

A ESTIGMATIZAÇÃO DA DOENÇA MENTAL NO SERVIÇO PÚBLICO E SUAS REPERCUSSÕES JURÍDICO-DISCIPLINARES

THE STIGMATIZATION OF MENTAL ILLNESS IN THE PUBLIC SERVICE AND ITS LEGAL-DISCIPLINARY REPERCUSSIONS

Artigo submetido em 18 de março de 2026

Artigo aprovado em 20 de março de 2026

Artigo publicado em 20 de março de 2026

Cognitio Juris

Volume 16 - Número 59 - 2026

ISSN 2236-3009

Autor(es):

Jaíne Alves da Costa[1]

Louíse Gabriely Alves Azevedo[2]

Delner do Carmo Azevedo[3]

RESUMO: A saúde mental tem se tornado um tema central nas discussões sobre relações de trabalho, especialmente no setor público, onde a atuação do servidor está diretamente ligada ao funcionamento das instituições estatais e à garantia de direitos da sociedade. Apesar dos avanços normativos e institucionais voltados à promoção da saúde mental e à proteção da

dignidade da pessoa humana, ainda persiste forte estigmatização em relação aos transtornos mentais no ambiente laboral. No serviço público, esse estigma pode gerar consequências relevantes, incluindo discriminação institucional, afastamentos, prejuízos à carreira e até a instauração de processos administrativos disciplinares. O presente artigo tem como objetivo analisar a estigmatização da doença mental no serviço público e suas repercussões jurídico-disciplinares, considerando a legislação brasileira e estudos sobre saúde mental no trabalho. A pesquisa utiliza abordagem qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise documental da legislação pertinente. Conclui-se que o enfrentamento do estigma e a adoção de políticas institucionais de proteção à saúde mental são fundamentais para assegurar os direitos fundamentais dos servidores públicos e promover ambientes institucionais mais saudáveis e inclusivos.

Palavras-chave: saúde mental; serviço público; processo administrativo disciplinar; estigma; direitos fundamentais.

ABSTRACT: Mental health has become a central theme in discussions about labor relations, especially in the public sector, where the performance of public servants is directly linked to the functioning of state institutions and the guarantee of societal rights. Despite normative and institutional advances aimed at promoting mental health and protecting the dignity of the human person, strong stigmatization persists regarding mental disorders in the workplace. In the public service, this stigma can generate significant consequences, including institutional discrimination, absences, career setbacks, and even the initiation of disciplinary administrative proceedings. This article aims to analyze the stigmatization of mental illness in the public service and its legal-disciplinary repercussions, considering Brazilian legislation and studies on mental health at work. The research uses a qualitative approach, based on a literature review and document analysis of relevant legislation. It concludes that confronting stigma and adopting institutional policies to protect mental health are fundamental to ensuring the fundamental rights of public servants and promoting healthier and more inclusive institutional environments.

Keywords: mental health; public service; administrative disciplinary process; stigma; fundamental rights.

1. INTRODUÇÃO

A saúde mental tem se tornado um tema cada vez mais relevante nas discussões contemporâneas sobre relações de trabalho, qualidade de vida e proteção de direitos fundamentais. Nas últimas décadas, transformações sociais, econômicas e institucionais intensificaram o ritmo das atividades profissionais, ampliaram as responsabilidades laborais e aumentaram as exigências sobre os trabalhadores. Esse cenário contribuiu para o crescimento significativo de transtornos mentais associados ao ambiente de trabalho, como ansiedade, depressão, estresse crônico e esgotamento profissional.

No contexto do serviço público, a discussão sobre saúde mental adquire contornos ainda mais complexos. O servidor público desempenha funções essenciais para o funcionamento do Estado e para a garantia de direitos da sociedade, estando frequentemente submetido a pressões institucionais, responsabilidades administrativas e exigências relacionadas à eficiência e à legalidade na prestação dos serviços públicos. Além disso, a estrutura organizacional da administração pública, marcada por hierarquia, formalidade e rigidez normativa, pode contribuir para o surgimento de situações de tensão psicológica e desgaste emocional.

