



Governo de Mato Grosso  
CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO



## Plano de Qualidade de Vida 2026

Cuiabá/MT  
Fevereiro/2026

1



Assinado com senha por ELIANE NOVAIS DE OLIVEIRA COELHO - COORDENADOR / CGP - 26/03/2026 às 11:11:26,  
ROBERTA MARIA AMARAL DE CASTRO PINTO - SUPERINTENDENTE / SAS - 26/03/2026 às 11:22:13 +2 Pessoas - Para  
verificar todas as assinaturas consulte o link de autenticação.  
Documento Nº: 35607306-8480 - consulta à autenticidade em  
<https://www.sigadoc.mt.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=35607306-8480>



CGEDIC202602072A

SIGA



## EXPEDIENTE

### **Secretário Controlador-Geral do Estado**

Paulo Farias Nazareth Netto

### **Secretário-Adjunto Executivo e de Ações Estratégicas**

José Alves Pereira Filho

### **Superintendente de Administração Sistêmica**

Roberta Maria Amaral de Castro Pinto Penna

### **Coordenadora de Gestão de Pessoas**

Eliane Novais de Oliveira Coelho

### **Equipe:**

Eliane Novais de Oliveira Coelho  
Karla Fernandes da Silva Pereira  
Wellington Jhone Cruz de Paula  
Regina Salies Ferreira  
Tayna Yasmim de Lima Pereira  
Maria Jandira Cunha da Mata

### **Elaboração**

Eliane Novais de Oliveira Coelho  
Karla Fernandes da Silva Pereira  
Wellington Jhone Cruz de Paula  
Lindacir Borges Motta Schommer

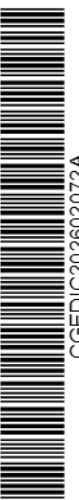
Coordenação da Elaboração:

Aline Rabaiolli Landini





<b>1. Apresentação</b>	<b>4</b>
<b>2. Contextualização</b>	<b>4</b>
2.1 Normas Relacionadas:	5
<b>3. Diretrizes e Objetivos Estratégicos</b>	<b>5</b>
<b>4. Análise de Cenário</b>	<b>6</b>
4.1 Quadro de Pessoal	6
4.1.1 Carreiras e perfil de ingresso	6
4.1.2 Aposentadoria	7
4.1.3 Sexo e Idade	7
4.1.3 Saúde Física e Mental	8
4.2 Estrutura Física	10
4.3 Jornada de Trabalho	10
4.3 Clima Organizacional	11
4.4 Saúde Financeira	12
<b>5. Dimensões da Qualidade de Vida</b>	<b>12</b>
<b>6. Ações</b>	<b>13</b>
6.1 Dimensão de Saúde Mental	13
6.1.1 - Processos de Acompanhamento Psicossocial	13
6.1.2 - Protocolo de Prevenção ao Risco de Suicídio	14
6.1.3 - Protocolo de Prevenção e Cuidados aos Transtornos Mentais	14
6.1.4 - Programa de Atenção à Saúde Mental	14
6.1.5 - Completar o quadro da equipe psicossocial	15
<b>6.2. Dimensão de Saúde Física/Biológica</b>	<b>15</b>
6.2.1 – Avaliações Físicas e Posturais	15
6.2.2 – Programa de Avaliação de Bioimpedância	15
6.2.3 – Promoção da Atividade Física e Movimento	16
6.2.4 – Parcerias Institucionais em Saúde	17
6.2.5 – Divulgação da Cultura de Exercício Físico e Alimentação Saudável	17
6.2.6 - Programa Ergonomia (SEPLAG)	18
6.3 - Dimensão Financeira	18
6.3.1- Programa de Educação para Aposentadoria	18
6.3.2- Programa de Educação Financeira (piloto)	19
6.4- Dimensão intelectual	19
6.4.1 - Capacitação de líderes	19
6.5 - Dimensão socioemocional, ambiental e cultural	20
6.5.1 - Diagnóstico setorial	20
6.5.2 - Equipar e estimular o uso da sala de descompressão	20
6.5.3 - Equipar e estimular o uso Sala de criatividade	20
6.5.4 - Datas alusivas e campanhas	21
6.5.5 - Projeto Integrar	21
6.5.5 - Projeto CGE na realidade (nome a definir)	21





## 1. Apresentação

Um ambiente de trabalho saudável, promovido pela colaboração entre trabalhadores e gestores, é fundamental para a saúde, o bem-estar e a segurança. A saúde e a satisfação no ambiente de trabalho são pilares importantes para o bom desempenho, a produtividade e a prestação de serviços públicos efetivos.

Dessa forma, este Plano de Qualidade de Vida no Trabalho tem como objetivo principal promover o bem-estar físico, mental e social dos servidores da Controladoria-Geral do Estado de Mato Grosso - CGE.

Por meio de um conjunto de ações integradas, busca-se criar um ambiente mais saudável, acolhedor e motivador, valorizando o servidor como o principal ativo da nossa instituição.

Este Plano de Qualidade de Vida no Trabalho é um desdobramento do planejamento estratégico da CGE 2024 - 2027, que prevê a "Implementar a Política de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Agente Público".

