

BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO



1ª edição - 2025

“

Cuidar de quem cuida é
o nosso propósito!

”

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

Ibaneis Rocha

Governador do Distrito Federal

Celina Leão

Vice-Governadora do Distrito Federal

SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA

Daniel Izaías de Carvalho

Secretário de Estado de Economia

Epitácio do Nascimento Sousa Júnior

Secretário-Executivo de Valorização e Qualidade de Vida

Tânia Pereira Alves Monteiro

Subsecretária de Valorização do Servidor

Marcia de Azevedo Duarte

Chefe da Assessoria de Ações de Qualidade de Vida e Desenvolvimento do Servidor

SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Apoio Institucional

Rafael Moreira Vitorino

Secretário de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação

EQUIPE DE CRIAÇÃO E ELABORAÇÃO

Organizadora

Ana Paula Vianna de Oliveira da Rocha

Autores

Ana Paula Vianna de Oliveira da Rocha

Camila Sales Braúna Braga

Christina Kanzler Barbosa Nunes

Marcia de Azevedo Duarte

Priscilla Pires de Oliveira Dambrowski

Revisão

Renato Ferraz

Editoração

Sarah Pinheiro Cândido

Victoria Luísa Ribeiro

Esta cartilha tem por finalidade orientar a compreensão e a implementação das diretrizes estabelecidas no Decreto nº 47.412, de 4 de julho de 2025, que institui a Política de Bem-Estar e Saúde Mental no Trabalho voltada aos servidores públicos do Distrito Federal. Seu objetivo é desmistificar temas relacionados à saúde mental, fomentar a psicoeducação e fortalecer a cultura organizacional voltada ao acolhimento, ao apoio mútuo e à valorização da saúde integral. Ao mesmo tempo, prevenir o adoecimento e fortalecer ambientes laborais saudáveis, seguros e produtivos.

Busca-se, ainda, incentivar a inclusão social e a cidadania no ambiente laboral, em consonância com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que enfatizam que a proteção da saúde mental constitui um direito humano fundamental, devendo ser assegurada por meio de políticas e práticas institucionais adequadas.



SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	4
2. DEFINIÇÕES	8
2.1. O que é saúde mental?	8
2.2. O que é transtorno mental?	13
2.2.1. Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG)	14
2.2.2. Transtorno Depressivo Maior (TDM)	16
2.2.3. Dependência Química (DQ) – Transtorno por Uso de Substâncias (TUS)	16
2.2.4. Síndrome de <i>Burnout</i>	17
2.3. Psicoeducação: Sofrimento mental e quando buscar ajuda	18
2.3.1. Importância da psicoeducação	19
2.3.2. O que é sofrimento psíquico?	20
2.3.3. Fatores agravantes	22
2.3.4. Sofrimento psíquico intensificado / Transtorno mental	24
3. COMO ACOLHER UMA PESSOA EM SOFRIMENTO MENTAL?	25
3.1. O que dizer e o que não dizer	26
3.2. Como orientar	27
3.3. Riscos psicossociais e saúde mental	30
3.4. Rede de apoio: onde buscar ajuda	31
4. PROMOÇÃO DA SAÚDE	34
4.1. Hábitos saudáveis para saúde física	35
4.2. Hábitos saudáveis para saúde emocional	37
4.3. Hábitos saudáveis para saúde social	38
4.4. Os 5 caminhos para o bem-estar	41
5. BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL NO GDF – DECRETO Nº 47.412 DE 04 DE JULHO DE 2025	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

1. APRESENTAÇÃO

O cuidado com a saúde e o bem-estar do servidor público tem assumido papel central nas políticas institucionais do Distrito Federal, o que se evidencia com a criação da Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida (Sequali) da Secretaria de Economia (Seec), instituída por meio do Decreto nº 40.918 de 24 de junho de 2020. Sua atuação orienta-se pela promoção do bem-estar individual e coletivo no ambiente laboral, pautada em uma gestão organizacional humanizada. Entre os principais pilares destacam-se o incentivo às relações socioprofissionais saudáveis, o reconhecimento e a valorização dos servidores, o desenvolvimento profissional contínuo e o elo entre o trabalho e a vida social.



As ações da Sequali estão regulamentadas no Decreto nº 42.375, de 9 de agosto de 2021, o qual estabelece os princípios e diretrizes gerais para a concepção, implantação e promoção de política e programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Essas ações estão estruturadas em cinco eixos centrais, explicados a seguir:

SAÚDE E BEM-ESTAR



Promoção da saúde física e mental dos servidores, com ênfase em ações preventivas, de cuidado integral e em pesquisas diagnósticas;

PROFISSIONAL



Desenvolvimento de competências e habilidades, valorizando o crescimento e a realização profissional;

ESTRUTURA



Melhoria das condições físicas e ambientais de trabalho, incluindo a organização do trabalho e do contexto laboral, priorizando espaços adequados e seguros;

ESTIMA



Reconhecimento e valorização dos servidores, fortalecendo o sentimento de pertencimento e motivação;

PESSOAL



Apoio ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, por meio de iniciativas que considerem as necessidades individuais dos servidores.

O normativo em questão estabeleceu, em seu Art. 14, a elaboração do Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), compreendido como um instrumento estratégico de gestão pública. Nesse sentido, configura-se como um conjunto articulado de diretrizes, estratégias e práticas destinadas a promover condições laborais mais adequadas, contemplando dimensões físicas, emocionais e sociais dos servidores do Governo do Distrito Federal. Assim, além de orientar políticas institucionais de valorização do trabalho, também representa um marco na consolidação de uma governança voltada ao bem-estar, à saúde ocupacional e ao fortalecimento da relação entre servidores e administração pública distrital.

Para sua elaboração, a Sequali conduziu uma pesquisa diagnóstica de caráter participativo e fundamentada em rigor científico, que contou com a adesão de todos os órgãos da administração direta, autárquica e fundacional. Os resultados obtidos foram sistematizados e organizados em iniciativas de QVT, estruturadas conforme os eixos previstos no normativo. Nesse processo destacou-se a participação ativa de servidores e gestores, de diferentes órgãos, configurando-se como uma construção colaborativa que fortalece a cultura de valorização da qualidade de vida no trabalho e da saúde no serviço público.

As ações priorizadas refletem as necessidades e expectativas manifestadas pelos próprios servidores, evidenciando a crescente demanda por ambientes laborais que não apenas previnam o adoecimento, mas que também promovam a saúde integral, a satisfação, o engajamento e uma produtividade sustentável, alinhada ao bem-estar no trabalho.

