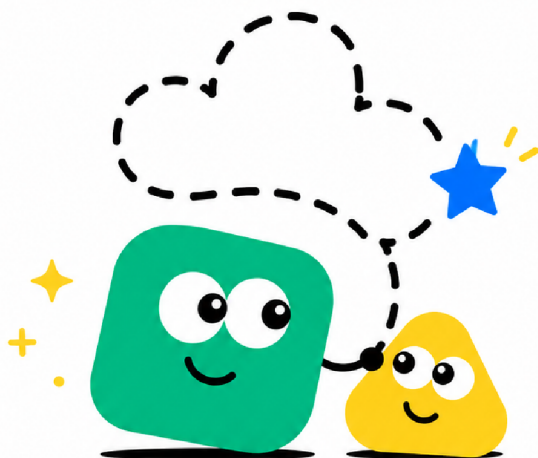
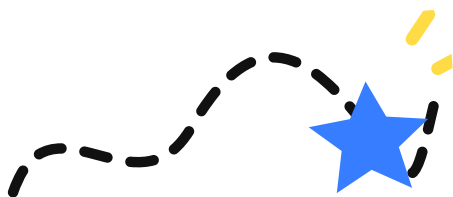
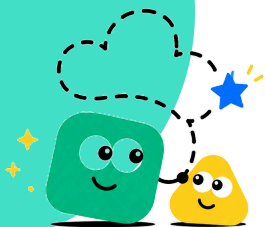




happy gov

— Feira de Cases —

**Resumo dos Cases Selecionados: 1º
HappyGov 2026**

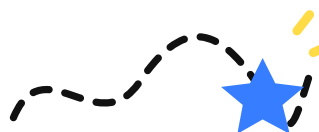


Resumo dos Cases Selecionados: 1º HappyGov 2026

Este documento apresenta a síntese dos 26 cases selecionados para a feira do 1º HappyGov - encontro nacional, organizado pela WeGov, sobre saúde mental dos servidores públicos, que acontecerá nos dias 24 e 25 de setembro de 2026, em Florianópolis.

Cada resumo detalha os desafios, a estrutura da iniciativa e os resultados alcançados.

Programação e inscrições em:
<https://wegov.com.br/1o-happygov/>





CEJUSC da Comarca de Primavera do Leste-MT / TJMT

1.

Case: NÚCLEO INTEGRAR: Saúde Mental e Práticas Colaborativas

1 Desafios enfrentados:

A instituição lidava com um cenário de angústia, desânimo e aumento de licenças médicas entre servidores, especialmente na área da educação. Havia riscos de conflitos interpessoais e sobrecarga que resultavam em baixo rendimento e dificuldades no retorno ao ambiente de trabalho após o adoecimento.

2 Estrutura do case:

Criado via Acordo de Cooperação Técnica entre o TJMT, Defensoria Pública, Ministério Público, Câmara de Vereadores e universidades, o núcleo atua de forma preventiva e proativa. A estrutura inclui workshops práticos de mediação, círculos de paz e um fluxo de trabalho restaurativo para evitar a instauração imediata de Processos Administrativos Disciplinares (PADs) em casos de conflitos ou abstinência.

3 Resultados alcançados:

Embora em fase de implementação, o projeto já realizou atividades de Produto Viável Mínimo (MVP), como círculos de paz em processos contra servidores e reuniões de alinhamento com parceiros. Práticas circulares também foram aplicadas junto a professores para melhoria do ambiente laboral e fortalecimento da rede de apoio psicológico individual via faculdades parceiras.



Controladoria-Geral da União - CGU

Case: Programa Acolher

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

A CGU buscou mitigar o impacto dos transtornos mentais, que figuram como uma das principais causas de afastamento laboral globalmente. O foco foi permitir que servidores expressassem angústias e impasses, promovendo um ambiente de segurança psicológica e combatendo o estigma associado ao sofrimento psíquico.

2 Estrutura do case:

Instituído pela Portaria Normativa nº 148/2024, o programa é coordenado pelo Serviço de Atenção Psicossocial e fundamenta-se nas diretrizes de saúde mental do SIPEC. Suas ações estão divididas em três eixos estratégicos: escuta e apoio emocional; orientação a líderes; e gestão estratégica da saúde mental baseada em indicadores padronizados.