## 2. Contextualização

A Organização Mundial de Saúde - OMS definiu qualidade de vida como sendo "a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações".

Já a qualidade de vida no trabalho tem uma diversidade de conceitos que estão mudando com inovações tecnológicas e mudanças culturais.

"A qualidade de vida no trabalho pode ser concebida como uma sensação de bem-estar no trabalho, percebida coletiva e individualmente e que engloba o clima, a cultura da empresa, o interesse no trabalho, as condições de trabalho, o sentimento de envolvimento, o grau de autonomia e responsabilidade, a igualdade, o direito de errar concedido a todos, e o reconhecimento e valorização do trabalho realizado." (Agência Nacional de Melhoria das Condições de Trabalho da França - ANACT).

Dessa forma, a Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de condições físicas, psicológicas, sociais e organizacionais que favorecem o bem-estar do servidor. Inclui desde a ergonomia (cadeira, iluminação, pausas) até fatores emocionais, culturais e de valorização profissional. Busca reduzir riscos ocupacionais, prevenir doenças e promover engajamento, transformando o trabalho em um espaço mais saudável, seguro e produtivo.

A OMS destaca a importância de prevenir ambientes estressantes, combater o assédio e promover a saúde mental e física dos trabalhadores, através de políticas e programas de apoio. Nesse sentido, em 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou uma atualização da NR-01, relativa ao gerenciamento de riscos, que inclui a identificação de riscos psicossociais.





Dados do INSS de 2024 mostram que o país registrou mais de 470 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais. Trata-se do maior número desde 2014, com um crescimento de 68% com relação a 2023. Os maiores motivadores desses afastamentos foram ansiedade, depressão e depressão recorrente. A saúde do servidor afeta diretamente seu local de trabalho, impactando a produtividade, o clima organizacional e a saúde dos colegas.

## 2.1 Normas Relacionadas:

- NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), revisada pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, trouxe inovações importantes, inclusive na forma de tratar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.
- Lei Complementar Nº 502, de 07 de agosto de 2013, "Institui a Política de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso".
- Decreto 1.919 e 1.920 de 29 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" e; Decreto 1.920 - "Cria o Conselho de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso e dá outras providências".
- Decreto 393, de 15 de Janeiro de 2016 - "Institui o Manual de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso".
- Manual de Saúde e Segurança do Trabalho - As diretrizes deste Manual, relativas à "Política de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso - PSST" são de observância obrigatória pelos órgãos e entidades do Executivo Estadual.

## 3. Diretrizes e Objetivos Estratégicos

Este Plano de Qualidade de Vida no Trabalho é guiado pelas seguintes diretrizes:

- **Promover a Saúde Integral:** Desenvolver ações que englobam a saúde física, mental e social dos servidores, prevenindo doenças e promovendo hábitos saudáveis.
- **Melhorar o Ambiente de Trabalho:** Criar um ambiente físico e psicossocial mais seguro, ergonômico e acolhedor, que minimize riscos e maximize o bem-estar.
- **Desenvolver o Potencial Humano:** Oferecer oportunidades de capacitação e crescimento profissional, valorizando as competências e talentos individuais.
- **Fortalecer as Relações Interpessoais:** Fomentar a comunicação aberta, o respeito mútuo e a colaboração entre as equipes, criando um clima organizacional positivo.
- **Incentivar o Equilíbrio:** Incentivar a harmonização entre a vida profissional e a vida pessoal, respeitando a individualidade e as necessidades de cada servidor.

**“Valorizar e desenvolver pessoas”** é um dos três pilares do Planejamento Estratégico 2027-2024 da CGE, juntamente com “Definir e aprimorar processos” e “Qualificar e intensificar entregas”.





O pilar de “Valorizar e desenvolver pessoas” enfatiza a importância do capital humano como o principal ativo da instituição, criando um ambiente de trabalho positivo e motivador. Entre as ações deste pilar estão:

- Fomentar e desenvolver as capacidades técnicas;
- Fomentar e desenvolver as capacidades de liderança;
- Fomentar o desenvolvimento pessoal (saúde, finanças, relacionamentos, etc.);
- Melhorar as relações de trabalho;
- Melhorar o ambiente de trabalho (estrutura);
- Instituir reconhecimentos/condecoração para os servidores do sistema de controle interno, corregedoria e ouvidoria.

#### 4. Análise de Cenário

Para poder orientar as ações a serem desenvolvidas, é importante conhecer o cenário atual da Controladoria Geral do Estado. As informações foram obtidas entre setembro, outubro e novembro de 2025.

##### 4.1 Quadro de Pessoal

Atualmente, a CGE tem um quadro de 199 servidores, entre efetivos, comissionados, terceirizados e outros.

##### 4.1.1 Carreiras e perfil de ingresso

Com relação às carreiras, os servidores estão divididos da seguinte forma:

Perfil	Quantidade	%
Audidores do Estado	99	49,75%
Servidores de outras carreiras - Nível Superior	29	14,57%
Servidores de outras carreiras - Nível Médio	15	7,54%
Servidores exclusivamente comissionados	10	5,03%
Contratos temporários	10	5,03%
Residentes Técnicos e Estagiários	16	8,04%
Terceirizados	16	8,04%
Policiais da Reserva	02	1,04%
Reeducandos (FUNAC)	02	1,04%





**Observação:**

Do total de 99 (noventa e nove) servidores integrantes da carreira de Auditores, 04 (quatro) encontram-se cedidos e 05 (cinco) estão designados para atuação em outros órgãos.

