



**ESTUDO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, COM ÊNFASE NO  
PROGRAMA DE COMBATE E CONTROLE DE DOENÇAS CRÔNICAS NÃO  
TRANSMISSÍVEIS, DESENVOLVIDO PELA SECRETARIA DE ESTADO DE  
PLANEJAMENTO E GESTÃO DE MATO GROSSO (SEPLAG – MT)**

Ray Manoel da Silva<sup>1</sup>

Edmir Soares de Sena<sup>2</sup>

**RESUMO**

Nesta pesquisa foi analisado o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – (PQVT) na Secretária de Estado de Planejamento e Gestão – (SEPLAG) em Cuiabá – MT, criando em 2015 e esta disponível a 606 servidores, tem como objetivo a promoção, proteção e assistência aos servidores afastados. Realizou – se a análise de documentação, visitação as instalações da SEPLAG e entrevista com o coordenador responsável pelo programa e sua equipe. O objetivo geral da pesquisa foi analisar os pontos fortes e pontos de possíveis melhorias, com os métodos utilizados para analisar o programa foi possível elencar tais pontos, ao final sugerir sugestões de melhorias ao PQVT.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida no Trabalho, Segurança no trabalho e Servidor Público.

---

<sup>1</sup> Graduando em Tecnologia em Gestão Pública pelo IFMT – campus Várzea Grande. E-mail: rayysilv@.com

<sup>2</sup> Graduado em Administração de Empresas. Especialista em Marketing. Mestre em Educação. Professor do IFMT. E-mail: edmir.sena@vgd.ifmt.edu.br



## **INTRODUÇÃO**

Nesta pesquisa foi estudado o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – (PQVT) da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – (SEPLAG), órgão no âmbito do Poder Governo Executivo Estadual em Cuiabá - MT. No órgão o programa está disponível para 606 servidores entre efetivos, contratados e cargos comissionados, com carga horária de 40 horas semanais.

Com a Lei Complementar Estadual nº 502/2013, foi criado Programa de Política de Saúde e Segurança no Trabalho, que desenvolve ações de qualidade de vida no trabalho.

A SEPLAG possui o Programa de Atenção ao Servidor, que objetiva a promoção, proteção e recuperação dos servidores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. Essas ações visam à redução de adoecimento resultante das condições, dos processos e dos ambientes de trabalho, que se divide em três atividades, que são: o Programa de Combate e Controle de Doenças Crônicas não transmissíveis, que é o programa que abordaremos neste artigo. O Programa de Atenção à Saúde Mental e o Processo de Acompanhamento Psicossocial.

O método utilizado para coletar informação foi através de documentos fornecidos e entrevista com o coordenador responsável pelo programa e sua equipe. O objetivo geral desse levantamento foi identificar os pontos fortes e pontos de possíveis melhorias.

Como ponto de partida, busca-se reunir o maior número de informações possíveis sobre o Programa, com objetivo específico de conhecer as atividades laborais de cada servidor, com base da análise do cargo que o mesmo ocupa. Como são desenvolvidas as ações propostas no Programa de Combate e Controle de Doenças Crônicas não transmissíveis no órgão, como surgiram às propostas, a ação realizada até o momento, qual resultado esperado, se atinge todos os servidores, e qual o grau de comprometimento e apoio ofertados por parte dos Gestores Públicos, que comandam o setor.



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 por pesquisar sobre a qualidade de vida do funcionário público do Estado de Mato Grosso. Nesta pesquisa, localizou-se no site da SEPLAG o Boletim da Perícia Médica de Mato Grosso, que teve como objetivo produzir 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 Secretária de Estado de Planejamento e Gestão – (SEPLAG), por já ter implantado o Programa de Qualidade Vida no Trabalho deste 2015.