3 Resultados alcançados:

No primeiro ano (2025), foram realizados 655 atendimentos pelo canal "Converse Comigo" e 164 reuniões de orientação a líderes. A iniciativa capacitou 386 servidores em "Liderança Empática", realizou três diagnósticos situacionais de riscos psicossociais e promoveu a cultura do cuidado através de apresentações em diversas regionais.



Corregedoria-Geral da Justiça do Tocantins (CGJUS/TO)

3.

Case: **Semana da Saúde - Servidor Mais Saudável**

1 Desafios enfrentados:

O desafio central foi evitar o adoecimento físico, mental e emocional causado pela rotina intensa, estresse e prazos curtos do Poder Judiciário. A instituição identificou a necessidade de despressurizar o ambiente e incentivar hábitos de autocuidado entre magistrados, servidores e colaboradores.

2 Estrutura do case:

A iniciativa integra o Plano de Gestão 2025–2027 da Corregedoria e foi planejada de forma colaborativa com assessorias de planejamento, comunicação e o Núcleo de Apoio Psicossocial (Napsi). A programação multidisciplinar incluiu palestras sobre saúde mental, atendimentos de microfisioterapia, auriculoterapia, massagens e cursos de autodefesa.

3 Resultados alcançados:

Após cinco dias de programação, a ação registrou mais de 100 atendimentos especializados e promoveu o aumento da satisfação dos participantes. Observou-se o fortalecimento da integração entre as equipes e a consolidação de uma política institucional permanente de valorização das pessoas e prevenção do adoecimento ocupacional.



Fieb (FIEBTECH)

Case: Ambiente Seguro, Mente Saudável (Projeto Me Poupe)

4.

1 Desafios enfrentados:

A instituição identificou que a preocupação constante com finanças pessoais gerava estresse e impactava negativamente o bem-estar emocional, a concentração e a qualidade de vida dos trabalhadores. O diagnóstico foi obtido por meio de pesquisas internas que apontaram as dificuldades financeiras como um dos principais fatores de estresse.

2 Estrutura do case:

O projeto integra o programa "Ambiente Seguro, Mente Saudável" e oferece acesso gratuito a cursos de educação e terapia financeira ("Meu Salário, Minhas Regras"). A estrutura incluiu um plano de comunicação interna via WhatsApp, e-mails e murais, além de um canal institucional de acolhimento psicológico gerenciado pela equipe de medicina do trabalho.

3 Resultados alcançados:

Mais de mil colaboradores receberam acesso à plataforma de aprendizagem, com 249 adesões diretas aos cursos de planejamento financeiro. A iniciativa resultou na melhoria do clima organizacional, aumento da satisfação dos servidores e fortalecimento da rede de suporte interno através de orientações e conteúdos educativos semanais.



Justiça Federal do Rio Grande do Norte (JFRN)

5.

Case: Rota das Emoções: ouvir para transformar

1 Desafios enfrentados:

A JFRN buscou enfrentar a ausência de espaços seguros e participativos para que servidores expressassem percepções sobre motivação, sobrecarga e relacionamentos. O objetivo era identificar riscos psicossociais e transformar sentimentos em possibilidades concretas de melhoria institucional, superando mecanismos burocráticos de escuta.

2 Estrutura do case:

Desenvolvida pela Seção de Saúde e Qualidade de Vida, a metodologia utiliza a ludicidade através de um jogo de tabuleiro com nove categorias de cartas (como satisfação, feedback e comunicação). As sessões são conduzidas como espaços de convivência e escuta ativa, onde os relatos são analisados qualitativamente para orientar intervenções da gestão.

3 Resultados alcançados:

A aplicação do jogo fortaleceu vínculos e o sentimento de pertencimento entre servidores e colaboradores terceirizados. Como resultado prático, demandas identificadas nas sessões levaram a melhorias institucionais reais, como a adaptação de crachás de visitantes, demonstrando que a escuta lúdica pode produzir informações estratégicas relevantes.



Justiça Federal em Pernambuco (JFPE)

Case: Programa Conexão Vitalidade

6.

1 Desafios enfrentados:

A iniciativa surgiu para amparar servidores próximos à aposentadoria que enfrentavam incertezas sobre o encerramento de ciclos, reorganização da rotina e perda de vínculos. Identificou-se que a transição demandava mais do que orientações financeiras, exigindo suporte emocional para evitar riscos psicossociais neste período de mudança.