No âmbito das demais carreiras, verifica-se que, do total de 29 (vinte e nove) cargos de Nível Superior, 02 (dois) encontram-se cedidos a outros órgãos, ao passo que, do total de 15 (quinze) cargos de Nível Médio, 01 (um) encontra-se na mesma condição.

**4.1.2 Aposentadoria**

**APOSENTADORIA**



Entre 2025 e 2029

5

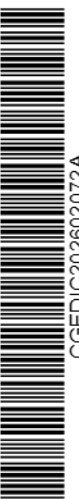
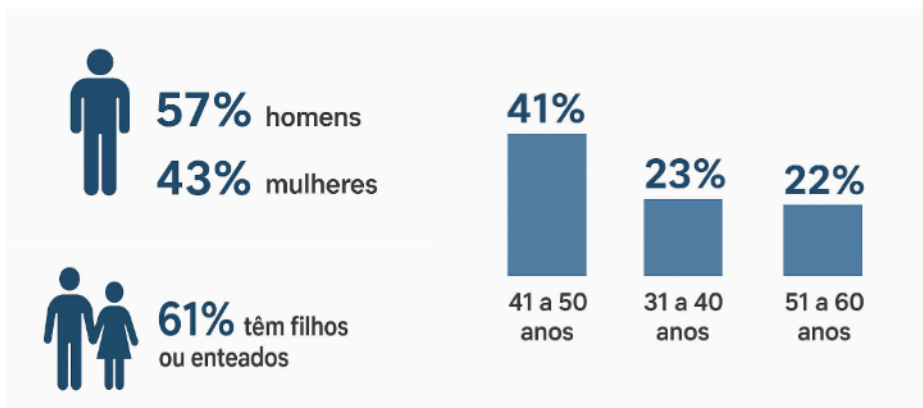


servidores estarão em condições  
(idade e tempo de contribuição)

Desses, 01 irá atingir a idade  
de aposentadoria  
compulsória nesse período

\*condições de aposentadoria considerando o ano de nascimento

**4.1.3 Sexo e Idade**





Quase metade dos servidores estão na faixa etária de 41 a 50 anos, mais conhecida como “meia-idade”, que marca uma fase de transição fisiológica natural. Essa faixa etária exige atenção redobrada à saúde preventiva para garantir um envelhecimento saudável.

As principais preocupações de saúde física e mental incluem a prevenção de doenças crônicas e o manejo do estresse e das mudanças hormonais.

#### 4.1.3 Saúde Física e Mental

Com informações da Ação Vida Saudável do ano de 2025, com participação de 109 pessoas, e também por meio do formulário de pré avaliação física e funcional elaborado pela equipe de Saúde e Segurança do Trabalho da CGE, respondido por 50 pessoas, é possível verificar que os servidores da CGE participantes têm altos índices de sedentarismo e problemas de saúde relacionados ao estilo de vida e ao ambiente de trabalho.



#### DOR CRÔNICA

95% relatam dor frequente, com ênfase em região lombar, pescoço e ombros



**1/3**  
dos servidores relatam dor de intensidade significativa

**53%**  
com diagnóstico como escoliose, hérnia de disco e hipertensão



**Mais de 70%**  
dos servidores relatam que as dores afetam o humor

**70%**  
não praticam atividade física de forma regular



Entre os que praticam, a frequência é baixa (1-2x por semana), com predominância de caminhada e musculação leve

Fonte: Relatório do Projeto Vida Saudável 2025 e formulário de pré avaliação física e funcional - CGE.





Com relação aos afastamentos com mais de três dias, em 2024 foram registrados 62 afastamentos, e em 2025 59 afastamentos

## AFASTAMENTOS PARA CUIDAR DA PRÓPRIA SAÚDE



2024  
62

2025  
59

Fonte: Sistema Estadual de Administração de Pessoal - SEAP

Somam-se a essas informações os cuidados relacionados à faixa etária da maioria dos servidores (41-50 anos) e de outros 22% (51 a 60 anos), em que as preocupações de saúde física e mental englobam:

- Doenças Cardiovasculares;
- Câncer
- Alterações hormonais em homens e mulheres;
- Metabolismo e obesidade;
- Perda Muscular;
- Estresse, ansiedade e depressão;
- Esgotamento (burnout)

Considerando o levantamentos feitos, são necessárias ações de:

1. **Ergonomia e Postura:** medidas de ergonomia do posto de trabalho e ginástica laboral, de modo a reduzir a alta taxa de dor na lombar, pescoço e ombros;
2. **Saúde Preventiva:** um programa de incentivo à atividade física e reeducação alimentar, considerando os altos índices de obesidade/sobrepeso e sedentarismo;
3. **Saúde Mental e Emocional:** O fato de 70% relatarem que a dor afeta o emocional justifica a inclusão de suporte psicológico e ações que promovam o bem-estar mental para lidar com a tensão no trabalho. Da mesma forma, a faixa etária majoritária dos 41 aos 50 anos têm risco de desenvolver problemas como ansiedade e esgotamento.