Um dos indicadores apresentados no boletim mostra a soma do total de dias de afastamento por doença de todos os servidores afastados na SEPLAG, apresentado na tabela abaixo:

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 Médico de Mato Grosso (2016, p. 15)

Esse dado chama muita atenção, pela quantidade de dias e principalmente os custos desses afastamentos ao Estado. É importante ressaltar que esses dados são apenas da SEPLAG, órgão que possui tradicionalmente, cargos tão estressantes como as carreiras de educação, segurança ou saúde, e não é a instituição que tem o maior número de afastamento no Estado.

O PQVT foi criado em 2015 com objetivo de proporcionar aos servidores bem-estar no ambiente funcional, assim como diminuir o número de afastamento. Devido á falta de servidores qualificados para desenvolver as atividades do programa, teve como consequencia á paralisação das atividades até dezembro de 2018. Foram solicitados na SEPLAG, os dados referentes aos números de afastamentos e custo ao Estado nos anos de 2017, 2018 e 2019, porém não

conseguimos os dados solicitados. Com esses dados poderia ser feito uma análise, para descobrir se houve aumento do número de afastamento, ou se houve redução de servidores afastados, com a reativação PQVT.

## REFERENCIAL TEÓRICO

O bem-estar dentro das instituições públicas pressupõe a análise das condições de vida e do desconforto no trabalho, ocasionado 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 específicos.

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)

No trabalho de Limongi (2013), se destaca 06 fatores críticos que podem ter influências no desenvolvimento das ações de qualidade de vida no trabalho, no ambiente funcional. A falta de um PQVT pode ter como consequência o aumento do número de afastamento, por não haver intervenções focadas da diminuição do absenteísmo.

O conjunto de critérios de Qualidade de Vida no Trabalho mais utilizado no Brasil é o proposto por Walton (1975). Para ele, esses critérios devem ser operacionalizados de acordo com a proposta do programa de QVT de cada empresa ou órgão. São eles:



- 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;
- Relevância social do trabalho
- (WALTON, apud LIMONGI-FRANÇA, 2013, p. 174)

Neste modelo já clássico Walton, relaciona o equilíbrio do trabalho e da vida social, ressaltando o papel da sociedade na organização, assim como a produtividade.

A Lei Complementar Nº 502, de Agosto de 2013, dispõe sobre as políticas de Saúde e Segurança no Trabalho e normas gerais para concessão de adicional de insalubridade no âmbito do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. O Art. 1º Inciso 2º diz que, os órgãos e entidades da Administração Pública Estadual têm a responsabilidade de realizar a promoção, proteção, prevenção, vigilância em saúde e segurança no trabalho e o acompanhamento dos servidores na recuperação de sua saúde.

Com a criação da Lei Complementar, foi possível começar a implantar programas voltados ao bem-estar dos servidores, a propor condições seguras de trabalho, eliminando ou neutralizando situações insalubres.

Em 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 atividade de bem-estar do servidor público, destacam-se:

- Programa de Atenção à Saúde do Servidor, que objetiva a promoção, proteção e recuperação dos servidores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. Essas ações visam à redução do adoecimento resultante das condições, dos processos e dos ambientes de trabalho;
- Programa de Valorização do Servidor que visam 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 a QVT no ambiente da Administração Pública pode trazer resultados expressivos, se considerarmos a economia que o Estado pode ter se houver redução dos afastamentos funcionais, faltas injustificadas, absenteísmo, etc. versus aos investimentos aplicados nestes programas.

Almeja-se que este artigo fomente outros estudos focados na QVT no serviço público, de maneira a gerar indicadores que contribuam para o crescimento dessas atividades no ambiente funcional, voltadas ao bem-estar no funcionário público.

## **METODOLOGIA**

A metodologia utilizada para coleta os dados foi pesquisas em literatura que trata sobre o tema e análise de documentos fornecidos na SEPLAG. Também foi utilizada a técnica de pesquisa mediante a entrevista estruturada, aplicada ao coordenador na SEPLAG.

