

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DO ESTADO DE MATO GROSSO – CAMPUS VÁRZEA GRANDE
DEPARTAMENTO DE ENSINO
CURSO SUPERIOR TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

JONATHAN MARIO AZEVEDO LEITE

**ANÁLISE DO PROGRAMA DE ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL DA
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO DE
MATO GROSSO (SEPLAG-MT)**

Várzea Grande, MT
Maio/2022

JONATHAN MARIO AZEVEDO LEITE

**ANÁLISE DO PROGRAMA DE ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL DA
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO DE
MATO GROSSO (SEPLAG-MT)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso, como requisito para obtenção do grau de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Me. Edmir Soares de Sena

Várzea Grande, MT
Maio/2022

RESUMO

Este artigo objetivou-se fazer análise e acompanhamento das atividades realizadas pelo Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) junto à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Mato Grosso a fim de promover a prevenção e proteção dos servidores ativos e dos servidores de licença para tratamento de saúde. A metodologia utilizada foi a pesquisa-ação, sendo possível apontar e trazer melhorias ao PQVT. Utilizou-se também para levantamento de dados as ferramentas metodológicas bibliográficas, documentais e visitas *in lócus*, onde foram aplicadas entrevistas com o coordenador responsável pelo Programa e com a sua equipe de execução do Programa. Concluiu-se que o Programa traz benefícios aos servidores, mas, para que ele alcance melhores resultados, há necessidade de melhorar três pontos, tais como alta gestão, equipe específica para execução das ações e a rotatividade de equipe.

Palavras-chaves: Acompanhamento psicossocial. Qualidade de vida no trabalho. Servidor público.

ABSTRACT

This article aimed to analyze and follow up the activities performed by the Quality of Life at Work Program (QLWP) at the State Secretariat of Planning and Management in order to promote the prevention and protection of active workers and workers on leave for health treatment. The methodology used was action research to enable the intervention and bring improvements to the QLWP. It was also used for data collection the bibliographic and documental methodological tools and *in locus* visits, where interviews were applied with the coordinator responsible for the Program and with the Program's execution team. It was concluded that the Program brings benefits to the servers, but for it to reach better results, there is the need to improve three points, such as the high management, specific team to execute the actions and the team turnover.

Keywords: Psychosocial Follow-up. Quality of Life at Work. Public Server.

Dados internacionais de catalogação na fonte

L533a Leite, Jonathan Mario Azevedo
Análise do Programa de Atenção à Saúde Mental da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Mato Grosso (SEPLAG-MT) / Jonathan Mario Azevedo
Leite – 18 – MT, 2022.
22 f. : il. color.

Orientador(a) Prof. Me. Edmir Soares de Sena
TCC (Graduação). (VGD - Tecnologia em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, Campus Várzea Grande, 2022.
Bibliografia incluída

1. Acompanhamento psicossocial. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Servidor público. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecário(as): Leila Cimone Teodoro Marques (CRB1-2377)

INTRODUÇÃO

O tema deste artigo, Atenção à Saúde Mental, está dentro do Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). O Programa estudado vem sendo aplicado pela sede da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Mato Grosso (SEPLAG/MT), através da Superintendência de Gestão de Pessoas, situada no Centro Político Administrativo do Estado de Mato Grosso em Cuiabá. No Órgão, o Programa está disponível a todos os seus servidores, sendo aproximadamente 606 (seiscentos e seis) servidores entre efetivos, contratados e cargos comissionados, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, conforme dados coletados no primeiro semestre de 2019.

Buscou-se reunir o maior número de informações possíveis sobre o Programa, conhecer as atividades laborais de cada servidor com base na análise do cargo que ele ocupa e verificar a forma como são desenvolvidas as ações propostas no Programa de Combate e Controle de Doenças Crônicas não transmissíveis.

Objetivou-se conhecer o Programa de Atenção à Saúde Mental e fazer a análise de dados para saber se o Programa consegue efetivar na prática os objetivos esperados e qual a forma que está sendo utilizada para fazer a prevenção da integridade mental dos servidores e se os resultados são eficientes na recuperação daqueles que foram acometidos por algum problema relacionado a sua saúde mental com intuito de propor alternativas que venham contribuir com os objetivos do Programa.

A escolha do tema foi definida por dois motivos: primeiro por ter sido abordado como parte do ementário da Disciplina de Gestão de Pessoas em sala de aula e, segundo, pela relevância da temática, ou seja, qualidade de vida do agente público do Estado de Mato Grosso.

No site da SEPLAG/MT¹, Boletim da Perícia Médica de Mato Grosso, foi pesquisado e localizado indicadores para orientar os processos, as políticas e programas de gestão de pessoas, principalmente aquelas relacionadas à saúde do trabalhador.