## 4.2 Estrutura Física

No segundo semestre de 2024, a CGE iniciou uma grande reforma na sua sede, com entrega das salas do piso superior e piso inferior de forma parcial em julho de 2025, e finalização em outubro de 2025.

Nesse projeto, a Secretaria adequou o layout de seus escritórios ao novo padrão do Governo do Estado, com ambientes modernos, integrados e bem iluminados, estimulando a comunicação entre as equipes.

Estão disponíveis também salas de reuniões equipadas com telas. O projeto previu também diversas áreas de convivência e desconpressão. No piso superior são quatro ambientes:

- Área de Convivência, entre as unidades de Ouvidoria e Auditoria;
- Copa aberta com máquina de café, sofá e mesas;
- Sala de Descompressão (a ser equipada);
- Sala de Criatividade (a ser equipada).

No piso inferior, além de uma copa fechada com máquina de café e mesas, estão estruturadas:

- Área de Convivência ao lado da unidade de Administração Sistêmica, com máquina de café;
- Espaço de convivência ao lado do auditório, com copa e mesas para realização de confraternizações.

A reforma contemplou também a atualização do auditório e da sala de treinamento.

Dessa forma, as necessidades de adequações do ambiente de trabalho foram sanadas, restando adaptação para uso de espaços coletivos, especialmente com relação a barulhos.

É necessário também equipar os espaços de criatividade e desconpressão, e estimular o seu uso.

## 4.3 Jornada de Trabalho

Após o fim da reforma do piso superior do prédio, em julho de 2025, todas as equipes retornaram ao expediente presencial. A jornada de trabalho da maioria dos servidores é de 40 horas semanais, com horário flexível dentro do período em que o prédio está aberto, das 07h30 até 18h30. O intervalo de almoço mínimo é de 1 hora.

Considerando as características específicas das suas atividades, os Auditores do Estado com ordem de serviço ficam dispensados do registro do ponto, mantendo a jornada de trabalho presencial.





### 4.3 Clima Organizacional

Foram realizadas três pesquisas de clima organizacional na CGE: SST/SEPLAG 2019/2020 (respondida por 92 servidores); e as pesquisas de clima da CGE: 2023 (respondida por 75 servidores) e 2024 (respondida por 83 servidores),

No questionamento sobre “O clima organizacional na CGE é:”, a percepção dos servidores permaneceu semelhante nos últimos dois anos, na faixa de **60% para “Excelente” e “Bom”**.

No questionamento sobre “O clima organizacional na CGE é:”, a percepção dos servidores permaneceu semelhante nas últimas pesquisas dos dois últimos anos, na faixa de **60% para “Excelente” e “Bom”**.



Por outro lado, as três pesquisas apontam para as mesmas situações:

- Comunicação institucional fraca;
- Feedback e reconhecimento;
- Lideranças despreparadas;
- Falta de capacitação e desenvolvimento;
- Infraestrutura e ergonomia deficitárias;
- Sobrecarga e risco psicossocial;
- Falhas nos processos, metas e governança interna;
- Os diagnósticos são repetidos, consistentes e convergentes.

Em perguntas qualitativas, realizadas nas duas pesquisas de clima, percebe-se a recorrência de temas de insatisfação, como:

- Relacionamento com gestores, comunicação e feedback;
- Valorização;
- Crescimento profissional;
- Regime de trabalho presencial;
- Diferenças de regras entre as carreiras (registro de ponto, capacitações, valorização).





#### 4.4 Saúde Financeira

A saúde financeira pode gerar impactos na produtividade, bem-estar e oferecer riscos à integridade. Para analisar o conhecimento com relação a empréstimos consignados e o comprometimento de renda e endividamento dos servidores, no início de 2025 foi enviado um formulário, respondido por 61 pessoas.

A pesquisa revela dependência do crédito consignado e a existência de dívidas de alto custo, expondo uma parcela significativa dos servidores a um elevado risco financeiro:

- 78% utilizaram crédito consignado nos últimos três anos,
- 60% têm outras dívidas que comprometem a renda, como financiamento e cartões de crédito.

É importante lembrar que cerca de 27% são colaboradores sem estabilidade (exclusivamente comissionados, contratados, residentes técnicos, estagiários, terceirizados). Para este grupo, a manutenção do emprego e da fonte de renda também é um fator importante na dinâmica da qualidade de vida.

Para minimizar riscos, é importante desenvolver ações de educação financeira, com foco em orçamento, reserva de emergência, planejamento de aposentadoria, além de conhecimento de juros e de renegociação de dívidas.

### 5. Dimensões da Qualidade de Vida

Para este plano utilizamos a metodologia desenvolvida pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV). A qualidade de vida no trabalho é dividida em cinco dimensões, que contemplam os seguintes aspectos:

**Dimensão de Saúde Mental** - Refere-se ao equilíbrio emocional no ambiente de trabalho. Envolve estratégias de prevenção ao estresse, ansiedade e adoecimento psíquico, bem como apoio psicossocial e combate ao assédio moral.