No que se refere ao eixo Saúde e Bem-Estar, a Rede QVT, como instância colaborativa e integrante do processo, definiu como iniciativa prioritária a implementação de um programa

voltado à atenção à saúde mental dos servidores, reconhecendo a relevância dessa dimensão para a promoção do bem-estar e da sustentabilidade das relações laborais.

À vista disso, a Sequali solicitou a constituição de um Grupo de Trabalho (GT) com integrantes de diversos órgãos que culminou na publicação do Decreto Nº 47.412, de 4 de julho de 2025. Este normativo institui os princípios e as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de política e programa de bem-estar e saúde mental no trabalho para os servidores da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal.

O propósito é promover qualidade de vida, satisfação e realização profissional, fortalecendo vínculos e cultivando ambientes acolhedores e respeitosos.

Nesse sentido, o cuidado com a saúde mental é um compromisso coletivo, que exige empatia, prevenção e apoio contínuo. Quando o serviço público valoriza a vida e o bem-estar de seus servidores, contribui não apenas para um trabalho mais saudável e produtivo, mas também para uma sociedade mais justa e humana.



2. DEFINIÇÕES

2.1. O que é saúde mental?

“Saúde mental vai além da ausência de transtornos mentais”

A Organização Mundial de Saúde (OMS) conceitua saúde mental como um estado de bem-estar mental que permite que as pessoas lidem com os momentos estressantes da vida, desenvolvam suas habilidades, sejam capazes de aprender e trabalhar adequadamente e contribuam para a melhoria de sua comunidade.

No contexto do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define a saúde mental como um estado de bem-estar no qual o trabalhador é capaz de lidar com as demandas do ambiente laboral, mantendo sua integridade psicológica e física.

Além disso, a OMS e a OIT enfatizam que o cuidado com a saúde mental no ambiente de trabalho exige a gestão eficaz de diversos fatores que podem causar sofrimento aos trabalhadores. Entre esses fatores, destacam-se as cargas de trabalho excessivas, comportamentos negativos no ambiente laboral,

discriminação, desigualdade, assédio e violência psicológica. Essas instituições reforçam que, para promover a saúde mental das pessoas, é fundamental construir uma cultura organizacional baseada na prevenção. Isso envolve estimular que os ambientes de trabalho sejam seguros, saudáveis, acolhedores e os riscos psicossociais sejam minimizados.



Dessa forma, a atuação preventiva integrada, aliada a uma gestão atenta e empática, contribui para a redução do adoecimento mental, para a melhora da qualidade de vida no trabalho e fortalecimento da produtividade e engajamento dos trabalhadores.

“
*Não há saúde sem saúde
mental*
”

A saúde mental ainda enfrenta desafios como estigma, desinformação e preconceitos, que dificultam a busca por ajuda. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS), cerca de **15% dos trabalhadores sofrem com algum transtorno mental no mundo**.

O Brasil é hoje o país mais ansioso do mundo - e o que possui a maior taxa de depressão na América Latina, segundo a OMS. Dados do Ministério da Previdência Social mostram que, em 2024, **houve um aumento de 68% nas licenças médicas para afastamento por transtornos mentais e comportamentais**, em relação a 2023.

Segundo a OIT, **a média mundial de trabalho é de 38,2 horas semanais**, o que nos aponta que o servidor passa grande parte do dia no trabalho, evidenciando que ambientes saudáveis,

equilibrados e acolhedores, têm impacto direto na saúde e bem-estar dos servidores.

O desemprego e a instabilidade, por outro lado, aumentam o risco de adoecimento mental, baixa autoestima e sentimentos negativos, reforçando a importância de políticas eficazes de prevenção e apoio no ambiente profissional.



Assim, investir em ambientes de trabalho seguros e saudáveis é essencial para promover a saúde e evitar o adoecimento no ambiente laboral. A OMS reforça que, para cada dólar investido em saúde mental, há um retorno de cerca de quatro dólares em saúde geral e produtividade, além da redução do sofrimento e melhoria da qualidade de vida dos servidores.

Diante dessa realidade, tornou-se fundamental desenvolver ações e políticas que invistam na promoção de bem-estar e saúde mental no trabalho, de forma a prevenir doenças, melhorar a qualidade de vida dos servidores e fortalecer a cultura da saúde no serviço público, tanto individualmente quanto coletivamente.



2.2. O que é transtorno mental?

Transtornos mentais são condições que provocam alterações no humor, no pensamento, no comportamento e/ou na percepção da realidade. Essas mudanças costumam ser intensas e duradouras, interferindo no dia a dia da pessoa e prejudicando suas relações sociais, familiares e profissionais. Os sintomas variam de acordo com o tipo de transtorno, podendo incluir tristeza profunda, ansiedade constante, irritabilidade, crises de medo ou dificuldade de concentração.

O uso do termo “transtorno mental” tem se consolidado por ser mais abrangente e menos reducionista do que a expressão “doença mental”. Enquanto o termo “doença” tende a sugerir algo fixo, exclusivamente biológico e, por vezes, incurável, o conceito de transtorno mental reconhece a complexidade desses quadros, que geralmente resultam de uma combinação de fatores genéticos, biológicos, psicológicos e sociais. Além disso, o termo “transtorno” reforça a ideia de que há tratamento, possibilidade de melhora e, em muitos casos, recuperação total ou significativa.

No Brasil, os transtornos mentais mais prevalentes são os **transtornos de ansiedade**, que afetam até **20% da população**, seguidos pela **depressão maior ou episódios depressivos**, presentes em cerca de **10,2% das pessoas ao longo da vida**. Os transtornos relacionados ao uso de substâncias psicoativas, como álcool e outras drogas, **atingem de 8% a 12% da população**. Já o transtorno do pânico, mais específico, **tem uma prevalência estimada entre 2% e 5%**. Esses quadros, apesar de comuns, ainda enfrentam altos níveis de desinformação, subnotificação e estigma, o que pode atrasar o diagnóstico e o início do tratamento adequado.