O órgão público escolhido foi a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Mato Grosso – (SEPLAG/MT) por ter implantado o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho desde 2015, mesmo ano em que foi criado o Manual de Saúde e Segurança no Trabalho.

A publicação do Boletim da Perícia Médica do Estado de Mato Grosso tem o objetivo

¹ <http://www.seplag.mt.gov.br/>

de produzir indicadores para orientar os processos, as políticas e programas de gestão de pessoas, sobretudo, em relação à saúde do trabalhador.

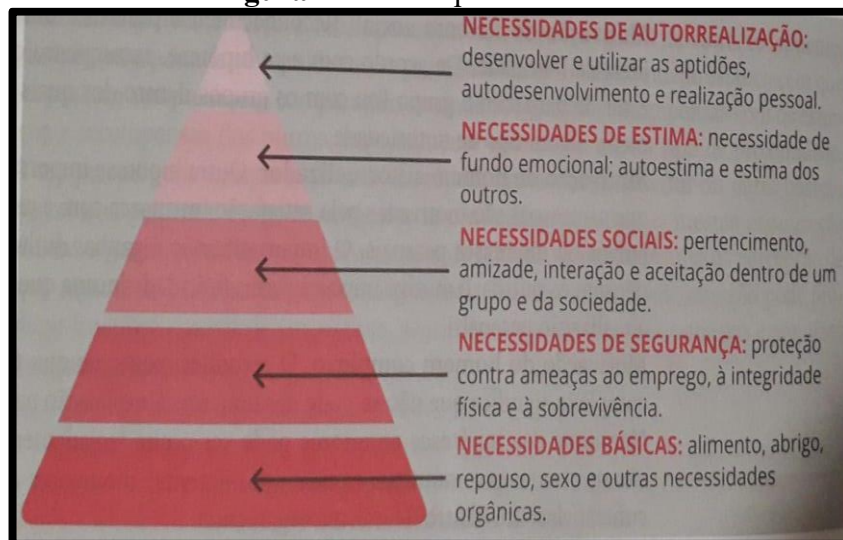
Dentro do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho é possível estimular o desenvolvimento de ações que possam oportunizar aos servidores o combate ao estresse, condições seguras no ambiente de trabalho, além de maior estabilidade emocional, melhor relacionamento, autorrealização e autoestima. Todas essas ações auxiliam a ter mais eficiência no trabalho (produtividade e proatividade), pois o servidor que está em suas totais condições físicas e emocionais saudáveis produz com satisfação e imprime melhor qualidade às tarefas demandadas sob sua responsabilidade.

Conforme a Teoria das Necessidades, são as necessidades humanas quem motiva as pessoas, entre elas as sociais, de estima e autorrealização as quais, no caso dos servidores públicos, são as que eles mais necessitam. Maximiano (2017) esclarece que

A mais importante das explicações modernas sobre o conteúdo da motivação estabelece que as pessoas são motivadas essencialmente pelas necessidades humanas. Abraham Maslow (1908-1970) é o autor de conhecida teoria que se baseia na ideia das necessidades humanas. Ele desenvolveu a ideia de que as necessidades humanas se dispõem numa hierarquia mais complexa que a simples divisão em dois grandes grupos. (MAXIMIANO, 2017, p. 257).

Na Figura 1, está representada essa hierarquia.

Figura 1 – Hierarquia de Maslow



Fonte: Maximiano (2017, p. 258)

Foram realizadas pesquisas através de referências bibliográficas, livros, artigos, pesquisas via internet que possibilitaram aprofundar mais sobre a temática. O PQVT vem

buscando funcionar regularmente nos órgãos públicos conforme demonstra o Boletim de Perícia Médica do Estado de Mato Grosso.

A presente pesquisa teve a pretensão de contribuir com as atividades desenvolvidas pelos servidores da SEPLAG/MT, possibilitando aos gestores ficarem mais atentos ao local de trabalho, aos pontos de melhorias e ao bem-estar das pessoas no ambiente funcional, com a finalidade de reduzir gradativamente os números de afastamentos relacionados ao trabalho e custo ao Estado que é chamado de absenteísmo. O absenteísmo é a porcentagem do tempo não trabalhado em relação ao volume de atividade esperada ou planejada.

Dentre algumas tabelas com importantes indicadores presentes no Boletim de Perícia Médica, constam o total de dias de absenteísmo por doença e custo do absenteísmo por doença (SEPLAG/MT), conforme Tabela 1:

Tabela 1- Dados de Absenteísmos e custo ao Estado

Ano	Dias	Custo
2014	4.853	R\$ 946.259,00
2015	5.601	R\$ 1.029.095
2016	4.282	R\$ 977.803,00

Fonte: Boletim da Perícia Médica de Mato Grosso (2016, p. 15).