**Dimensão de Saúde Física/Biológica** - Relaciona-se ao cuidado direto com o corpo. Inclui pausas para descanso, ergonomia adequada, alimentação equilibrada e incentivo à atividade física. Essas medidas são fundamentais para prevenir agravos ocupacionais, reduzir absenteísmo e melhorar a disposição e a produtividade dos servidores.

**Dimensão Financeira** - Relaciona-se à segurança e organização da vida econômica do servidor. O planejamento financeiro reduz preocupações externas, aumenta a tranquilidade e reflete em melhor desempenho no trabalho.

**Dimensão Intelectual** - Trata-se do acesso a treinamentos, capacitações e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. A atualização de conhecimentos amplia a autonomia do servidor em sua prática laboral.

**Dimensão Socioemocional, Ambiental e Cultural** - Engloba o relacionamento saudável entre colegas e gestores, o respeito às diferenças e a valorização da diversidade cultural. Um ambiente harmônico e inclusivo promove sentimento de pertencimento e reduz conflitos.





## 6. Ações

A promoção da saúde no trabalho depende da relação equilibrada entre as condições de trabalho e o bem-estar de cada pessoa. O desequilíbrio entre vida pessoal e trabalho pode causar estresse, esgotamento, ansiedade e depressão.

As ações propostas desenvolvem atividades terapêuticas para melhorar a saúde física e mental dos servidores.

O objetivo é fortalecer as capacidades mentais e oferecer suporte emocional; reduzir a fadiga, o estresse e evitar depressão.

Um ambiente mais harmônico e acolhedor também pode melhorar a percepção individual e coletiva sobre as relações de trabalho, impactando a resposta do servidor às demandas diárias e a produtividade das equipes.

As ações estão organizadas de acordo com as dimensões da qualidade de vida com as quais mais se relacionam. Algumas ações têm caráter transversal porque dialogam com mais de uma dimensão.

### 6.1 Dimensão de Saúde Mental

Nesta dimensão, as ações planejadas são focadas no Programa Saúde e Segurança no Trabalho-SST, que inclui os processos de acompanhamento psicossocial, oferecido a todos os servidores, em especial aos servidores afastados para tratamento de saúde e por diagnóstico de transtorno mental.

O processo de acompanhamento psicossocial pode ser desdobrado nos protocolos específicos de prevenção ao risco de suicídio e de prevenção e cuidados aos transtornos mentais.

O programa e os protocolos são coordenados pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, que é o órgão central de gestão de pessoas.

#### 6.1.1 - Processos de Acompanhamento Psicossocial

**Objetivo:** Acompanhar o servidor em situação adversa, como afastamento para tratamento de saúde e diagnóstico de transtorno mental, entre outros. Oferecer escuta qualificada, orientações e psicoeducação para apoiar a reabilitação do servidor e reinserção no trabalho. Encaminhar o servidor para tratamento especializado quando necessário.

**Público-Alvo:** Servidores afastados para tratamento de saúde e por transtorno mental. Também atender demandas espontâneas e institucionais, servidores que assinaram Termo de Ajustamento de Conduta – TAC e outros casos relevantes.

**Periodicidade:** Acompanhamento durante o período do afastamento, conforme o caso.

**Indicador:** Quantidade de atendimentos por ano.





### 6.1.2 - Protocolo de Prevenção ao Risco de Suicídio

**Objetivo:** Prevenir os riscos relacionados ao suicídio utilizando protocolo padronizado para identificar, orientar, intervir, acompanhar e encaminhar os casos de comportamento suicida.

**Público-Alvo:** Todos os servidores, sejam eles em acompanhamento psicossocial ou pela busca por meio da demanda espontânea.

**Periodicidade:** Acompanhamento durante o período do afastamento, conforme o caso.

**Indicador:** Quantidade de Atendimentos por ano.

### 6.1.3 - Protocolo de Prevenção e Cuidados aos Transtornos Mentais

**Objetivo:** Ampliar o acompanhamento psicossocial de servidores com sintomas de transtornos mentais por meio de protocolos padronizados. Encaminhar servidores para atendimento com profissionais especializados em saúde mental, por meio de plataforma de serviços de psicoterapia on-line e telemedicina.

**Público-Alvo:** Servidores com sintomas de transtornos mentais, ou a busca por demanda espontânea.

**Periodicidade:** Acompanhamento durante o período do afastamento, conforme o caso.

**Indicador:** Quantidade de Atendimentos por ano.

### 6.1.4 - Programa de Atenção à Saúde Mental

**Objetivo:** Prevenir, identificar e intervir nos fatores de riscos psicossociais que podem levar o servidor ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Promover o bem-estar, reduzir o absenteísmo e melhorar a capacidade laboral, por meio de análise situacional do ambiente de trabalho e percepção da saúde psíquica dos servidores. São realizadas ações integradas e utilizados métodos diagnósticos baseados em evidências práticas reconhecidas na área da saúde mental.

