017). The Johns Hopkins Guide to psychological first aid. Baltimore (USA): Johns Hopkins University press; 2017.
4. Winch G. Emotional First Aid: Healing Rejection, Guilt, Failure, and Other Everyday Hurts. New York (USA): Penguin; 2013.
5. Arriaga MT, Brito BA, Gouveia SM. Manual Apoio Psicossocial a Migrantes. Lisboa: APAV, DGS e Cruz Vermelha Portuguesa; 2015.
6. OMS - Organização Mundial da Saúde. Primeiros Cuidados Psicológicos: guia para trabalhadores de campo. OMS: Genebra; 2015.
7. Brasil. Ministério da Saúde. Cadernos de Atenção Primária. 1. ed. Brasília: Ministério da Saúde; 2013.

ISSN: 2594-6153

8. Chiavenato I. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso nas organizações. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2005.
9. Kernkraut AM, Maki DTN, Zoldan LGV. A Saúde Mental do Trabalhador em Saúde: A Realidade do Hospital Israelita Albert Einstein. *In:* Souza ICW, Kozasa EH. Saúde Mental: Desafios Contemporâneos. Santana de Parnaíba: Manole, 2023, p.114-128.
10. Robbins, SP, Judge TA, Sobral F. Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall; 2011.
11. Shiozawa P. Síndrome de Burnout. *In:* Souza ICW, Kozasa EH. Saúde Mental: Desafios Contemporâneos. Santana de Parnaíba: Manole; 2023. p. 53-61.