2.2.1. Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG)

O Transtorno de Ansiedade Generalizada afeta cerca de **3 a 6% da população ao longo da vida**, sendo duas vezes mais comum em mulheres. **Costuma ter início na adolescência ou na vida adulta jovem, embora possa surgir em qualquer idade.** Caracteriza-se por preocupações excessivas e persistentes, que a pessoa tem dificuldade em controlar, acompanhadas de tensão muscular, irritabilidade, fadiga, insônia e sintomas físicos como taquicardia e sudorese. O tratamento envolve psicoterapia e, quando necessário, medicação psiquiátrica. O prognóstico é favorável quando há tratamento, embora os sintomas possam flutuar ao longo da vida. O Brasil tem a maior taxa de ansiedade do mundo segundo a OMS. Interromper o tratamento por conta própria favorece recaídas e cronificação do transtorno.

a. Transtorno do Pânico (TP)

O Transtorno do Pânico é um dos subtipos de transtornos de ansiedade, caracterizado por crises súbitas de medo e/ou desconforto físico, mesmo na ausência de um perigo real. Com prevalência de cerca de **2 a 5% da população geral**, o TP é duas a três vezes mais frequente em mulheres. **Inicia-se geralmente entre 20 e 30 anos.** É caracterizado por crises repentinas de medo muito forte, que vêm junto com sintomas físicos como coração acelerado, suor frio, tremores, falta de ar e a sensação de que algo muito ruim vai acontecer, como se a pessoa estivesse prestes a morrer. Depois dessas crises, é comum surgir um medo constante de ter um novo episódio, o que pode levar a comportamentos de evitação e isolamento. O tratamento inclui psicoterapia e/ou medicação psiquiátrica, com ótima resposta na maioria dos casos. O TP pode ser crônico se não tratado, mas tende a ter bom controle com tratamento adequado.



2.2.2. Transtorno Depressivo Maior (TDM)

A depressão é um dos transtornos mentais mais prevalentes no mundo, afetando cerca de **15 a 20% da população ao longo da vida**, sendo duas vezes mais comum em mulheres. **Costuma surgir entre os 20 e 40 anos, embora possa ocorrer em qualquer fase da vida.** Os sintomas incluem humor deprimido, perda de interesse, alterações no sono e/ou apetite, fadiga, falta de energia, sentimento de culpa ou inutilidade e, em casos graves, pensamentos suicidas. O tratamento envolve psicoterapia, antidepressivos e intervenções psicossociais. Quando tratado adequadamente, a maioria dos episódios apresenta boa resposta e recuperação funcional, embora o risco de recorrência seja significativo. Interromper o tratamento por conta própria favorece recaídas e cronificação do transtorno.

2.2.3. Dependência Química (DQ) - Transtorno por Uso de Substâncias (TUS)

A dependência química afeta entre **8% e 12% da população mundial**, com maior **prevalência entre homens, especialmente entre os 18 e 45 anos**. Engloba o uso nocivo de substâncias como álcool, tabaco, cannabis, cocaína, medicamentos e outras drogas, apesar de consequências negativas. Os sintomas incluem tolerância, abstinência, perda de controle sobre o uso e comprometimento nas áreas social, profissional e familiar. O tratamento combina abordagens psicossociais, grupos de apoio, medicamentos psiquiátricos e suporte contínuo. O prognóstico varia, com alto risco de recaídas, mas melhora significativamente com adesão ao tratamento e suporte social estável.

2.2.4. Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout* é fruto de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões:



Esgotamento

Sentimento de esgotamento e falta de energia

Eficácia reduzida

Redução de eficácia profissional

Distanciamento mental

Distanciamento mental do trabalho, sentimento de negativismo/cinismo relacionados ao trabalho

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu oficialmente a Síndrome de *Burnout* como um fenômeno relacionado ao trabalho na Classificação Internacional de Doenças (CID)-11A, definindo que se refere “especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida”. O tratamento inclui afastamento temporário, psicoterapia, mudança nas condições de trabalho e, em alguns casos, medicação psiquiátrica. O prognóstico é bom quando há intervenção precoce. Ignorar os sinais pode levar ao adoecimento físico e mental duradouros.

2.3. Psicoeducação: Sofrimento mental e quando buscar ajuda

A psicoeducação constitui uma abordagem que visa promover o conhecimento, permitindo que as pessoas compreendam melhor suas emoções, comportamentos e condições. Esse processo ocorre por meio da oferta de informação, orientação e capacitação a indivíduos, grupos ou comunidades sobre o que caracteriza o sofrimento mental, de modo a auxiliar na diferenciação entre respostas saudáveis como sofrimento, ansiedade e tristeza temporária diante de eventos da vida, e sintomas persistentes e profundos, que comprometem as atividades cotidianas e indicam a necessidade de buscar ajuda profissional.

Seu principal objetivo é favorecer a compreensão dessas questões, ajudando as pessoas a reconhecer sinais e sintomas, entender os processos envolvidos com seu adoecimento, desenvolver habilidades de enfrentamento, aprimorar a autorregulação emocional e reduzir o estigma, a desinformação e os preconceitos que dificultam a busca por apoio especializado.

Em resumo, a psicoeducação é um processo educativo que fortalece as estratégias de enfrentamento, valoriza a capacitação do indivíduo e da comunidade em relação à saúde mental, promovendo a regulação emocional, a prevenção e o manejo adequado dos transtornos mentais, com foco no apoio social, no respeito, na compreensão e no suporte humanizado.



2.3.1. Importância da psicoeducação

O reconhecimento da diferença entre uma resposta adequada ao sofrimento e um transtorno mental diagnosticável é fundamental para o cuidado correto da saúde mental. À medida que a distinção se torna clara, ela evita a patologização exagerada de emoções normais e previne tanto o subdiagnóstico quanto o diagnóstico incorreto dos transtornos mentais.

Compreender essa diferença ajuda a direcionar o atendimento adequado: enquanto a resposta natural ao sofrimento pode ser gerenciada com apoio social, autocuidado e, às vezes, orientação simples, os transtornos mentais requerem acompanhamento profissional especializado.

SINAIS DE SOFRIMENTO QUE REQUEREM ATENÇÃO

- **Tristeza persistente**
- **Uso abusivo de álcool e outras drogas**
- **Insônia frequente ou sonolência excessiva**
- **Ansiedade contínua de difícil manejo e/ou crises intensas e abruptas de ansiedade**
- **Isolamento social**
- **Sentimentos intensos de desespero, desesperança, desânimo ou vergonha**
- **Alterações intensas e abruptas de comportamento**
- **Ideias de morte, ideações suicidas ou atos autolesivos**
- **Irritabilidade aumentada**

2.3.2. O Que é sofrimento psíquico?

É um fenômeno complexo e multideterminado, resultante da interação de diferentes situações e fatores que desencadeiam tensões, perturbações, instabilidade, insegurança e alterações nos aspectos físicos, psíquicos e sociais do indivíduo. Quando falamos em sofrimento psíquico, estamos nos referindo a algo que:

- **É inerente a todos os indivíduos**

Manifesta-se, geralmente, diante de circunstâncias críticas ou adversas, como doenças, perdas, injustiças, violência ou conflitos interpessoais e existenciais.

