

Censo do Funcionalismo Público da Prefeitura Municipal do Salvador 2024



CENSO
do Funcionalismo Público
da Prefeitura de Salvador

Secretaria de
Gestão



SALVADOR
PREFEITURA



Tiago Washington Marcos
Sônia Gilson Patrícia Luiz
Ana Ricardo Cleide Ícaro Antônio
Carlos Daniel Jaqueline Fabiana
Edvaldo Elaine
Victor Igor André
Cláudia Tatiana
Camila
José Carolina
Cássia
Paulo Yuri
Thaís
Eduardo
Luciana Roberto
Aline Edvaldo Bianca
Rita
Alexandre
Aline
Rosângela Augusto
Simone
Wesley Tereza
Jorge
Bárbara Catia
Fábio
Cíntia
Elisabete
Daniela

Censo do Funcionalismo Público da Prefeitura Municipal do Salvador 2024

Salvador | Bahia | Dezembro 2024



Secretaria de
Gestão





SALVADOR
PREFEITURA

Prefeitura Municipal do Salvador
Secretaria Municipal de Gestão

Prefeito
Bruno Soares Reis

Vice-Prefeita
Ana Paula Matos

Secretário Municipal de Gestão
Rodrigo Santos Alves

Subsecretária Municipal de Gestão
Rafaella Pondé Cerdeira

Diretora-Geral de Gestão de Pessoas
Mariana Trocoli Nunes Guedes

Especialistas em Políticas Públicas
Ana Carolina Reis Santos
Diêgo Edington Argôlo

Publicação:
Censo do Funcionalismo Público
da Prefeitura Municipal do Salvador 2024
Salvador, dezembro de 2024

Concepção
Rodrigo Santos Alves
Rafaella Pondé Cerdeira
Mariana Trocoli Nunes Guedes

Organização
Ana Carolina Reis Santos
Diêgo Edington Argôlo

Produção de textos e dados
Mariana Trocoli Nunes Guedes
Ana Carolina Reis Santos
Diêgo Edington Argôlo

Projeto Gráfico e Editoração
Vanessa Gomes

Revisão de Texto
Micheline Chahoud da Silva

Agradecimentos

Ao Prefeito Bruno Reis, pela confiança no trabalho, apoio constante e por ser um verdadeiro entusiasta de uma gestão eficiente e inovadora.

À Vice-Prefeita Ana Paula Matos, pela parceria sólida e presença sempre atenta e inspiradora.

À Subsecretária Rafaella Pondé, pela mobilização incansável dos gestores e participantes, pela excelente organização junto aos setores de comunicação e tecnologia e por todo o suporte.

Aos colegas Secretários e Dirigentes de Órgãos e Entidades Municipais, pelo esforço em engajar suas equipes e apoio irrestrito a esta proposta desde o início.

À Diretora de Gestão de Pessoas Mariana Trocoli e aos Especialistas em Políticas Públicas Carolina Reis e Diêgo Edington, pelo planejamento detalhado, estruturação cuidadosa, execução exemplar do projeto e análise criteriosa dos resultados obtidos.

À equipe técnica da Diretoria de Gestão de Pessoas, pelo suporte incansável aos participantes no acesso e resposta ao Censo.

Ao Núcleo de Tecnologia da Informação da SEMGE, pela competência técnica no desenvolvimento da plataforma, acompanhamento e suporte contínuo durante todas as etapas.

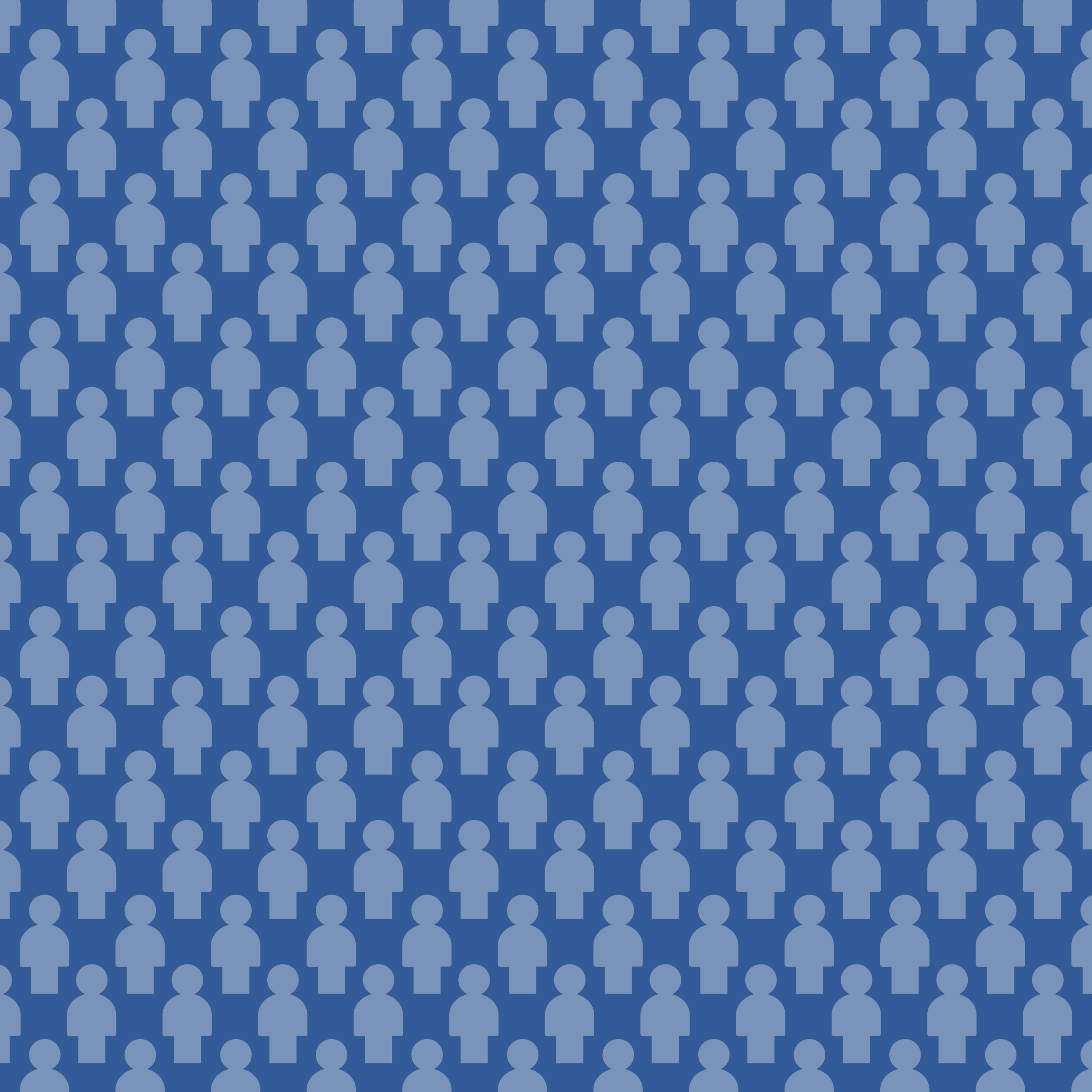
Aos Setores de Gestão de Pessoas dos Órgãos e Entidades, pela mobilização ativa, apoio fundamental aos participantes e pelo empenho na divulgação.

E a todas as pessoas que responderam ao Censo, razão e finalidade desta iniciativa, que a concretizaram e fizeram com que alcançasse seu propósito.

Rodrigo Santos Alves
Secretário Municipal de Gestão

Sumário

	Carta do Prefeito.....	5
	Carta de Apresentação.....	6
	Introdução.....	7
	1 Dados Pessoais e Funcionais.....	14
	2 Dados Sociodemográficos.....	21
	3 Saúde e Qualidade de Vida.....	30
	4 Formação Acadêmica.....	38
	5 Percepções sobre o Trabalho.....	43
	6 Espaço da Palavra.....	45
	Conclusão.....	47
	Anexos.....	49



Carta do Prefeito



É com muito orgulho que entregamos à sociedade soteropolitana os resultados desse projeto tão relevante: o **Censo do Funcionalismo Público da Prefeitura Municipal do Salvador 2024**.

O Censo é um reconhecimento aos agentes públicos do Município e reflete a importância de conhecer aqueles que constroem a Administração Pública Municipal.

Para além dos dados e informações obtidos, esta iniciativa representa um compromisso com a gestão de pessoas e constitui uma ferramenta importante para compreender o perfil e as necessidades do funcionalismo da cidade.

**Agradecemos a dedicação
e o empenho de cada pessoa
que integra a Prefeitura,
certos de que, juntos,
construiremos uma Salvador
ainda melhor para todos.**

Bruno Soares Reis
Prefeito

Carta de Apresentação

Onze meses

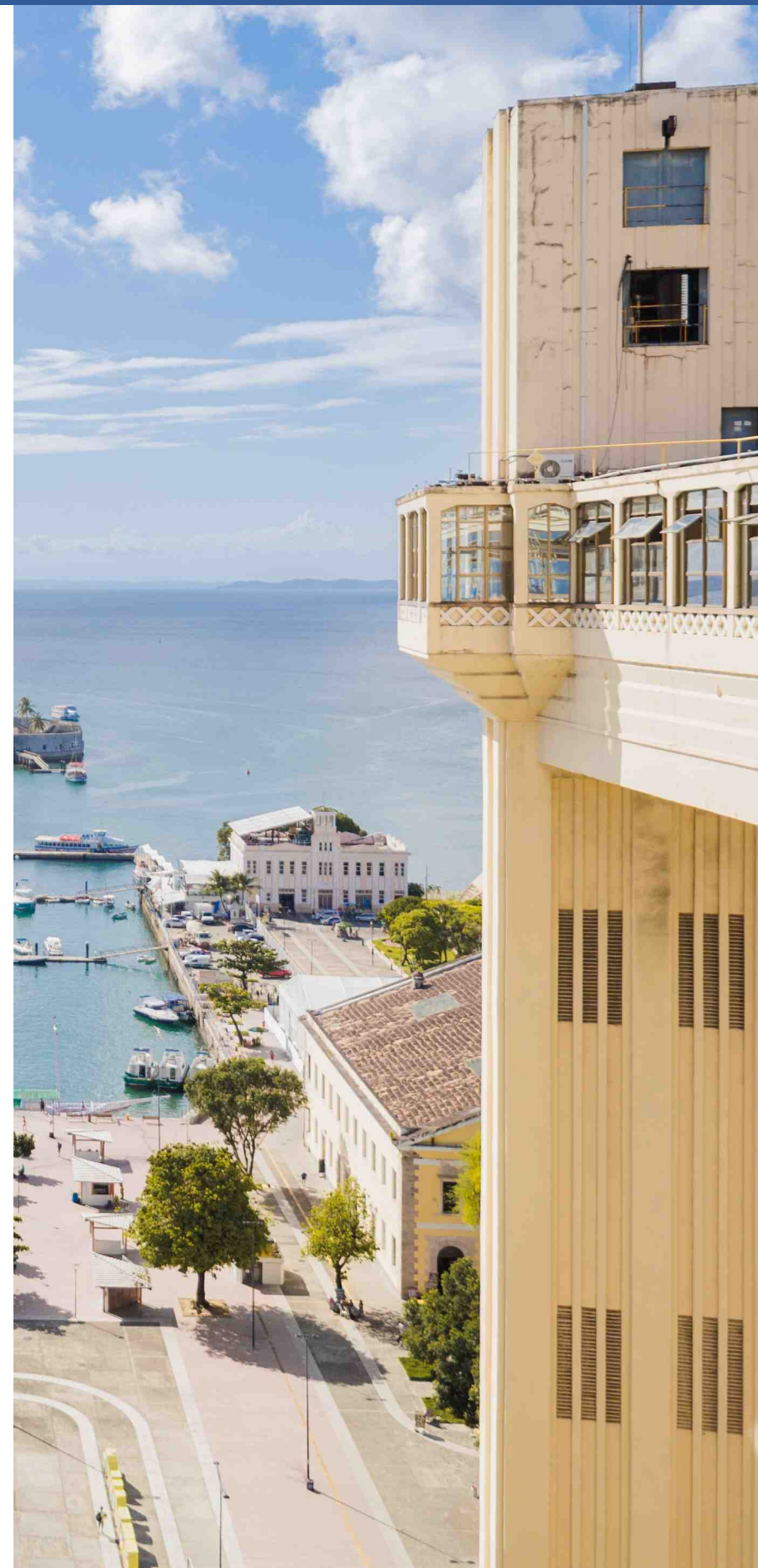
Este foi o período necessário para gestar o projeto e executar a primeira edição do **Censo do Funcionalismo Público da Prefeitura do Salvador**. Foi um trabalho desafiador, arrojado e pioneiro. Salvador, a primeira capital do Brasil, é também precursora ao realizar pesquisa integral, a fim de formar um retrato das 29.041 pessoas que constroem a Administração Municipal.

Neste livro, a Secretaria Municipal de Gestão examina os dados colhidos de servidores, empregados públicos e estagiários. Exploramos aspectos demográficos, funcionais, sociais, de saúde e profissionais desse grupo. Trata-se de oportunidade única de analisar dados que revelam não apenas as características objetivas — como faixa etária, gênero, escolaridade e distribuição geográfica —, mas também os fatores subjetivos, como motivação, satisfação no trabalho e percepção sobre as condições de atuação.

A proposta do Censo do Funcionalismo Público vai além dos números. Nosso objetivo é tornar sua realização periódica e transformá-lo numa ferramenta de gestão. Com os dados do Censo, será possível interpretar as tendências, identificar padrões e levantar questões cruciais para o futuro do serviço público, como mudança no perfil dos agentes públicos, os principais desafios enfrentados em sua rotina e suas demandas.

Ao reunir e interpretar esses dados, buscamos oferecer aos gestores públicos e à sociedade um instrumento valioso para o entendimento e a valorização das pessoas que constroem a Administração Pública Municipal. Dessa maneira, deixamos nosso legado e construímos bases sólidas, que possibilitarão às próximas gestões seguir avançando nas políticas de pessoas do Município de Salvador.

Rodrigo Santos Alves
Secretário Municipal de Gestão



Introdução

Em 2024, o Município do Salvador deu um passo importante na construção de um retrato preciso e detalhado de seu corpo funcional ao instituir o Censo do Funcionalismo Público da Prefeitura do Salvador, amparado pelo Decreto Municipal nº 39.315, de 18 de outubro de 2024. A pesquisa foi planejada e coordenada no âmbito da Secretaria Municipal de Gestão (SEMGE), por meio da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP).

A opção pela realização de um Censo reflete o interesse em conhecer a totalidade do quadro de pessoal do Município, aumentando a precisão e a representatividade dos dados obtidos. Deste modo, foram coletados dados dos servidores e empregados públicos, ocupantes de cargos em comissão, os contratados sob o Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) e os estagiários da Municipalidade.

O levantamento dos dados foi feito por meio de questionário eletrônico, o que garantiu praticidade e acessibilidade para todos os envolvidos, que ficou disponível entre 22 de outubro e 24 de novembro de 2024. A adesão ao processo foi alta, com 92% das 29.041 pessoas que integram o público-alvo preenchendo o questionário dentro do prazo estipulado, o que reflete o compromisso e o interesse dos respondentes em contribuir para a melhoria da gestão pública municipal.

Uma característica importante do Censo foi a preservação da confidencialidade dos dados dos participantes. As respostas foram tratadas de forma a preservar o anonimato, sendo apresentadas de forma agregada e sem identificação individual. Essa anonimização é essencial em estudos com informações de natureza sensível, pois permite respostas mais livres e honestas.

O Censo abordou uma ampla gama de aspectos relacionados à vida profissional e pessoal dos participantes, com o intuito de fornecer uma visão holística do quadro de agentes públicos do município do Salvador. As questões foram organizadas nos módulos temáticos: Dados Pessoais; Dados Funcionais;

Forma de Ingresso; Informações dos Dependentes; Dados Sociodemográficos; Saúde e Qualidade de Vida; Formação Acadêmica; Ambiente e Relações de Trabalho e, por fim, um espaço dedicado à opinião dos participantes, denominado Espaço da Palavra.

Um aspecto interessante dos resultados do Censo é que os dados coletados no âmbito do funcionalismo do Município apresentam convergência com resultados obtidos em estudos e pesquisas populacionais de âmbito nacional em muitas variáveis.

Por exemplo, a distribuição dos grupos sanguíneos no funcionalismo público de Salvador seguiu padrões muito similares aos encontrados em estudos nacionais. No Brasil, segundo o Ministério da Saúde, os grupos sanguíneos mais comuns são o O e o A, o que foi encontrado na mesma ordem de prevalência entre os integrantes do funcionalismo municipal pesquisado.

Da mesma forma, a autodeclaração racial, uma variável importante para análise da diversidade social e étnica, também revelou resultados alinhados com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo as informações do Censo populacional de 2022, realizado pelo Instituto, em Salvador, 83% das pessoas se autodeclararam pretas ou pardas. Este foi o mesmo número encontrado no Censo do Funcionalismo, de acordo com a autodeclaração do total de participantes, incluindo estagiários.

Este livro apresenta os resultados dessa pesquisa, oferecendo uma análise aprofundada das informações coletadas e destacando as principais tendências, desafios e oportunidades para a gestão de pessoas da Prefeitura Municipal do Salvador. A partir desses dados, será possível traçar estratégias mais eficazes para a valorização do corpo funcional e para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, saudável e alinhado às necessidades e expectativas da população que serve.

METODOLOGIA

A metodologia adotada para a realização do **Censo do Funcionalismo Público da Prefeitura do Salvador** baseou-se em uma abordagem quantitativa e qualitativa, na qual foram levantados dados objetivos e percepções subjetivas dos participantes. Esta escolha possibilitou a análise detalhada do perfil e das condições dos agentes públicos em relação ao seu trabalho no serviço público municipal.

Para a coleta das respostas, que ocorreu do dia 22 de outubro a 24 de novembro de 2024, foram confeccionados dois tipos de questionários eletrônicos. Um questionário aplicado aos servidores e empregados públicos, ocupantes de cargos em comissão e aos contratados sob o Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) e o outro exclusivamente para os estagiários. Apesar de haver questões idênticas entre ambos, foram excluídas perguntas sensíveis do questionário dos estagiários, visto que este público é integrado por algumas pessoas com idade inferior a 18 anos.