A entrevista foi gravada em áudio com o Coordenador de Saúde e Segurança no Trabalho da SEPLAG-MT, no primeiro semestre de 2019, na própria instituição. O roteiro utilizado foram perguntas abertas relacionadas ao PQVT da secretaria, com objetivo de saber os indicadores que levaram à criação do programa, e como é desenvolvido. A partir da entrevista foi possível entender como é desenvolvido o PQVT na SEPLAG, as atividades desenvolvidas, e a estrutura utilizada.

Foram coletadas informações, através de uma roda de conversa com a equipe sistêmica responsável pelo desenvolvimento das ações de QVT, com o objetivo de conhecer a fundo como a QVT é desenvolvida e qual a periodicidade dessas ações e a participação dos servidores. Nessa conversa, entende-se como é a participação, adesão, assiduidade e grau de relevância atribuído por parte dos servidores participantes.



Realizou-se também visita às instalações da Secretaria, com objetivo de conhecer o ambiente em que são realizadas as intervenções propostas no programa, bem como os equipamentos utilizados.

Foi realizada ainda a análise de documentos que são divulgados na Intranet da SEPLAG, e que contém informações dos resultados das ações desenvolvidas com os servidores, no mês. A importância de se analisar esses documentos deve-se ao fato de conterem informações de resultados, adquiridos no mês anterior.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Na entrevista e análise de documentação foi possível extrair informações importantes, sobre o Programa de Combate e controle de Doenças Crônicas não Transmissíveis, criado em 2015, que ficou parado no ano de 2016 e 2017 por falta de servidores para executá-lo e retornou em dezembro de 2018.

O objetivo geral do programa é identificar as causas e combater doenças crônicas não transmissíveis como diabetes, pressão alta, estresse, obesidade, Lesões por Esforços Repetitivos - (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - (DORT). O programa tem como objetivo específico promover ações de combate, prevenção e redução de afastamento por doenças crônicas não transmissíveis.

Na SEPLAG as duas principais causas de afastamento, são: transtornos mentais e doenças osteomusculares. Observando a rotina percebe-se que as atividades são rotineiras e mecânicas, causando LER, DORT e estresse devido a excessiva demanda que incidem de forma mais intensa em alguns setores e conseqüentemente em alguns servidores.

Neste programa são desenvolvidos 04 (quatro) atividades, que são:

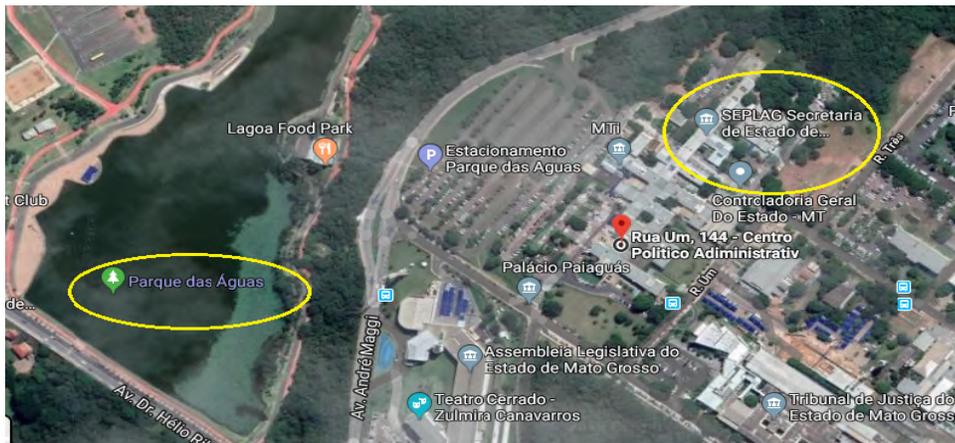
**Ação Vida Saudável** - Tem como objetivo reduzir os impactos diretos da obesidade, do colesterol, do diabetes e da hipertensão na saúde do servidor. Devido à falta de profissional para o desenvolvimento, foi paralisado até dezembro 2018, quando foi reativado. Após aproximadamente 01 ano de funcionamento, já foram

realizados 650 atendimentos, média de 60 atendimentos mensais, sendo 70% mulheres. Esta ação teve como resultados:

- Redução o 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%.