Os dados apresentados na Tabela 1 são pertencentes à SEPLAG/MT referentes aos servidores que possuem cargos considerados estressantes, tais como: Educação, Segurança e Saúde, os quais ocupam o topo de afastamentos por categorias no Estado de Mato Grosso, de acordo com dados coletados no site da SEPLAG/MT - Boletim de Perícia Médica de Mato Grosso (2016, p. 16).

Criado em 2015, o PQVT tem o objetivo de proporcionar aos servidores bem-estar no ambiente funcional, assim como diminuir o número de afastamentos. Devido à falta de servidores qualificados para desenvolver as atividades do Programa, ocorreu a paralisação das atividades até dezembro de 2018, após serem obtidas as informações desse período de interrupção das atividades solicitaram-se à SEPLAG os dados referentes aos números de afastamentos e custo ao Estado nos anos de 2017, 2018 e 2019.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O bem-estar dentro das instituições públicas pressupõe a análise das condições de vida e do desconforto no trabalho ocasionados por fatores críticos de gestão. Os seis fatores críticos que compõem os processos ferramentas e indicadores para QVT são:

Fator crítico 1 - Aplicação do conceito de qualidade de vida no trabalho: visão gerencial baseada nas expectativas e necessidades dos empregados, entendendo e interagindo com o contrato psicológico do trabalho.

Fator crítico 2 - Produtividade: Utilizou-se a ideia de produção decorrente do número de pessoas versus número de horas trabalhadas acrescidas dos aspectos de gestão de qualidade, treinamentos e capacitação específicas.

Fator Crítico 3 - Legitimidade: direito à vida, trabalho decente, respeito às suas características de personalidade, equidade e justiça social.

Fator Crítico 4 - Mapeamento do perfil dos líderes: atitudes de poder e influência dos líderes na gestão organizacional, dinâmicas das equipes e autogestão.

Fator Crítico 5 - Práticas e valores: “Caldo” da cultura organizacional relativo à saúde, condições de segurança, posto e espaço ocupacional.

Fator Crítico 6 - Especialidades: conhecimento específico para realizar ações de qualidade de vida no trabalho: educação nutricional e corporal, cultura, lazer, integração social e familiar, ergonomia e políticas públicas. (LIMONGI-FRANÇA, 2013, p. 449).

Os fatores apresentados por Limongi-França (2013) impactam os servidores e influenciam negativamente a Instituição quando não são praticados de forma eficaz, no decorrer dos dias, gradualmente, agravam-se, sobretudo quando se trata de autogestão em que o gestor deve ter consciência da importância de ter um projeto de qualidade de vida no trabalho. Essa mesma autora (2013) expõe que:

Diante dos movimentos em defesa dos trabalhadores, a necessidade de valorização do trabalho e do cargo ocupado, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi utilizada em 1970 nos Estados Unidos para ações de apoio aos empregados e práticas relacionadas à atividade física e à educação alimentar. No entanto, Canadá, país vizinho, tem maior tradição, pesquisa e políticas locais especialmente voltadas para o tema qualidade de vida. A França, alinhada à tradição europeia, trata do tema como condições de vida no trabalho e aprofunda-se nas questões de psicopatologia e ergonomia do trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 2013, p. 444).

Segundo Chiavenato (2016, p. 426), “Os programas de bem-estar são adotados por organizações que procuram prevenir problemas de saúde de seus funcionários.”

Inúmeros autores trazem modelos exemplos de QVT, mas os modelos com maiores relevâncias são, de acordo com Chiavenato (2014), apresentados por Nadler e Lawler, Hackman e Oldhan e o de Walton.

Para Nadler e Lawler, são 4 (quatro) aspectos que fundamentam a QVT e, se incrementados, haverá melhora. São eles:

- Participação dos funcionários;
- Reestruturação do trabalho;
- Inovação no sistema de recompensas;
- Melhora no ambiente de trabalho (NADLER e LAWLER, 1983, apud CHIAVENATO, 2014, p. 421).

Para Hackman e Oldhan, são 6 (seis) aspectos que “dimensionam um modelo de QVT produzido por estados psicológicos conduzindo a resultados pessoais e de trabalho”. São eles:

- Variedade de habilidades;
- Identidade da tarefa;
- Significado da tarefa;
- Autonomia;
- Retroação do próprio trabalho;
- Retroação extrínseca (HACKMAN e OLDHAN, 1975, apud CHIAVENATO, 2014, p. 421).

Já o modelo de Walton (1975), além de citado por Chiavenato (2014), é também citado por Limongi-França (2013, p. 174), e tem o conjunto de critérios de Qualidade de Vida no Trabalho mais utilizado no Brasil. Segundo Walton, tais critérios devem ser operacionalizados de acordo com a proposta do Programa de QVT de cada empresa ou órgão, a saber:

- Compensação justa e adequada;
- Condições de trabalho;
- Integração social na organização;
- Oportunidade de crescimento e segurança;
- Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais;
- Cidadania
- Trabalho e espaço total de vida; e
- Relevância social do trabalho (WALTON, 1975, apud LIMONGI-FRANÇA, 2013, p. 174).