Embora possa representar dor e vulnerabilidade, o sofrimento psíquico também pode sinalizar processos de mudança, amadurecimento, riscos e oportunidades, configurando-se, assim, como parte integrante da vida e do desenvolvimento humano.

- **É construído e expresso por meio das relações**

Quando em processo de sofrimento, nossas relações pessoais, acadêmicas ou profissionais tendem a ser afetadas. Em contrapartida, essas relações, bem como os contextos de convivência, o trabalho, a cultura e as condições de vida, podem atuar tanto como fatores de intensificação do sofrimento quanto como promotores de bem-estar.



- **Manifesta-se de modo diferente em cada sujeito**

É um fenômeno complexo, com dimensões psíquicas, emocionais, mentais, físicas, relacionais, sociais, espirituais e existenciais. Envolve sentimentos de solidão, angústia, exclusão, abandono, mágoa, tristeza, raiva, conflito, vazio, desesperança, preocupações, entre outras formas.

- **Demanda formas de acolhimento, apoio e cuidado**

Apesar de ser inerente ao ser humano, todo sofrimento precisa ser acolhido e compreendido, o que pode ser feito pela pessoa em sofrimento, quando envolve o acolhimento das próprias fragilidades, mas também por aqueles que formam sua rede de apoio, pela sua comunidade e pela rede de serviços especializados de seu território.



2.3.3. Fatores agravantes

Dentre os variados fatores sociais que estão diretamente relacionados à produção, manutenção e agravamento do sofrimento psíquico, pode-se citar:

- **Emprego, renda e educação:** O desemprego e a pobreza estão associados a maiores níveis de adoecimento, maiores dificuldades de acesso a serviços de saúde e bens essenciais, a sentimentos como desesperança e humilhação e à baixa autoestima. Já o nível de escolaridade é um importante determinante de inclusão social, acesso a melhores empregos e condições de vida.
- **Habitação e urbanização:** Pessoas em situação de rua ou em condições precárias de moradia estão mais expostas a adoecimentos físicos e mentais, além de um maior risco de mortalidade. Outro aspecto relevante é o espaço onde as pessoas circulam. A vida nas grandes cidades, geralmente, é marcada por fatores de estresse e baixo suporte familiar/social. Já na zona rural, as dificuldades podem estar relacionadas a isolamento, falta de oportunidades de educação e escasso acesso a serviços de saúde.
- **Exclusão social, discriminação e violência de gênero:** Os processos de opressão, a discriminação e a estigmatização de minorias sociais contribuem para a exclusão social desses segmentos, o que pode relacionar-se a uma maior vulnerabilidade para o desenvolvimento de sofrimento psíquico e transtornos mentais.



- **Experiências precoces/ambiente familiar:** O desenvolvimento psicológico e intelectual, bem como o desenvolvimento de uma adequada regulação emocional, durante a infância, tem uma importante relação com a saúde mental da criança, mas também repercute até a vida adulta. É interessante que o ambiente familiar e outros espaços de cuidado da criança forneçam relações afetivas estáveis.
- **Acontecimentos de vida estressantes:** Inclui-se aqui as vivências traumáticas ou situações críticas como exposição à violência e abusos, perda de emprego, adoecimento crônico ou incapacitante, situações de catástrofes naturais ou conflitos, e outras situações que podem desencadear processos de intenso sofrimento.
- **Cultura:** As práticas culturais têm importante influência no reforço e promoção de comportamentos e papéis adaptativos ou excessivamente rígidos, bem como no incentivo a interações familiares e sociais acolhedoras ou disfuncionais.



2.3.4. Sofrimento psíquico intensificado / transtorno mental

Considera-se aqui o sofrimento psíquico intensificado como aquele relacionado à intensa angústia, que pode ser manifestada na forma de uma ruptura do equilíbrio psicossocial anteriormente estabelecido, geralmente, de difícil manejo pela própria pessoa em sofrimento.

Tendo em conta que a saúde mental é multideterminada, no manejo dessas formas intensificadas de sofrimento é importante acionar não apenas recursos internos, mas também redes de apoio social, serviços de saúde e de assistência especializados.

Uma resposta adequada ao sofrimento é uma ocorrência natural e esperada diante de desafios, perdas ou situações difíceis da vida.

Por exemplo:

- Sentir tristeza após a perda de um ente querido ou ansiedade antes de um evento importante são comuns e fazem parte do processo de adaptação. Essas respostas geralmente são temporárias, proporcionais ao contexto vivido e não prejudicam significativamente o funcionamento da pessoa no dia a dia.
- Mas quando a tristeza não passa e permanece por mais de um ano com os sintomas ainda persistentes e intensos, e/ou estejam causando prejuízo real à vida pessoal, profissional e social da pessoa, então é o momento de buscar ajuda, sendo necessário um diagnóstico e intervenção clínica para evitar que esse quadro comprometa a qualidade de vida e o bem-estar da pessoa.

3. COMO ACOLHER UMA PESSOA EM SOFRIMENTO MENTAL?

O sofrimento mental é, muitas vezes, silencioso e invisível aos olhos, mas profundamente real para quem o vivencia. Acolher uma pessoa em sofrimento psíquico é um ato de empatia, escuta ativa e respeito — elementos fundamentais para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho e na vida em sociedade.

Acolher não significa ter todas as respostas ou assumir o papel de terapeuta, mas sim **estar disponível emocionalmente, ouvir sem julgamentos e oferecer um espaço seguro** para que a pessoa possa expressar seus sentimentos e dores.



O acolhimento pode ser oferecido sempre que observarmos sinais de sofrimento, como alterações abruptas de humor, isolamento, irritabilidade, queda de produtividade, choro frequente, e mudanças de comportamentos do servidor em relação a ele mesmo e nunca em comparação ao comportamento de outras pessoas.

3.1. O que dizer e o que não dizer

O que dizer/fazer	O que não dizer/fazer
“Estou aqui para ouvir você, sem julgamentos”	“Isso é coisa de gente fraca”
“Você não está sozinho(a), me importo com você”	“Você só precisa se esforçar mais”
“Estarei disponível para conversar assim que você se sentir à vontade”	“Outras pessoas têm problemas maiores”
“Se quiser, pode falar comigo quando se sentir pronto(a)”	“Pare de reclamar, isso é pouca fé”
“É importante cuidar da saúde mental. Podemos buscar ajuda juntos”	“Todo mundo tem problema, você está fazendo drama”
Escutar ativamente, com calma, sem interrupção, transmitindo respeito e empatia	“Isso vai passar, pare de pensar nisso”
Oferecer um ambiente silencioso e privado para a pessoa se manifestar	Conversar com a pessoa na frente das outras, ou no corredor, sem privacidade

3.2. Como orientar

Práticas essenciais de acolhimento

1. Escuta ativa e empática

Esteja presente de forma genuína, olhe nos olhos da outra pessoa. Ouça mais do que fale. Demonstre atenção com gestos e expressões, evitando interromper ou tentar resolver rapidamente o problema.