O instrumento da pesquisa foi estruturado eminentemente com questões objetivas e, antes de ser aplicado ao público-alvo, o questionário passou por uma fase de testes com pessoas de diferentes níveis de formação acadêmica e que não estavam elegíveis para participar do Censo. Essa etapa teve como objetivo a verificação da clareza e a compreensão das perguntas formuladas, visando garantir que, independentemente do grau de escolaridade, os respondentes pudessem entender e responder adequadamente. A diversidade de perfis dos participantes dos testes foi essencial para identificar possíveis ambiguidades ou pontos de melhoria nas questões, o que possibilitou ajustes importantes antes da aplicação definitiva da pesquisa.

A realização desse teste prévio foi fundamental para assegurar a qualidade e a confiabilidade dos dados coletados. Ao garantir que o questionário estivesse mais maduro e compreensível aos agentes públicos do município, os quais possuem variados níveis de escolaridade, a pesquisa se tornou mais inclusiva, refletindo com maior precisão a realidade do funcionalismo público municipal. Além disso, a adaptação das perguntas conforme os resultados dos testes ajudou a minimizar o risco de respostas equivocadas ou incompletas, aumentando a validade dos dados e a representatividade das informações coletadas.

A opção por um questionário em que prevaleceram as respostas objetivas permitiu uma análise quantitativa dos resultados, facilitando a estratificação e a padronização das respostas. Assim, foi possível aferir dados como o tempo médio de deslocamento para o trabalho, níveis de escolaridade e doenças crônicas prevalentes entre os respondentes.

Além disso, também foram incluídos alguns campos e questões discursivas, que permitiram aos respondentes expressar suas opiniões ou fornecerem informações mais detalhadas sobre aspectos subjetivos da sua experiência. Neste sentido, foi possível indicar textualmente comunidades quilombolas a que pertenciam e expressar seu sentimento acerca do trabalho na Prefeitura em até três palavras, o que foi examinado por meio de técnicas de análise de conteúdo, a fim de identificar padrões e temas recorrentes no público-alvo.

Após a coleta das respostas, os dados foram organizados e apresentados em gráficos, mapas e indicadores-chave, que são ferramentas usadas para medir e acompanhar o desempenho de determinadas áreas de gestão pública. Dessa forma, foi possível identificar tendências e avaliar aspectos da satisfação geral dos participantes em relação ao seu trabalho, saúde e qualidade de vida.

ESTRATÉGIAS DE TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E ENGAJAMENTO DO CENSO

A participação de 92% do público-alvo do Censo nos 34 dias disponíveis para o preenchimento do questionário se deu em virtude de uma série de medidas adotadas ao longo da estruturação e execução do projeto. Tais ações permitiram a formação de uma rede de apoio eficiente e culminaram no sucesso da pesquisa, proporcionando dados valiosos para o planejamento e a gestão pública municipal.

1. Sistema Desenvolvido pelo Núcleo de Tecnologia da Informação da SEMGE

O sucesso da pesquisa foi fortemente impulsionado pela criação de um sistema específico, desenvolvido pelo Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI) da SEMGE. Este sistema foi projetado com foco na usabilidade e eficiência, permitindo uma navegação simples, intuitiva e acessível.

Além de oferecer plataforma ágil, o NTI construiu um banco capaz de gerenciar grandes volumes de dados de forma segura. Foi pensada, ainda, a anonimização de parte dos dados. Informações que pudessem identificar o respondente, como nome ou CPF, foram colocadas em banco de dados distinto daquele em que constava informações sensíveis, como orientação sexual ou avaliação do ambiente de trabalho. Essas informações, destacadas também na campanha de comunicação, reforçaram a sensação de segurança por parte dos participantes.

2. Campos Previamente Preenchidos para Facilitar a Participação

Outra estratégia que facilitou a participação no Censo foi a inclusão de campos pré-preenchidos no sistema. Isso eliminou a necessidade de preencher informações já conhecidas, como nome, endereço ou telefone, por exemplo. O respondente deveria modificá-las no questionário apenas se estivessem desatualizadas. Essa abordagem reduziu significativamente o tempo necessário para o preenchimento do Censo e, ao mesmo tempo, contribuiu para o aumento da taxa de adesão, pois os respondentes encontraram a pesquisa mais rápida e prática.

3. Funcionalidade de Salvamento de Respostas

Outra característica importante do sistema desenvolvido para o Censo foi a funcionalidade de salvamento automático das respostas. Caso o respondente não conseguisse concluir o preenchimento de uma vez, ele poderia salvar suas respostas parcialmente, de acordo com cada página avançada, e retornar posteriormente para finalizar o processo. Isso foi crucial para garantir a participação, pois proporcionou flexibilidade no preenchimento.

4. Campanha de Comunicação

A comunicação eficaz desempenhou um papel fundamental na adesão ao Censo. A Secretaria Municipal de Comunicação (SECOM), em parceria com a Assessoria de Comunicação da SEMGE, apoiou na divulgação e sensibilização do público-alvo sobre a importância do Censo. Utilizando canais de comunicação já estabelecidos, como e-mails, intranet e redes

sociais, foi possível alcançar um grande número de pessoas pertencentes ao público-alvo e transmitir as mensagens de maneira clara e envolvente.

5. Apoio dos Órgãos e Entidades Municipais e seus Setores de Gestão de Pessoas

O engajamento de diferentes órgãos e entidades da Administração Municipal, por meio de seus Setores de Gestão de Pessoas (SEGEP), também foi determinante para o sucesso da pesquisa. A colaboração ativa dessas áreas garantiu a mobilização do público-alvo e a criação de um ambiente favorável à participação no Censo. Além disso, a alta gestão dos órgãos e entidades do Município demonstrou apoio e incentivo, o que contribuiu para reforçar a importância da pesquisa e a adesão dos participantes.

6. Parceria com os Sindicatos e Associações de Servidores

Um dos elementos cruciais para o sucesso do Censo foi a parceria estratégica com sindicatos e associações de representação dos servidores municipais. Antes de seu lançamento, o projeto foi apresentado às entidades representativas numa abordagem inclusiva e transparente. Essa colaboração prévia foi fundamental para alcançar ainda mais possíveis respondentes, pois proporcionou um ambiente de confiança e engajamento entre o público-alvo e a Administração Municipal.

Essa comunicação prévia permitiu que os representantes dos servidores compreendessem o propósito do Censo, as questões abordadas e os impactos que a coleta de dados teria para a gestão pública. A reunião com os sindicatos não se limitou a um simples comunicado, mas envolveu um diálogo aberto, onde as entidades puderam esclarecer dúvidas, sugerir melhorias e, até mesmo, ajudar a ajustar o processo de coleta de dados de maneira a torná-lo mais eficiente e menos burocrático.

7. Estabelecimento de Canais de Comunicação

Para resolver possíveis dúvidas e garantir que os participantes se sentissem apoiados durante o processo de preenchimento, foram estabelecidos diversos canais de comunicação, como

suporte técnico por telefone e e-mail. Neste cenário, destaca-se a utilização do chatbot, que consiste em um assistente virtual via WhatsApp que fornecia respostas automáticas e imediatas para perguntas frequentes, além de orientar os participantes durante o preenchimento do formulário.

A ferramenta possibilitou aos participantes a obtenção de respostas rápidas para dúvidas simples, sem a necessidade de acionar um atendente humano, otimizando o tempo de todos os envolvidos.

Caso a interação com a referida inteligência artificial não fosse capaz de sanar a dúvida ou dificuldade do participante, havia um redirecionamento para um atendente humano, que ficou a cargo da própria SEMGE.

Esses canais foram fundamentais para tirar dúvidas em tempo real e minimizar barreiras à participação. A disponibilização de múltiplos pontos de contato aumentou a confiança dos respondentes e ajudou a garantir que o processo fosse concluído com sucesso.

Total de chamados atendidos	1.554
Total de chamados atendidos pelo Chatbot	841
Total de atendimentos pela equipe da SEMGE	710
Total de mensagens trocadas	18.883

Com base nos resultados obtidos neste Censo, que contou com a adesão maciça dos agentes públicos, tem-se agora uma visão mais clara e detalhada da realidade do quadro de pessoal do Município. A análise contida neste livro propõe refletir a participação ativa e o compromisso dos participantes com a melhoria da gestão pública, constituindo um marco importante para as futuras ações da Administração Municipal.

**Censo do
Funcionalismo
Público da
Prefeitura Municipal
do Salvador 2024**

Índices de Preenchimento por Órgãos e Entidades do Município

Posição	Órgão ou Entidade	Quantidade de Agentes Públicos e Estagiários	Quantidade de Respondentes	Porcentagem que Completou o Censo
1	Agência Reguladora e Fiscalizadora dos Serviços Públicos de Salvador	30	30	100%
	Casa Civil	78	78	100%
	Controladoria-Geral do Município do Salvador	79	79	100%
	Secretaria Municipal de Infraestrutura e Obras Públicas	70	70	100%
	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Emprego e Renda	102	102	100%
	Secretaria Municipal de Mobilidade	171	171	100%
	Secretaria Municipal de Políticas para Mulheres, Infância e Juventude	45	45	100%
2	Companhia de Desenvolvimento Urbano do Salvador	148	145	98%
	Fundação Cidade Mãe	51	50	98%
	Empresa Salvador Turismo	121	118	98%
	Secretaria Municipal de Manutenção da Cidade	334	327	98%
	Secretaria Municipal de Gestão	342	336	98%
3	Fundação Gregório de Mattos	58	56	97%
	Fundação Mário Leal Ferreira	117	114	97%
	Secretaria Municipal de Comunicação	91	88	97%
	Secretaria Municipal da Reparação	38	37	97%
	Superintendência de Obras Públicas de Salvador	282	273	97%
	Superintendência de Trânsito de Salvador	1063	1035	97%
4	Secretaria Municipal de Sustentabilidade, Resiliência e Bem-Estar e Proteção Animal	168	162	96%
5	Procuradoria-Geral do Município do Salvador	320	305	95%
	Secretaria Municipal de Cultura e Turismo	63	60	95%
	Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia	44	42	95%
6	Gabinete da Vice-Prefeitura	16	15	94%
7	Companhia de Governança Eletrônica do Salvador	236	216	92%
	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano	329	303	92%
	Secretaria Municipal de Educação	10.913	10.047	92%
	Secretaria Municipal de Saúde	10.111	9.295	92%
8	Guarda Civil Municipal	1368	1243	91%
	Secretaria Municipal de Promoção Social, Combate à Pobreza, Esportes e Lazer	470	426	91%
9	Secretaria Municipal da Fazenda	500	443	89%
10	Empresa de Limpeza Urbana do Salvador	440	378	86%
11	Secretaria de Governo	253	213	84%
12	Secretaria Municipal de Ordem Pública	590	493	84%
TOTAL		29.041	26.795	92%

PÚBLICO-ALVO

Servidores e empregados públicos, ocupantes de cargos em comissão, contratados sob o Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) e estagiários.

QUANTITATIVO TOTAL DO PÚBLICO-ALVO

29.041 pessoas.

QUANTITATIVO QUE PREENCHEU O CENSO

26.795 pessoas (92%).

25.004 são servidores e empregados públicos, ocupantes de cargos em comissão e contratados sob o Regime Especial de Direito Administrativo (REDA).

1.791 são estagiários.

PERÍODO DA PESQUISA

de 22 de outubro a 24 de novembro de 2024.

Os dados e resultados do Censo do Funcionalismo Público da Prefeitura do Salvador refletem a participação significativa de 92% do público-alvo, que preencheu o questionário dentro do prazo estabelecido.

Para fins de análise dos dados do Censo, será adotada a nomenclatura "agentes públicos" para se referir às respostas fornecidas pelos servidores e empregados públicos, ocupantes de cargos em comissão, bem como por contratados sob o Regime Especial de Direito Administrativo (REDA).

Ao tratar da análise das respostas fornecidas pelos estagiários, estes serão identificados de maneira específica, separando-se suas informações das dos demais agentes públicos, a fim de garantir clareza e precisão nas interpretações dos dados.

Essa distinção visa facilitar a compreensão e a contextualização dos diferentes grupos no quadro funcional da Prefeitura de Salvador.

As respostas da pesquisa foram fornecidas pelos próprios agentes públicos e estagiários municipais, por meio de um processo autodeclaratório. Isso significa que os participantes preencheram os questionários com base nas suas percepções e escolhas, sem qualquer interferência externa.

Além disso, todos os campos do questionário eram editáveis pelo respondente, permitindo que cada pessoa revisasse e ajustasse as informações conforme necessário, antes de concluir o preenchimento. Esse formato proporcionou maior flexibilidade e autonomia aos participantes, possibilitando fornecer dados que refletissem com precisão suas realidades e experiências.



**1**

Dados Pessoais e Funcionais

A primeira seção do Censo solicitou aos participantes que preenchessem dados pessoais, como nome, número de documentos e meios de contato; e dados funcionais, referentes ao cargo que ocupam atualmente, sua lotação e forma de ingresso no Município.

O objetivo foi atualizar o banco de dados da Prefeitura Municipal do Salvador, mas também traçar um perfil inicial dos agentes públicos e estagiários.

■ Nomes Mais Comuns e Média de Idade

Para gerar esta nuvem de palavras, foi utilizado apenas o primeiro nome dos respondentes.



Média de idade dos agentes públicos municipais.	50 anos
Média de idade dos estagiários.	28 anos

Em relação à média de idade, foram utilizadas as datas de nascimento dos respondentes em análise realizada em novembro de 2024.

Cargos com o Maior Número de Ocupantes

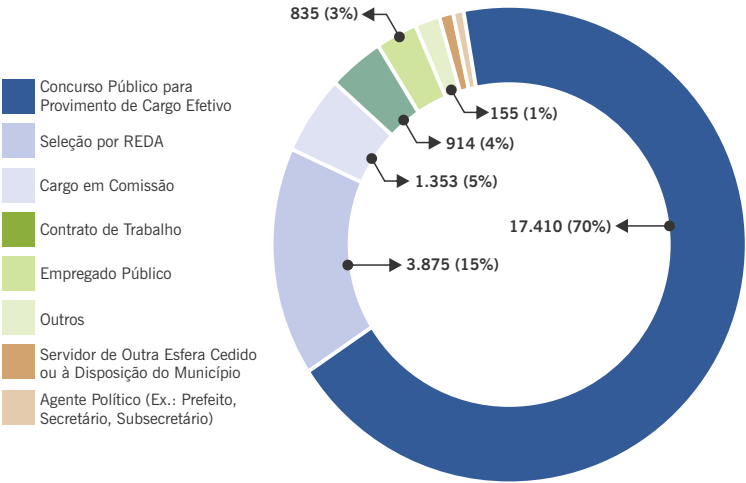
Cargo	Quantidade	Porcentagem sobre total de respondentes
Professor Municipal	5.422	22 %
Profissional de Atendimento Integrado	2.485	10 %
Professor Substituto	1.979	8 %
Agente de Combate às Endemias	1.922	8 %
Técnico em Serviço de Saúde	1.591	6 %
Agente Comunitário de Saúde	1.343	5 %
Guarda Civil Municipal	1.245	5 %
Agente de Trânsito	902	4 %
Técnico Administrativo Municipal	739	3 %
Agente de Suporte Operacional e Administrativo	647	3 %

Alguns cargos foram agrupados por terem as mesmas atribuições, apesar de terem a nomenclatura distinta. Isso acontece porque, para fins de estrutura e pagamento, o Município precisa organizá-los separadamente.

Dos dez cargos com mais ocupantes entre os respondentes, apenas um deles está sob REDA: o de Professor Substituto. Todos os outros são cargos de provimento efetivo.

Quanto aos estagiários, eles ocupam cargo de nível médio ou de nível superior, o que coincide com sua forma de ingresso no Município. Esses dados são analisados no próximo tópico.

Forma de Admissão na Prefeitura do Salvador



AS PRINCIPAIS FORMAS DE INGRESSO NA PREFEITURA

- Por Concurso Público - 70%
- Seleção REDA - 15%
- Livre Nomeação para os Cargos em Comissão - 5%
- Outras formas - 10%

As proporções das formas de ingresso na Prefeitura refletem diferentes mecanismos de contratação e recrutamento de pessoal no serviço público municipal.

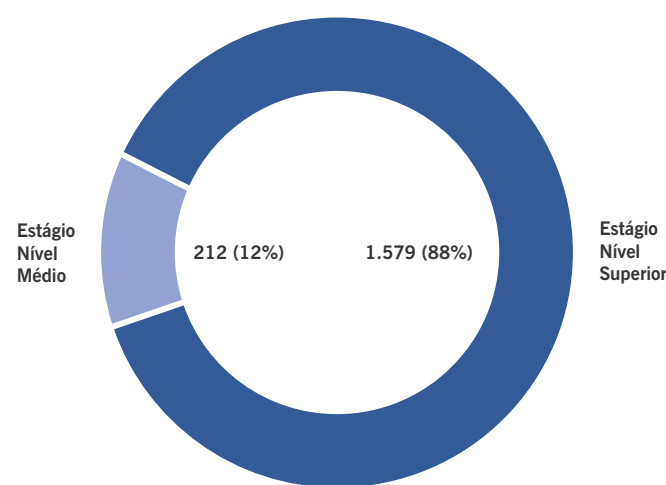
O **Concurso Público** representa a principal forma de ingresso dos agentes públicos, com 70% tendo sido admitido por esta forma. Isso indica que a Prefeitura historicamente prioriza essa via para a maioria das suas contratações, o que atende às disposições constitucionais (vide artigo 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988) e pode estar relacionado à necessidade de garantir um corpo funcional qualificado e estável.

A **seleção para os cargos sob o REDA** constitui 15% das formas de admissão na Prefeitura e representa uma forma mais flexível de contratação, com contratos temporários para atender as necessidades excepcionais e transitórias da Administração Pública. A referida porcentagem sugere que a Prefeitura utiliza esse regime jurídico para atender demandas específicas, como projetos ou ações temporárias, sem o vínculo permanente do concurso público.