Pesquisas demonstram que existem pessoas que por vários fatores, seja por sentirem certas pressões no ambiente de trabalho, seja por sentirem obrigadas a trabalhar em situações que talvez poderiam estar afastadas para tratar da saúde, ou por não dispor de outra renda, vem acarretar algumas vezes um quadro de depressão. O trabalho deveria proporcionar bem-estar e satisfação e não o contrário, conforme Maximiano (2009) sentencia:

O ambiente de trabalho produz satisfação com o próprio ambiente. As condições ambientais, de acordo com a teoria de Herzberg, não são suficientes para introduzir um estado de motivação para o trabalho. Para que haja esta motivação, é preciso que a pessoa esteja satisfeita com seu trabalho, que enxergue nele a possibilidade de exercitar suas habilidades ou desenvolver suas aptidões. (MAXIMIANO, 2009, p. 269).

É importante levar em consideração cada fator em cada situação, pois eles irão

contribuir para a diminuição de conflitos, insatisfação e até problemas relacionados à saúde mental, e também contribuem para um ambiente e relacionamento mais saudável e com a produção individual e coletiva satisfatória.

Assim, um programa de melhoria da qualidade de vida no trabalho pode permitir reconciliar os objetivos dos indivíduos em situação de trabalho e os propostos pelas organizações.

Os programas de qualidade de vida têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. (GIL, 2014, p. 276).

Com a criação da Lei Complementar nº 502/ 2013 foi possível iniciar a implantar programas voltados ao bem-estar dos agentes públicos, propor condições seguras de trabalho, eliminando ou neutralizando situações insalubres.

No ano de 2015, foi criado o Manual de Saúde e Segurança do Trabalho do Estado que traz diretrizes, normas de saúde, dimensionamento de uma equipe responsável para desenvolver ações de qualidade de vida e segurança no trabalho, assim como o acompanhamento de saúde dos servidores.

Dentre os programas que constam no Manual que regulamenta as atividades de bem-estar do servidor público, destacam-se:

- **Programa de Atenção à Saúde do Servidor:** objetiva a promoção, proteção e recuperação dos servidores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. Essas ações visam à redução do acometimento de cada servidor resultante das condições, dos processos e dos ambientes de trabalho;

NR 17 – Ergonomia: ‘Visa ao estabelecimento de parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora.’ (BARROSO; MOLNAR; PEREIRA, 2004, apud ARAUJO, GARCIA, 2014, p. 209).

- **Programa de Valorização do Servidor:** visa proporcionar o reconhecimento do servidor pela sua contribuição prestada ao desenvolvimento e crescimento institucional, bem como viabilizar um ambiente de trabalho saudável pautado no estabelecimento de relações respeitadas entre si.

Trabalhar o PQVT, na esfera da Administração Pública, pode trazer resultados

expressivos se se considerar a economia que o Estado pode ter caso haja redução dos afastamentos, faltas injustificadas, absenteísmo etc. fazendo um paralelo aos investimentos aplicados nesses Programas.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa foi a pesquisa-ação, para a coleta de dados foram realizados levantamentos documentais, assim como foram desenvolvidas pesquisas bibliográficas sobre a temática.

Ocorreu também conversa informal com o coordenador do PQVT da SEPLAG/MT, Douglas Henrique Ribeiro Piereti e com a equipe de apoio e execução, a qual foi realizada no primeiro semestre de 2019 e teve como roteiro perguntas abertas relacionadas ao PQVT da secretaria. Essa conversa teve como intuito conhecer os indicativos que culminaram na existência do Programa e saber como ele é aplicado no dia a dia, o que possibilitou entender melhor o PQVT na SEPLAG/MT, as ações/atividades desenvolvidas e a estrutura utilizada.

Foram extraídas informações, utilizando-se roda de conversa com a equipe sistêmica responsável pelo desenvolvimento das ações do PQVT com a finalidade de conhecer melhor o andamento dessas ações, frequência delas e a participação dos servidores. Obteve-se a participação, adesão, assiduidade e o grau de relevância atribuído por parte dos servidores participantes. Realizou-se também visita *in locus* com o intuito de melhor conhecer o ambiente de realização do Programa e os equipamentos utilizados para realização de cada atividade.

