



desenvolvimento
pessoal e
organizacional



Proposta de Programa de Bem-Estar e Saúde Mental para o Governo do Estado do Piauí

Para: Governo do Estado do Piauí **A/C:** Exmo. Sr. Governador **De:** Fellipelli **Data:** 04 de janeiro de 2026

1. Introdução: Um Novo Olhar para o Servidor Público

O capital humano é o ativo mais valioso de qualquer administração pública. Cuidar da saúde mental dos servidores não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas um investimento estratégico na eficiência e na qualidade dos serviços prestados à população. A recente iniciativa de Vossa Excelência em priorizar a saúde mental em 2026, aliada à nova Norma Regulamentadora NR-1, que torna obrigatória a gestão de riscos psicossociais a partir de 2025 [1], cria um cenário ideal para o Piauí se tornar um referencial nacional em bem-estar no serviço público.

Esta proposta apresenta um programa estruturado e de larga escala, baseado na ferramenta de diagnóstico **E.MO.TI.VE.**, para mapear, intervir e acompanhar a saúde mental dos servidores públicos do estado, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e humano.

2. A Solução E.MO.TI.VE.: Diagnóstico e Prevenção

O E.MO.TI.VE. é mais do que um teste; é uma ferramenta de autoconhecimento e prevenção, cientificamente validada, que oferece um diagnóstico preciso sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Ele se baseia em seis dimensões e três eixos analíticos, culminando no **Índice Integrado de Descarrilamento (IID)**, que mede o risco de perda de equilíbrio emocional e funcional.

O E.MO.TI.VE. é uma ferramenta de autoconhecimento e prevenção, não um diagnóstico clínico. A abordagem do consultor deve ser de apoio, facilitação e co-criação, capacitando os colaboradores e as lideranças a promoverem um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Com o E.MO.TI.VE., é possível identificar de forma proativa fatores como **Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional**, permitindo a criação de intervenções direcionadas e eficazes antes que se tornem problemas crônicos como o burnout.

3. Protocolo de Implementação em Larga Escala

Propomos um programa completo, dividido em quatro fases, desenhado para garantir uma implementação suave, engajadora e com resultados mensuráveis.

Fase	Duração Estimada	Principais Atividades
1. Planejamento e Engajamento	1-2 meses	Kick-off com lideranças, formação de comitê gestor, campanha de comunicação e sensibilização.
2. Diagnóstico Organizacional	2-3 meses	Aplicação online e anônima do teste E.MO.TI.VE. para todos os servidores, seguida da análise de dados em nível individual, de equipe e organizacional.
3. Devolutiva e Plano de Ação	3-4 meses	Sessões confidenciais de devolutiva individual, workshops em grupo e co-criação de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) e planos de ação para gestores.
4. Intervenção e Acompanhamento	Contínuo	Palestras, treinamentos para líderes, canais de acolhimento, e reaplicação periódica do E.MO.TI.VE. para medição de progresso.

Este protocolo, detalhado no documento anexo, é flexível e pode ser adaptado às necessidades específicas de cada secretaria e órgão do governo.

4. Proposta de Valor: Um Investimento com Retorno Certo

Investir no bem-estar dos servidores públicos gera um ciclo virtuoso com múltiplos benefícios:

- **Para o Servidor:** Aumento do autoconhecimento, desenvolvimento de estratégias para lidar com o estresse, melhoria da saúde e da qualidade de vida.
- **Para o Governo:** Redução do absenteísmo e da rotatividade, aumento da produtividade e do engajamento, melhoria do clima organizacional e fortalecimento da imagem como marca empregadora.
- **Para a Sociedade:** Prestação de serviços públicos de maior qualidade, com servidores mais motivados e saudáveis.

Programas de assistência ao empregado (EAPs), como o proposto, são uma prática consolidada em governos e grandes corporações ao redor do mundo, com resultados

comprovados [2].

5. Próximos Passos e Expansão

Sugerimos uma reunião de apresentação detalhada desta proposta para o comitê gestor a ser definido por Vossa Excelência. Após a aprovação, podemos iniciar a Fase 1 de imediato.

Conforme mencionado em nossa conversa prévia, este programa possui um imenso potencial de expansão. Após a implementação bem-sucedida no executivo estadual, o modelo pode ser replicado para:

- **Associação Piauiense de Municípios (APPM):** Impactando os 224 municípios do estado.
- **Poder Judiciário:** Tribunal de Justiça e Tribunal de Contas.
- **Ministério Público.**

6. Sobre a Fellipelli

A Fellipelli é uma consultoria com vasta experiência em desenvolvimento humano e organizacional, pioneira na aplicação de ferramentas e metodologias que integram bem-estar e performance. Nossa missão é apoiar organizações na criação de culturas mais conscientes, saudáveis e produtivas.

Referências

[1] [Governo do Brasil. “NR-01 \(Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais\)”](#) [2] [U.S. Office of Personnel Management. “Employee Assistance Programs”](#)