2 Estrutura do case:

O programa faz parte das ações permanentes do Comitê de Qualidade de Vida e utiliza rodas de conversa, palestras, mentorias e oficinas multidisciplinares. A metodologia envolve a participação de servidores já aposentados que compartilham saberes, permitindo que quem sai prepare sucessores e transmita sua expertise institucional.

3 Resultados alcançados:

O primeiro ciclo, concluído em 2026, demonstrou elevada aceitação e permitiu que os participantes encararam a aposentadoria de forma planejada e consciente. A iniciativa consolidou-se como política permanente, favorecendo a gestão da força de trabalho e transformando a percepção institucional sobre o fim da carreira funcional em um processo de valorização humana.



Ministério da Saúde (NIPEADTS)

Case: Núcleos Integrados de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e às Discriminações no Trabalho na Saúde

1 Desafios enfrentados:

O Ministério buscou fortalecer a prevenção do assédio moral, sexual e de todas as formas de discriminação em suas unidades. Identificou-se que esses riscos psicossociais comprometiam o clima organizacional, aumentavam o sofrimento psíquico e resultavam em absenteísmo e alta rotatividade de profissionais.

2 Estrutura do case:

Instituídos pela Portaria GM/MS nº 6.638/2025, os núcleos operam de forma descentralizada em 84 unidades nacionais. A governança é exercida por um Comitê Gestor em articulação com a Ouvidoria-Geral do SUS, Comissão de Ética e Corregedoria, focando em acolhimento, educação e resolução precoce de conflitos.

3 Resultados alcançados:

Houve um aumento na procura espontânea dos trabalhadores por acolhimento e orientação, indicando maior confiança nos canais institucionais. A iniciativa promoveu o fortalecimento da atuação integrada entre instâncias de integridade e maior conscientização dos gestores sobre comportamentos respeitosos e ambientes de trabalho seguros.



Ministério da Saúde (Vigilância e Promoção)

Case: Programa de Vigilância e Promoção da Saúde

8.

1 Desafios enfrentados:

Diante de uma estrutura complexa e territorialmente distribuída, o Ministério enfrentou riscos de sobrecarga, pressão por resultados e desgaste emocional das equipes. O desafio foi superar a atuação focada apenas no adoecimento instalado, avançando para uma abordagem preventiva e multiprofissional.

2 Estrutura do case:

O programa permanente é coordenado pela Atenção à Saúde do Servidor e estruturado em eixos como relações de trabalho (acolhimento psicossocial), vigilância (exames periódicos e ergonomia) e apoio familiar (serviço de berçário). Inclui também incentivo à atividade física via plataforma Wellhub e espaços de desconpressão.

3 Resultados alcançados:

Em 2025, realizaram-se 1.240 atendimentos psicossociais e 6.191 exames periódicos, além da avaliação de 591 postos de trabalho. Mais de 8.000 servidores aderiram ao Wellhub, e a creche institucional atendeu 86 crianças, proporcionando segurança às famílias e fortalecendo o suporte interno e a satisfação geral.



Ministério Público do Ceará (MPCE)

Case: Implantação da Jornada da Saúde Mental

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

O órgão enfrentou o aumento de afastamentos por transtornos mentais e a dificuldade de garantir acesso equitativo a serviços de saúde em todo o estado. O cenário exigia uma transição de uma postura reativa para uma cultura institucional preventiva, focada no letramento em saúde mental e redução de estigmas.

2 Estrutura do case:

Desenvolvida pela Secretaria de Gestão de Pessoas, a iniciativa integra ações de psicoeducação (vídeos e cartilhas) com a implantação pioneira das plataformas Wellhub e Wellz. O projeto conta com acompanhamento multiprofissional contínuo (Programa MP Cuida) e oficinas de Primeiros Socorros Psicológicos para membros e servidores.

3 Resultados alcançados:

Em 2025, foram contabilizados 1.302 atendimentos multiprofissionais e mais de 56 mil sessões de terapia via plataforma digital. A realização de 19 oficinas de segurança psicológica e a produção de 17 vídeos educativos ("Pílulas de Autocuidado") consolidaram o MPCE como referência nacional na temática perante o Conselho Nacional do Ministério Público.



Polícia Militar de Santa Catarina - PMSC

Case: Atendimento psicoterápico para Policiais e Bombeiros Militares

10.

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

A atividade de segurança pública envolve escalas desgastantes, exposição ao risco e estresse operacional, fatores que elevam os índices de adoecimento psíquico e suicídio acima da média da população. O desafio era oferecer suporte qualificado e descentralizado para profissionais em todo o estado.