Apesar do crescente reconhecimento da importância da saúde mental no ambiente de trabalho, ainda persiste forte estigmatização em relação às doenças mentais nas instituições públicas. A presença de transtornos psicológicos muitas vezes é associada a ideias equivocadas de incapacidade, fragilidade ou falta de comprometimento profissional. Esse estigma pode levar à marginalização do servidor, à desconfiança em relação à sua capacidade laboral e à redução de oportunidades dentro da instituição.

A estigmatização da doença mental no serviço público não se limita às dimensões sociais ou

psicológicas. Ela também pode gerar consequências jurídicas relevantes, especialmente quando comportamentos relacionados ao adoecimento mental são interpretados como infrações disciplinares. Em determinadas situações, condutas decorrentes de transtornos psicológicos podem ser analisadas exclusivamente sob a ótica da responsabilidade administrativa, sem que sejam consideradas adequadamente as condições de saúde do servidor e o contexto institucional em que os fatos ocorreram.

Essa realidade evidencia a necessidade de uma abordagem mais ampla e interdisciplinar na análise da relação entre saúde mental e responsabilidade administrativa no serviço público. A compreensão do fenômeno exige a articulação entre diferentes áreas do conhecimento, incluindo o direito, a psicologia, a sociologia e a administração pública. Somente por meio dessa perspectiva integrada é possível compreender as múltiplas dimensões do problema e identificar caminhos para sua superação.

Além disso, o enfrentamento da estigmatização da doença mental nas instituições públicas está diretamente relacionado à construção de ambientes de trabalho mais humanizados, que valorizem não apenas a produtividade e o cumprimento de metas institucionais, mas também o bem-estar dos servidores. A promoção da saúde mental no serviço público envolve políticas institucionais de prevenção, acompanhamento psicológico, gestão adequada das condições de trabalho e combate a práticas discriminatórias.

Nesse contexto, torna-se fundamental refletir sobre a forma como a administração pública lida com situações envolvendo transtornos mentais entre servidores. A análise dessas situações exige equilíbrio entre a necessidade de garantir o funcionamento adequado da máquina pública e o dever de proteger a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Diante dessas considerações, o presente artigo tem como objetivo analisar a estigmatização da doença mental no serviço público e suas repercussões jurídico-disciplinares. A pesquisa

busca compreender de que forma o estigma relacionado aos transtornos mentais pode influenciar a interpretação das condutas dos servidores e quais são os limites da responsabilização administrativa em casos que envolvem questões de saúde mental. A partir dessa análise, pretende-se contribuir para o debate acadêmico e institucional sobre a importância de políticas públicas e práticas administrativas que promovam ambientes de trabalho mais inclusivos, respeitosos e comprometidos com a proteção da saúde mental.

- **SAÚDE MENTAL E RELAÇÕES DE TRABALHO**

A saúde mental constitui um elemento essencial para o bem-estar humano e para o adequado funcionamento das organizações. No contexto das relações de trabalho, ela se relaciona diretamente com a qualidade das condições laborais, com a organização das atividades profissionais e com a forma como as instituições tratam os trabalhadores. A ausência de um ambiente saudável pode contribuir para o surgimento ou agravamento de transtornos psicológicos, afetando tanto o indivíduo quanto a própria instituição em que ele atua.

Nas últimas décadas, diversos estudos têm demonstrado que o ambiente de trabalho pode desempenhar papel decisivo no desenvolvimento de problemas relacionados à saúde mental. Fatores como excesso de demandas, pressão por resultados, conflitos interpessoais, falta de reconhecimento profissional e insegurança institucional podem gerar situações de estresse contínuo. Quando essas situações se tornam persistentes, podem provocar desgaste psicológico significativo, afetando a motivação, o desempenho profissional e a qualidade de vida do trabalhador.