2. Evite julgamentos ou minimizações

Frases como “isso vai passar” ou “você está exagerando” invalidam o sofrimento. Em vez disso, diga: *“Sinto muito que você esteja passando por isso. Gostaria de conversar?”*

3. Respeite o tempo da pessoa

Cada pessoa tem seu ritmo para processar emoções e buscar ajuda. Não insista ou pressione, mas se mostre disponível para conversar, quando a pessoa se sentir à vontade.

4. Validação do sofrimento

Reconhecer que o que a pessoa está sentindo é real e legítimo, é fundamental. Frases como *“eu entendo que isso é difícil para você”* ou *“seu sentimento faz sentido”* ajudam a validar a experiência, reduzindo a sensação de isolamento e culpa.

5. Garanta sigilo e confidencialidade

O acolhimento somente se torna efetivo quando há confiança, por isso, nunca compartilhe informações recebidas sem a devida autorização. Seja ético e responsável. Lembre-se:

quem desabafa ou divide sentimentos está confiando em você. Respeite essa confiança, seja discreto e cuide da história que lhe foi confiada.

6. Ofereça apoio, não soluções imediatas

É comum querer resolver o problema rapidamente, mas o acolhimento é a oferta de apoio emocional e compreensão. Pergunte se a pessoa deseja ser ajudada e de que forma você poderia ajudar. Você pode orientar e sugerir à pessoa que busque ajuda, mas deve respeitar sua vontade e o tempo dela para procurar ajuda profissional, ou não.

7. Fomente uma cultura de cuidado e prevenção

Fomentar a cultura da saúde mental no ambiente de trabalho significa criar espaços onde o diálogo seja possível, o preconceito seja combatido e o cuidado com as emoções seja valorizado, além de criar pontes para que cada um se responsabilize pelo autocuidado com a saúde mental individual e coletiva.



Acolhimento na cultura organizacional

No ambiente do trabalho, o acolhimento deve integrar uma política contínua de cuidado com as pessoas. Organizações que promovem saúde mental, segurança psicológica e escuta ativa fortalecem vínculos, reduzem o adoecimento e estimulam criatividade, colaboração e engajamento dos servidores, favorecendo um clima organizacional mais saudável e eficiente.

O futuro do trabalho exige políticas e práticas que valorizem a saúde mental como eixo estratégico. Ao formar lideranças empáticas, investir em psicoeducação e capacitar os servidores, as organizações reduzem absenteísmo, presenteísmo e rotatividade, ao mesmo tempo em que elevam a eficiência e o desempenho, reafirmando compromisso com a valorização, a inclusão e a promoção da saúde no trabalho.



3.3. Riscos psicossociais e saúde mental

Desde 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que os fatores psicossociais no trabalho, como o ambiente, o conteúdo das tarefas e as condições organizacionais, influenciam diretamente a saúde e o desempenho dos trabalhadores.

O gerenciamento dos riscos psicossociais é fundamental para identificar e controlar aspectos como a organização do trabalho, o estilo de gestão, o estresse, o assédio, a pressão por resultados, a sobrecarga de tarefas, o ambiente físico e as relações interpessoais, que afetam a saúde física, mental e social dos servidores.

Exemplos comuns de riscos psicossociais

- Excesso de carga de trabalho e prazos irreais
- Pressão excessiva por resultados
- Assédio moral e sexual
- Falta de clareza nas funções e responsabilidades
- Insegurança no emprego
- Falta de apoio da liderança ou dos colegas
- Conflitos interpessoais frequentes
- Falta de controle sobre o próprio trabalho
- Jornadas prolongadas sem pausas adequadas
- Ambiente de trabalho hostil ou tóxico

3.4. Rede de apoio - Onde buscar ajuda

Sistema Único de Saúde (SUS)

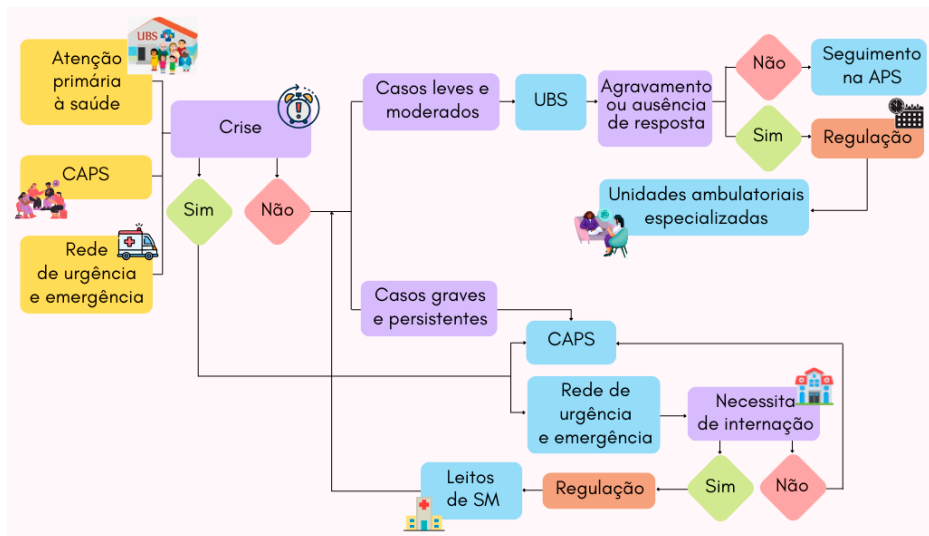
O cuidado em saúde mental pelo Sistema Único de Saúde (SUS) contempla uma rede que recebe o nome de Rede de Atenção Psicossocial (Raps). Essa rede é composta por diversos serviços, que vão desde a atenção básica à atenção hospitalar.

Onde buscar atendimento vai depender da necessidade da pessoa que está em sofrimento psíquico. A porta de entrada para os atendimentos em saúde no SUS é a atenção primária à saúde, inclusive no âmbito da saúde mental. É lá que os casos mais leves são manejados e os casos que demandam atendimentos especializados ou mais intensivos são encaminhados para outros serviços.