A **nomeação para os cargos em comissão**, por sua vez, abarca 5% do mecanismo utilizado para a contratação de

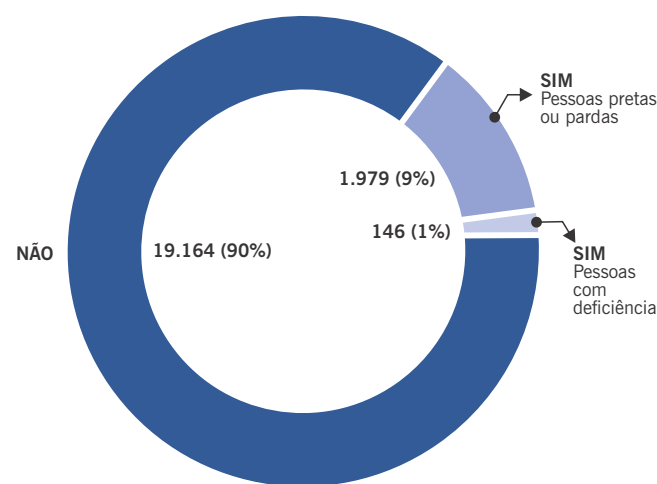
pessoas para o quadro funcional da Prefeitura e consiste numa prática que permite à Administração Pública escolher agentes públicos para funções estratégicas, sem a necessidade de concurso público. A porcentagem indica que uma pequena parte dos cargos na Prefeitura é preenchida dessa forma, geralmente para funções de liderança, assessoramento e gestão.

As **outras formas de admissão** abarcam 10% dos tipos de ingresso e englobam modalidades que não se enquadram nas três anteriores. A presença dessa categoria indica que existem ou podem ter existido outras formas de ingresso na Prefeitura, mas com menor frequência ou aplicabilidade.



Em relação aos estagiários, dos 1.791 vínculos existentes na Prefeitura, temos a seguinte composição: 1.579 ou 88% são estagiários de nível superior e 212 ou 12% são estagiários de nível médio.

■ Ingresso por Cotas



Do total de 21.323 vagas passíveis de serem ocupadas por cotistas, por pertencerem aos regimes jurídicos elegíveis para cotas, a saber, provimento efetivo, empregos públicos e cargos sob o REDA, o cenário é o seguinte:

- 90% das vagas são ocupadas por pessoas da ampla concorrência.
- 9% das vagas são ocupadas por cotistas pretos ou pardos.
- 1% das vagas são ocupadas por pessoas com deficiência, conforme as cotas destinadas a esse grupo.

Esses dados devem ser interpretados à luz das normativas que estabeleceram as políticas de cotas, tanto para negros quanto para deficientes físicos, no funcionalismo público do município.

Reserva de Vagas para Pretos e Pardos

Quanto às cotas para pretos e pardos, estabelecidas pela Lei Complementar Municipal nº 54/2011 e regulamentadas pelo Decreto Municipal nº 24.846/2014, a reserva de 30% das vagas para esse grupo passou a ser aplicada apenas a partir de 2014, quando os concursos públicos começaram a adotar essa medida. Portanto, o percentual de 14% das vagas ocupadas por pessoas que ingressaram por meio das cotas nos cargos de provimento efetivo, empregos públicos e cargos sob o REDA deve ser interpretado com cautela, pois ele inclui todos os agentes ativos desses regimes, abrangendo também aqueles que ingressaram antes da implementação dessas normativas.

De acordo com os dados do Sistema de Gestão de Pessoas da Prefeitura do Salvador, os concursos e convocações realizados desde a implementação dessa lei até outubro de 2024 resultaram na admissão de aproximadamente 8.416 novos servidores para os cargos de provimento efetivo e os sob o REDA. Desses, 1.979 afirmam ter ingressado no serviço público por meio das cotas, o que corresponde a cerca de 24% do total de novos ocupantes desses cargos.

Por outro lado, uma informação relevante obtida no Censo em questionamento sobre autodeclaração racial diz respeito ao fato de 84% dos agentes públicos do Município do Salvador se identificarem como pretos ou pardos. Esta informação reflete a composição racial da força de trabalho

da Prefeitura e oferece um panorama importante sobre a diversidade e a inclusão no serviço público municipal.

Além disso, esses dados estão alinhados com a demografia racial do Brasil. De acordo com o Censo Populacional de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população negra em Salvador corresponde a 83%. A capital baiana concentra um grande número de pretos e pardos, refletindo a forte herança histórica e cultural afro-brasileira da cidade.

No entanto, é fundamental continuar monitorando e implementando políticas públicas que assegurem não apenas a quantidade, mas também a qualidade dessa inclusão, com foco em condições de trabalho, ascensão profissional e equidade racial. Nesta senda, o percentual de agentes públicos ingressantes por essas cotas deve ser acompanhado nas próximas edições do Censo para que se possa ter noção dos impactos desta política pública ao longo dos anos.

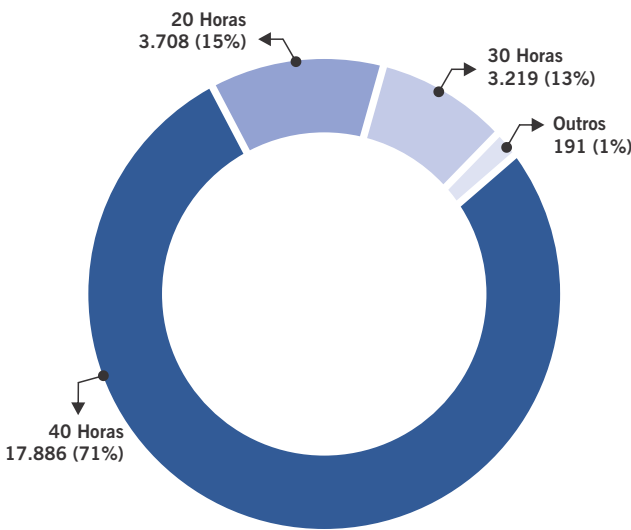
Reserva de Vagas para Deficientes

Na Prefeitura do Salvador, a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público é garantida desde a aprovação da **Lei Complementar nº 1, de 15 de março de 1991**, que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município. O artigo 6º, § 2º, desta lei assegura às pessoas com deficiência, cujas condições não sejam incompatíveis com o exercício do cargo, o direito de se inscreverem em concursos públicos, reservando até **20% das vagas** oferecidas no concurso, conforme o edital. Essa determinação legal visou garantir o acesso igualitário das pessoas com deficiência ao serviço público municipal, alinhando-se ao movimento de promoção de igualdade de oportunidades.

Em conformidade com as práticas adotadas em nível federal, nos concursos públicos da Prefeitura do Salvador, segue-se a **reserva de pelo menos 5% das vagas** para candidatos com deficiência, conforme estabelecido pelo **Decreto Federal nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**, que regulamenta a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). Assim, dos participantes do Censo, 146 pessoas responderam ter ingressado no funcionalismo por meio das cotas reservadas às pessoas com deficiência, o que representa aproximadamente 1% dos respondentes.

No entanto, é importante destacar que 647 agentes públicos declararam ter algum tipo de deficiência, o que indica que esse universo pode ser ainda maior dentro da Prefeitura. Esse dado sugere a existência de agentes com deficiência que ingressaram no funcionalismo público por meio da ampla concorrência ou que adquiriram a deficiência após o ingresso na Prefeitura.

Carga Horária



A distribuição dos agentes públicos da Administração Pública Municipal quanto à carga horária semanal revela um padrão em que predominam jornadas mais longas, enquanto as jornadas menores são representadas em menor número.

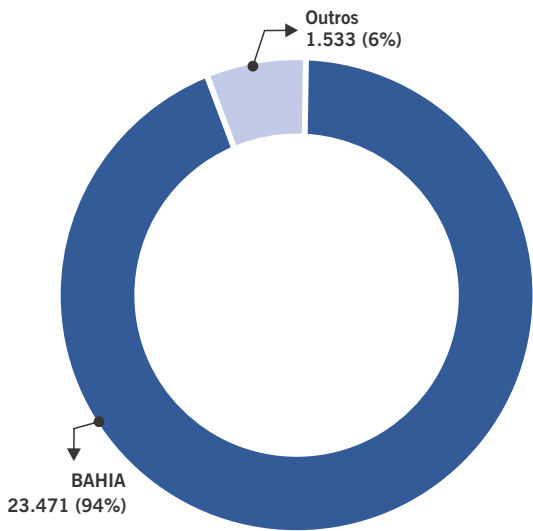
A maior parte dos agentes públicos da Prefeitura do Salvador, cerca de **71%**, está alocada em cargos com **jornada de 40 horas semanais**. Esta carga horária é a mais comum no serviço público, especialmente em áreas operacionais, administrativas e técnicas, sendo considerada a carga padrão para a maioria das funções.

Cerca de **15% dos agentes públicos** têm jornada de **20 horas semanais**, enquanto **13%** trabalham **30 horas por semana**. Essas jornadas são mais comuns em funções de meio expediente, como é o caso de **professores e outros profissionais** que atuam em turnos parciais, permitindo uma maior flexibilidade no horário de trabalho.

As demais jornadas, como a de **36 horas, 24 horas e 39 horas** semanais, são observadas em uma quantidade menor

de agentes públicos, representando uma proporção reduzida dentro da totalidade de funcionários. Isso indica que essas jornadas são **excepcionais** na estrutura de carga horária da Prefeitura de Salvador, sendo aplicadas apenas em casos específicos.

■ Naturalidade



Dos agentes públicos que ocupam cargos no Município do Salvador, 94% são baianos, totalizando 23.471 pessoas.

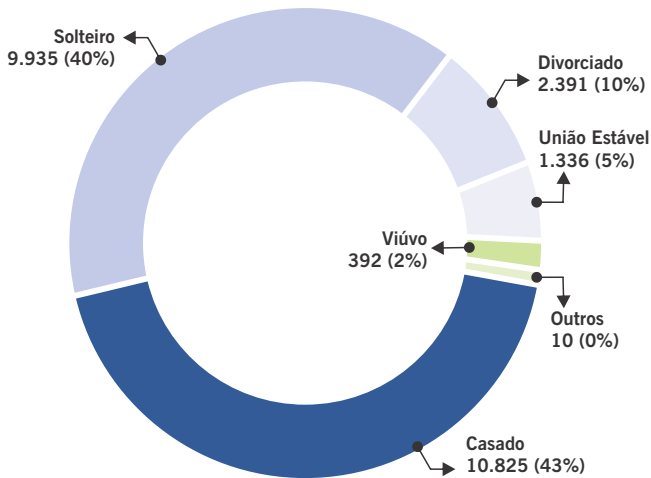
Além disso, 17.693 pessoas, ou seja, 71% dos 25.004 agentes públicos municipais, são soteropolitanas.

Incluindo Salvador e considerando todos os estados do Brasil, as cidades de nascimento mais frequentes entre os agentes públicos são:

Cidades	Quantidade de agentes nascidos
Salvador	17.693
Feira de Santana	597
Santo Amaro	300
Rio de Janeiro	236
São Paulo	209
Alagoinhas	225

Este cenário se repete entre os **1.791 estagiários**, dentre os quais 1.698 (95%) são baianos e 1.375 (78%) são naturais de Salvador.

■ Estado Civil



Percebe-se uma distribuição equilibrada entre casados e solteiros no quadro de pessoal do Município. Neste sentido, a maior parte dos agentes públicos é casada (43%), seguida de perto pelos solteiros, que representam 40%.

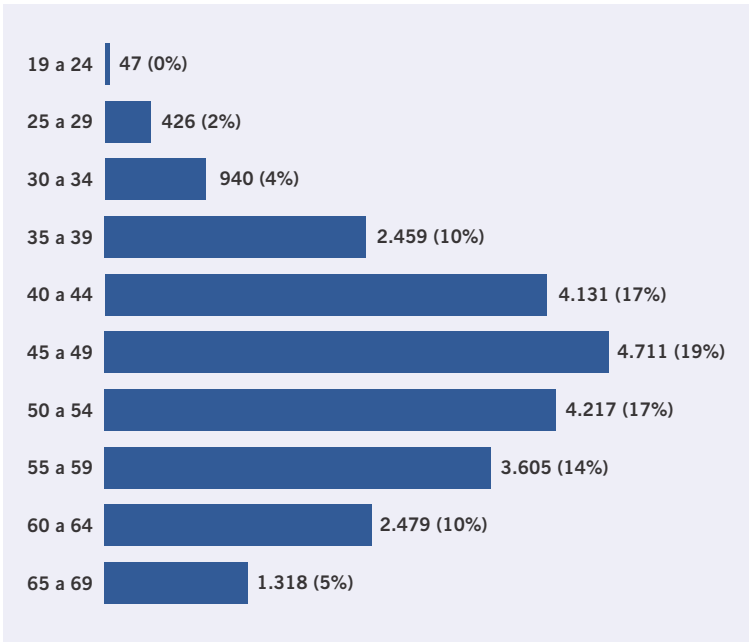
Esse equilíbrio entre casados e solteiros sugere que não há uma predominância clara de uma condição sobre a outra, refletindo uma diversidade de situações familiares na Administração Pública Municipal.

Esses dados podem ser úteis para entender como o estado civil pode influenciar as necessidades e prioridades dos agentes, como questões de previdência, saúde ou até benefícios relacionados ao tempo de serviço. Com um alto percentual de casados e solteiros, as políticas públicas poderiam ser adaptadas para refletir a diversidade das situações pessoais dos agentes públicos.

Ao se analisar os **dados referentes aos estagiários**, as proporções se invertem. Assim, para este público, o estado civil prevalente é o de "**solteiro**", com **1.494 (83%) integrantes**, seguido da categoria "**casado**", com **230 (13%) pessoas**. Isso é esperado, já que a grande maioria dos estagiários é jovem, frequentemente em fase de formação acadêmica. E, portanto, ainda não estabeleceram compromissos familiares formais.

Além disso, a natureza temporária e flexível dos estágios, que muitas vezes são conciliados com a educação, é um fator que contribui para que um número expressivo de estagiários se encontre solteiro, focado no desenvolvimento profissional e acadêmico.

Faixa Etária



Nota-se que a predominância de agentes públicos está nas faixas etárias de 45 a 49 anos (19%), 50 a 54 anos (17%) e 40 a 44 anos (17%), sugerindo que a força de trabalho é composta, em grande parte, por pessoas com maturidade profissional.

Observa-se a baixa presença de jovens no quadro da Prefeitura entre os agentes públicos, com uma participação muito reduzida dos que possuem menos de 30 anos (cerca de 2% no total, somando as faixas de 19 a 29 anos).

As faixas de 50 anos ou mais somam uma proporção relevante (48%), evidenciando um perfil envelhecido. Essa característica pode gerar desafios relacionados à renovação de quadros, produtividade e custos previdenciários.

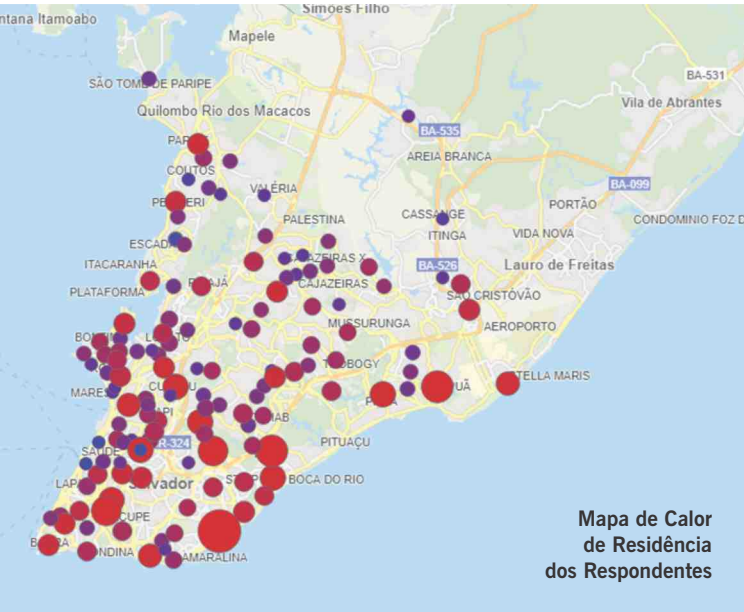
Já entre os **estagiários**, o maior número de pessoas está nas faixas etárias mais jovens, tendo o intervalo entre 19 e 24 anos o ápice de ocupantes, com 37% dos estagiários.

Local de Residência dos Respondentes

Os bairros que concentram o maior número de agentes públicos residentes em Salvador são Brotas e Pituba, respectivamente.

Bairros como Itapuã, Imbuí e Federação também se destacam, representando uma boa parte da distribuição.

Bairros como Pernambués, Vila Laura e Cabula também possuem uma presença significativa de agentes públicos, o que pode indicar uma diversidade de perfis socioeconômicos dentro do serviço público municipal.



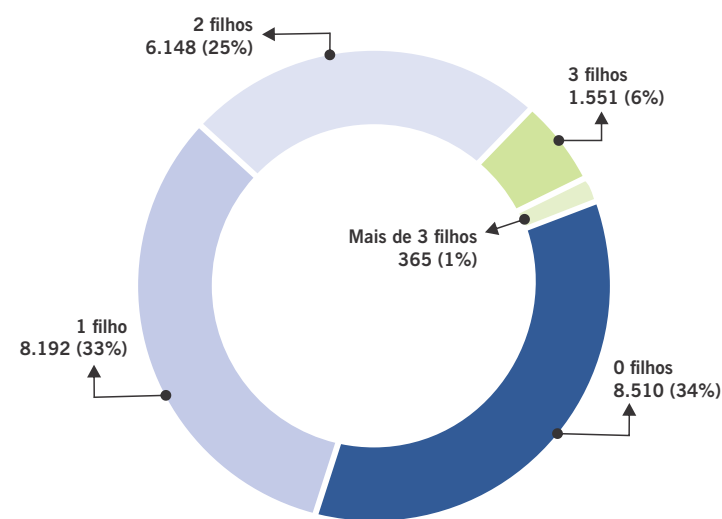
Com 22.490 agentes públicos municipais residindo em Salvador, a distribuição geográfica das moradias do quadro de pessoal da Prefeitura sugere que, enquanto bairros mais centrais e bem estruturados concentram um número maior de agentes, também há uma presença significativa de trabalhadores provenientes de áreas mais periféricas. Entretanto, a baixa representação de certos bairros periféricos e das ilhas pode sinalizar a necessidade de estratégias para aumentar a participação de moradores dessas áreas, com foco em políticas de inclusão e descentralização de oportunidades no serviço público.