A relação entre trabalho e sofrimento psíquico foi amplamente estudada pela psicodinâmica do trabalho, que analisa como a organização laboral pode influenciar a saúde mental dos indivíduos. Nesse sentido, destaca-se que o trabalho pode assumir duas funções distintas: por um lado, pode contribuir para a realização pessoal e para o desenvolvimento da

identidade profissional; por outro, pode tornar-se fonte de sofrimento quando as condições institucionais impedem o reconhecimento do esforço do trabalhador ou impõem exigências incompatíveis com suas capacidades.

Nesse contexto, Dejours afirma:

O trabalho não é neutro para a saúde mental. Dependendo de sua organização e das relações estabelecidas no ambiente laboral, ele pode contribuir para o equilíbrio psíquico do indivíduo ou, ao contrário, tornar-se uma fonte significativa de sofrimento e adoecimento (DEJOURS, 2018, p. 34).

A partir dessa perspectiva, torna-se evidente que a saúde mental no trabalho não pode ser compreendida apenas como uma questão individual ou médica. Trata-se também de um fenômeno social e institucional, influenciado pela forma como as organizações estruturam suas atividades e pelas condições oferecidas aos trabalhadores.

Entre os transtornos mais associados ao ambiente profissional destaca-se a síndrome de burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e emocional decorrente do estresse ocupacional crônico. Esse fenômeno ocorre principalmente em contextos de trabalho marcados por sobrecarga, pressão constante e ausência de suporte institucional adequado. O burnout pode gerar sintomas como fadiga intensa, perda de motivação, dificuldade de concentração, irritabilidade e redução da capacidade produtiva.

Segundo Teixeira (2023), o reconhecimento do burnout como fenômeno relacionado ao ambiente de trabalho tem ampliado o debate jurídico sobre a responsabilidade institucional no adoecimento mental dos trabalhadores. Isso demonstra que a saúde mental não deve ser analisada apenas sob a ótica individual, mas também sob a perspectiva das condições organizacionais e institucionais.

Além disso, a Organização Pan-Americana da Saúde destaca que a saúde mental deve ser

considerada elemento fundamental das políticas públicas de saúde e de bem-estar social, ressaltando a necessidade de transformar os sistemas de atenção para garantir cuidado adequado e inclusão social das pessoas que enfrentam transtornos mentais (PAHO, 2022).

Dessa forma, a promoção da saúde mental no trabalho exige ações integradas que envolvam prevenção, acompanhamento psicológico e melhoria das condições organizacionais. No caso do serviço público, essas medidas tornam-se ainda mais relevantes, pois o funcionamento adequado das instituições depende diretamente do equilíbrio psicológico e da capacidade profissional de seus servidores.

- **ESTIGMATIZAÇÃO DA DOENÇA MENTAL NO AMBIENTE INSTITUCIONAL**

A estigmatização da doença mental constitui um fenômeno social caracterizado pela atribuição de estereótipos negativos às pessoas que apresentam transtornos psicológicos. Historicamente, a doença mental foi associada à incapacidade, à instabilidade emocional e à exclusão social, o que contribuiu para a construção de preconceitos que ainda persistem em diversas esferas da sociedade.

No ambiente institucional, especialmente no contexto das relações de trabalho, o estigma pode manifestar-se de diversas formas. Entre as mais comuns estão a desconfiança em relação à capacidade profissional do trabalhador, o isolamento social dentro da organização, a exclusão de oportunidades de crescimento profissional e a interpretação negativa de comportamentos relacionados ao adoecimento psicológico.

Essa situação torna-se particularmente preocupante no serviço público, onde a atuação do servidor está diretamente ligada ao funcionamento das instituições estatais e à prestação de serviços essenciais à sociedade. A presença de transtornos mentais entre servidores pode gerar percepções equivocadas sobre sua capacidade de desempenhar funções administrativas ou de tomar decisões adequadas.

O estigma associado à doença mental pode levar à construção de narrativas institucionais que reforçam a ideia de incapacidade ou de inadequação do servidor. Em muitos casos, comportamentos relacionados ao sofrimento psicológico passam a ser interpretados como falta de comprometimento, desídia ou indisciplina funcional.