Os Centros de Atenção Psicossocial (Caps) são unidades que atendem casos de sofrimento mental graves e persistentes. Existem Caps que atendem todas as demandas de saúde mental do seu território (Caps I), Caps que atendem crianças e adolescentes (Capsi), Caps que atendem adultos em sofrimento psíquico (Caps II e Caps III - esses funcionam 24h), e existem os Caps ad, que atendem pessoas com problemas decorrentes do uso de álcool e outras drogas (alguns deles funcionam 24h, são os Caps ad III).

As situações de crise podem ser atendidas nos Caps, mas também nas Unidades de Pronto Atendimento (Upas) e nos hospitais gerais, que são serviços que compõem, juntamente com o Samu, a rede de urgência e emergência (RUE).

O fluxo abaixo explica o caminho que as pessoas podem trilhar na Raps, de acordo com as suas necessidades de saúde:



Os Caps são serviços de base comunitária e territorial, o que quer dizer que o serviço de referência para o seu atendimento vai depender do local onde você reside. No Portal Infosaúde é possível pesquisar quais são os Caps do Distrito Federal e buscar os serviços de referência. O endereço é: <https://info.saude.df.gov.br/busca-saude-caps/>.

Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – Subsaúde

A Subsaúde da Secretaria de Economia (Seec) é responsável por realizar estudos, estabelecer normas, propor diretrizes e auditar as ações relacionadas à saúde e à segurança do trabalho no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal. Trata-se da unidade onde são realizadas as perícias médicas e políticas de prevenção e promoção da saúde do servidor. Para mais informações acesse: <https://www.economia.df.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho>.

Ajuda on-line e sites gratuitos

- Se quiser conversar com alguém e obter suporte emocional, entre em contato com o **CVV** no número 188 ou por meio do site: www.cvv.org.br (24 horas por dia 7 dias da semana).
- Atendimento voluntário online e presencial em todo o país no site: www.mapasaudemental.com.br
- Grupos de apoio aos enlutados pelo suicídio no Brasil: www.posvencaodosuicidio.com.br
- Vídeos educativos sobre saúde mental no **Ministério Público do Rio de Janeiro**: https://www.youtube.com/playlist?list=PLJuwTsDoUbVcWp_anQ1AEjGfWGsHF0o23
- Vídeos de psicoeducação produzidos para o **TelePsi**: <https://telepsi.hcpa.edu.br/v%C3%ADdeos-de-psicoeduca%C3%A7%C3%A3o>
- **Instituto Vita Alere**, página com cartilhas e manuais sobre saúde mental: <https://vitaalere.com.br/conteudos/cartilhas-e-manuais/>
- **Instituto Janeiro Branco**, página com artigos sobre saúde mental: <https://janeirobranco.org.br/transtornos-mentais/>

4. PROMOÇÃO DA SAÚDE

A promoção da saúde envolve o compromisso com o próprio bem-estar e o desenvolvimento de hábitos saudáveis que contribuam para a saúde.

A autorresponsabilidade na promoção da saúde é reconhecida pela ciência psicológica como um dos pilares para um bem-estar duradouro. Trata-se do compromisso de cada pessoa com o próprio cuidado, adotando atitudes e escolhas conscientes que favoreçam a saúde física, emocional e social.

A prática de pequenas ações diárias como alimentação balanceada, adoção de hábitos saudáveis, cuidado com as emoções, respeito aos limites e busca por apoio, quando necessário, têm um grande impacto no fortalecimento do bem-estar.

Não se trata de assumir a culpa por dificuldades ou adoecimentos, mas sim agir ativamente para prevenir riscos, superar desafios e construir uma vida com qualidade e satisfação. Esse protagonismo fortalece a autonomia, potencializa a autoestima e incentiva a busca por ambientes de trabalho mais saudáveis, acolhedores e humanos.

Quando cada pessoa cuida de si, beneficia também os colegas, a família e toda a comunidade, criando redes de apoio e promovendo uma cultura de saúde e respeito mútuo.

Nunca é demais lembrar que o cuidado com a saúde mental acontece nas escolhas e decisões do dia a dia. Muitas vezes não podemos mudar as dificuldades que nos acontecem, mas podemos mudar a forma como lidamos com nossas frustrações.

E o gerenciamento das nossas emoções é fundamental para prevenir doenças, enfrentar o estresse e fortalecer a resiliência pessoal.

“

*Autorresponsabilidade é
um gesto de autocuidado e
também de compromisso ético
com o bem-estar coletivo*

”

4.1. Hábitos saudáveis para saúde física

Praticar hábitos saudáveis é uma das principais estratégias para a promoção da saúde física e mental, com respaldo consistente da literatura científica, psicológica e médica:

- **Pratique atividades físicas regulares**

Exercícios como caminhadas, corridas, dança ou esportes em grupo estimulam a produção de neurotransmissores como endorfina, serotonina e dopamina, promovendo sensação de bem-estar, aliviando sintomas de ansiedade e depressão e melhorando o funcionamento geral do organismo. A prática regular previne doenças físicas e também protege a saúde mental.

- **Tenha uma alimentação equilibrada**

Estudos mostram que uma dieta variada, rica em vegetais, frutas, proteínas magras, grãos integrais e com baixo teor de

ultraprocessados, melhora o funcionamento cerebral e pode reduzir o risco de transtornos mentais, incluindo depressão e ansiedade. Além disso, a alimentação saudável auxilia na manutenção da energia, da disposição e da memória, impactando positivamente a qualidade de vida.

- **Valorize o sono de qualidade**

É durante o sono, especialmente no sono profundo, que o cérebro ativa seu sistema glnfático, responsável por eliminar toxinas acumuladas durante o dia, como proteínas associadas a doenças neurodegenerativas. Dormir bem, cerca de 7 a 9 horas por noite promove a recuperação física e mental, regula o humor, reduz o estresse e diminui o risco de transtornos como ansiedade e depressão.



4.2. Hábitos saudáveis para saúde emocional

Cuidar das emoções, aprender a lidar e gerenciá-las de forma equilibrada é tão importante quanto cuidar do corpo.

- **Reserve um tempo para estar em contato com a natureza**

O contato com a natureza traz benefícios para o bem-estar e saúde mental das pessoas, contribuindo para redução do estresse, melhora do humor e redução nos sintomas de ansiedade e depressão. Além disso, estimula sentimentos de conexão e pertencimento.

- **Inclua momentos culturais e de lazer na sua rotina**

A participação em atividades prazerosas, culturais, artísticas ou de lazer ajuda a desconectar das pressões do dia a dia, diminuir o estresse e estimular emoções positivas, além de fortalecer o senso de pertencimento e autoestima.