Também foram analisados documentos, divulgados na Intranet da SEPLAG/MT, contendo informações resultantes das ações desenvolvidas com os participantes do mês. A importância da análise desses documentos se deve à existência de informações dos resultados que eram esperados pela equipe.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em entrevista e análise foram extraídas informações importantes sobre o Programa de Combate e Controle de Doenças Crônicas não Transmissíveis. Foi criado em 2015 com interrupção durante os anos de 2016 e 2017 por falta de servidores capacitados para executá-lo,

sendo retomado em dezembro de 2018.

Esse programa tem como objetivo geral a identificação das causas e o combate de doenças crônicas não transmissíveis como diabetes, pressão alta, estresse, obesidade, Lesões por Esforços Repetitivos - (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - (DORT). O seu objetivo específico é a promoção de ações de combate, prevenção e redução de afastamento por doenças crônicas não transmissíveis.

Na SEPLAG/MT, foram identificadas as duas principais causas de afastamentos: Transtornos Mentais e Doenças Osteomusculares. Foi observado que devido às atividades repetitivas e mecânicas têm acometido muitos servidores com LER, DORT e estresse por causa do excedente de demanda que afeta de forma mais intensa alguns setores incidindo em parte dos servidores.

4.1 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO PROGRAMA

Neste Programa são desenvolvidas 04 (quatro) atividades: Ação Vida Saudável, Ação Vou Correr, Ação Você em Movimento e Ginástica Laboral.

As atividades da Ação Vida Saudável visa diminuir os impactos causados pela obesidade, assim também do colesterol, diabetes e da hipertensão na saúde do servidor. Entretanto, devido ao déficit de profissionais para o desenvolvimento dessa atividade esse Programa ficou paralisado até dezembro de 2018 quando foi novamente reiniciado. Após aproximadamente 01 (um) ano de funcionamento, já foram realizados 650 (seiscentos) atendimentos, média de 60 (sessenta) atendimentos mensais, nos quais 70% do público é o feminino.

Os resultados obtidos nessa ação foram: Redução do IMC DE 40,48% de servidor com sobrepeso, passando para 30,5%; 19% apresentavam obesidade grau I, passando para 11,11%; e 40,4% apresentavam peso saudável, passando para 52,7%.

A Ação Vou Correr ficou suspensa por um determinado período, mas, em outubro de 2018, teve as suas atividades retomadas e já foram realizados aproximadamente 240 atendimentos. Essa atividade é aplicada todas as segundas e quartas-feiras a partir das 18h até às 19h50min com média de 20 (vinte) servidores por dia.

As atividades acontecem no Parque das Águas, por se tratar de um local com muita arborização e tranquilidade, e também pela sua proximidade com a SEPLAG/MT e com o

Centro Político Administrativo (Figura 2).

Figura 2 - localização da SEPLAG/MT e Parque das Águas



Fonte: Imagem Via Satélite Google Maps

Por meio dessa ação, obtiveram-se um resultado positivo, ou seja, os corredores tiveram uma média de redução mensal de 1,29 cm da circunferência abdominal. As atividades da Ação Você em Movimento (Figuras 3 e 4) também tiveram um período de suspensão, mas, em dezembro de 2018, as atividades foram retomadas e já foi possível alcançar praticamente 150 (cento e cinquenta) atendimentos.

Por meio do Programa, são realizados treinamentos funcionais na SEPLAG/MT todas as terças e quintas-feiras a partir das 17h30min até às 18h com uma média de 15 (quinze) servidores por aula.

Figura 3 - Ação Você em Movimento



Fonte: Banco de imagens do site da SEPLAG/MT (imagem de 2018)

Figura 4 - Ação Você em Movimento



Fonte: Banco de imagens do site da SEPLAG/MT (imagem de 2018)

A Ginástica Laboral é realizada em cada setor administrativo a partir das 13h30min nas segundas e sextas-feiras com os servidores que aderem ao Programa; essa atividade tem aproximadamente entre 10 a 12 minutos de duração (Figuras 5, 6 e 7).

Figura 5 - Ginástica Laboral



Fonte: Banco de imagens do site da SEPLAG/MT (imagem de 2018)

Figura 6 - Ginástica Laboral



Fonte: Banco de imagens do site da SEPLAG/MT (imagem de 2018)

Figura 7 - Ginástica Laboral



Fonte: Banco de imagens do site da SEPLAG/MT (imagem de 2018)

Segundo o Coordenador, as ações têm grande importância, pois ajudam o servidor no cuidado de sua saúde permitindo que ele adquira mais disposição e bem-estar no ambiente de trabalho e também contribui para a qualidade de vida do servidor fora do ambiente de trabalho.

Foi observado no decorrer da pesquisa que as ações precisam de ajustes, tais como: um sistema de cadastro dos servidores que participam das ações para contribuir com as

evoluções dos participantes e com isso elaborar um acompanhamento individual e coletivo com intuito de melhor desenvolver e apresentar os resultados aos participantes, elaborar dados estatísticos demonstrando a grande importância do Programa na Secretaria.