Dejours (2018) observa que o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho frequentemente permanece invisível dentro das instituições, pois os trabalhadores tendem a ocultar seus sintomas por receio de sofrer discriminação ou de comprometer sua trajetória profissional. Essa ocultação pode agravar ainda mais o quadro clínico, uma vez que o indivíduo deixa de buscar apoio ou tratamento adequado.

Outro fator relevante é que muitas instituições ainda possuem culturas organizacionais que valorizam excessivamente a produtividade e a resistência emocional. Nesse contexto, manifestações de fragilidade psicológica podem ser interpretadas como sinais de incapacidade profissional, reforçando o estigma em torno da doença mental.

No serviço público, essa dinâmica pode gerar consequências ainda mais complexas, pois a estrutura hierárquica das instituições e a formalidade dos procedimentos administrativos podem intensificar o controle sobre a conduta dos servidores. Quando o sofrimento psicológico se manifesta por meio de comportamentos que fogem aos padrões institucionais esperados, há o risco de que essas situações sejam interpretadas exclusivamente sob a ótica disciplinar.

Carvalho (2019) ressalta que a presença de transtornos mentais pode influenciar diretamente a capacidade de autodeterminação do servidor, razão pela qual a análise de sua conduta deve considerar avaliações médicas e psicológicas adequadas. A ausência dessa análise pode resultar em interpretações equivocadas e em decisões administrativas incompatíveis com a realidade clínica do indivíduo.

Além disso, relatórios institucionais recentes têm destacado a necessidade de uma

abordagem mais humanizada no tratamento de pessoas com transtornos mentais no sistema jurídico. O Conselho Nacional de Justiça enfatiza que a compreensão das questões relacionadas à saúde mental exige a articulação entre diferentes áreas do conhecimento, incluindo direito, psicologia e políticas públicas (CNJ, 2024).

Dessa forma, o enfrentamento da estigmatização da doença mental no serviço público depende não apenas da aplicação correta das normas jurídicas, mas também da construção de uma cultura institucional mais sensível às questões relacionadas à saúde mental. Isso envolve o reconhecimento de que o adoecimento psicológico é uma realidade presente nas relações de trabalho e que sua abordagem deve priorizar o cuidado, a inclusão e a proteção da dignidade humana.

• **DOENÇA MENTAL E RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA NO SERVIÇO PÚBLICO**

A responsabilidade administrativa do servidor público está diretamente relacionada ao cumprimento dos deveres funcionais e à observância das normas que regem a administração pública. No exercício de suas funções, o servidor deve atuar de acordo com princípios como legalidade, moralidade, eficiência e interesse público, estando sujeito à apuração de eventuais irregularidades por meio de processos administrativos disciplinares.

Entretanto, quando a conduta investigada possui relação com transtornos mentais, a análise da responsabilidade administrativa exige maior cautela e sensibilidade por parte da administração pública. Isso ocorre porque o adoecimento psicológico pode interferir na capacidade de compreensão, julgamento e autodeterminação do indivíduo, influenciando diretamente seu comportamento no ambiente institucional.

Nesse sentido, o processo administrativo disciplinar deve observar não apenas as normas jurídicas aplicáveis, mas também os princípios constitucionais que garantem a proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais. A Constituição Federal estabelece

que a dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, devendo orientar todas as ações do poder público (BRASIL, 1988).

A análise da responsabilidade administrativa também deve respeitar os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, assegurados tanto pela Constituição quanto pela legislação administrativa. A Lei nº 9.784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, determina que os procedimentos administrativos devem respeitar critérios de legalidade, razoabilidade e proteção dos direitos dos administrados.

Nesse contexto, a própria lei estabelece que:

Nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de atuação conforme a lei e o direito, atendimento a fins de interesse geral, objetividade no atendimento do interesse público e respeito aos direitos dos administrados (BRASIL, 1999).

Esses princípios tornam-se especialmente relevantes quando a conduta do servidor pode estar relacionada a problemas de saúde mental. Em tais situações, a simples análise formal da conduta pode ser insuficiente para compreender as circunstâncias que levaram ao comportamento investigado.