Um dado interessante resulta do cruzamento desse perfil demográfico de moradia com outra pergunta do Censo em que se indaga a disponibilidade e interesse dos agentes públicos municipais a mudarem de bairro. Assim, desses 22.490 respondentes que residem em Salvador, 6.668 (30%) demonstram interesse em mudar do seu local de moradia atual.

Dentre os que afirmam ter interesse em mudar, os 5 bairros mais prevalentes de moradia atual são: Brotas, Pernambués, Fazenda Grande do Retiro, Federação e São Caetano. Esses resultados podem ser interessantes quando se trata de

planejamento das políticas voltadas para a moradia e bem-estar dos agentes públicos municipais. Questões como violência e deslocamento diário para o trabalho podem ser fatores que contribuem para esse cenário.

■ **Quantidade de Filhos**



Cerca de 92% dos agentes públicos têm entre zero e dois filhos, o que demonstra um padrão predominante de famílias menores entre os integrantes do quadro de pessoal da Prefeitura.

Agentes públicos sem filhos correspondem a **8.510 pessoas, 34% do total**, enquanto aqueles com **1 filho somam 8.192 indivíduos, totalizando 33% do quadro de pessoal**. Isso sugere uma tendência de famílias menores, possivelmente associada a fatores como planejamento familiar, maior nível educacional ou priorização de carreira.

Apenas **6% dos agentes públicos possuem 3 ou mais filhos**. Esse dado reflete uma convergência com as tendências nacionais identificadas pelo IBGE, que apontam para uma redução progressiva do número médio de filhos por mulher, atualmente abaixo de 2,0 no Brasil.

■ **Conclusão**

Os resultados das questões referentes aos dados pessoais e funcionais dos agentes públicos municipais revelam informações de suma importância para a compreensão do perfil do funcionalismo público da Prefeitura do Salvador. A análise mostrou uma média de idade de 50 anos, destacando a diferença entre os agentes públicos e estagiários, com os primeiros tendo uma maior experiência profissional, enquanto os estagiários têm uma média de idade de 28 anos.

Os aspectos relativos aos vínculos jurídicos desses agentes com a Administração Municipal revelam um quadro de pessoal eminentemente ocupante de cargos efetivos, mas com a presença importante daqueles regidos sob o REDA e dos cargos em comissão. Além disso, observa-se a adoção da política de reservas de vagas nos concursos públicos e a relevância do acompanhamento e monitoramento dessas contratações, de modo a promover um ambiente de trabalho plural e inclusivo.

Quanto ao perfil familiar e geográfico, a pesquisa revelou que a maior parte dos agentes públicos possui famílias pequenas, com 92% não possuindo ou tendo até dois filhos, e 30% expressando interesse em mudar de bairro. A distribuição geográfica mostrou uma concentração dos agentes públicos nos bairros de Brotas e Pituba, mas também uma presença significativa em áreas periféricas. Esses dados indicam que, apesar de avanços, ainda existem desafios a serem enfrentados para garantir uma maior diversidade e inclusão no funcionalismo público da capital baiana.



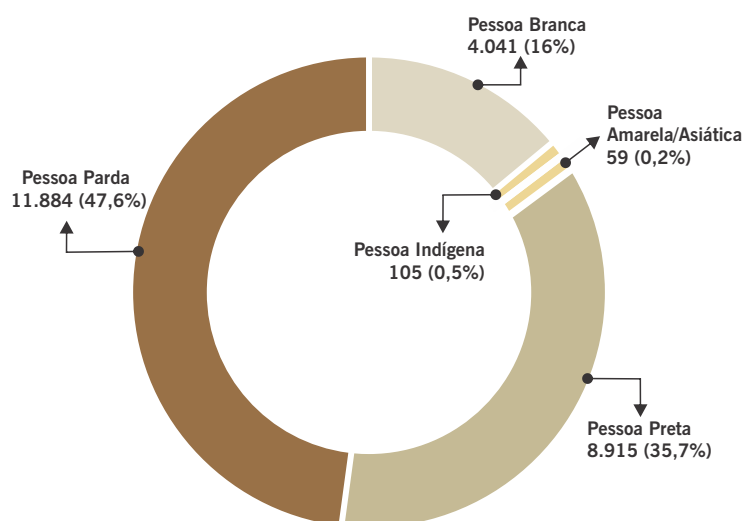
2

Dados Sociodemográficos

A segunda página do questionário do Censo trouxe questões relativas aos dados sociodemográficos. Perguntou-se como o participante se considerava em termos de raça, etnia, gênero, religião e orientação sexual; se é pessoa com deficiência; sua forma de deslocamento entre residência e local de trabalho; sua renda familiar e quantidade de residentes no mesmo domicílio.

O grande objetivo dessa seção foi entender os perfis sociais, demográficos e econômicos que compõem o quadro funcional do Município do Salvador.

■ Distribuição por Etnia/Raça



Pessoa Parda

A maior parte dos agentes públicos municipais se identifica como **parda, representando 48% do total**. Correspondendo a 11.884 pessoas, esse dado está alinhado com a demografia nacional e local, pois a população parda é a mais numerosa no Brasil, especialmente nos estados do Nordeste, em que a cidade do Salvador está situada.

Pessoa Preta

Um percentual de **36% dos agentes públicos** da Prefeitura se autodeclararam como pessoa preta, totalizando 8.915 pessoas. Trata-se de um número significativo, que reflete a forte presença da população negra em Salvador, cidade com uma das maiores concentrações de afrodescendentes do Brasil.

O dado aponta para uma representatividade proporcional à presença da população negra no município, indicando que, de alguma forma, a inclusão de negros no serviço público municipal se faz presente. Contudo, a necessidade de políticas afirmativas para garantir a equidade e o combate ao racismo estrutural ainda se mantém, visto que a população preta é historicamente marginalizada em diversos setores da sociedade.

A combinação das categorias parda e preta, que somam 84% dos agentes públicos de Salvador (48% + 36%), reflete a forte presença desses dois grupos no serviço público municipal. Este cenário acompanha a composição racial da cidade.

Pessoa Branca

A porcentagem de pessoas brancas no quadro de agentes públicos é de **16%**, o que equivale a 4.041 pessoas, um número relativamente baixo, se comparado à distribuição racial dos pretos e pardos no quadro de pessoal do Município.

Pessoa Indígena

A identificação enquanto pessoa indígena é autodeclarada por **105 agentes públicos**. Este número extremamente baixo pode indicar a sub-representação de populações indígenas no serviço público de Salvador.

Esse dado também evidencia a importância de políticas públicas voltadas para a inclusão indígena no espaço urbano e no serviço público, de modo a garantir que esse grupo tenha visibilidade e representatividade nas esferas sociais e políticas.

Pessoa Amarela/Asiática

A categoria "pessoa amarela/asiática" é igualmente sub-representada por **apenas 59 agentes públicos**. Esse grupo é historicamente menor no contexto de Salvador, já que a presença de pessoas de origem asiática ou amarela na cidade é muito inferior à de pretos, pardos ou brancos.

A representatividade muito baixa desse grupo parece refletir a realidade demográfica e cultural do município, mas também pode sugerir uma ausência de políticas específicas para a inclusão desse público no serviço público.

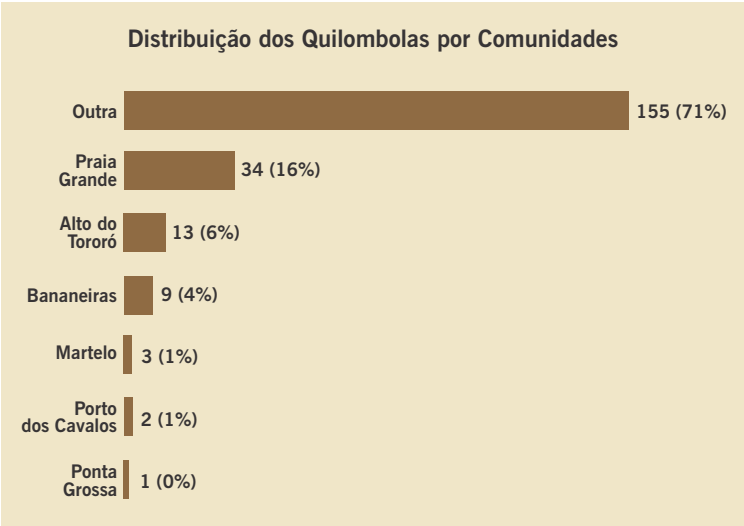
A Composição Étnico-Racial entre Estagiários

Entre os estagiários, a predominância é de pessoas pretas, representando 44% dos 1.791 respondentes. Em seguida, vêm as pessoas que se consideram pardas (41%) e brancas (15%). Há apenas 5 pessoas autodeclaradas indígenas e 5 autodeclaradas asiáticas.

Essa composição étnico-racial está em conformidade tanto com a do quadro de agentes públicos como com a da cidade de Salvador.

População Quilombola

O número de 217 pessoas, correspondente a 0,87% dos agentes públicos municipais, se declara quilombola. Tal percentual é superior à população de Salvador, que, segundo dados do Censo Demográfico de 2022 do IBGE, tem 0,66% da sua população quilombola.



Numa análise combinada com outras respostas advindas do questionário do Censo, têm-se alguns dados relevantes sobre os quilombolas do quadro de agentes públicos:

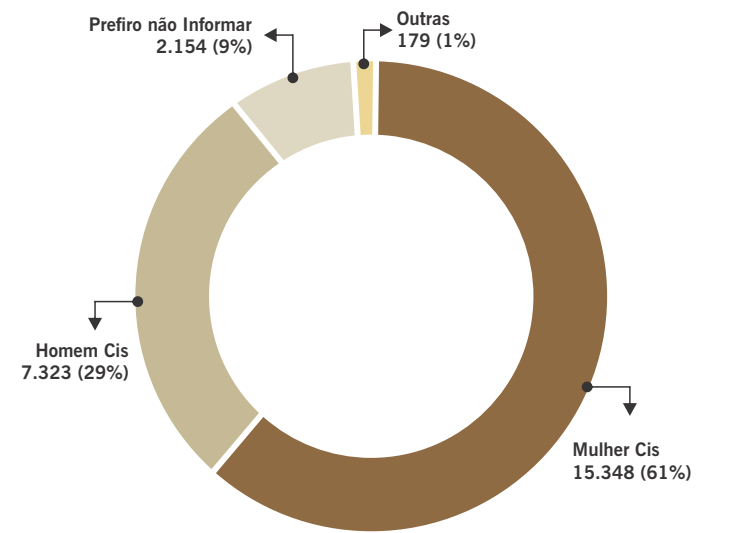
- **54% ingressaram por concurso público.**
- **44% estão lotados na SMED e 34% estão na SMS.**
- **Estão mais presentes nos cargos de Professor, Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias.**

Quanto aos estagiários, 22 pessoas ou 1,2% do total de 1.791 respondentes se consideram quilombolas.

Povos Ciganos

Somente 11 dos agentes públicos respondentes e 1 dos estagiários se declararam pertencentes aos povos ciganos. Este número corresponde a 0,04% dos agentes públicos e estagiários municipais, constituindo um retrato importante, visto que não existem dados recentes e oficiais que estimem o número desta população na Bahia ou no Município do Salvador.

Identidade de Gênero



Mulher Cis

A maioria dos participantes do Censo se identifica como **mulher cis, representando 61% dos agentes públicos municipais**. Esse dado aponta para uma predominância

feminina na Administração Pública Municipal, o que pode ser atribuído à grande presença de mulheres em cargos com altos volumes de ocupação, como os de professores e profissionais da área da saúde. Essa tendência reflete a maior participação do gênero feminino em setores tradicionais do serviço público, especialmente aqueles voltados para o cuidado e a educação.

Homem Cis

Embora em menor quantidade que as mulheres cis, os **homens cis** representam uma **porção significativa de 29% dos agentes públicos municipais**. Carreiras como Guarda Civil Municipal e Agentes de Trânsito apresentam, respectivamente, 80% e 76% de predominância deste gênero.

Preferem Não Informar

A opção "Prefiro não informar" revela que uma parte considerável prefere não declarar sua identidade de gênero, representando 9% do funcionalismo público municipal. Essa resposta pode indicar resistência ou desconhecimento acerca das questões relativas à classificação de gênero ou, eventualmente, falta de confiança na privacidade das informações. Dessa forma, é importante que a Prefeitura do Salvador continue a promover ações de sensibilização, educação e treinamento sobre questões de identidade de gênero, tanto para os agentes públicos quanto para a população em geral.

Pessoa Não Binária

A categoria "Pessoa Não Binária" representa uma proporção muito pequena dos agentes públicos, com apenas 128 pessoas se identificando dessa forma.

Mulher e Homem Trans

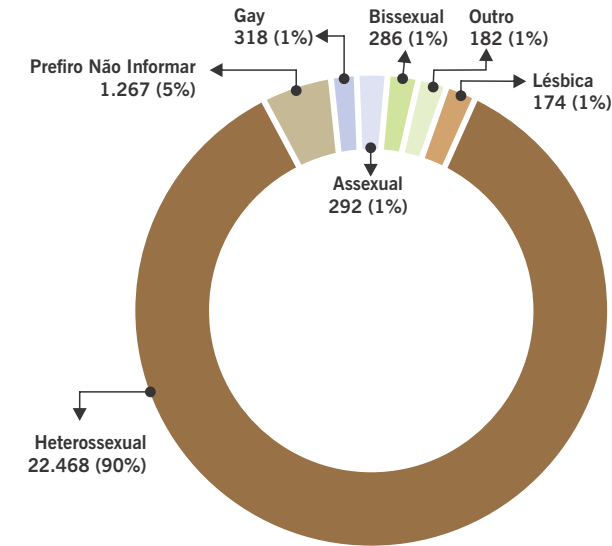
A identificação de mulheres trans também foi muito pequena, representando apenas 29 pessoas. No mesmo sentido, somente 24 respondentes informaram ser homem trans.

Composição de Identidade de Gênero dos Estagiários

Dos 1.791 respondentes, 68% se consideram mulher cis e 24% se declararam homem cis. O restante se divide entre as pessoas que preferiram não responder (6,9%), não-binárias (0,7%) e mulher trans (0,4%).

Essa conformação se diferencia do quadro de agentes públicos especialmente em relação à porcentagem de mulheres cis, com 6% a mais. Os outros grupos têm pouca variação em relação aos respondentes do questionário geral.

Orientação Sexual



Heterossexuais

A maioria dos agentes públicos, cerca de 90%, se identifica como heterossexual. Esse percentual é bastante elevado e reflete a predominância da declaração dessa orientação sexual na sociedade em geral. No entanto, é importante lembrar que, em contextos de pesquisa sobre identidade sexual, as estatísticas podem ser influenciadas por questões culturais, sociais ou até de privacidade, o que pode ter levado a uma maior adesão à categoria heterossexual.

Preferiram Não Informar

Cerca de 5% dos agentes públicos optaram por não informar sua orientação sexual, sendo essa a segunda maior taxa de resposta. Esse dado pode refletir preocupações com a privacidade ou desconforto em discutir questões pessoais no ambiente de trabalho, além de possíveis receios de discriminação. A escolha de não responder também pode indicar a falta de espaços seguros para tratar da identidade sexual, sugerindo que, embora haja avanços em inclusão, ainda existem barreiras culturais no serviço público. Isso destaca a necessidade de a Prefeitura avançar na criação de um ambiente mais inclusivo e acolhedor.

Gay

Apenas 318 agentes públicos, o que corresponde a 1% do público, se declararam gays. Esse percentual, embora baixo, está alinhado com tendências observadas em pesquisas similares, onde a taxa de pessoas que se identificam como gays, lésbicas ou bissexuais tende a ser reduzida. Isso pode ser atribuído a vários fatores, incluindo a falta de um ambiente de total aceitação e segurança para que as pessoas revelem sua orientação sexual, especialmente em um contexto institucional.

A escolha de não se identificar pode estar relacionada ao medo de discriminação, estigmatização ou simplesmente à falta de espaços seguros para a livre expressão da sexualidade. Além disso, a baixa representação de gays na pesquisa pode ser um reflexo da invisibilidade dessa população no serviço público, o que ressalta a importância de políticas públicas que incentivem a inclusão e o respeito à diversidade.

Por outro lado, o 1% de respostas afirmativas indica que há uma base de servidores que se identificam abertamente como gays, sugerindo que, apesar das barreiras culturais e institucionais, há uma minoria disposta a se posicionar.

Assexual

Somente 292 agentes públicos (cerca de 1%) se identificam como assexual, ou seja, pessoas que experimentam pouca ou nenhuma atração sexual. Este é um grupo muitas vezes invisibilizado nas pesquisas sobre orientação sexual, mas está ganhando maior reconhecimento à medida em que a discussão sobre a diversidade sexual se amplia.

Bissexual

O número de 286 (cerca de 1%) agentes públicos se identificam como bissexuais, ou seja, pessoas que podem se atrair por mais de um sexo. Esse grupo também tem enfrentado desafios em termos de visibilidade e aceitação dentro das comunidades LGBTQIA+, já que a bissexualidade ainda pode ser mal compreendida ou estigmatizada.

Outro

Do montante de 182 pessoas, cerca de 1% dos entrevistados se identifica com uma orientação sexual que não se encaixa nas categorias previamente mencionadas, respondendo "outro".

Lésbica

Apenas 1% dos agentes públicos, 174 pessoas, se identifica como lésbicas. Na linha das declarações fora do padrão heteronormativo, esse número baixo é comum em pesquisas sobre orientação sexual, refletindo a sub-representação de mulheres lésbicas em diversos contextos, especialmente no serviço público. Isso pode ser atribuído ao receio de discriminação ou à falta de espaços seguros para a expressão da identidade sexual.