2 Estrutura do case:

O projeto de psicoterapia breve baseia-se no credenciamento de mais de 70 clínicas especializadas em saúde mental. O fluxo técnico estabelece que policiais militares psicólogos realizam a avaliação inicial e a triagem, encaminhando o profissional para tratamento nas clínicas credenciadas com monitoramento por relatórios em ciclos de até 12 atendimentos.

3 Resultados alcançados:

A rede assegura 100% de atendimento das demandas acolhidas, tendo realizado mais de 2 mil atendimentos até o momento. A iniciativa resultou na melhoria do clima organizacional, fortalecimento da rede de suporte interno e valorização dos profissionais de segurança, garantindo ampla cobertura territorial e atendimento humanizado.



Prefeitura do Rio de Janeiro (PGM-Rio)

Case: Índice de Felicidade no Trabalho

11.

1 Desafios enfrentados:

A instituição buscou enfrentar a falta de um diagnóstico estruturado sobre os fatores que impactavam o bem-estar e a saúde mental de seus colaboradores. Desafios de comunicação interna, transparência e necessidade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional motivaram a criação de uma métrica de monitoramento.

2 Estrutura do case:

Desenvolvido por um Grupo Transversal de Trabalho no programa Líderes Cariocas, o projeto aplicou um questionário abrangendo dimensões físicas, mentais e psicológicas a 361 integrantes (procuradores, servidores e estagiários). O estudo gerou um índice numérico e um plano de ação com responsabilidades e prazos definidos.

3 Resultados alcançados:

O índice geral alcançado foi de 0,78 (em uma escala de 0 a 1), servindo como linha de base para a gestão. O diagnóstico permitiu identificar pontos críticos, como a necessidade de mais pessoal e a melhoria da percepção de segurança, orientando decisões sobre ampliação do trabalho híbrido e combate ao assédio.



Prefeitura Municipal de Campinas

Case: Programa CPA - Cuidar, Prevenir e Acolher

12.

1 Desafios enfrentados:

O programa visou combater um cenário crítico de adoecimento, marcado por um aumento de 122% nos casos de burnout e altos índices de insatisfação (90%). O contexto era de baixa percepção de bem-estar institucional e estigma em relação a transtornos mentais, o que afetava a produtividade e o absenteísmo.

2 Estrutura do case:

Estruturado em três eixos (Cuidar, Prevenir, Acolher), o programa integra dados estatísticos de saúde com psicopedagogia integrativa. Envolve especialistas efetivos e coordenações pedagógicas, focando na assistência clínica individual, capacitação de lideranças multiplicadoras de bem-estar e campanhas bimestrais de sensibilização para combater o preconceito social.

3 Resultados alcançados:

Em fase de planejamento e concepção, o case já estabeleceu o mapeamento estruturado de riscos psicossociais por setor e definiu fluxos de atendimento com protocolos de triagem seguros. O alinhamento direto com as chefias neutralizou resistências gerenciais, criando um ambiente receptivo para o fortalecimento da gestão estratégica humanizada.



Procuradoria Geral do Estado da Bahia (PGE-BA)

13.

Case: Estação Empatia: pequenas atitudes, grandes transformações

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

A PGE-BA buscou superar campanhas pontuais e fortalecer uma cultura de acolhimento diante da sobrecarga de trabalho e do estresse ocupacional. O desafio era reduzir o estigma sobre saúde mental e incentivar atitudes cotidianas de respeito e empatia como competências essenciais nas relações laborais.

2 Estrutura do case:

Desenvolvida pela Assessoria de Comunicação com apoio do Comitê de Saúde, a iniciativa transformou a escadaria institucional em um percurso de reflexão sensorial. Utilizando a simbologia do girassol, foram plotadas frases de incentivo nos degraus e disponibilizadas cápsulas com mensagens de acolhimento preparadas internamente pela equipe.

3 Resultados alcançados:

Durante o mês da campanha, circularam aproximadamente 3.500 cápsulas entre servidores e visitantes, promovendo alta adesão espontânea. A ação estimulou mudanças de comportamento e manifestações de gentileza, consolidando a comunicação interna como ferramenta estratégica de promoção da saúde mental e humanização das relações profissionais.



Secretaria de Estado da Saúde do Maranhão

Case: QualiSES Cuidando de quem Cuida

14.