**Público-Alvo:** Servidores efetivos, comissionados, contratados, estagiários e residentes técnicos.

**Periodicidade:** A disposição e análise do Comitê central junto ao Comitê setorial do órgão.

**Indicador:** Resultado da pesquisa aplicada.





### 6.1.5 - Completar o quadro da equipe psicossocial

**Objetivo:** Completar o quadro da equipe psicossocial agregando ao quadro da CGE um profissional de assistência social, conforme orientado pelo órgão central SEPLAG.

## 6.2. Dimensão de Saúde Física/Biológica

Nesta dimensão as ações definidas são relacionadas a avaliações físicas e posturais, estímulo à atividade física e à descompressão no ambiente de trabalho. A CGE aderiu ao programa Vida saudável, da SEPLAG, que permite o encaminhamento de servidores que realizam a bioimpedância para acompanhamento nutricional, endocrinológico e ortopédico.

### 6.2.1 – Avaliações Físicas e Posturais

**Objetivo:** Identificar precocemente falhas na postura, desequilíbrios musculares e limitações físicas que possam surgir na rotina de trabalho. O foco é prevenir doenças ocupacionais e promover a saúde integral de cada servidor.

As informações permitem a elaboração de planos de intervenção personalizados e o direcionamento mais eficaz das práticas de ginástica laboral e funcional.

**Público-Alvo:** Todos os servidores da CGE.

**Periodicidade:** Trimestral, com posterior reavaliação e análise das demandas levantadas.

**Indicador:** Quantidade de servidores avaliados por ano e quantidade de avaliações realizadas.

### 6.2.2 – Programa de Avaliação de Bioimpedância

**Objetivo:** Monitorar a composição corporal dos servidores para oferecer um cuidado integral e personalizado à saúde.

A CGE, em parceria com a SEPLAG, utiliza a bioimpedância para avaliar indicadores fundamentais, como:

- Percentual de gordura e massa magra;
- Hidratação (água corporal);
- Metabolismo basal.

Os dados orientam o suporte nutricional, endocrinológico e multiprofissional, permitindo o direcionamento a especialistas, se necessário.

**Periodicidade:** Mensal

**Público-Alvo:** Todos os servidores da CGE





**Indicador:** Quantidade de servidores avaliados por ano e quantidade de avaliações realizadas.

### 6.2.3 – Promoção da Atividade Física e Movimento

**Objetivo:** Incentivar a prática regular de exercícios no trabalho para promover saúde e bem-estar. Fortalecer uma cultura de prevenção que traga benefícios diretos aos servidores e à instituição.

#### 6.2.3.1 – Ginástica Laboral

**Objetivo:** Implementar pausas ativas durante o expediente com exercícios simples, rápidos e acessíveis a todos, com os seguintes benefícios:

- **Prevenção:** Evita dores e distúrbios causados por movimentos repetitivos.
- **Físico:** Melhora a postura, a mobilidade e a circulação sanguínea.
- **Mental:** Reduz os níveis de estresse e a fadiga física.
- **Bem-estar:** Garante mais disposição e saúde durante e após o trabalho.

**Periodicidade:** Duas a três vezes por semana, em sessões de 10 a 15 minutos em todos os setores da CGE.

**Público-Alvo:** Todos os servidores da CGE

**Indicador:** Quantidade de sessões por ano e quantidade de participantes

#### 6.2.3.2 – Ginástica Funcional

**Objetivo:** Treinar o corpo para os movimentos do dia a dia, aumentando a força, o equilíbrio e a coordenação por meio de exercícios que trabalham várias articulações ao mesmo tempo. Estimular o hábito de praticar atividades físicas de forma regular e segura.

**Periodicidade:** Semanal, com sessões de 40 a 50 minutos, em formato de circuito.

**Público-Alvo:** Todos servidores da CGE.

**Indicador:** Quantidade de sessões por ano e quantidade de participantes.

#### 6.2.3.3 – Atividades Complementares e Esportes Coletivos

**Objetivo:** Diversificar as opções de exercícios na instituição, oferecendo acesso a espaços de treino e modalidades esportivas em grupo, com atividades que atendem a diferentes gostos, perfis e níveis de preparo físico.

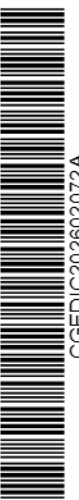
**Periodicidade:** Semanal

**Público-Alvo:** Todos servidores da CGE.

**Indicador:** Quantidade de atividades por ano e quantidade de participantes

#### 6.2.3.4 – Projeto de Voleibol – Prática de Jogo e Plano de Treino Futuro

**Objetivo:** Consolidar o voleibol como uma prática esportiva oficial entre os servidores da CGE e demais órgãos, promovendo integração, saúde e combate ao sedentarismo, oferecendo:





- **Integração Social:** Fortalece o espírito de equipe e o equilíbrio emocional.
- **Saúde e Bem-estar:** Reduz o estresse por meio de uma prática física dinâmica e coletiva.
- **Uso de Espaços:** Otimiza as estruturas esportivas da Academia da SESP em parceria com a SEPLAG.

**Periodicidade:** Semanal em formato de jogos livres, com futura implementação de treinos educativos e direcionados, conforme cronograma e estrutura disponíveis.