- **Pratique a respiração consciente**

A respiração consciente é uma prática que direciona a atenção para o próprio ato de respirar, observando de forma intencional seu ritmo e as sensações que surgem no corpo. Pesquisas indicam que essa prática pode reduzir o estresse e a ansiedade, além de influenciar positivamente o equilíbrio físico e emocional. Ela pode ser realizada isoladamente ou integrada a técnicas de *mindfulness* e meditação, fortalecendo a capacidade de estar plenamente consciente, atento ao momento presente e conectado consigo mesmo.

- **Pratique a escuta ativa e empatia**

Ouvir o outro com atenção e respeito, sem interromper ou julgar é essencial para criar um ambiente de apoio e segurança. A escuta ativa ajuda a reduzir sentimentos de solidão e promover relações mais saudáveis, além de contribuir para um clima de colaboração no trabalho e em casa.

- **Invista no autoconhecimento**

Procure se observar, reconheça suas fragilidades e potencialidades, aprenda a distinguir o que é necessidade do que é desejo, reconheça seus sonhos, seus objetivos de vida e busque o que tem sentido, sem se preocupar com o que pensam sobre você.

- **Aprenda a lidar com sentimentos difíceis**

Reconhecer e acolher as próprias emoções, sem julgá-las, permite entrar em contato com sentimentos como tristeza, raiva ou medo e buscar estratégias de autorregulação, como a respiração consciente, o diálogo aberto ou o apoio profissional. Essa prática facilita o enfrentamento das adversidades, fortalece a resiliência e favorece a adaptação às mudanças e desafios da vida.

4.3. Hábitos saudáveis para saúde social

A saúde social está relacionada à qualidade dos nossos relacionamentos e à sensação de pertencimento a uma comunidade, e segundo *Kasley Killam*, cientista social e autora do livro *The Art and Science of Connection* (“A Arte e a Ciência da Conexão”, em tradução livre), podemos definir saúde social como “a capacidade de desenvolver e manter relacionamentos significativos e interagir regularmente com diferentes pessoas”.

Importante ressaltar que o isolamento social aumenta os sintomas de ansiedade e depressão. Eleva o risco de mortalidade em cerca de 30% por problemas como diabetes, ataques cardíacos, insônia e demência - e é tão perigoso para a saúde quanto fumar 15 cigarros por dia.

A capacidade de estabelecer e manter relações interpessoais saudáveis faz da saúde social um conceito fundamental ligado ao sentimento de pertencimento, apoio social, interações sociais e inclusão no grupo.

Um estudo científico longitudinal conduzido pela Universidade de *Harvard*, em andamento há 87 anos, mostra - segundo um de seus diretores, *Robert Walderinger* - que a qualidade dos relacionamentos e das conexões sociais exerce maior influência sobre a longevidade e a felicidade do que fatores como genética ou hábitos de vida saudáveis.



Então:

- **Invista nas relações familiares e de amizade**

Relações positivas com família, amigos e colegas podem fornecer suporte emocional, diminuir o risco de adoecimento mental e aumentar o sentimento de pertencimento e satisfação com a vida.

Participe de grupos e projetos comunitários. O envolvimento em atividades coletivas, voluntariado ou grupos de interesse fortalece a rede de apoio e estimula a troca de experiências, cooperação e solidariedade.

- **Desenvolva relações de apoio mútuo**

O apoio recíproco na vizinhança, nas amizades, no ambiente de trabalho e fora dele contribui para enfrentar desafios, reduzir o estresse e melhorar o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas.

- **Valorize as relações familiares por mais complexas e desafiadoras que estas sejam**
- **Invista em relações de amizade e parceria**
- **Cultive relacionamentos de intimidade**
- **Construa uma rede de apoio social**
- **Evite o isolamento**
- **Participe de grupos por afinidade, hobby, religião ou propósito**

4.4. Os 5 caminhos para o bem-estar

O Projeto *Capital Mental e Bem-estar* da *Foresight*, desenvolvido no Reino Unido pela *New Economics Foundation* (NEF), produziu o relatório “Como melhorar o capital mental e o bem-estar mental de todos ao longo da vida”. O documento, fundamentado em evidências científicas, identificou cinco ações cotidianas capazes de promover o bem-estar, reduzir sintomas de transtornos mentais e favorecer o desenvolvimento integral das pessoas.



Tratam-se de ações simples e acessíveis a todas as pessoas.

1. Conecte-se

Valorize as relações e mantenha contato com pessoas importantes. O apoio social e o sentimento de pertencimento são essenciais para o equilíbrio emocional. Invista na sua saúde social.

2. Realize atividade física

Movimente-se, cuide da mente e do corpo com exercícios físicos, caminhadas diárias ou atividades dinâmicas. Invista em atividades físicas que promovem saúde, previnam doenças e contribuem no tratamento de doenças físicas e mentais.

3. Aprecie o momento presente

Pratique respiração consciente, atenção plena, *mindfulness* ou simplesmente esteja presente nas pequenas atividades cotidianas, monitorando e valorizando os bons momentos.

4. Continue aprendendo

Desenvolva novas habilidades, busque conhecimentos sobre coisas diversas, seja curioso sobre a vida, explore interesses variados, se permita aprender coisas novas, conhecer pessoas diferentes, realizar ações inéditas. O aprendizado contínuo estimula o cérebro, amplia perspectivas e aumenta a sensação de realização.

5. Pratique a generosidade

Pratique atos de gentileza, compartilhe tempo, escuta, experiências e recursos com outras pessoas. O ato de ajudar

fortalece vínculos, promove satisfação pessoal e comunitária, aumenta a sensação geral de bem-estar, contribui para o desenvolvimento de um senso de propósito e para o aumento da autoestima.



5. BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL NO GDF – DECRETO Nº 47.412 DE 04 DE JULHO DE 2025

Ao enfatizar a importância de uma Política governamental de cuidado com o bem-estar e a saúde mental dos servidores públicos, o Decreto nº 47.412, de 4 de julho de 2025, que institui os princípios e as diretrizes da Política e programa de bem-estar e saúde mental no trabalho para servidores da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal, constitui-se como uma iniciativa inovadora e relevante. Trata-se de um marco na valorização do capital humano no âmbito distrital, pois reforça o compromisso com a *qualidade de vida no trabalho* e com o *desenvolvimento pessoal e profissional* dos servidores. Ademais é uma ação em consonância com:

- Os princípios da governança e com os seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: ODS 03 Saúde e segurança, ODS 08 Trabalho decente e crescimento econômico, ODS 10 Redução das desigualdades e ODS 16 Paz, justiça e instituições eficazes.
- A Lei Nº 14.831, de março de 2024, que instituiu o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental.
- A atualização da Norma Regulamentadora (NR-01) com a publicação da Portaria MTE nº 1.419, de agosto de 2024, que incluiu o gerenciamento dos Riscos Psicossociais nos riscos ocupacionais.