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

Identificou-se um cenário de adoecimento emocional e físico pós-pandemia entre profissionais de saúde da linha de frente e suporte. O foco foi combater o absenteísmo, o presenteísmo e sintomas como ansiedade, burnout e dores musculoesqueléticas decorrentes da sobrecarga ocupacional e dificuldades de acesso ao cuidado preventivo.

2 Estrutura do case:

Programa permanente que integra gestão de pessoas e assistência multiprofissional, oferecendo serviços facilitados de psicologia, clínica médica, fisioterapia, nutrição e massoterapia. Os atendimentos utilizam prontuário eletrônico para monitoramento de indicadores assistenciais e são complementados por ações coletivas de ginástica laboral e campanhas educativas.

3 Resultados alcançados:

Já foram realizados mais de 3.500 procedimentos, alcançando cerca de 800 servidores. Resultados incluem melhoria na qualidade do sono, redução de sintomas ansiosos e maior adesão a tratamentos médicos, impactando positivamente a capacidade funcional dos profissionais e fortalecendo as redes de apoio familiar e social.



Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal

15.

Case: Política de Bem-estar e Saúde Mental no Serviço Público

1 Desafios enfrentados:

O GDF buscou responder ao crescimento do sofrimento psíquico e aos custos bilionários gerados pelo absenteísmo (mais de R\$ 1,1 bilhão entre 2019-2023). O desafio era superar ações isoladas e reativas, estabelecendo diretrizes comuns de proteção ao servidor e redução dos impactos do adoecimento sobre as equipes.

2 Estrutura do case:

Instituída por decretos e portarias em 2025, a política baseia-se no conceito de salutogênese e na gestão de riscos psicossociais. Está estruturada em quatro eixos (promoção, prevenção, capacitação e cuidado), sendo pioneira ao transformar demandas dos servidores em marcos normativos de alcance distrital integrados à governança institucional.

3 Resultados alcançados:

Nomeação do Comitê Distrital de Bem-Estar e implementação de uma trilha de capacitação com nove cursos, incluindo Primeiros Socorros em Saúde Mental e Abordagem ao Luto. A iniciativa promoveu maior articulação entre órgãos e deslocou a atuação para uma abordagem preventiva, incorporando a saúde mental no planejamento estratégico do Estado.



Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal

Case: Programa Redes de Cuidado e Escuta Ativa Institucional

16.

1 Desafios enfrentados:

A instituição identificou um aumento de 5% nos afastamentos por transtornos psicológicos entre 2020 e 2025. O cenário era marcado pelo estresse de processos de alta responsabilidade e pelo silenciamento do sofrimento mental devido ao estigma social, exigindo uma transição para uma postura preventiva e humanizada.

2 Estrutura do case:

O programa foi estruturado em três eixos de ação: Acolhimento e Escuta Ativa (Rede de Pares); Cultura e Liderança Preventiva; e Práticas Integrativas e Estruturais. A iniciativa buscou criar ambientes seguros onde o sofrimento mental pudesse ser abordado sem julgamentos, transformando o local de trabalho em um fator de promoção de saúde.

3 Resultados alcançados:

Atualmente em fase de planejamento e implementação, o projeto já estabeleceu o mapeamento do clima organizacional e a definição de protocolos de escuta. A iniciativa é avaliada com alto potencial de escalabilidade para outros órgãos, visando reduzir o absenteísmo e fortalecer a rede de suporte interno.



SEPLAG-MG (Cuidar Seplag)

Case: Cuidar Seplag Fortalecendo a Saúde Mental dos Servidores

17.

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

Foram identificadas necessidades de fortalecimento das ações de saúde mental diante de transformações institucionais e aumento das demandas de trabalho. Os desafios incluíam estresse ocupacional, riscos de assédio moral e a necessidade de identificação precoce de situações de sofrimento psíquico para reduzir o absenteísmo.

2 Estrutura do case:

Desenvolvido pela Diretoria Central de Gestão de Pessoas, o projeto integra áreas de saúde ocupacional e comunicação. A estrutura inclui o Acompanhamento Sociofuncional para acolhimento individualizado, a Comissão do Cuidar SEPLAG para governança do programa e a disseminação de conteúdos educativos mensais através do boletim "Saúde em Foco".