Pansexual

Somente 17 agentes públicos identificaram-se como pansexuais, o que pode indicar que essa identidade ainda não é amplamente reconhecida ou compreendida pela população em geral. A pansexualidade é a atração por pessoas independentemente de seu sexo ou identidade de gênero e, como outras orientações menos comuns, ela está começando a ser mais discutida.

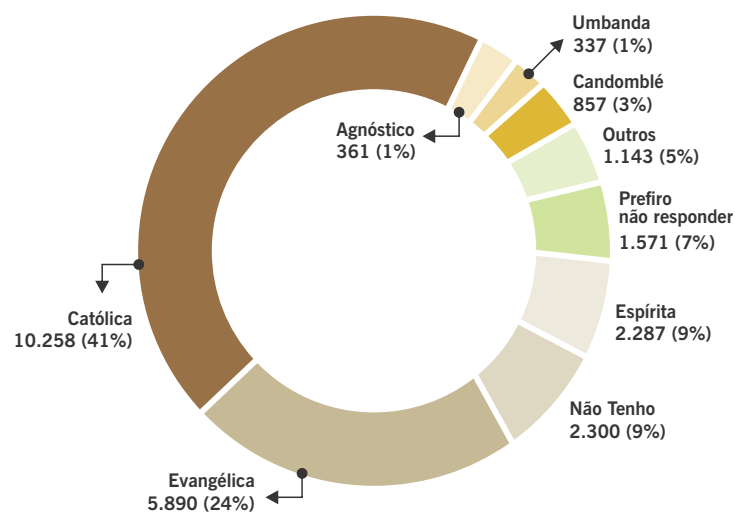
Composição de Orientação Sexual dos Estagiários

A pergunta sobre orientação sexual estava disponível apenas para estagiários com 18 anos ou mais de idade. Destes 1.697 respondentes, 74% se consideram heterossexuais, 7% bissexuais, 3% gays, 2% lésbicas e 1% para cada um dos outros grupos (pansexual, assexual e outros). Houve, ainda, 6% que preferiram não responder à pergunta.

Entre os estagiários, há mais diversidade em relação à orientação sexual, ainda que a maioria seja de heterossexuais, como no quadro de agentes públicos. Isso pode estar relacionado à eventual maior liberdade que as gerações mais jovens geralmente possuem para assumir aspectos relacionados à sexualidade.

Religião

Os resultados do Censo revelam um **perfil religioso majoritariamente cristão**, com destaque para a Igreja Católica, que representa 41% dos respondentes, seguida pela religião Evangélica, com 24%. Esse dado reflete a predominância de crenças cristãs na população de Salvador, que, como a maior parte do Brasil, tem uma forte tradição católica e evangélica.



Além das crenças cristãs, 9% dos agentes públicos se identificam como espíritas e 3% como praticantes de religiões afro-brasileiras, como o Candomblé e a Umbanda. Esses números, apesar de tímidos, indicam uma diversidade religiosa significativa, refletindo a pluralidade religiosa presente em Salvador, uma cidade com forte influência de culturas afro-brasileiras.

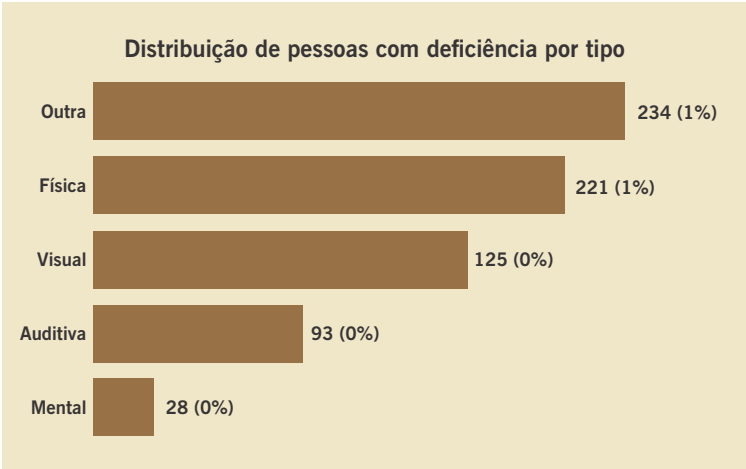
Por fim, o fato de 9% dos agentes públicos informarem não ter religião, assim como os 7% que preferiram não responder, pode indicar uma busca por maior privacidade em questões religiosas ou algum tipo de receio em expressar sua fé. Esses resultados apontam para a importância de garantir um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde todas as crenças religiosas e posições pessoais sejam acolhidas, sem discriminação ou imposição.

Quanto aos **estagiários**, o perfil religioso é bastante diferente daquele dos agentes públicos. Eles são majoritariamente cristãos (51%), divididos entre evangélicos (30%) e católicos (21%), mas numa proporção menor que o quadro geral. Entretanto, 19% se declararam sem religião, 10% a mais que os agentes públicos. Em relação às outras religiões, 8% praticam religiões de matriz afro-brasileira, 4% são agnósticos e 3% são espíritas.

■ Pessoas com Deficiência

Um número de 647 agentes públicos municipais afirmam possuir algum tipo de deficiência, o que corresponde a 2,5% do total do universo entrevistado.

Apesar de pequeno, este dado é significativo, pois reflete uma minoria dentro do quadro geral de agentes públicos, mas destaca a importância de observar as condições de acessibilidade e inclusão para essas pessoas no ambiente de trabalho. Embora o percentual seja relativamente baixo, ele ainda chama atenção para a necessidade de políticas públicas mais eficazes, voltadas para a inclusão das pessoas com deficiência no serviço público municipal.



A maioria dos agentes públicos com deficiência, o número de 234 pessoas (1% do universo total dos agentes públicos), se identifica com a categoria "Outra", o que pode indicar a diversidade de tipos de deficiência que não se enquadram claramente nas classificações tradicionais. Esse resultado aponta para uma seara que merece aprofundamento por parte da Administração Pública Municipal para conhecer a fundo a realidade do seu quadro de pessoal.

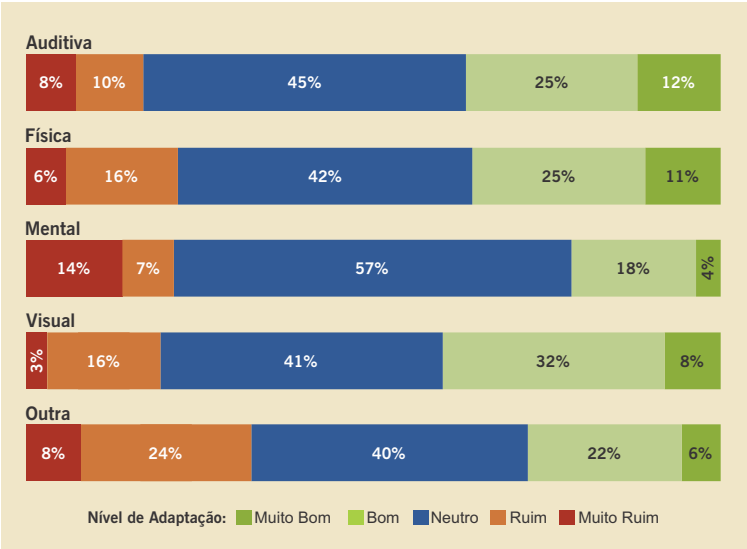
As **deficiências físicas**, com 221 pessoas, também representam uma parcela relevante, refletindo a prevalência de deficiências relacionadas à mobilidade e outras condições físicas.

Já a **deficiência visual**, que engloba 125 respondentes, e a **auditiva**, com 93 agentes, aparecem em números menores.

Por fim, as **deficiências mentais**, com 28 respostas, são as menos representadas, refletindo uma realidade em que as pessoas com deficiência intelectual ou cognitiva ainda podem encontrar desafios maiores de acesso ao serviço público e à inclusão plena.

Em relação aos **estagiários**, **34 ou 2% dos 1.791 respondentes são pessoas com deficiência**, sendo elas física, visual, auditiva e mental, além de outros tipos, esta opção indicada por 14 participantes.

■ Classificação de Acesso e Adaptações por Tipo de Deficiência



Outro aspecto importante abordado no Censo foi a **avaliação feita pelos agentes públicos com deficiência sobre as condições de acessibilidade de seus locais de trabalho, considerando o tipo de deficiência que possuem**. A intenção dessa pergunta foi compreender de maneira detalhada como as diferentes adaptações e acessos estão sendo oferecidos aos agentes com deficiência, a fim de identificar possíveis falhas ou deficiências nas políticas de acessibilidade da Prefeitura do Salvador.

O Censo buscou entender se as adaptações existentes são adequadas às necessidades específicas de cada tipo de deficiência e como os agentes públicos percebem essas condições. Com base nas respostas, é possível identificar áreas que necessitam de mais investimentos em acessibilidade, bem como destacar as deficiências mais evidentes nos espaços de trabalho.

Deficiência Auditiva

Entre os agentes com deficiência auditiva, a maioria (45%) classificou as condições de acessibilidade como "Neutro", sugerindo que não há uma percepção clara sobre a adequação do ambiente de trabalho, nem uma grande insatisfação ou satisfação.

No entanto, 18% dos respondentes apontaram a acessibilidade como "Ruim" (8% como "Muito Ruim" e 10% como

"Ruim"), o que indica que uma parte considerável desses agentes sente que as condições de trabalho são inadequadas para suas necessidades.

Por outro lado, 37% consideraram as condições como "Boa" (25% "Bom" e 12% "Muito Bom"), apontando que, embora haja pontos críticos, há também aspectos positivos na adaptação desses espaços.

Deficiência Física

No caso da deficiência física, 42% dos agentes consideraram as condições como "Neutras", o que pode refletir uma adaptação razoável, mas não totalmente satisfatória.

No entanto, 22% dos entrevistados destacaram que as condições de acessibilidade são "Ruins" (6% "Muito Ruins" e 16% "Ruins"), o que sugere que uma parte significativa desses agentes públicos enfrentam barreiras significativas para acessar o ambiente de trabalho.

Ao mesmo tempo, 36% acharam as condições "Boas" (25% "Bom" e 11% "Muito Bom"), indicando que existe uma percepção positiva sobre a adequação das instalações para pessoas com deficiência física, mas ainda é possível melhorar.

Deficiência Mental

Entre os respondentes com deficiência mental, a avaliação foi, em sua maioria, "Neutra" (57%), com 14% indicando que as condições são "Ruins" e 7% como "Muito Ruins". Isso indica que uma parte considerável dos agentes com deficiência mental não percebe melhorias significativas nas condições de acessibilidade.

Apenas 22% avaliaram como "Boas" (18% "Bom" e 4% "Muito Bom"), sugerindo que as adaptações feitas para essa deficiência específica são ainda limitadas e que mais esforços são necessários para garantir uma verdadeira inclusão desses servidores.

Deficiência Visual

Os agentes com deficiência visual também indicaram avaliações predominantemente "Neutras" (41%), seguidas por 19% que classificaram as condições como "Ruins" (3% "Muito Ruim" e 16% "Ruim").

Entretanto, 40% indicaram que as condições são "Boas" (32% "Bom" e 8% "Muito Bom"), o que sugere que há algum nível de adequação das condições de acessibilidade para pessoas com deficiência visual, embora ainda haja necessidade de melhorias, especialmente em relação ao que consideram "Ruim".

Outras Deficiências

No caso de pessoas com outras deficiências, a maioria também avaliou as condições de forma "Neutra" (40%), mas 32% consideraram as condições de trabalho como "Ruins" (8% "Muito Ruim" e 24% "Ruim").

Apenas 28% avaliaram as condições como "Boas" (22% "Bom" e 6% "Muito Bom"), o que demonstra que, apesar de algumas melhorias, os locais de trabalho ainda não estão completamente adaptados para atender a essa diversidade de necessidades.

Transtorno do Espectro Autista

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um distúrbio do neurodesenvolvimento cada vez mais discutido nas mais diversas searas e que merece atenção nos ambientes profissionais. Neste sentido, a compreensão dos desafios enfrentados pelos indivíduos com TEA no ambiente de trabalho e a identificação das habilidades e potenciais dessa população são requisitos fundamentais para viabilizar a inclusão eficiente desse público.

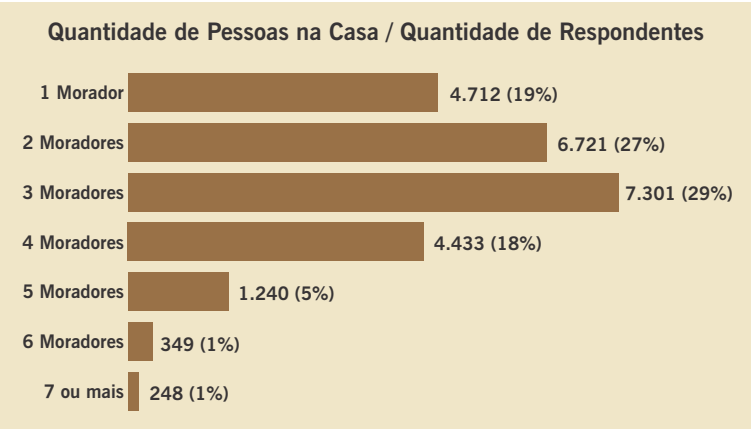
Com base nisso, o Censo investigou a incidência das pessoas com o referido transtorno no âmbito da Prefeitura do Salvador e os resultados apontam que **207 agentes públicos possuem o TEA, cerca de 0,83% do funcionalismo público. Quando se considera os estagiários, esse montante aumenta para 225 pessoas.**

Esse percentual está em linha com as estimativas globais da Organização Mundial da Saúde (OMS), que apontam que cerca de 1% da população mundial está dentro do espectro autista. Isso sugere que a Administração Pública Municipal reflete, em parte, a composição da sociedade em relação ao TEA.

O dado evidencia a importância de políticas inclusivas e de suporte no ambiente de trabalho para atender às necessidades

específicas desses agentes, garantindo condições de igualdade e produtividade.

Quantidade de Moradores por Residência



Os dados relativos à quantidade de moradores por domicílio dos agentes públicos municipais da Prefeitura do Salvador revelam um padrão de moradia predominante em residências com 2 a 3 moradores, que juntas representam 56% dos respondentes (27% com 2 moradores e 29% com 3).

A maior parte dos entrevistados vive em residências com até 4 moradores, o que corresponde a 93% da amostra (combinando os percentuais de 1, 2, 3 e 4 moradores). Isso reflete uma tendência geral da sociedade urbana, onde a composição familiar tende a ser reduzida, sobretudo em virtude do aumento do custo de vida e da busca por mais privacidade.

Por outro lado, apenas uma pequena parcela dos servidores vive com 5 ou mais pessoas na mesma residência (7% dos respondentes), com destaque para o fato de que os percentuais caem consideravelmente à medida que o número de moradores aumenta.

No que tange aos estagiários, esta tendência se mantém e prevalece o padrão de moradia predominante em residências com 2 a 3 moradores. Somadas, representam 58% dos respondentes (27% com 2 moradores e 31% com 3).

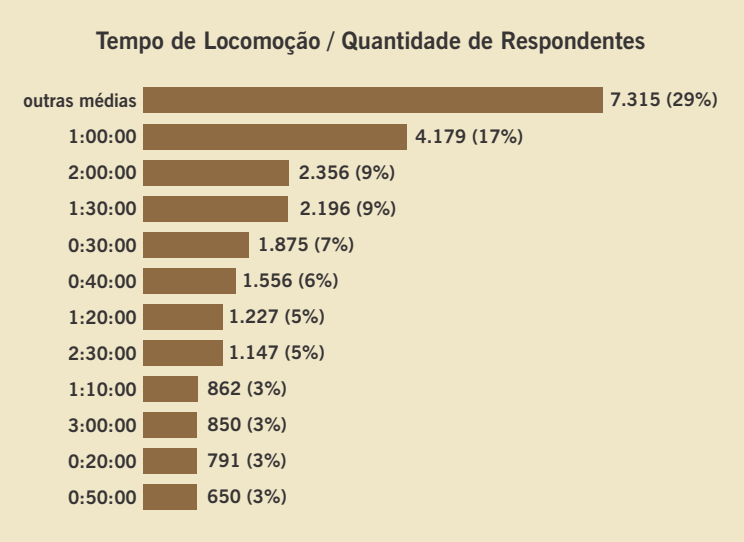
Deslocamento para o Trabalho

No Censo, os participantes tiveram que responder duas questões relacionadas ao seu deslocamento para o trabalho.

Na primeira, o respondente precisava indicar quanto tempo era necessário para ir e retornar do seu local de trabalho para a sua residência. Na segunda, perguntava-se sobre a forma de deslocamento, com uma lista de modais de múltipla escolha.

Tempo de Deslocamento

Os resultados do Censo sobre o tempo de deslocamento para o trabalho entre os agentes públicos da Prefeitura de Salvador mostram uma variação significativa no tempo gasto para ir e voltar de seus postos de trabalho.



A maioria dos respondentes (17%) relata gastar 1 hora (1:00:00) no total entre ida e volta, o que reflete um tempo de deslocamento relativamente comum para muitos trabalhadores urbanos.

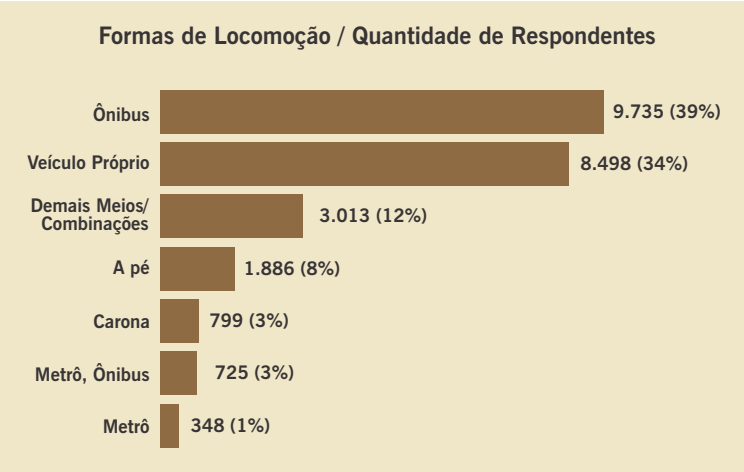
Além disso, outros tempos de deslocamento, como 1h30 (9%) e 2 horas (9%), também são frequentemente registrados, indicando que uma parte considerável dos agentes municipais enfrenta deslocamentos diários relativamente longos.