**Público-Alvo:** Todos servidores da CGE.

**Indicador:** Quantidade de aulas por ano e quantidade de participantes.

#### 6.2.4 – Parcerias Institucionais em Saúde

**Objetivo:** Ampliar a rede de cuidados ao servidor por meio de parcerias com outras instituições do Estado. O foco é facilitar o acesso a serviços de saúde, otimizar recursos e garantir um atendimento preventivo e completo. Parcerias já estabelecidas:

- **SEPLAG:** Responsável pelo acompanhamento nutricional, endocrinológico e pela equipe multiprofissional;
- **MT Saúde Itinerante:** Aferição de glicemia e pressão arterial;
- **MT Prev:** Apoio em ações de previdência e bem-estar a longo prazo;
- **Academia da SESP:** Disponibiliza infraestrutura para treinos e atividades físicas.

**Periodicidade:** Bimestral

**Público-Alvo:** Todos servidores da CGE.

**Indicador:** Quantidade de ações por ano e quantidade de servidores atendidos.

#### 6.2.5 – Divulgação da Cultura de Exercício Físico e Alimentação Saudável

**Objetivo:** Incentivar hábitos permanentes de saúde, bem-estar e ergonomia. Para que a atividade física e a alimentação equilibrada façam parte da cultura diária do servidor, promovendo mudanças reais e sustentáveis. Realização de oficinas, palestras e campanhas sobre nutrição, hidratação e ergonomia, entre outros temas relacionados.

**Periodicidade:** Mensal.

**Público-Alvo:** Todos servidores da CGE.

**Indicador:** Quantidade de materiais de divulgação por ano. Quantidade de eventos por ano / Quantidade de participantes.

#### 6.2.6 - Programa Ergonomia (SEPLAG)

**Objetivo:** Identificar e corrigir falhas no ambiente de trabalho (físicas ou ambientais) para prevenir riscos à saúde e garantir a segurança de todos, seguindo as diretrizes de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).





Em 2025 a SEPLAG realizou a Pesquisa de Riscos Psicossociais e uma análise técnica detalhada com especialistas em Segurança do Trabalho. Com base nos resultados, serão estruturadas medidas para corrigir problemas e prevenir novos riscos.

**Público Alvo:** Todos os servidores da CGE.

**Periodicidade:** A definir conforme cronograma e disponibilidade técnica da SEPLAG, considerando a necessidade de reavaliações periódicas e monitoramento contínuo das intervenções implementadas.

**Indicador:** Quantidade de aferições realizadas.

## 6.3 - Dimensão Financeira

### 6.3.1- Programa de Educação para Aposentadoria

**Objetivo:** Criar um espaço de diálogo para que o servidor reconheça novas possibilidades diante da aposentadoria. O foco é promover a saúde, prevenir riscos emocionais e garantir qualidade de vida nessa nova etapa.

Como funciona: O programa é dividido em um encontro inicial de orientações e mais 7 encontros semanais (presenciais ou on-line), com os seguintes temas:

- Trajetória de vida: Olhar para o caminho percorrido.
- Mundo de possibilidades: Reflexões sobre o novo ciclo.
- Família: O impacto da aposentadoria nas relações familiares.
- Educação Financeira: Como organizar as finanças para o futuro.
- Previdência e Leis: Entender os aspectos legais e direitos.
- Plano de Ação: Planejamento de futuro e novo estilo de vida.
- Encerramento: Conclusão da jornada de preparação.

**Público-Alvo:** Todos os servidores da CGE

**Periodicidade:** A depender do comitê central

**Indicador:** Quantidade de ciclos realizados / Quantidade de participantes / Pesquisa de satisfação feita a cada encontro.

### 6.3.2- Programa de Educação Financeira (piloto)

**Objetivo:** Auxiliar os servidores a organizar a sua saúde financeira, oferecendo informações sobre poupança, crédito, investimentos, além de direitos relacionados à finanças pessoais.

**Público-Alvo:** Todos os servidores da CGE.

**Periodicidade:** a definir.





**Indicador:** Servidores qualificados.

## 6.4- Dimensão intelectual

### 6.4.1 - Capacitação de líderes

**Objetivo:** Fortalecer a liderança da CGE/MT e aprimorar a gestão de equipes por meio do desenvolvimento de competências gerenciais e comportamentais. O foco é alcançar os objetivos institucionais e elevar a qualidade de vida no trabalho, contando com o apoio da Escola de Governo.

#### 6.4.1.1 - Cursos Norteadores

**Objetivo:** Oferecer conteúdo prático e aplicável aos gestores. Para garantir uma gestão eficiente, foram definidos temas estratégicos.

Tema do Curso	O que será desenvolvido (Objetivo)
Gestão por Competência	Alinhar os objetivos da CGE às capacidades individuais, promovendo valorização e eficiência.
Comunicação Assertiva	Melhorar as interações e a escuta ativa para reduzir ruídos e conflitos internos.
Feedback e Delegação	Aprender a dar retornos construtivos e distribuir tarefas conforme o perfil de cada servidor.
Habilidades Gerenciais	Integrar teoria e prática para uma liderança ética, estratégica e humana.