3 Resultados alcançados:

Os avanços iniciais incluem a institucionalização da pauta como eixo estratégico e a implantação de escuta qualificada para servidores em vulnerabilidade. Percebe-se uma maior sensibilização de gestores sobre riscos psicossociais e o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada na valorização e no acolhimento das pessoas.



Seplag-MG (Qualidade de Vida no Trabalho - SCPRH)

18.

Case: Qualidade de Vida no Trabalho da SeplagMG: estratégia integrada de gestão de pessoas

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

A iniciativa respondeu aos impactos do distanciamento social e do teletrabalho, que geraram isolamento e fragilizaram relações interpessoais. O foco foi combater o burnout, o estresse e a redução do sentimento de pertencimento, além de promover a segurança psicológica e prevenir o assédio moral e sexual.

2 Estrutura do case:

Criado em 2021 pela Superintendência Central de Recursos Humanos, o programa (PQVT) utiliza webinários, concursos culturais (poesia e fotografia), eventos presenciais solidários e ações educativas via EAD. A construção é participativa, definindo temas a partir de pesquisas periódicas que garantem aderência às necessidades reais dos servidores.

3 Resultados alcançados:

Realização de 42 ações com a emissão de 8.683 certificados e mais de 64 mil visualizações de conteúdos digitais. Pesquisas indicam mais de 80% de satisfação, com destaque para a redução da sensação de isolamento e o fortalecimento do suporte institucional tanto na capital quanto no interior do estado.



SGP/MGI (CGRIS/DECIPEX)

Case: Núcleo de Produtividade, Dados e Comunicação (NPDC)

19.

1 Desafios enfrentados:

A transformação para o trabalho remoto e híbrido (PGD) reduziu o convívio presencial, impactando o alinhamento de informações e o sentimento de pertencimento. O núcleo buscou enfrentar a sobrecarga, o ruído de comunicação e o isolamento de servidores que vivenciavam dificuldades técnicas ou operacionais à distância.

2 Estrutura do case:

Estruturado pela Coordenação-Geral de Risco e Controle, o núcleo atua de forma transversal em quatro frentes: comunicação institucional (boletins semanais), integração (acolhimento de novos integrantes), produtividade (painéis baseados em dados) e escuta organizacional (mediação de demandas complexas junto à TI e suporte administrativo).

3 Resultados alcançados:

O NPDC consolidou-se como uma estrutura de prevenção primária de riscos psicossociais ao unificar discursos e agilizar a resolução de entraves sistêmicos. A gestão orientada por evidências permitiu identificar necessidades das equipes e fortalecer a rede de suporte interno, melhorando o clima organizacional e reduzindo conflitos.



Supremo Tribunal Federal (STF)

20.

Case: Mais da Gente: reconhecimento, pertencimento e valorização das pessoas no Supremo Tribunal Federal

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

O projeto visou combater o distanciamento interpessoal e a impessoalidade em um ambiente de alta responsabilidade e metas rigorosas. A meta foi evitar que os profissionais fossem percebidos apenas por suas funções técnicas, prevenindo o isolamento profissional e o desgaste do clima organizacional no Tribunal.

2 Estrutura do case:

Liderada pela área de Comunicação Interna, a iniciativa baseia-se na criação de uma coluna periódica na Intranet que apresenta perfis humanos dos colaboradores (servidores, estagiários e terceirizados). Os relatos destacam trajetórias de superação, talentos artísticos e projetos voluntários, culminando no lançamento de uma revista comemorativa.

3 Resultados alcançados:

Foram publicadas 17 edições que ampliaram o sentimento de pertencimento e quebraram silos organizacionais ao gerar empatia entre diferentes áreas. O projeto consolidou uma cultura de reconhecimento e preservação da memória institucional, valorizando o indivíduo "além do crachá" e fortalecendo os vínculos humanos no STF.



Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA)

21.

Case: Saúde+

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

O TJPA reconheceu que o crescimento dos riscos psicossociais e o adoecimento emocional exigiam que a saúde deixasse de ser uma ação acessória para se tornar estratégica. O desafio era integrar o cuidado à gestão de pessoas para garantir uma justiça mais eficiente e humana, combatendo a sobrecarga e o estresse.

2 Estrutura do case:

Institucionalizado pela Portaria nº 71/2026-GP, o programa utiliza as plataformas digitais Wellhub (atividades físicas e nutrição) e Wellz (psicoterapia online e suporte emocional). A política baseia-se em cinco princípios: prevenção, promoção da saúde integral, fortalecimento de lideranças, corresponsabilidade pelo autocuidado e ambientes saudáveis.