É interessante observar que os tempos de deslocamento mais curtos, como 30 minutos (7%) e 40 minutos (6%), são reportados por uma parcela significativa, o que sugere que muitos agentes públicos possuem locais de trabalho relativamente próximos ou fazem uso de meios de transporte mais rápidos e eficientes.

Por outro lado, tempos mais longos de deslocamento, como 2h30 (5%) ou 3 horas (3%), evidenciam desafios de mobilidade urbana para uma porção menor, mas ainda relevante, dos trabalhadores.

Outras dezenas de médias temporais foram agrupadas devido à baixa representatividade individual na pesquisa. Contudo, juntas, representam 29% das respostas apresentadas.

Formas de Deslocamento



Uso de Ônibus

O transporte público, especificamente o ônibus, é o meio mais utilizado, com 39% dos respondentes indicando que utilizam esse modal. Isso sugere que, para a maioria dos participantes, o ônibus é uma opção viável para o deslocamento diário, refletindo a importância do sistema de transporte coletivo na cidade, mas também aponta para uma possível dependência do transporte público, o que pode ter implicações em termos de conforto e tempo de deslocamento.

Veículo Próprio

O uso de veículos próprios é a segunda opção mais comum, com 34% dos respondentes optando por essa alternativa. Esse dado pode refletir uma classe de agentes públicos com maior poder aquisitivo ou uma necessidade de maior flexibilidade e conforto no trajeto.

A Pé

Um percentual significativo de agentes públicos (8%) se desloca a pé até o trabalho, o que sugere que algumas pessoas moram em áreas próximas ao local de trabalho ou preferem essa alternativa por questões de saúde ou até mesmo por não haver outra opção viável.

Demais Meios e Combinações

Agrupou-se outros meios, modais e combinações para o deslocamento ao trabalho devido à baixa representatividade individual na pesquisa ou ausência de especificação pelos participantes. Assim, esta categoria soma 12% de pessoas que afirmam usar meios de transporte menos usuais, como bicicleta ou combinações entre os demais apontados.

Por outro lado, essa resposta pode configurar alguns meios de transportes não contemplados no Censo, como carros por aplicativo e o fluvial.

Carona

A carona é uma prática adotada por 3% dos agentes públicos, o que sugere um pequeno grupo que opta por esse modal, possivelmente como uma forma de reduzir os custos do deslocamento e o impacto ambiental, além de promover uma alternativa mais colaborativa para o transporte.

Metrô e Ônibus

A combinação de metrô e ônibus é utilizada por 3% dos respondentes. Isso indica que algumas pessoas preferem uma combinação de meios de transporte para otimizar o tempo de deslocamento ou acessar áreas não cobertas exclusivamente pelo metrô ou ônibus.

Metrô

O metrô (1%) aparece em percentual menor, refletindo uma utilização mais específica ou menos frequente desta opção entre os agentes públicos municipais.

Conclusão

Os dados sociodemográficos apresentados ao longo deste capítulo oferecem uma visão abrangente e detalhada das principais características sociais, demográficas e econômicas dos agentes públicos e estagiários municipais da Prefeitura do Salvador. A predominância de pessoas pretas e pardas entre os agentes reflete a composição racial da população soteropolitana, em consonância com os dados fornecidos pelo IBGE, evidenciando a importância de considerar o contexto local ao analisar a representatividade e inclusão no funcionalismo público.

Além disso, informações relacionadas à religião, gênero e orientação sexual permitiram uma compreensão mais profunda e plural do perfil dos agentes, lançando luz sobre temas relevantes para a promoção de um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. Esses dados são fundamentais para que a Administração reconheça e valorize as diferenças, garantindo políticas que respeitem a identidade e as particularidades de seus colaboradores.

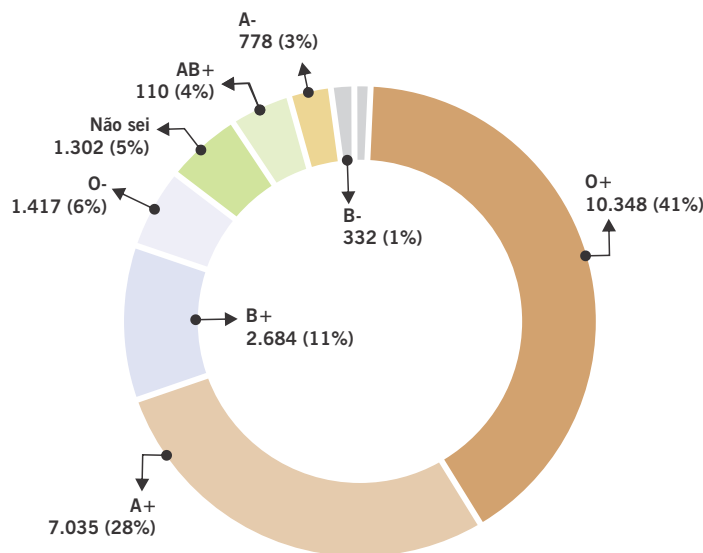
Por fim, os aspectos relativos à residência e ao deslocamento para o trabalho revelaram importantes insights sobre as condições de vida enfrentadas pelos agentes públicos. Esses elementos fornecem à Administração Pública ferramentas valiosas para o planejamento de ações e políticas que visem melhorar a qualidade de vida do quadro de pessoal, contribuindo para um serviço público mais eficiente, equilibrado e atento às necessidades reais do seu quadro de pessoal.



3 Saúde e Qualidade de Vida

Nesta seção do Censo, os participantes foram questionados sobre hábitos alimentares, de sono, prática de atividade física, entre outros fatores considerados relevantes para entender minimamente as condições de saúde e bem-estar dos agentes públicos e estagiários.

■ Grupos Sanguíneos

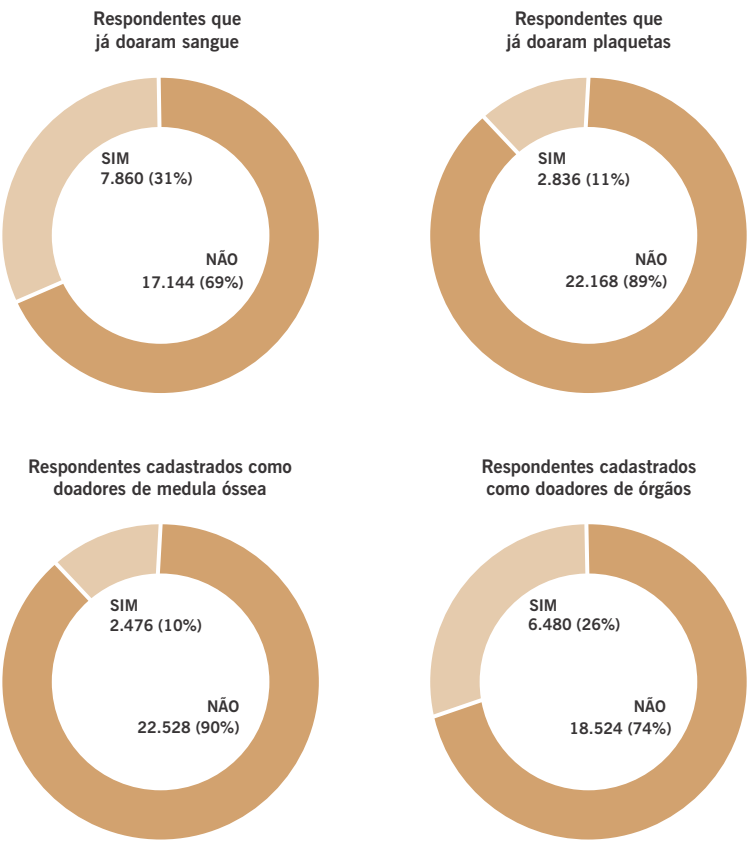


Do total de 25.004 respondentes, **47% pertencem ao grupo sanguíneo do tipo O**, positivo ou negativo; e **31% ao grupo A**, independentemente do fator. Essa distribuição seguiu padrões muito similares aos encontrados em estudos nacionais. No Brasil, segundo o Ministério da Saúde, os grupos sanguíneos mais comuns são o O e o A, o que foi encontrado na mesma ordem de prevalência entre os integrantes do funcionalismo municipal pesquisado.

Chama a atenção, contudo, o percentual de agentes públicos que **desconhece seu próprio grupo e fator sanguíneo**: cerca de 5% do total.

Quanto aos **estagiários**, há também uma predominância dos grupos sanguíneos O (36%) e A (24%). No entanto, o percentual de respondentes que não sabe qual é seu tipo e

fator sanguíneo é mais de cinco vezes maior que o do quadro de agentes públicos: 28%.



Em relação à doação de sangue e plaquetas e ao cadastro como doador de órgãos e tecidos, tem-se que apenas **31% do total já doaram sangue** em algum momento da vida. Número ainda menor **já doou plaquetas: 11%**.

Quanto ao registro como doador de medula óssea, somente 10% indicaram já terem feito. A porcentagem melhora quando se fala em **intenção de doar órgãos, sendo 26% do total**. No entanto, não fica claro se essas pessoas já utilizam a recém-lançada Autorização Eletrônica de Doação de Órgãos, regulamentada pelo Conselho Nacional de Justiça. Esta autorização, registrada sem custos nos cartórios nacionais, poderá ser consultada por agentes de saúde quando do falecimento do indivíduo. Dessa forma, garante-se a realização de sua vontade, independentemente da decisão familiar.

Em relação aos **estagiários**, ressalta-se que essas perguntas não estavam disponíveis para participantes menores de 18 anos de idade. Dos 1.697 respondentes, apenas 19% já doaram sangue, 2% já doaram plaquetas, 6% estão cadastrados como doadores de medula óssea e 13% são doadores de órgãos. Esses números são inferiores aos do quadro geral, mas podem ser explicados por conta da baixa idade deste grupo, comparativamente à dos agentes públicos. Os dados revelam haver espaço para ações educativas e de conscientização para agentes públicos e estagiários sobre a natureza de doações de sangue, órgãos e tecidos, sua importância e a maneira de fazê-las.

■ Massa Corporal

Duas perguntas do Censo tinham como objetivo calcular os Índices de Massa Corporal (IMC) dos grupos de respondentes: o peso e a altura. O cálculo de IMC é determinado pela divisão da massa do indivíduo pelo quadrado de sua altura, em que a massa está em quilogramas e a altura, em metros.

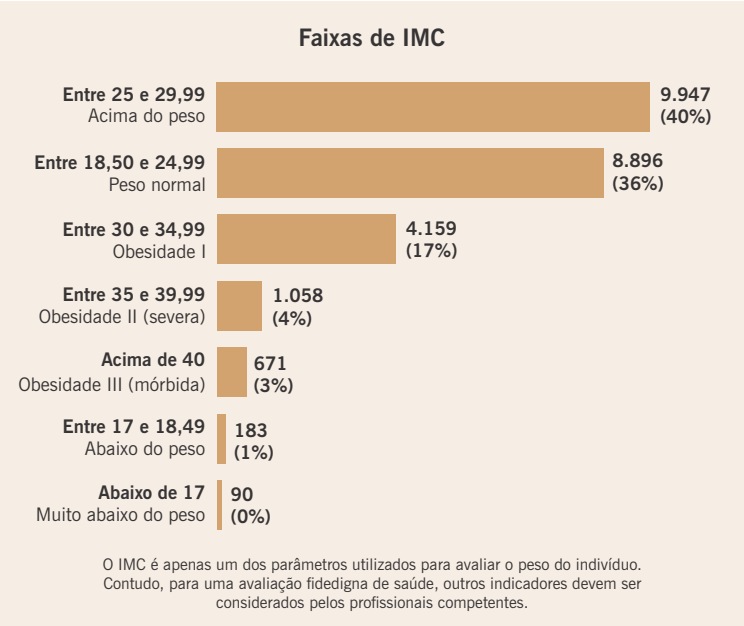
O resultado obtido deve ser considerado de acordo com a tabela abaixo:

Resultado	Situação
Abaixo de 17	Muito abaixo do peso
Entre 17 e 18,49	Abaixo do peso
Entre 18,50 e 24,99	Peso normal
Entre 25 e 29,99	Acima do peso
Entre 30 e 34,99	Obesidade I
Entre 35 e 39,99	Obesidade II (severa)
Acima de 40	Obesidade III (mórbida)

Fonte: Organização Mundial da Saúde (OMS)

É importante salientar, contudo, que **o IMC é apenas uma das maneiras de avaliação do peso ideal, que deve ser complementado com outros métodos**, especialmente porque não considera a composição da massa corporal. O propósito de incluí-lo na análise do Censo é ter um indicativo da situação de agentes públicos e estagiários quanto às questões de saúde relacionadas com seu peso.

Este foi o resultado encontrado entre os 25.004 agentes públicos respondentes:



Peso Normal

A maior parte dos agentes públicos municipais apresenta um peso considerado saudável, com 36% da população avaliada dentro da faixa de peso normal. Esse dado reflete um grupo com menor risco de desenvolver condições relacionadas ao excesso ou déficit de peso, como doenças cardiovasculares e metabólicas.

Acima do Peso Ideal

O sobrepeso é a categoria mais expressiva, abrangendo 40% dos agentes públicos. Esse percentual evidencia um fator de atenção, pois o sobrepeso é frequentemente um estágio que precede a obesidade e pode estar associado a riscos de saúde como pressão alta, diabetes e colesterol elevado.

Faixas de Obesidade (Graus 1, 2 e 3)

Os agentes públicos municipais classificados nas categorias de obesidade representam um quarto da população analisada, com 17% no grau 1, 4% no grau 2 e 3% no grau 3. **A prevalência combinada de sobrepeso e obesidade atinge 64% desses agentes**, o que demonstra a necessidade de intervenções voltadas à promoção da saúde, com incentivo a hábitos saudáveis.

Abaixo do Peso

A menor representatividade está entre os agentes públicos abaixo do peso, totalizando apenas 1%. Esse dado pode refletir condições pontuais ou problemas nutricionais em uma parcela limitada da população funcional.

Ao analisar os dados de massa corporal conjuntamente com os dados sociodemográficos, observa-se **algumas diferenças em relação ao quadro geral de respondentes**. Para tanto, recorda-se a composição da população geral analisada: maioria de mulheres e homens cis - 61% e 29%, respectivamente - e uma divisão racial entre pardos (48%), pretos (36%) e brancos (16%).

Em relação ao grupo de respondentes identificados com **sobrepeso**, a composição racial é praticamente idêntica à geral: 48% de pessoas pardas, 36% de pretas e 15% de brancas. Quanto à composição de gênero, tem-se uma dessemelhança: há mais homens cis neste grupo (34%) que no quadro geral, com uma leve queda em relação às mulheres cis (53%).

A situação das pessoas classificadas com **obesidade**, incluídos os três graus, é distinta. Há mais mulheres cis (62%) e menos homens cis (23%) em relação ao quadro geral. A maioria de mulheres, indica ser este um ponto de atenção para eventuais políticas voltadas para o público classificado como obeso. Da mesma forma é a condição de pessoas pretas, grupo 7% maior, em termos relativos, que no quadro geral. Enquanto elas representam 43% do total do grupo, pardos e brancos compõem 44% e 12%, respectivamente.

Por fim, os respondentes que estão **abaixo do peso**, de acordo com o IMC, são 15% homens cis e 49% mulheres cis. Essa composição, distinta do quadro geral, sugere que pessoas que não se identificam com a cisgeneridade sofrem mais com condições de magreza. Quanto ao arranjo racial, tem-se uma repetição da tendência geral: 48% de pardos, 35% de pretos e 16% de pessoas brancas.

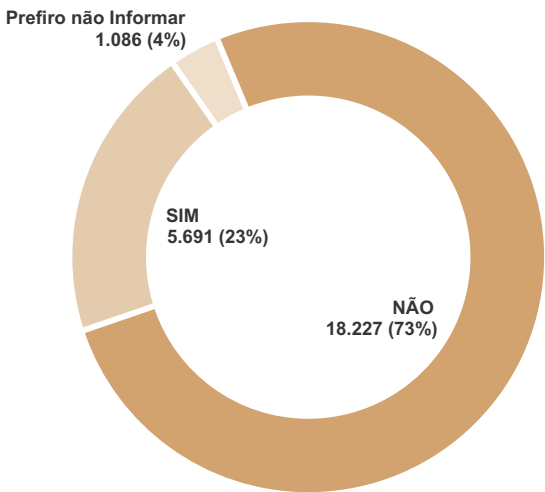
Quanto aos **estagiários**, encontram-se os seguintes resultados: 46% foram classificados com peso normal, 26% com sobrepeso, 14% com obesidade grau I, 5% com obesidade grau II, 4% estão abaixo do peso, 3% com obesidade grau III e 2% muito abaixo do peso. Aqui, os dados diferenciam os estagiários dos agentes públicos em relação à porcentagem de

pessoas em nível de magreza, que é maior; com obesidade em qualquer grau, que é menor; e com peso normal, que é o grupo majoritário.

Doenças Crônicas

Outra questão importante trazida pelo Censo se relaciona com possuir ou não doenças crônicas. Para aqueles que responderam positivamente, uma **lista predefinida de doenças** era exibida, podendo o participante selecionar quantas opções fossem cabíveis para sua situação.

São consideradas doenças crônicas aquelas que não se resolvem em um curto período de tempo e geralmente precisam de cuidados médicos constantes para evitar que os sintomas voltem a aparecer.



Entre os agentes públicos municipais, **quase um quarto da população relatou diagnóstico de doenças crônicas**.



A hipertensão arterial é a doença crônica mais prevalente, atingindo 31% da população que relatou diagnóstico de doenças crônicas. A diabetes é a segunda condição mais reportada, afetando 14% dos agentes com doenças crônicas. Já a coexistência de hipertensão e diabetes alcança 6% dos respondentes. Este é o mesmo percentual de pessoas que têm doenças do trato respiratório, o que engloba asma e bronquite, por exemplo. Outros 15% indicam ter outras doenças crônicas não listadas entre as opções.