**Ação Vou Correr** - Retornou em outubro de 2018 e, já foram realizado aproximadamente 240 atendimentos. O programa é realizado no Parque das Águas, por ser próxima a Secretaria, conforme imagem 1.

Figura 1 localização da SEPLAG e Parque das Águas



Fonte 1 Imagem Via Satélite Google Maps

Está ação é desenvolvida nas segundas e quartas-feiras no horário de 18h às 19h50min, com média de 20 servidores por dia.

O resultado obtido com esse programa foi à redução em média de 1,29cm por mês de circunferência abdominal.

**Ação Você Movimento** - Retornou em dezembro de 2018, e já foram realizados aproximadamente 150 atendimentos. O programa realiza treinamento funcional, na SEPLAG com os servidores nas terças e quintas-feiras, a partir das 17h30min com duração de 30min, e com média de participação de 15 servidores por aula.

**Ginástica Laboral** - Realizada na segunda e sextas-feiras, com duração de 10min aproximadamente em cada setor, com todos os servidores que queiram



participar. O responsável pela ginástica visita e desenvolve a atividade em todos os setores administrativos a partir das 13h30min.

De acordo com o Coordenador estas ações são interessante por auxiliar o servidor no cuidado da saúde, a ter mais disposição, bem-estar no ambiente de trabalho, que pode ser refletido fora do local de trabalho. Esta ação ainda precisa de algumas melhorias, como por exemplo, um sistema de cadastro dos servidores que participam destas ações, de modo a registrar as evoluções, e produzir de acompanhamento individual e coletivo com objetivo de apresentar os resultados aos participantes da sua evolução e produzir estatísticas para demonstrar a importância do programa na Instituição.

Outro ponto a ser melhorado é a adesão e participação dos servidores, considerando que a instituição possui 606 servidores, o ingresso de novos participantes ao programa ainda considerado baixo por parte dos responsáveis pelo programa. Habitualmente, são os mesmo participantes, não havendo o ingresso de novos servidores.

Todos os programas criados possuem 2 (dois) indicadores para medir se estão ou não funcionando, sendo eles: a prevalência e a incidência.

**Prevalência** é a quantidade de servidores que permaneceram doentes, mesmo com o programa de prevenção.

**Incidência** pode ser avaliada de duas formas, sendo a primeira para medir quantos servidores se afastaram por um determinado problema voltado ao trabalho. E a segunda, para medir quantos se afastaram, e voltaram a se afastar pelo mesmo problema.

Foi solicitado em número o quantitativo de casos que se enquadram nos indicadores de avaliação do programa, para possível análise da efetividade das ações do PQVT, porem não conseguimos os dados solicitados.

O ingresso dos servidores nos programas é realizado de três maneiras:

1. Voluntário - Quando o servidor tem interesse em participar do programa;



2. Indicado – Quando um servidor percebe que outro está precisando de ajuda;

3. Encaminhamento - Quando o chefe imediato direciona o servidor a participar do programa, por apresentar sintomas que futuramente podem levar a um afastamento.

Foram investidos em Qualidade de Vida e Segurança do Trabalho, para o ano de 2018 e 2019:

R\$33.000,00 reais em compra de equipamentos de medições na área de segurança do trabalho, que serão utilizados para medir ruído, iluminação, temperatura entre outros itens. Na compra foram incluídas as manutenções dos equipamentos que devem ser realizadas a cada seis meses de uso;

R\$17.000,00 reais em equipamentos utilizados nos programas de qualidade de vida;

R\$100.000,00 reais em curso de qualificação para os servidores da Coordenação de Saúde e Segurança do Trabalho, com o objetivo de prepará-los para desenvolver os programas na Secretaria.

O investimento feito foi através de previsão orçamentária no Plano de Trabalho Anual, as compras dos materiais e equipamentos.

