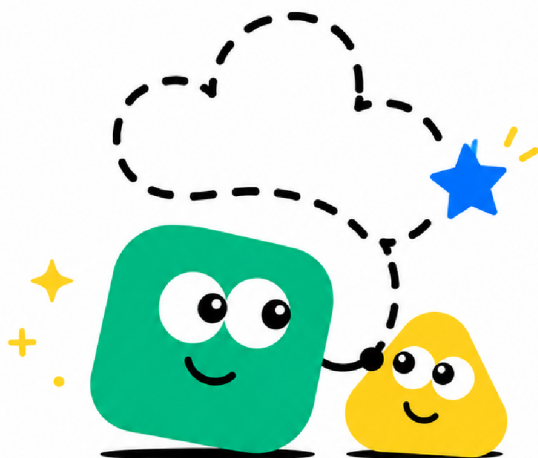
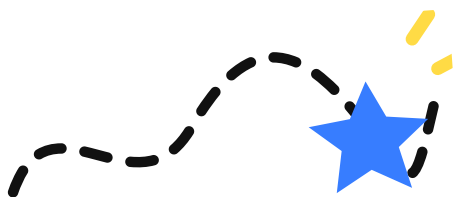
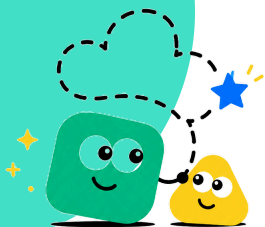




happy gov

— Feira de Cases —

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



Resumo dos Cases Selecionados: 1º HappyGov 2026

Este documento apresenta a síntese dos 24 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

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

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.

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

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.

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 presentismo 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.

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 - SCCRH)

18.

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

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

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+

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.



happy gov

— Feira de Cases —

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