As tendências percebidas na análise geral dos dados socio-demográficos se assemelham àquelas relativas às pessoas afetadas por doenças crônicas.

De um lado, o quadro geral de respondentes indica uma maioria de mulheres e homens cis - 61% e 29%, respectivamente - e uma divisão racial entre pardos (48%), pretos (36%) e brancos (16%). De outro, este grupo específico tem a seguinte composição: 66% de mulheres cis, 23% de homens cis; 46%, 39% e 15% de pessoas pardas, pretas e brancas, respectivamente.

Percebe-se que houve baixa variação em relação aos índices, com destaque para as mulheres cis, ligeiramente mais afetadas por doenças crônicas que outros grupos dentro da população analisada. Os dados, portanto, não sugerem uma prevalência de qualquer grupo étnico ou de gênero em relação à condição de doença crônica.

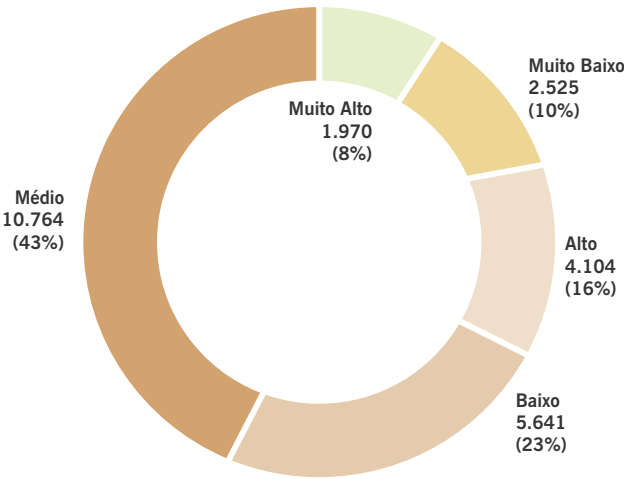
A pesquisa com os **estagiários** revelou um cenário distinto daquele relativo aos agentes públicos. Neste grupo, apenas **8% revelou ter doenças crônicas** - quase três vezes menos. Das doenças listadas, a maior parte dos respondentes indicou ter doença do trato respiratório (23%), diabetes (12%), hipertensão arterial (10%), anemia e fibromialgia (4% cada). Esta diferença pode ser explicada pela baixa média de idade dos estagiários comparativamente aos agentes públicos.

■ **Níveis de Estresse**

Os níveis de estresse entre os agentes públicos respondentes são variados.

O gráfico revela a distribuição dos **níveis de estresse** entre os agentes públicos, apresentando uma predominância do estresse **médio**, que abrange **43%** dos respondentes (**10.764**

pessoas). Esse dado indica que, embora não se encontrem em extremos de tensão, quase metade dos agentes enfrenta uma pressão moderada no ambiente de trabalho, o que pode impactar sua produtividade e bem-estar a longo prazo.



O nível **baixo** de estresse aparece em seguida, representando **23% (5.641 pessoas)** do total, sinalizando que uma parte considerável do funcionalismo consegue lidar de forma mais equilibrada com as demandas e pressões diárias. Já o estresse **alto** atinge **16%** dos respondentes (**4.104 pessoas**), evidenciando que uma parcela significativa sofre com tensões elevadas, possivelmente demandando ações preventivas para evitar o agravamento desse quadro.

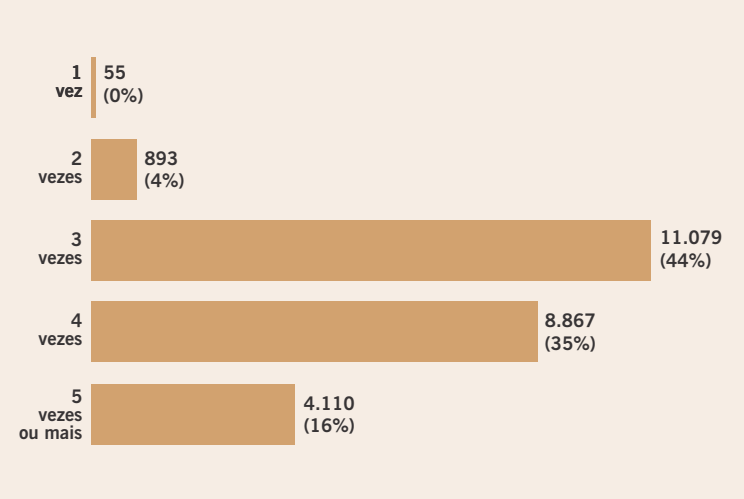
Os níveis **muito baixo** e **muito alto** representam as extremidades, com **10% (2.525 pessoas)** e **8% (1.970 pessoas)**, respectivamente. O percentual de indivíduos com estresse **muito alto**, embora menor, merece atenção especial, pois reflete situações potencialmente críticas que podem comprometer a saúde física e mental dos servidores. Por outro lado, o grupo com **muito baixo** estresse sugere um ambiente mais favorável ou melhores estratégias individuais de enfrentamento.

No que diz respeito aos **estagiários**, a distribuição dos 1.791 é a seguinte: 45% indicam níveis médios de estresse, 29% têm um nível baixo, 12% muito baixo, 10% alto e 4% muito alto. É um cenário distinto dos agentes públicos no que se refere aos níveis de estresse altos ou muito altos, assim como baixo e muito baixos. Isso pode ser explicado pelo nível de responsabilidade que os estagiários possuem no ambiente de trabalho.

No geral, a análise aponta a necessidade de a Administração Pública observar os fatores que contribuem para o estresse moderado e elevado, além de valorizar práticas que promovam bem-estar e equilíbrio no ambiente de trabalho, a fim de melhorar a qualidade de vida e o desempenho dos agentes públicos.

■ Hábitos Alimentares

O gráfico apresenta a frequência de alimentação diária entre os agentes públicos respondentes. Os resultados foram os seguintes:



Apenas 55 ou 2,1% dos participantes relataram se alimentar **uma única vez ao dia**, ao passo que 893 ou 4% do total indicaram se alimentar **duas vezes ao dia**. Os dados, portanto, indicam que a baixa frequência alimentar é uma prática pouco frequente entre os agentes públicos municipais.

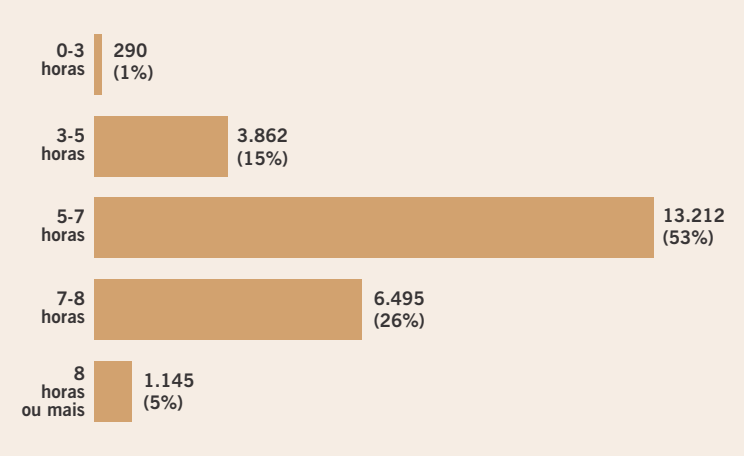
A faixa predominante é aquela que se alimenta **três vezes ao dia**, com 11.079 ou 44% dos respondentes. Este resultado coincide com algumas recomendações de saúde de realizar ao menos três refeições principais durante o dia: o café da manhã, o almoço e o jantar. Contudo, como não houve perguntas relacionadas à qualidade das refeições, não é possível inferir se as refeições dos componentes deste grupo são as citadas.

Um número significativo de agentes públicos, 8.867 (35%), relatou se alimentar **quatro vezes ao dia**, enquanto 4.110 adultos (16%) informaram se alimentar **cinco vezes ou mais**, sugerindo que a inclusão de refeições extras é comum.

O cenário das respostas obtidas por meio do questionário exclusivo para **estagiários** é muito semelhante ao do quadro geral: 44% se alimentam três vezes ao dia, 34% quatro vezes, 14% cinco vezes ou mais, 7% apenas duas e somente 1% realiza uma única refeição.

Esses resultados diferem parcialmente daqueles revelados pelo Inquérito Nacional de Alimentação 2017-2018, pesquisa realizada por amostragem em todo o Brasil pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no bojo da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF). De acordo com este estudo, 25,1% dos indivíduos realizam quatro refeições por dia; 24,6%, cinco refeições; e apenas 10,9% tinham frequência alimentar diária de três refeições. Fatores que podem explicar a discrepância são o intervalo entre a realização das pesquisas, 5 anos; hábitos alimentares regionais; e a qualidade da alimentação.

■ Horas de Sono



O gráfico apresenta a distribuição de horas de sono diárias dos agentes públicos respondentes, categorizadas em faixas, revelando os seguintes padrões.

Apenas 290 participantes (1%) relataram dormir de **0 a 3 horas** por dia. Esse número é muito baixo, refletindo que a privação extrema de sono não é comum. A faixa seguinte, de quem dorme **entre 3 e 5 horas diárias**, obteve 3.862 respondentes (15%). Ainda que seja minoritário, trata-se de um grupo expressivo dormindo muito pouco por dia.

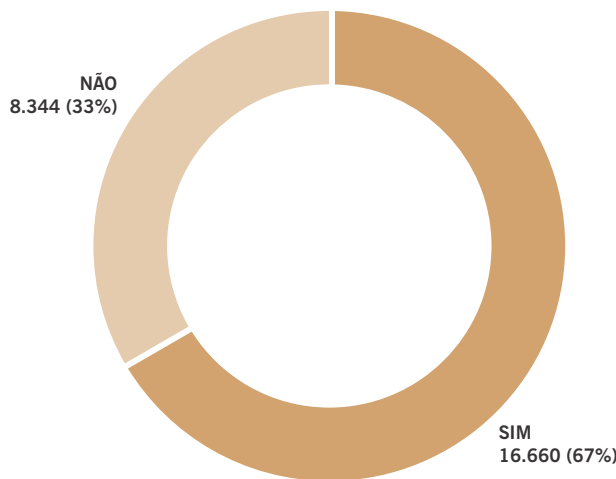
A categoria predominante, com 13.212 agentes públicos (53%), é a que dorme **entre 5 e 7 horas diariamente**. A

segunda faixa com mais respondentes é a daqueles que relataram dormir entre 7 e 8 horas diárias, correspondendo a 6.495 ou 26% dos respondentes. Do total, somente 1.145 pessoas (5%) dormem **8 horas ou mais por dia**.

As informações reveladas pelos 1.791 **estagiários** são extremamente similares àquelas do quadro geral: apenas 1% dorme 3 horas ou menos por dia; 16% vêm na faixa seguinte, com 3 a 5 horas de sono; 52% indicaram dormir de 5 a 7 horas diárias; 26% têm quantidade de horas de sono variando entre 7 e 8; e somente 5% dormem mais de 8 horas por dia.

Os dados revelam que só 31% dos agentes públicos respondentes atingem o padrão recomendado de sono diário (7-8 horas e 8 horas ou mais), sugerindo que uma **grande parte da população pesquisada sofre com déficit de sono**. Esses dados se coadunam com os resultados de pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), que indicaram que 72% dos brasileiros sofrem de doenças relacionadas ao sono, entre elas, a insônia.

■ **Prática de Atividade Física**



Os resultados deste questionamento revelam que **67%** dos respondentes afirmam praticar atividades físicas e **33%** informam que não o fazem. Isso pode ser analisado em diferentes perspectivas, refletindo tanto a saúde pública dos servidores quanto as políticas municipais de bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

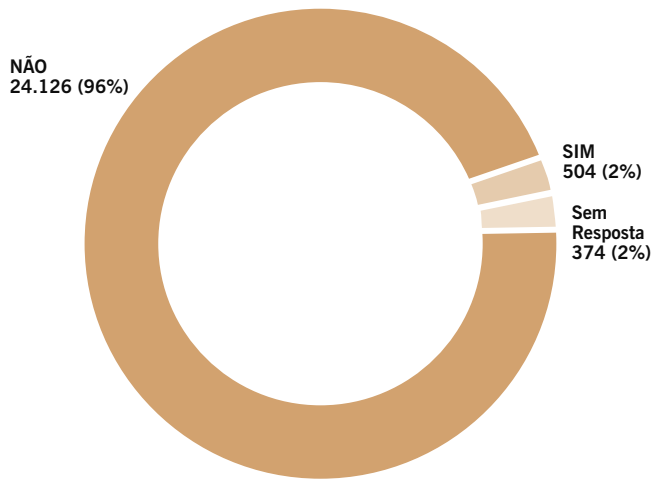
A porcentagem de 67% de agentes públicos que se dedicam à atividade física é um número positivo, indicando que mais da metade dos respondentes têm o hábito de se cuidar fisicamente. Diversas pesquisas costumam associar a prática regular de exercícios à melhora da saúde, aumento da disposição e até mesmo ao aumento da produtividade no trabalho, dado que pessoas fisicamente ativas tendem a apresentar menores índices de estresse, doenças crônicas e absenteísmo.

Por outro lado, 33% dos agentes não praticam atividade física, o que representa uma parcela considerável. Dentro deste universo, as principais razões apresentadas para a ausência dessa prática são a falta de tempo, falta de recursos financeiros e falta de interesse, nesta ordem.

Portanto, embora o índice de 67% seja um bom indicativo de uma cultura de bem-estar entre os agentes públicos municipais, a Prefeitura do Salvador pode e deve continuar incentivando a prática de atividades físicas, especialmente entre os 33% que não participam desse tipo de atividade, buscando melhorar a saúde e qualidade de vida de todo o seu quadro funcional.

Quanto aos **estagiários** da Prefeitura, as estatísticas apresentam um cenário idêntico ao dos agentes públicos, com 67% afirmando praticar atividade física e 33% declarando não ter esse hábito. Assim, eventuais ações ou programas elaborados pela Administração Pública Municipal podem levar em consideração esse panorama, caso sejam estendidos a esse público.

■ **Uso de Cigarro ou Tabaco**



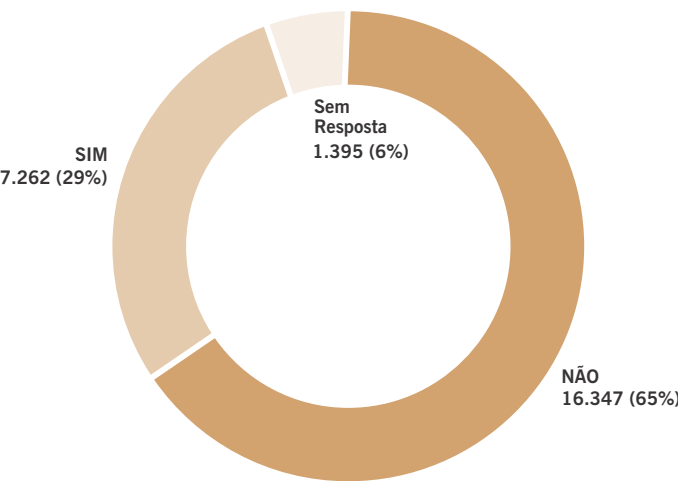
Os resultados ao questionamento revelam uma prevalência significativamente baixa do hábito de fumar entre os agentes públicos municipais, com **96% dos respondentes** afirmando não fumar. Apenas **2%** relataram o uso de cigarro ou tabaco, enquanto **2%** não forneceram resposta.

A baixa prevalência de fumantes pode também ser vantajosa para a saúde coletiva no ambiente de trabalho, reduzindo a exposição a substâncias tóxicas como o fumo passivo. Isso pode contribuir para um ambiente mais saudável, tanto para os não-fumantes quanto para os próprios fumantes, incentivando hábitos mais saudáveis.

A presença de 2% de respostas "sem resposta" pode ser explicada por diversos fatores, como falta de vontade de responder à questão, estigma relacionado ao uso de tabaco ou até mesmo uma falta de compreensão da pergunta.

No que se refere aos **estagiários maiores de idade** da Prefeitura, os dados mostram uma tendência idêntica à observada entre os agentes públicos no que diz respeito ao uso de cigarros ou tabaco. Dos respondentes, 96% afirmaram não utilizar esses produtos, enquanto apenas 2% relataram o uso. O restante optou por não responder à pergunta.

■ Consumo de Bebidas Alcoólicas



Os resultados da pesquisa sobre o consumo de bebidas alcoólicas entre os agentes públicos da Prefeitura de Salvador mostram um cenário em que a maioria dos agentes públicos não consome álcool. Assim, 65% declararam não consumirem bebidas alcoólicas. Esse dado sugere que a prática do consumo de álcool é moderada entre os agentes públicos municipais.

Por outro lado, aproximadamente 29% dos respondentes informaram consumir bebidas alcoólicas, o que, apesar de menor, é uma taxa considerável.

A presença de 6% de respostas "sem resposta" pode sugerir que ainda há um estigma ou desconforto em se falar sobre o consumo de álcool em pesquisas.

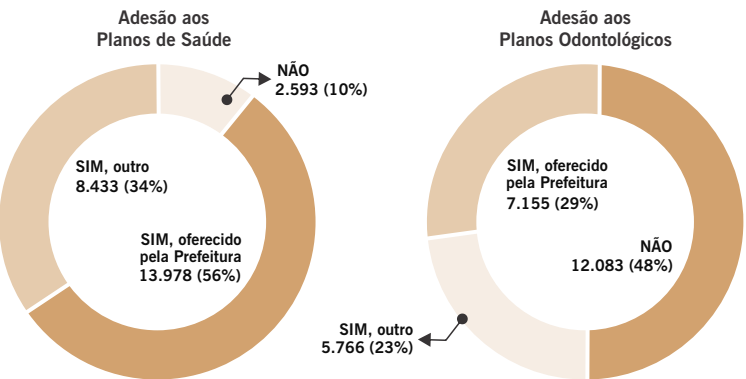
Em geral, os resultados indicam que o consumo de bebidas alcoólicas entre os agentes públicos da Prefeitura de Salvador é moderado, com a maioria optando por não consumir álcool. No entanto, é importante que a gestão pública esteja atenta aos potenciais impactos do consumo, oferecendo programas de apoio à saúde e conscientização sobre os riscos associados ao uso excessivo. Além disso, uma maior compreensão das razões por trás da não resposta pode ser relevante para aprimorar a coleta de dados em futuras pesquisas.