3 Resultados alcançados:

Alcançou 3.105 magistrados e servidores, com mais de 22 mil check-ins mensais em atividades físicas. Dados clínicos revelaram que 51,8% dos participantes melhoraram indicadores de ansiedade e 46,8% apresentaram melhora em sintomas de depressão, consolidando uma cultura de cuidado integrada à estratégia do tribunal.



Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (TJRS)

22.

Case: Programa Servidores da Paz

1 Desafios enfrentados:

A instituição identificou a falta de espaços seguros para manejo de conflitos e tensões internas, o que gerava desgaste relacional e sobrecarga emocional. O cenário era de conflitos silenciosos e necessidade de educação para prevenção de assédios, refletindo negativamente no bem-estar e no absenteísmo.

2 Estrutura do case:

Integrado ao Planejamento Estratégico em 2025, o programa utiliza metodologias de Justiça Restaurativa e Comunicação Não Violenta. A estrutura conta com instrutores e "Servidores da Paz" formados para disseminar a prática em todo o estado, realizando círculos de paz preventivos e interventivos em situações de alta complexidade.

3 Resultados alcançados:

Em 2025, foram realizados 202 círculos de paz em 43 cidades, alcançando 902 participantes registrados. O programa consolidou-se como ferramenta eficaz para fortalecimento de vínculos e melhoria do clima organizacional, com alto grau de adesão voluntária e percepção do método como transformador da cultura ética e colaborativa.



Universidade Federal de Goiás (UFG)

Case: Oficinas de Autocuidado Psicológico / Círculos de Cuidado Emocional

1 Desafios enfrentados:

Observou-se um aumento do sofrimento psíquico associado a conflitos interpessoais, fragilidade de vínculos e desumanização das relações. O desafio era criar estratégias preventivas e acessíveis que chegassem aos servidores antes que o sofrimento estivesse instalado, combatendo riscos de assédio moral e sobrecarga.

2 Estrutura do case:

Desenvolvidas pela Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DASS), as oficinas itinerantes utilizam a metodologia de Círculos de Construção de Paz de Kay Pranis. Os encontros ocorrem sob demanda diretamente nas unidades acadêmicas e administrativas, facilitando o acesso ao cuidado e promovendo competências socioemocionais no local de trabalho.

3 Resultados alcançados:

Em 2026, realizaram-se 18 ações para mais de 150 servidores, com grupos reduzidos para garantir confiança e escuta qualificada. A credibilidade da iniciativa fez com que unidades passassem a solicitar ativamente as oficinas, gerando maior conscientização sobre autocuidado e fortalecendo a segurança psicológica e a cultura de paz na universidade.



Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Case: Metodologia IBFT de Gestão da Felicidade no Trabalho (Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho)

24.

1 Desafios enfrentados:

A iniciativa buscou enfrentar o crescimento dos riscos psicossociais, o aumento de afastamentos por transtornos mentais, o absenteísmo e o presenteísmo no setor público. Identificou-se a necessidade de ferramentas diagnósticas confiáveis para atender às exigências da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e orientar decisões de gestão de pessoas baseadas em evidências científicas.

2 Estrutura do case:

A metodologia foi estruturada a partir de dez anos de pesquisas científicas conduzidas por pesquisadores da UFSC nas áreas de Psicologia Positiva e Organizacional. O Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT) avalia três dimensões fundamentais da felicidade laboral e funciona como um ciclo contínuo de diagnóstico, análise, planos de ação e monitoramento periódico de indicadores.

3 Resultados alcançados:

O projeto consolidou uma solução que transforma percepções de servidores em indicadores estratégicos, permitindo decisões assertivas sobre saúde mental e liderança. Os resultados foram validados com 814 trabalhadores brasileiros, publicados em revistas científicas e detalhados em livro autoral, fornecendo evidências de validade e confiabilidade psicométrica.



Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo

Case: **Programa de Felicidade Corporativa**

25.

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

Diante da necessidade de promover o bem-estar, o engajamento e o senso de propósito dos servidores, a SEFAZ/SP identificou o desafio de consolidar uma cultura organizacional que valorizasse a saúde mental, o desenvolvimento humano e as relações positivas no ambiente de trabalho.