Estes investimentos proporcionam aos servidores um bom atendimento, traz qualidade na aplicação do programa, demonstrando a valorização ao servidor, o cuidado com a saúde, bem-estar, conforto e profissionais qualificados.

Conforme identificado pelo coordenador podem ser melhorados, os itens abaixo por serem alguns motivos porque o programa não opera em sua capacidade máxima:

**Alta gestão** – quando o gestor tem resistência em liberar o servidor para participar das ações do PQVT, por trabalharem com prazos de entrega das atividades funcionais, conforme já identificado pela equipe sistêmica;

**Falta de equipe específica** - para desenvolver o programa em sua totalidade, o Programa de Combate e controle de Doenças Crônicas não Transmissíveis, é desenvolvido por 01 (um) Educador Físico que está cedido por um

ano para a SEPLAG e por 01 (um) estagiário do curso de Educação Física. Ambos têm um período pré-determinado para a permanência na Secretaria, completando este período a equipe ficará desfalcada;

**Rotatividade** - dos gestores e equipe acaba dificultando a execução, tanto pela falta de capacitação, ou do entendimento do gestor em visualizar a importância do programa.

### **Programas de Segurança do Trabalho**

- LTCAT - Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho - O programa já está implantado, porém falta equipamento para desenvolver as atividades. O programa tem como finalidade dar um parecer técnico sobre as condições ambientais de trabalho, de modo a atestar se é insalubre ou não. A previsão para os equipamentos já adquiridos chegarem à instituição é em dezembro de 2019.

- PPRA - Programa Prevenção de Riscos Ambientais - O programa define os riscos do local de trabalho a que o colaborador está exposto diariamente, e define as medidas de prevenções que devem ser adotadas, para minimizar ou neutralizar os riscos ambientais. Este programa ainda está em desenvolvimento, com previsão de ser implantado em dezembro de 2019.

- PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - Está em planejamento, e ainda não tem previsão de ser implantado, por necessitar de um médico do trabalho. É importante ressaltar que no quadro de servidores do Estado de Mato Grosso, existe apenas 01 Médico do Trabalho.

Esses programas estão definidos 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 em todos os órgãos do Estado. Ainda falta a formação da Comissão Local de Segurança no Trabalho, que não tendo previsão para sua constituição. Essa comissão tem como responsabilidade, desenvolver algumas ações voltadas à prevenção de acidente de trabalho, a Semana Interna de Saúde e Segurança do Servidor, ao monitoramento de equipamentos de proteção coletiva, sinalizações, etc.



## **INTERPRETAÇÕES DOS RESULTADOS**

O Programa de Combate e Controle de Doenças Crônicas não Transmissíveis atende as necessidades do cuidado físico da saúde do servidor e a 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 feitos pela SEPLAG em equipamentos e capacitação 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 a oferecer o melhor atendimento possível aos participantes do programa.

Outro ponto positivo é o local das ações “Vida Saudável” e “Você em Movimento”, são realizadas na SEPLAG, que possui um espaço confortável, climatizado e atende as necessidades na aplicação das conforme relato dos profissionais que desenvolve estas ações. O horário também é outro elemento chave, por ser no final do expediente, não havendo interferência ou interrupção em relação ao horário de trabalho. Já ação “Vou Correr” é realizado no Parque das Águas que fica aproximadamente a 800 metros da SEPLAG, também aplicado no final do expediente.

Os pontos que podem ser aprimorados são:

- Apoio da Alta Gestão - É essencial ter o apoio da alta gestão, para ser desenvolvido o programa de QVT, mesmo sendo previsto em Lei.
- Rotatividade de servidor - O ingresso de servidores na Secretaria se dá através de concurso público ou processos seletivos, dos quais podem participar os servidores concursados lotados em outra instituição e que tem interesse de ingressar no quadro de servidores da SEPLAG, sendo que o período de permanência é de 2 anos, com a possibilidade de prorrogar por mais 2 anos. Ao final do período o servidor volta para sua lotação de origem.