Carvalho destaca que a incapacidade mental pode influenciar diretamente a análise da responsabilidade disciplinar, uma vez que a culpabilidade administrativa depende da capacidade do agente de compreender a ilicitude de sua conduta e de agir conforme esse entendimento. Segundo a autora:

A presença de transtorno mental pode comprometer a capacidade de autodeterminação do servidor, razão pela qual a avaliação médica e psicológica torna-se elemento essencial para a correta análise da responsabilidade disciplinar no processo administrativo (CARVALHO, 2019).

Dessa forma, a apuração de faltas funcionais envolvendo servidores com transtornos mentais deve considerar a realização de perícia médica ou psicológica, a fim de avaliar se o comportamento investigado possui relação direta com a condição clínica do indivíduo.

Além disso, a administração pública deve adotar postura equilibrada, evitando tanto a punição injusta quanto a negligência em relação às normas institucionais. A análise adequada dessas situações exige abordagem interdisciplinar que envolva conhecimentos jurídicos, médicos e psicológicos.

- **SÍNDROME DE BURNOUT, ADOECIMENTO MENTAL E IMPACTOS JURÍDICOS**

Entre os transtornos mentais associados ao ambiente de trabalho, a síndrome de burnout tem se destacado como um dos fenômenos mais discutidos nas últimas décadas. Esse transtorno está diretamente relacionado ao esgotamento físico e emocional decorrente de situações prolongadas de estresse ocupacional.

O burnout é caracterizado por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Essas manifestações podem afetar significativamente o desempenho do trabalhador, prejudicando sua capacidade de concentração, tomada de decisões e interação social no ambiente de trabalho.

No serviço público, a ocorrência da síndrome de burnout pode estar associada a fatores como sobrecarga de trabalho, pressão institucional, conflitos hierárquicos, escassez de recursos e excesso de responsabilidades administrativas. Esses fatores podem gerar desgaste psicológico intenso, comprometendo o equilíbrio emocional dos servidores.

Segundo Teixeira, o burnout deve ser compreendido como um fenômeno complexo que envolve tanto aspectos individuais quanto organizacionais. A autora afirma que:

O burnout deve ser entendido como resultado de um processo prolongado de desgaste psicológico relacionado às condições de trabalho, sendo fundamental analisar o contexto

institucional em que ocorre o adoecimento do trabalhador (TEIXEIRA, 2023, p. 52).

A partir dessa perspectiva, torna-se evidente que o adoecimento mental não pode ser analisado exclusivamente como problema individual do trabalhador. Em muitos casos, ele está diretamente relacionado às condições estruturais e organizacionais do ambiente laboral.

Válio (2018) também destaca que o reconhecimento jurídico do burnout tem ampliado o debate sobre responsabilidade institucional no adoecimento mental relacionado ao trabalho. Segundo o autor, as organizações possuem papel relevante na prevenção de condições que possam gerar desgaste psicológico excessivo.

Nesse sentido, o reconhecimento do burnout e de outros transtornos mentais no ambiente de trabalho tem contribuído para o fortalecimento de políticas voltadas à saúde ocupacional. Essas políticas incluem programas de prevenção ao estresse, acompanhamento psicológico, reorganização das condições de trabalho e promoção do bem-estar institucional.

No serviço público, a adoção dessas medidas torna-se especialmente importante, pois o funcionamento eficiente das instituições depende diretamente da saúde física e mental de seus servidores. A ausência de políticas de prevenção e acompanhamento pode resultar em afastamentos frequentes, redução da produtividade e aumento de conflitos institucionais.

Além disso, o adoecimento mental pode gerar consequências jurídicas relevantes, especialmente quando comportamentos relacionados ao sofrimento psicológico são interpretados como infrações disciplinares. Nesses casos, a análise da conduta do servidor deve considerar não apenas os aspectos formais da norma administrativa, mas também as condições psicológicas e institucionais envolvidas.

Dessa forma, o reconhecimento da relação entre saúde mental e ambiente de trabalho contribui para o desenvolvimento de práticas administrativas mais humanas e equilibradas, capazes de conciliar a necessidade de disciplina institucional com a proteção dos direitos

fundamentais dos servidores públicos.