2 Estrutura do case:

O Programa de Felicidade Corporativa foi estruturado com base no modelo PERMA da Psicologia Positiva, contemplando os pilares Emoções Positivas, Engajamento, Relações Positivas, Significado e Realizações. A iniciativa reúne ações permanentes de capacitação, comunicação, compartilhamento de experiências, reconhecimento e inovação, incluindo cursos, rodas de conversa, comunidades colaborativas, semanas temáticas e projetos estratégicos voltados ao fortalecimento da cultura organizacional.

3 Resultados alcançados:

O programa já alcançou resultados expressivos, com 1.644 servidores impactados pelo Mural da Felicidade, mais de 42 mil visualizações de postagens, realização de 65 rodas de conversa com 3.428 participações, comunidade virtual com 2.559 pessoas alcançadas e mais de 58 mil mensagens lidas, realização de 4 eventos da Semana da Felicidade, com uma programação composta por palestras e experiências gamificadas que incentivaram o diálogo, o autoconhecimento e o engajamento dos servidores, além da capacitação de 60 servidores em três turmas do Curso de Felicidade Corporativa, como estratégia para implantação do assunto na SEFAZ, e Certificação internacional de 25 servidores como Chief Happiness Officers (CHO), impulsionando a disseminação de práticas de felicidade corporativa na organização. Esses resultados evidenciam o fortalecimento do engajamento, da colaboração e do bem-estar dos servidores, consolidando a felicidade corporativa como uma estratégia de gestão de pessoas alinhada aos objetivos institucionais da SEFAZ/SP.



Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Case: **Programa Conviva**

26.

Exposição no Evento <3

1 Desafios enfrentados:

O Programa Conviva surgiu em resposta ao crescimento expressivo das demandas de saúde mental identificadas no cenário pós-pandemia no âmbito do TRE-SC. Diagnósticos obtidos por meio da pesquisa "Contexto de Trabalho e Saúde Mental no TRE-SC", realizada em 2022 pelo NEPPOT/UFSC, evidenciaram que 31,8% dos 220 servidores participantes possuíam diagnóstico de transtorno psiquiátrico. Paralelamente, dados analíticos de saúde indicaram um aumento expressivo no número de licenças médicas vinculadas aos Transtornos Mentais e Comportamentais (grupo CID-F), além do surgimento de conflitos interpessoais e tensões que afetavam o clima organizacional, sobretudo nos Cartórios Eleitorais. Somava-se a isso a ausência de registros sistematizados dos atendimentos psicossociais, dificultando o monitoramento e a continuidade das ações.

2 Estrutura do case:

Lançado oficialmente em 06/06/2025 como uma vertente do Programa Pomar, o Conviva é executado por equipe multiprofissional própria do TRE-SC. Fundamentado em um modelo de governança estratégica de pessoas, o programa atua por meio de uma matriz de três eixos interdependentes: Prevenção (mitigação de estressores cotidianos e eleitorais), Intervenção (suporte direto a conflitos e sofrimento psíquico) e Adaptação (acolhimento a novos servidores e reintegração pós-afastamentos). As demandas são espontâneas ou formalizadas institucionalmente e os atendimentos, registrados em processos sigilosos no SEI, asseguram segurança e rastreabilidade. Diagnósticos e intervenções seguem metodologias padronizadas, desenvolvidas com apoio técnico-científico do NEPPOT/UFSC.

3 Resultados alcançados:

A sistematização dos procedimentos do Programa Conviva converteu a escuta passiva em ferramenta de governança institucional mensurável. No período acumulado de janeiro de 2024 a junho de 2025, a Seção de Desenvolvimento Organizacional (SED) realizou um total de 76 atendimentos técnicos especializados, acompanhando de forma direta 20 casos de alta complexidade. Adicionalmente, registrou-se uma taxa de sucesso de 11 conflitos resolvidos com restauração do diálogo e melhoria substancial do clima relacional. A divulgação do programa elevou a confiança do corpo funcional na iniciativa, resultando em um crescimento de 62,5% nas solicitações de apoio em setembro de 2025 (mês de lançamento oficial) em comparação ao mês anterior, mantendo-se elevado no período subsequente. Por fim, o programa demonstra eficiência administrativa ao aproveitar recursos humanos e tecnológicos já disponíveis no TRE-SC, alcançando resultados relevantes sem custos orçamentários adicionais.



happy gov

— Feira de Cases —

Programação e inscrições em:
<https://wegov.com.br/10-happygov/>