- Falta de Equipe - No Manual de Saúde e Segurança no Trabalho, no Capítulo 4 é possível fazer o dimensionamento da equipe ideal para a SEPLAG. Atualmente, por exemplo, falta o médico do trabalho, que é essencial no desenvolvimento do PCMSO, além de ajudar em programas de QVT.

Tais interpretações são importantes para o andamento do Programa investigado, considerando que são itens que influencia negativamente no desenvolvimento. Aprimorando tais itens, pode garantir a funcionalidade do programa em sua totalidade.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Infelizmente não foi proposto intervenções na Instituição, a diversos fatores, como: tempo muito curto para desenvolver todas as etapas da pesquisa e realizar uma intervenção a altura do Órgão e servidores, de forma adequada e satisfatória para todos os envolvidos. Diante desse motivo fiz algumas sugestões de possíveis melhorias, que são:

- Criação de um sistema de cadastro dos servidores que participam do programa, com objetivo de monitorar e gerar relatório das evoluções por servidor. A importância de se ter um programa que além de dar ao servidor o relatório da sua evolução, possibilita a extração de informações mais detalhadas de forma quantitativa e qualitativa, frequência, horas e resultados obtidos até o momento com exatidão;
- Avaliação da demanda de trabalho, com base a 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;
- Fazer um trabalho de conscientização com gestores e servidores, demonstrando a importância da QVT, bem-estar no ambiente funcional, cuidado com saúde, que terá como resultado a diminuição do número de afastamentos. Essa conscientização pode ser feita através de palestras e informativos de orientação de

saúde, e demonstrando os resultados obtidos com os participantes frequentes do programa, por exemplo;

- Parceria com instituições públicas ou privadas, com o objetivo de conseguir profissionais qualificados, considerando a falta de profissionais que é um problema. O objetivo dessa parceria seria, por exemplo, conseguir estagiários em instituição de ensino, que supriria a falta de profissionais por um tempo e palestrante da área da saúde, abordando temas, como estresse, LER, DORT, doenças crônicas, que são os motivos dos afastamentos.

O programa estudado traz grandes resultados na vida dos participantes, que aprenderam a ter hábitos saudáveis, e a praticar exercício físico. Por esse motivo e por diminuir o número de afastamentos é importante para a instituição, mesmo com algumas dificuldades já explanadas.

A intervenção ideal seria do Estado, com aumento de efetivo e oferecendo melhores condições de trabalho, atendendo a Legislação de Promoção de Saúde, e o Manual de Segurança do Trabalho do Estado.

Pode-se concluir que alcançamos parcialmente o objetivo inicial, faltando intervenção prática que seriam a aplicabilidade das sugestões feitas. Mesmo assim, este trabalho pode auxiliar a Instituição com as sugestões propostas de melhoria, de modo a suprir algumas necessidades e fornecendo informações que podem contribuir com futuras pesquisas focadas na QVT no serviço público.

## **REFERÊNCIAS**

LIMONGI - França, Ana Cristina. Treinamento, In: Boog, Gustavo G.; Boog, Magdalena (Orgs). Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações -6ª ed. - São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. PP. 443 - 455.

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/9733a1d3f5bb1ab384256710004d4754/66d99fce0ac8bc0b84257bc10046b966?](http://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/legislacao/LeiComplEstadual.nsf/9733a1d3f5bb1ab384256710004d4754/66d99fce0ac8bc0b84257bc10046b966?OpenDocument) Acesso em 31 de maio de 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.gestao.mt.gov.br/index.php?pg=gestao-de-pessoas>. Acesso em 23 de maio de 2019.

SEGES, Secretaria de Estado de Gestão - MT, BOLETIM DE PERÍCIA MÉDICA, Cuiabá - MT, 2016, Disponível em: <http://www.gestao.mt.gov.br/index.php?pg=ver&c=17> .Acesso em 23 de maio de 2019.