O Art. 7º do decreto regulamentar estabelece que as ações, projetos e programas em bem-estar e saúde mental deverão ser formulados a partir dos eixos:

Promoção, Prevenção, Capacitação e Cuidado.

Isso significa atuar na promoção da saúde, na prevenção ao adoecimento, na capacitação voltada à implementação de programas de bem-estar e saúde mental e no cuidado com os servidores. Esse direcionamento expressa o compromisso do Governo do Distrito Federal com a saúde dos servidores, em consonância com evidências científicas que destacam a relevância da saúde mental no ambiente laboral.

Considerando que o trabalho representa uma parcela significativa da vida das pessoas, é natural que ele influencie profundamente seu equilíbrio emocional e psicológico. Assim, o GDF entende que cuidar da saúde mental vai além do atendimento: significa promover qualidade de vida, satisfação e realização profissional.

Promover a saúde mental no ambiente de trabalho é um compromisso de todos e uma responsabilidade coletiva que impacta positivamente servidores e sociedade, fortalecendo vínculos, prevenindo adoecimentos e estimulando relações mais humanas e saudáveis.

Implantar uma cultura de valorização do bem-estar pressupõe reconhecer que cuidar da mente é tão importante quanto cuidar do corpo e que buscar apoio deve ser visto como autocuidado, não como fraqueza. Ambientes de trabalho acolhedores, seguros e livres de preconceitos preservam a dignidade, fortalecem vínculos e favorecem a produtividade.

No cenário do trabalho do futuro, marcado por rápidas transformações e inovações, torna-se indispensável investir em iniciativas que promovam equilíbrio emocional, segurança e bem-estar. Mais do que uma necessidade, o cuidado com a saúde mental é um ato de valorização da vida, do trabalho e da coletividade, fazendo do serviço público do Distrito Federal referência em ambientes saudáveis e promotores de bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Lembre-se:

“
*Não há saúde sem saúde
mental*
”

- **Valorize o autocuidado, pratique a empatia com os colegas e incentive sempre a busca por ajuda profissional quando necessário**
- **Juntos, podemos criar uma cultura de valorização da vida, reforçando que o trabalho deve ser espaço de realização, respeito e crescimento para todos**
- **Cuide-se! Apoie quem está ao seu lado e ajude a tornar o serviço público do Distrito Federal referência em saúde mental e bem-estar no trabalho**

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001. **Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental.** Brasília: Diário Oficial da União, 9 abr. 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10216.htm.

BRASIL. Lei nº 14.831, de março de 2024. **Institui o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação.** Brasília: Diário Oficial da União, 28 mar. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.831-de-27-de-marco-de-2024-550880993>

BRASIL. Ministério da Saúde. **Cadernos de Atenção Básica** nº 34: Saúde Mental. Brasília: Ministério da Saúde, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Transtorno mental relacionado ao trabalho.** Brasília: Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador/vigilancia-em-saude-do-trabalhador-vigisat/doencas-e-agrivos-relacionados-ao-trabalho/transtorno-mental-relacionado-ao-trabalho>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. **Atualiza a NR-01 incluindo gerenciamento de riscos psicossociais.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 40.918, de 24 de junho de 2020. **Dispõe sobre a alteração da estrutura administrativa da**

Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial do Distrito Federal, 25 jun. 2020.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 42.375 de 09 de agosto de 2021. **Institui os princípios e as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal e dá outras providências.** Brasília: Diário Oficial do Distrito Federal, 10 ago. 2020.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 47.412, de 4 de julho de 2025. **Institui a Política de Bem-estar e Saúde Mental no Trabalho para servidores públicos do Distrito Federal.** Brasília: Diário Oficial do Distrito Federal, 7 jul. 2025.

KILLAM, K. **A Arte e a Ciência da Conexão.** Nova York: HarperOne, 2022.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Fatores psicossociais no trabalho e saúde mental.** Genebra: OIT, 1984.

OLIVEIRA, J. M. C. P.; ALEIXO, L. V.; GONZAGA, V. M.; SILVA, Y. C. **Saúde mental do trabalhador:** apresentando novas formas de se pensar a tecnologia como instrumento para promover a saúde mental. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Psicologia) – Centro Universitário de Belo Horizonte, Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/9036c408-2b27-4ef5-b7e-0-8f3e590b4400/content>.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Burnout um fenômeno ocupacional:** Classificação Internacional de Doenças. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11**. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/>.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Depressão e outros transtornos mentais comuns**: estimativas de saúde global. Genebra: OMS, 2017. Disponível em: <https://iris.who.int/handle/10665/254610>.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Plano de ação para a saúde mental 2013-2020**. Genebra: OMS, 2012. Disponível em: <https://iris.who.int/handle/10665/254610>http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/89966/1/9789241506021_eng.pdf?ua=1.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório sobre a situação global sobre álcool e saúde 2018**. Genebra, 2018. Disponível em: <https://www.who.int/publications/item/9789241565639>.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Saúde mental no trabalho**: diretrizes globais. Genebra, 2022.

SANTOS, A. F.; MARTINS, W. Saúde mental dos profissionais de enfermagem diante da sobrecarga de trabalho: uma revisão integrativa de literatura. **E-Acadêmica**, v. 3, n. 2, p. e5132188, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.52076/eacad-v3i2.188>.

SOARES, J. P.; MACEDO, M. R. B.; SIMÃO, M. L. S.; FONSECA, L. A. L.; CÂNDIDO, G. M. D.; OLIVEIRA, R. R. M. S.; JÁCOME, P. A. D. L., DANTAS, J. C. (2024). Relação entre trabalho, saúde e adoecimento mental: uma revisão narrativa. **CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES**, 17(5), e6422, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.5-145>.

SOUTH EAST LONDON MIND (Inglaterra) (ed.). **5 Caminhos para o bem-estar**. 2023. Disponível em: <https://selmind.org.uk/pt/news/2023/10/five-easy-steps-to-take-care-of-your-mental-health/>. Acesso em: 02 out. 2023.

VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 3, p. 453-464, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmlKv7HnYx76R>.

WALDINGER, R. **What Makes a Good Life?** lessons from the longest study on happiness. TED, 2016. Estudo de Harvard sobre o Desenvolvimento Adulto, 1938 – presente. Disponível em: https://youtu.be/8KkKuTCFvzI?si=PZZtDyoe83_z93Qg



Secretaria Executiva
de Valorização e
Qualidade de Vida

Secretaria
de Economia

Secretaria de
Ciência, Tecnologia
e Inovação