No que diz respeito à aceitação e à participação dos servidores, vale ressaltar que a SEPLAG/MT conta com aproximadamente 606 (seiscentos) servidores, e o aumento de novos participantes é considerado baixo pelos responsáveis do Programa.

Em todos os Programas desenvolvidos existem 2 (dois) indicadores para realizar uma média: o funcionamento ou o não funcionamento, sendo eles a Prevalência e a Incidência. E o que seriam esses indicadores?

Por prevalência, considera-se o quantitativo de servidores que permaneceram doentes mesmo após o desenvolvimento do programa de prevenção.

Já a incidência é avaliada de duas formas, sendo possível obter com a primeira forma o quantitativo de servidores que se afastaram por um determinado problema devido ao trabalho; e a segunda para medir o quantitativo de afastamento e a quantidade que voltaram a se afastar pelo mesmo problema.

O ingresso dos servidores nos Programas é realizado de 3 (três) maneiras: voluntário, indicado e encaminhamento. É considerado voluntário quando o servidor tem interesse em participar do Programa; indicado é quando um servidor percebe que outro está precisando de ajuda; e encaminhamento é quando o chefe imediato direciona o servidor para participar do Programa, por apresentar sintomas que futuramente podem levar a um afastamento.

Foi informado, por meio de entrevista informal, que, entre os anos 2018/2019, foram investidos em Qualidade de Vida no Trabalho e Segurança do Trabalho aproximadamente os valores abaixo discriminados:

- **Segurança do Trabalho:** R\$33.000,00 (Trinta e Três Mil Reais) em aquisição de equipamentos para aferições como: ruído, iluminação, temperatura entre outros itens. Nessa aquisição, foram inclusas as manutenções dos equipamentos as quais devem ocorrer a cada semestre de uso;

- **Qualidade de Vida (Ação Vou Correr, Você em Movimento e Ginástica Laboral):** R\$17.000,00 (Dezessete Mil Reais) em equipamentos a serem utilizados nas ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho;

- **Cursos de Qualificações:** R\$100.000,00 (Cem Mil Reais) em cursos de qualificação para cada integrante da Coordenação de Saúde e Segurança do Trabalho com o intuito de melhor prepará-los para o desenvolvimento de cada Ação dentro do Programa na Secretaria.

Esse investimento para a compra dos equipamentos e materiais ocorreu via previsão orçamentária no Plano de Trabalho Anual que traz um ótimo atendimento aos servidores, obtendo melhor qualidade na aplicação do Programa, demonstrando a valorização do servidor, o cuidado com a saúde e bem-estar dele e contando com profissionais qualificados.

Conforme dados coletados e também apontados pelo coordenador, o Programa poderá evoluir e ofertar melhor suas ações se forem melhorados os seguintes itens: alta gestão, equipe específica e rotatividade.

A alta gestão ocorre quando o gestor “impede” ou coloca barreiras para dificultar a liberação do servidor para participar das ações oferecidas pelo Programa devido a muitos desses servidores atuarem sob prazos cujo problema já tenha sido percebido pela equipe sistêmica;

Os programas de qualidade de vida no trabalho costumam apresentar muitas dificuldades para serem implantados. Como envolvem custos para a empresa e têm como alvo principal os empregados e não a organização, torna-se penoso conseguir a adesão da alta administração. (GIL, 214, p. 275).

Para que todas as ações e atividades do Programa ocorram com eficiência, o Programa de Combate e Controle de Doenças Crônicas não Transmissíveis é necessário ter servidores efetivos, pois as atividades são realizadas por um Educador Físico cedido à SEPLAG/MT e por um estagiário da área da Educação Física, porém esses profissionais têm um período de permanência já definido, ou seja, encerrando o período, a equipe de realização poderá ficar temporariamente sem um servidor para realizar tais atividades.

A rápida troca de gestores e suas equipes, ou seja, a rotatividade acaba dificultando as execuções devido à falta de capacitação necessária e/ou dos novos gestores.

4.2 PROGRAMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Os Programas de Segurança no Trabalho são 3 (três): LTCAT - Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho, PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

O LTCAT - Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho está disponível, mas, devido à falta de equipamentos para desenvolvê-lo, não está em funcionamento. Esse Programa tem como objetivo dar um parecer técnico específico sobre as condições ambientais de trabalho e também atestar se o ambiente é insalubre ou não. Foi previsto que os equipamentos adquiridos chegariam à SEPLAG/MT entre dezembro de 2019 a janeiro de 2020.

O PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais caracteriza os riscos da instalação que o servidor está exposto diariamente, e também as medidas preventivas a serem adotadas para minimizar ou até mesmo neutralizar os riscos ambientais. Esse programa está em sua fase final de desenvolvimento, tendo como previsão de implantação o mês de dezembro de 2019 a janeiro de 2020.

O PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional está em planejamento e ainda não tem previsão de implantação, pois se faz necessário um médico do trabalho. Um dado curioso que vale ressaltar é que, no quadro de servidores do Estado de Mato Grosso, existe somente 01 (um) Médico do Trabalho, sendo impossível operar o Programa com apenas esse profissional.

Todos esses Programas estão fixados no Manual de Segurança do Trabalho do Estado de Mato Grosso assim como os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho que devem ser implantados não somente na SEPLAG/MT e, sim, em todos os órgãos do Estado.

5 INTERPRETAÇÕES DOS RESULTADOS

O Programa de Combate e Controle de Doenças Crônicas não Transmissíveis atende às necessidades do cuidado físico da saúde do servidor e à diminuição dos afastamentos por doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho. As ações do Programa apresentam resultados positivos e incentivam os participantes a ter hábitos saudáveis e bem-estar dentro e fora do ambiente de trabalho.

Os investimentos realizados pela SEPLAG/MT com aquisição de equipamentos e capacitações da equipe são bons e necessários para o desenvolvimento do Programa. Os investimentos em capacitação dos servidores são um ponto positivo por demonstrar a busca por conhecimento de modo a prepará-los para oferecer o melhor atendimento possível aos participantes do Programa.

Como abordado nos parágrafos anteriores, vale ressaltar mais um ponto positivo das ações “Vida Saudável” e “Você em Movimento” realizadas na SEPLAG/MT dentro de um espaço confortável, climatizado e atendendo às necessidades de desenvolvimento conforme apontado pelos profissionais responsáveis por desenvolverem as ações acima.

O fator horário/aula também é muito significativo devido à realização no final de expediente, não havendo interferência ou interrupção em relação ao trabalho. Já a ação “Vou

Correr” é realizada no Parque das Águas com distância aproximada de 800 a 850 metros da SEPLAG/MT também no final do expediente.

Entretanto, os dados revelam que 3 (três) pontos podem ser melhorados: alta gestão, rotatividade do servidor e falta de equipe.

É primordial que a alta gestão reconheça e apoie o Programa para que qualquer evento, programa ou ferramenta, possa funcionar com veemência. Num órgão é primordial ter o apoio da alta gestão para que realmente possa ser desenvolvido de forma regular e com mais eficácia, ainda que esteja previsto em Lei (Lei Complementar Estadual nº 502/2013).

A forma de ingresso de servidores na Secretaria acontece através de concurso público, processos seletivos para civil ou para quem já é servidor público que estejam lotados em outras secretarias e que tenham o interesse de ingressar no quadro de servidores da SEPLAG/MT e o período de permanência é de 2 (dois) anos com a possibilidade de prorrogar pelo dobro do tempo.

Ao final do período o servidor volta para a sua lotação de origem. Existe também outra forma de ingresso que é menos utilizada, que é a indicação (comissionados/contratados). Muitos deles ocupam cargos de responsabilidade, como o de gerência, acredita-se que essa rotatividade pode prejudicar o andamento do Programa.

Por meio das entrevistas realizadas com a equipe de execução do programa e com o Coordenador, foi possível obter informações de como seria uma equipe ideal para a SEPLAG/MT, conforme é previsto no próprio Manual de Saúde e Segurança no Trabalho.

Essas interpretações acima são importantes para o andamento do Programa analisado/investigado, pois são elas que influenciam positiva ou negativamente no desenvolvimento. Se ocorrer a melhoria desses pontos, o Programa poderá ser realizado em sua totalidade.

6 AÇÕES PROPOSTAS DA PESQUISA-AÇÃO REALIZADA

Após compilação dos dados colhidos e análise documentais e das entrevistas foram realizadas propostas de sugestões com intuito de contribuir para a melhoria do Programa:

I - Criação de um sistema de cadastro dos servidores que participam do Programa com objetivo de monitorar e gerar relatórios das evoluções realizadas pelo servidor participante, essa estratégia irá contribuir para o acompanhamento pelo programa e a evolução no quadro do

servidor o que irá possibilitar extração de informações mais detalhadas de forma quantitativa e qualitativa, frequência, horas e resultados obtidos com exatidão;

II - Avaliação da demanda de trabalho com base na quantidade de servidores e carga horária de trabalho. Essa avaliação é importante para auxiliar na diminuição dos casos de LER e DORT, além de fornecer dado importante que pode contribuir para o aumento do efetivo;

III – Sensibilização dos gestores mostrando a importância da qualidade de vida no trabalho, bem-estar no ambiente funcional, cuidado com saúde, o que terá como resultado a diminuição do número de afastamentos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo analisar e acompanhar as atividades realizadas pelo Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) junto à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Mato Grosso - SEPLAG/MT, disponível aos servidores de Mato Grosso desde 2015.