**Público-Alvo:** Líderes setoriais da CGE/MT.

**Periodicidade:** A cada 4 anos (vinculada ao ciclo de mudança de gestão), ou conforme necessidade

**Indicador:** Percentual de líderes capacitados e avaliação de satisfação (reação).

#### 6.4.1.2 - Troca de Experiência com mentoria mediadora

**Objetivo:** Oferecer acompanhamento próximo e orientação individual ou coletiva. Por meio de um profissional experiente em gestão pública, os líderes poderão trocar vivências, apoiar uns aos outros na tomada de decisão e fortalecer sua atuação.

**Público-Alvo:** Líderes setoriais da CGE

**Periodicidade:** Trimestral ao longo de 1 (um) ano, com possibilidade de reaplicação em períodos de mudança de gestão.

**Indicador:** Percentual de líderes setoriais capacitados em Gestão por Competências em relação ao total de líderes existentes na CGE/MT e avaliação de reação.





## 6.5 - Dimensão socioemocional, ambiental e cultural

### 6.5.1 - Diagnóstico setorial

**Objetivo:** Entender a fundo as atividades e a estrutura da CGE para identificar o que impacta a qualidade de vida no trabalho em cada área de atuação. Com esse diagnóstico, poderemos reconhecer as áreas que precisam de mais apoio, treinamento ou intervenções psicossociais.

A partir dos resultados, serão planejadas ações estratégicas como:

- Diálogo: Rodas de conversa e melhoria da comunicação.
- Gestão: Capacitação em liderança e apoio na delegação de tarefas.
- Saúde: Redução de sobrecargas e promoção de um ambiente mais saudável.

**Público-Alvo:** Líderes setoriais e servidores subordinados da Controladoria Geral do Estado de Mato Grosso

**Periodicidade:** A cada 4 (quatro) anos, preferencialmente vinculada ao ciclo de mudança de gestão ou de reestruturação setorial.

**Indicador:** Percentual de setores diagnosticados em relação ao total de setores da CGE/MT e percentual de líderes e servidores participantes do processo diagnóstico

### 6.5.2 - Equipar e estimular o uso da sala de desconpressão

**Objetivo:** Oferecer um refúgio temporário da rotina de trabalho. É um ambiente planejado para momentos de pausa, descanso e relaxamento, focado no cuidado com a saúde mental, emocional e física de todos os colaboradores.

**Público-Alvo:** todos os servidores da CGE.

### 6.5.3 - Equipar e estimular o uso Sala de criatividade

**Objetivo:** Oferecer um espaço dinâmico e flexível para estimular a inovação e a colaboração. Ao contrário de ambientes tradicionais, este local é planejado para despertar a imaginação e facilitar o trabalho em equipe.

**Público-Alvo:** todos os servidores da CGE.

### 6.5.4 - Datas alusivas e campanhas

Campanhas e palestras de conscientização sobre temas relevantes:

- Janeiro - Conscientização sobre saúde mental - Evento/comunicado institucional;
- Fevereiro - Carnaval campanha conscientização - Comunicado institucional;
- Março - 08 Dia internacional da mulher - Evento;
- Abril - Abril azul (Conscientização sobre autismo); Abril verde (conscientização sobre saúde e segurança no trabalho) - Comunicação institucional;





- Maio - Dia das mães - Evento;
- Junho - Conscientização da violência contra a pessoa idosa - comunicado institucional;
- Agosto - Agosto Lilás (Conscientização para o fim da violência contra a mulher) - Comunicado institucional; Dia dos Pais - Evento;
- Setembro - Setembro Amarelo (Prevenção ao suicídio) - Evento ou comunicado institucional;
- Outubro e novembro - Outubro Rosa e novembro azul (Conscientização sobre o Câncer de Mama e próstata) - Evento; 28 Dia do servidor público - Evento ou comunicado institucional;
- Dezembro - Natal e Ano novo - Comunicado institucional;
- Aniversariantes de cada mês (Trimestral).

#### 6.5.5 - Projeto Integrar

**Objetivo:** Garantir que todos os novos profissionais, independentemente do tipo de vínculo, recebam as boas-vindas adequadas e estejam alinhados à missão, visão e aos valores da CGE-MT. O foco é fortalecer a cultura da casa e criar um ambiente ético e colaborativo desde o primeiro dia.

**Público-Alvo:** Novos servidores de todos os vínculos.

**Periodicidade:** Conforme necessário e revisão anual.

#### 6.5.5 - Projeto CGE na realidade (nome a definir)

**Objetivo:** Estimular uma cultura de auditoria interna orientada à realidade das políticas públicas por meio da aproximação dos auditores da CGE com as rotinas operacionais dos órgãos finalísticos. Propõe-se um modelo de vivência institucional, em que os auditores conheçam in loco as rotinas e desafios das unidades de atendimento ao cidadão.

**Sugestão de Visitas:**

- Farmácia de Alto Custo;
- Hospital Geral / Hospital Adauto Botelho;
- Unidade Prisional - Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto / POMERI;
- POLITEC / DEDICA / DEA

**Público-Alvo:** Auditores do estado, podendo estender aos demais servidores do órgão.

**Periodicidade:** Trimestral