- **POLÍTICAS PÚBLICAS E PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO SERVIÇO PÚBLICO**

A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho tem sido reconhecida como um dos principais desafios das políticas públicas contemporâneas. O aumento significativo de transtornos mentais relacionados ao trabalho evidencia a necessidade de ações institucionais voltadas à prevenção do adoecimento psicológico e à promoção do bem-estar dos trabalhadores. No caso do serviço público, essa preocupação torna-se ainda mais relevante, considerando que o funcionamento eficiente das instituições estatais depende diretamente das condições físicas e psicológicas de seus servidores.

As políticas públicas voltadas à saúde mental têm evoluído significativamente nas últimas décadas, especialmente a partir da consolidação de modelos de atenção que priorizam a dignidade da pessoa humana, o cuidado integral e a inclusão social. Essas políticas buscam superar modelos tradicionais baseados apenas na institucionalização e no tratamento isolado do indivíduo, passando a adotar abordagens que consideram fatores sociais, culturais e institucionais relacionados ao adoecimento mental.

No contexto brasileiro, a saúde mental passou a ocupar posição de destaque nas políticas públicas de saúde, especialmente após a consolidação de reformas que priorizam o atendimento humanizado e a integração entre diferentes serviços de atenção à saúde. A promoção da saúde mental envolve não apenas o tratamento de transtornos psicológicos, mas também a adoção de estratégias de prevenção, acolhimento e reintegração social.

Nesse sentido, o Ministério da Saúde destaca que a atenção à saúde mental deve ser compreendida como parte integrante das políticas públicas de saúde e bem-estar social. De acordo com o órgão:

A atenção à saúde mental envolve a promoção do cuidado integral às pessoas, considerando

não apenas o tratamento dos transtornos mentais, mas também ações de prevenção, inclusão social e promoção da qualidade de vida (BRASIL, Ministério da Saúde).

Essa perspectiva evidencia que a saúde mental não deve ser tratada apenas como questão médica, mas também como tema relacionado às condições sociais e institucionais que influenciam a vida dos indivíduos. No ambiente de trabalho, isso significa que as organizações possuem papel fundamental na prevenção do adoecimento psicológico.

No serviço público, a implementação de políticas institucionais voltadas à saúde mental pode contribuir significativamente para a melhoria das condições de trabalho e para a prevenção de situações de sofrimento psíquico. Essas políticas podem incluir programas de acompanhamento psicológico, capacitação de gestores para lidar com questões relacionadas à saúde mental, criação de ambientes organizacionais mais saudáveis e adoção de estratégias de prevenção ao estresse ocupacional.

Além disso, a promoção da saúde mental nas instituições públicas também envolve o combate ao estigma associado às doenças mentais. A estigmatização pode impedir que servidores busquem ajuda ou relatem dificuldades psicológicas por medo de discriminação ou de prejuízos profissionais. Nesse sentido, a construção de ambientes institucionais mais inclusivos e acolhedores constitui elemento fundamental para a efetividade das políticas de saúde mental.

Outro aspecto relevante refere-se à necessidade de integração entre as políticas de saúde e as políticas de gestão de pessoas no setor público. A promoção da saúde mental deve ser incorporada às estratégias de gestão institucional, reconhecendo que o bem-estar dos servidores é condição essencial para a prestação eficiente dos serviços públicos.

Dessa forma, a implementação de políticas públicas voltadas à saúde mental no serviço público representa não apenas medida de proteção aos direitos dos trabalhadores, mas também estratégia fundamental para o fortalecimento das instituições e para a melhoria da

qualidade dos serviços prestados à sociedade.

• **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A estigmatização da doença mental no serviço público constitui um fenômeno complexo que envolve dimensões sociais, institucionais e jurídicas. Apesar dos avanços nas políticas públicas de saúde mental e na legislação voltada à proteção dos direitos fundamentais, ainda persistem práticas e percepções que reforçam preconceitos e dificultam a inclusão de pessoas que enfrentam transtornos psicológicos no ambiente de trabalho.