A partir do tema “Atenção à Saúde Mental”, buscou-se estudar o PQVT desenvolvido pela Superintendência de Gestão de Pessoas da SEPLAG/MT, situada no Centro Político Administrativo em Cuiabá – MT. O Programa está disponível para 606 (seiscentos e seis) servidores lotados na SEPLAG/MT entre efetivos, contratados e cargos comissionados, conforme dados coletados no primeiro semestre de 2019.

Buscou-se obter dados sobre o Programa e conhecer as atividades laborais de cada servidor com base na análise do cargo que ele ocupa e verificar a forma como são desenvolvidas as ações propostas no Programa de Combate e Controle de Doenças Crônicas não transmissíveis, além disso verificar também como iniciaram as propostas das ações realizadas e o resultado esperado.

Verificou-se que o Programa estudado mostrou resultados positivos na vida dos participantes por permitir que eles adquiram novos hábitos saudáveis e por praticar atividades físicas. Para diminuir o número de afastamentos, verificou ser importante para a instituição, mesmo com algumas dificuldades já explanadas, dar continuidade à execução das ações.

Na presente pesquisa, ficou muito claro que, para resolver o problema de forma eficaz, seria necessário a intervenção do Estado com aumento de servidores no quadro funcional, oferecendo melhores condições de trabalho e atendendo à Legislação de Promoção de Saúde. E como isso seria feito? A melhor maneira possível é com abertura de concurso público para

preencher vagas e oportunizar que o Programa atenda de forma eficaz e contínua.

8 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de.; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CARVALHO, Valter Rodrigues. Qualidade de Vida. In: OLIVEIRA, Otávio J. (Org). **Gestão da qualidade: tópicos avançados**. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. 15 reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos - PRH: conceitos, ferramentas de procedimentos**. 1. ed. 13. reimpr. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. Treinamento. In: BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena (Orgs). **Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações**. 6. ed., São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. p. 443 - 455.

Lei Complementar nº 04, de outubro de 1990 - **Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Mato Grosso**. Disponível em: <http://app1.sefaz.mt.gov.br/0425762E005567C5/250A3B130089C1CC042572ED0051D0A1/F30BBDEE7F310A2E042567BD006CE603>. Acesso em: 22 set. 2019.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2004.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

Poder Executivo, de Mato Grosso. **Lei Complementar nº 502**, de 07 de agosto de 2013, Cuiabá, 2013. Disponível em: <http://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/legislacao/LeiComplEstadual.nsf/9733a1d3f5bb1ab384256710004d4754/66d99f9ce0ac8bc0b84257bc10046b966?OpenDocument>. Acesso em: 31 maio 2019.

Portaria n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, que aprova Norma Regulamentadoras - NR, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P3214_78.html. Acesso em: 22 set. 2019.

SEPLAG, Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Manual de Saúde e Segurança no Trabalho para os servidores da administração pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo do Estado de Mato Grosso - Cuiabá - MT, 2019, Disponível em: http://www.seplag.mt.gov.br/images/files/ManualdeSaAdeeSeguranAaPublicaAAoVersAo118112021182708.3_2019. Acesso em: 23 maio 2019.

SEGES, Secretaria de Estado de Gestão – MT. **Boletim de Perícia Médica**. Cuiabá -MT, 2016,

Disponível em: <http://www.gestao.mt.gov.br/periciamedica/BOLETIMdaPERiCIAMeDICA-2016v.3.pdf>. Acesso em: 23 maio 2019.

APÊNDICE A

Questionário 1 – Roteiro para conhecimento, levantamentos de dados e identificação de melhoria no PQVT

- 1 - Atualmente a Secretaria conta com quantos servidores ativos?
- 2 - Todos os servidores são de carreiras?
- 3 - Quando foi criado o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho?
- 4 - Foi difícil implantá-lo?
- 5 - Existe alguma resistência por parte dos servidores e/ou dos gestores?
- 6 - É obrigatório participar de alguma ação desenvolvida pelo Programa?
- 7 - Qual é o nível de procura? Baixo, médio ou alto?
- 8 - As ações dentro do Programa já trouxeram algum resultado positivo aos participantes?
- 9 - O Programa já trouxe ou traz algum ponto positivo ao estado?
- 10 - Qual é a relevância das ações do PQVT para a Secretaria?
- 11 - As ações do Programa funcionam em 100% de sua totalidade?
- 12 - O que é preciso para que o Programa seja executado em sua total capacidade?
- 13 - Qual ou quais a(s) forma(s) de ingresso para participar das ações do programa?
- 14 - Existe algum procedimento para identificar e filtrar qual seria a(s) ação(s) indicada(s) para cada participante?