Ao longo deste estudo, foi possível observar que o ambiente institucional pode desempenhar papel significativo tanto na promoção quanto no agravamento do sofrimento psíquico. Condições de trabalho inadequadas, pressão institucional, excesso de responsabilidades e ausência de suporte organizacional podem contribuir para o surgimento de transtornos mentais entre servidores públicos.

Além disso, verificou-se que a estigmatização da doença mental pode influenciar diretamente a forma como comportamentos de servidores são interpretados no contexto institucional. Em determinadas situações, manifestações de sofrimento psicológico podem ser compreendidas exclusivamente como falhas disciplinares, resultando na instauração de processos administrativos que não consideram adequadamente as condições de saúde do servidor.

Essa realidade evidencia a necessidade de uma abordagem mais humanizada e interdisciplinar na análise de casos que envolvem saúde mental no serviço público. A responsabilização administrativa deve respeitar não apenas as normas jurídicas aplicáveis, mas também os princípios constitucionais que garantem a proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais.

Nesse contexto, torna-se fundamental que a administração pública desenvolva mecanismos capazes de identificar e tratar situações de adoecimento psicológico entre servidores de

maneira adequada. A realização de avaliações médicas e psicológicas, a adoção de políticas institucionais de prevenção e a capacitação de gestores para lidar com questões relacionadas à saúde mental constituem medidas essenciais para garantir maior justiça e equilíbrio nas decisões administrativas.

Outro aspecto importante refere-se à necessidade de combater o estigma associado às doenças mentais no ambiente institucional. A construção de uma cultura organizacional mais sensível às questões de saúde mental pode contribuir para reduzir preconceitos, promover o acolhimento dos servidores e incentivar a busca por apoio psicológico quando necessário.

Além disso, a promoção da saúde mental no serviço público deve ser compreendida como parte integrante das políticas de gestão de pessoas e de desenvolvimento institucional. Ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos favorecem não apenas o bem-estar dos servidores, mas também a eficiência administrativa e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Dessa forma, o enfrentamento da estigmatização da doença mental no serviço público exige esforços conjuntos envolvendo instituições públicas, profissionais da saúde, gestores e pesquisadores. Somente por meio de políticas institucionais eficazes, práticas administrativas responsáveis e uma cultura organizacional baseada no respeito à dignidade humana será possível construir ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e comprometidos com a promoção da saúde mental.

Assim, conclui-se que a proteção da saúde mental no serviço público não deve ser vista apenas como questão de assistência individual, mas como elemento essencial para a consolidação de uma administração pública mais humana, eficiente e alinhada aos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

• REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.**

Presidência da República, Casa Civil. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. Regulamenta o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1999.** Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2002.** Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Saúde Mental.** Disponível em:

<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 01 set. 2025.

CARVALHO, Raquel. **Doença mental e incapacidade no PAD.** Raquel Carvalho — Blog, 19 fev. 2019. Disponível em:

<https://raquelcarvalho.com.br/2019/02/19/doenca-mental-e-incapacidade-no-pad/>. Acesso em: 01 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Pessoas com transtorno mental em conflito com a lei no Brasil: itinerários jurídicos e portas de saída.** Brasília: CNJ, 2024.

Relatório Justiça Pesquisa. 327 p. ISBN 978-65-5972-160-3. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/xmlui/handle/123456789/979>. Acesso em: 01 set. 2025.
bibliotecadigital.cnj.jus.br

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia da vida**

cotidiana. Editora Cortez, 2018.

PAHO. **OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção.**

Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS, 17 jun. 2022. Disponível em:

<https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>. Acesso em: 01 set. 2025.

TEIXEIRA, **Maria Alaide Bruno.** **Burnout: é fácil entender - do conceito aos tribunais:**

compreendendo o estresse e o esgotamento profissional. Curitiba: Editora Juruá,

2023.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do**

empregador. São Paulo: Editora LTR, 2018.

[1] Acadêmica do Curso de Direito.

[2] Acadêmica do Curso de Direito.

[3] Acadêmico do Curso de Direito.