Por fim, vale destacar que os resultados apresentados entre os **estagiários maiores de idade** seguem a mesma perspectiva dos agentes públicos, com 66% informando não consumirem bebidas alcoólicas, 30% afirmando o consumo e 4% optando por não responderem.

■ Adesão a Planos de Saúde e Odontológico

Por fim, na seção referente à saúde e qualidade de vida, perguntou-se sobre a adesão dos respondentes a planos de saúde e odontológicos com dois objetivos. O primeiro foi o de obter um panorama da aceitação das opções de planos oferecidos pela Prefeitura Municipal do Salvador a seus agentes públicos. O segundo se refere à participação, de forma geral, em planos dessa natureza e sua relação com eventual preocupação com a saúde.

Ressalte-se que essas perguntas não foram feitas para estagiários, considerando que o benefício não é oferecido pelo Município para esse grupo.



Em relação à adesão a **planos de saúde**, a maioria dos participantes respondeu positivamente: 90% do total - 56% utilizam o plano de saúde oferecido pela Prefeitura Municipal do Salvador com coparticipação e 34% têm plano de saúde independentemente do benefício oferecido pelo Município.

Quanto à segunda pergunta, 52% responderam afirmativamente sobre sua adesão a **planos odontológicos**: 23% aderiram ao plano odontológico oferecido pela Administração, ao passo que 29% optaram por planos desvinculados do empregador.

Em ambas as situações, a maioria dos respondentes indicou possuir planos de saúde e odontológico. Essa informação permite inferir que **os agentes públicos se preocupam com sua saúde**, aderindo a convênios dessa natureza, que garantem atendimento preventivo, posterior e de urgência.

Os dados demonstram, ainda, uma **boa aceitação dos agentes públicos às políticas de planos de saúde e odontológico da Administração**, especialmente quanto ao primeiro tipo de plano. A política de planos do Município é uma opção geralmente mais atrativa em termos financeiros, já que há coparticipação entre o agente público aderente e a Administração. Entretanto, há espaço para melhorias nessa política, considerando a porcentagem de pessoas que não possuem plano ou optaram por outras formas de tê-lo.

■ Conclusão

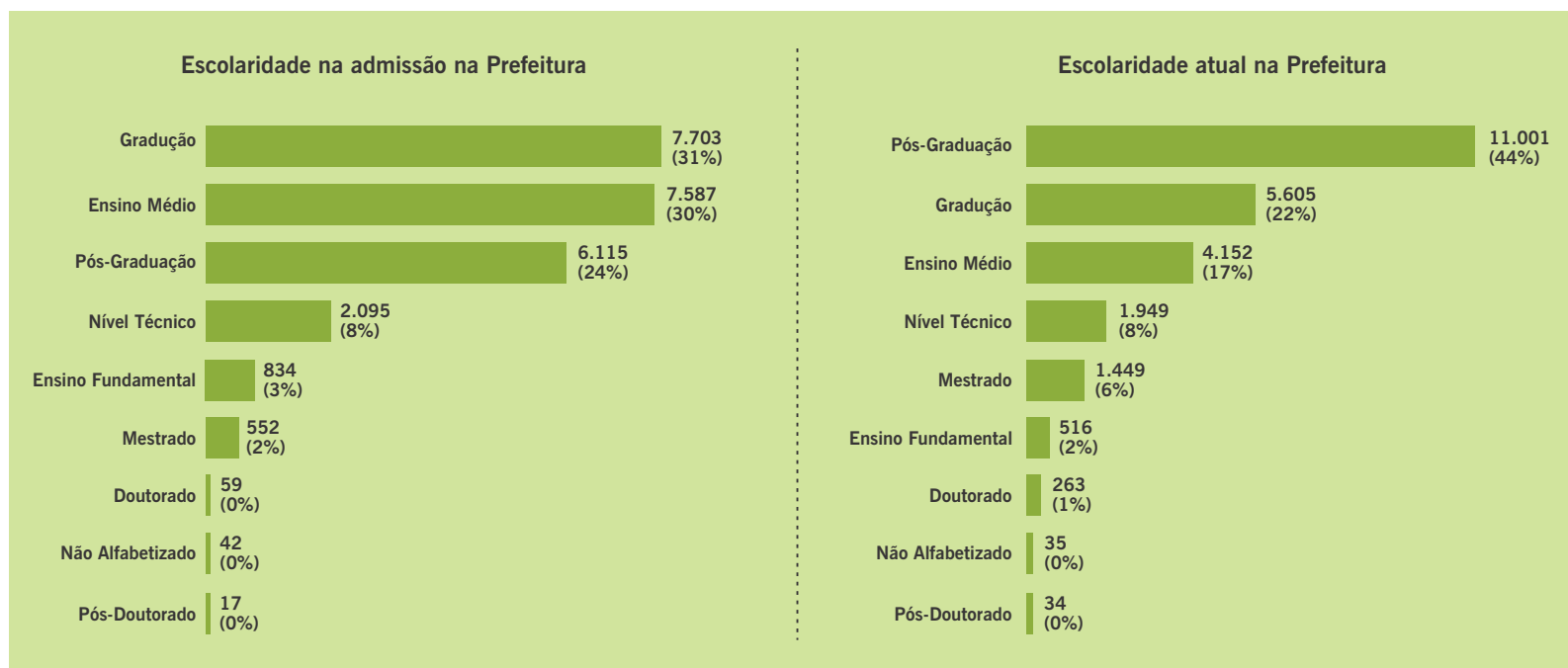
Os resultados apresentados no Censo oferecem uma visão abrangente das condições de saúde e bem-estar dos agentes públicos e estagiários, abordando hábitos de vida, prevalência de doenças e adesão a benefícios de saúde.

Os resultados obtidos evidenciam áreas de atenção, como o equilíbrio entre sono, peso e estresse, a adesão à atividade física e a necessidade de políticas voltadas à prevenção e promoção da saúde. As informações aqui apresentadas fornecem subsídios fundamentais para que a Administração implemente medidas eficazes, visando ao bem-estar integral de seus servidores e estagiários.



4 Formação Acadêmica

Na seção do questionário referente à formação acadêmica, perguntou-se a escolaridade dos respondentes à época de ingresso no Município e a escolaridade atual, sempre considerando a formação de nível mais alto. Além disso, abriu-se espaço para os participantes compartilharem se têm conhecimento de outros idiomas e seu nível de proficiência. O objetivo dessas questões foi entender a evolução na formação dos profissionais.



Na seção do questionário dedicada à formação acadêmica, perguntou-se o nível mais alto de escolaridade dos respondentes quando do ingresso no Município e atualmente. Dos 25.004 respondentes do questionário geral, 58% indicaram que, ao ingressar no Serviço Público Municipal, possuíam formação em Nível Superior, majoritariamente em cursos de graduação. Quando se analisa a escolaridade atual, este número passa a ser de 73% dos respondentes.

A maioria dos agentes públicos do Município de Salvador possuem, atualmente, nível de pós-graduação, numa quantidade duas vezes maior que aqueles que possuem apenas graduação. O quantitativo de respondentes com mestrado triplicou, de 552 para 1.449, ao passo que o número de agentes públicos com pós-doutorado dobrou, passando de 17 para 32.

Em relação aos níveis fundamental, médio e técnico, tem-se que o quantitativo de respondentes com escolaridade de nível

fundamental diminuiu de 834 para 516. O ensino médio continua sendo a escolaridade mais alta de 4.152 respondentes, quando, no ingresso, era de 7.587 deles - um recuo de quase metade. Por fim, a quantidade de pessoas com nível técnico também decresceu ligeiramente, de 2.095 para 1.949, mas a análise dos quantitativos permite a inferência de que esses indivíduos alcançaram escolaridade superior a tal nível.

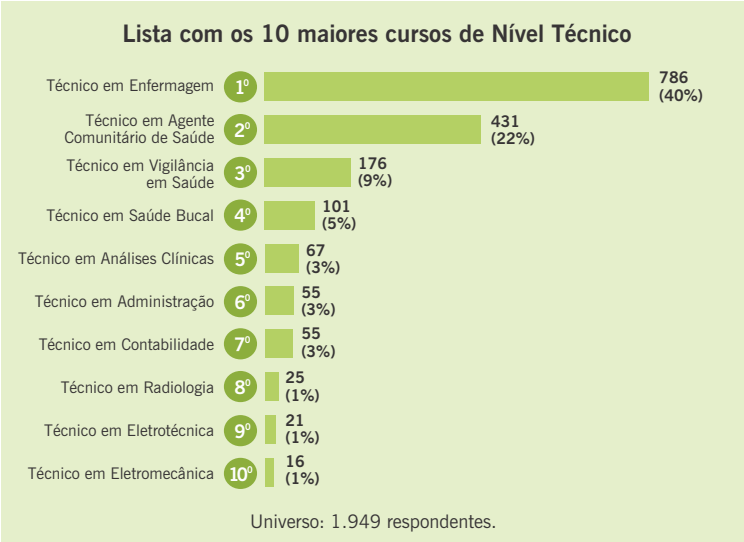
Em relação aos **estagiários**, dos 1.791 que concluíram o questionário, **41% responderam que têm outra graduação** além da que estão cursando atualmente. Há, inclusive, um pequeno grupo de **2% que possui pós-graduação**.

Os dados dos gráficos sugerem que não apenas o recrutamento da Prefeitura Municipal do Salvador tem sido eficaz em atrair profissionais qualificados, mas também que os agentes públicos têm buscado maior aperfeiçoamento acadêmico e profissional.

Distribuição por Cursos de Nível Técnico e Superior

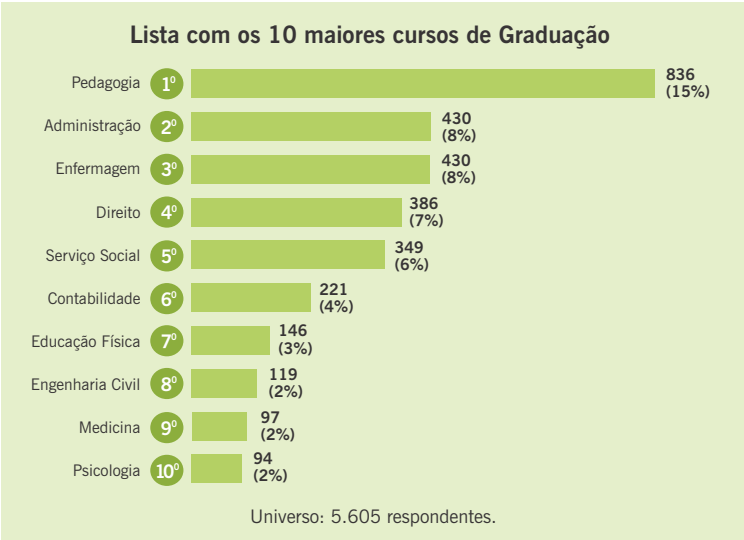
Em relação aos agentes públicos cuja escolaridade é de nível técnico ou superior, é bastante interessante entender quais são as principais áreas de formação.

Nível Técnico



Para aqueles que possuem o **nível técnico** como escolaridade atual máxima, a lista com os dez maiores cursos indica uma predominância da **área de Ciências Biológicas e Saúde**, com os cinco primeiros do ranking e mais um na oitava colocação. Isso se justifica porque a maior parte dos cargos de nível técnico do Município é dessa área e são também os que possuem as maiores quantidades de vagas e taxas de ocupação.

Graduação e Pós-Graduação



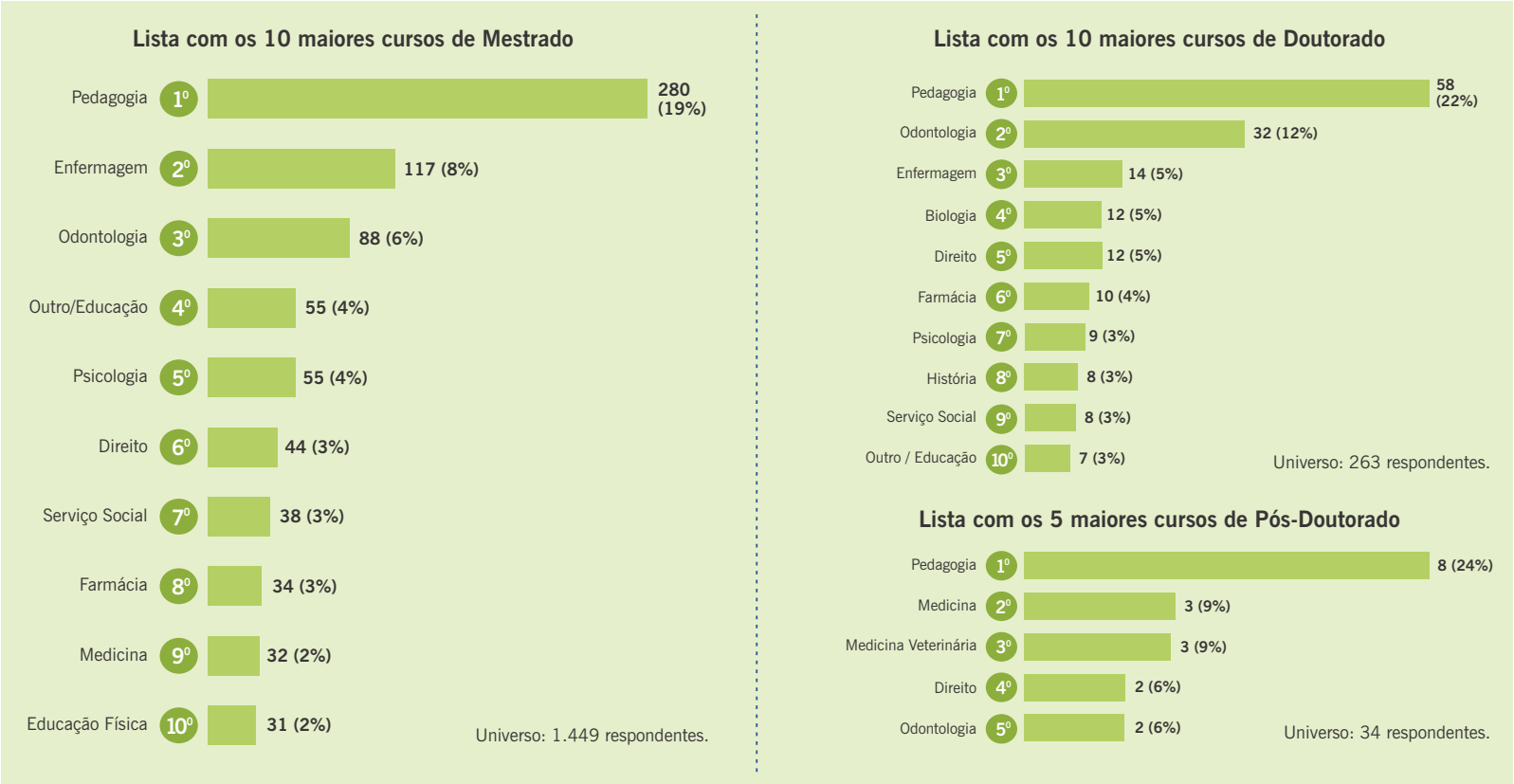
Quanto aos cursos de graduação e pós-graduação daqueles que têm esses níveis como escolaridade mais alta, há mais variedade. O curso de **Pedagogia** vem em primeiro lugar em ambos os gráficos, o que coincide com a escolaridade exigida para o cargo com mais ocupantes no Município: professor. São 8.288 ocupantes, entre agentes públicos efetivos e contratados sob REDA. No gráfico de pós-graduação, os cursos em terceiro e oitavo lugares também pertencem à área.

Em boas colocações em ambos os gráficos vêm cursos da área de **Ciências Sociais Aplicadas** mais afins à burocracia do Serviço Público: Administração, Direito e Contabilidade. Muitos ocupantes de cargos que não exigem formação em nível superior optam por um desses cursos, por entenderem que serão úteis às suas atribuições enquanto agentes públicos. Além desses cursos, ainda há as formações em Serviço Social e Psicologia, em quinto e décimo lugares, respectivamente. Os cargos de provimento efetivo e REDA do Município que exigem tais formações estão, contudo, na área da saúde.

A terceira grande área é a das **Ciências Biológicas e Saúde**, com os cursos de Enfermagem, Educação Física e Medicina, além de Odontologia apenas no gráfico de pós-graduação. O cargo de Profissional de Atendimento Integrado da Prefeitura possui áreas de qualificação específicas para essas formações.

Por fim, o único representante da área de **Ciências Exatas** é a Engenharia Civil. Muitos cargos da área de Supervisão e Fiscalização exigem essa escolaridade, além de haver outros que exigem apenas nível técnico, mas cujos ocupantes, talvez em razão da afinidade temática, prefiram cursar.

Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado



Em termos de pós-graduação stricto sensu, os cursos relacionados com **Pedagogia** continuam sendo majoritários, ocupando o primeiro lugar em todas as listas.

Em relação aos cursos com maior número de agentes públicos formados em nível de graduação e pós-graduação, há pouca diferença. Chama a atenção apenas que, na lista de Doutorado, o curso de História tenha aparecido em oitavo lugar; e, na lista de Pós-Doutorado, Medicina Veterinária em terceiro.

Idiomas

1º	Inglês	5.424	79%
2º	Espanhol	2.056	30%
3º	Francês	356	5%
4º	Italiano	265	4%
5º	Libras	212	3%

Universo: 6.907, sendo possível mais de uma resposta por pessoa.

No questionário do Censo, perguntou-se ainda sobre o conhecimento de idiomas estrangeiros e brasileiros, como o Guarani e

a Linguagem Brasileira de Sinais (Libras). Dos 25.004 respondentes do questionário geral, **6.907 ou 28% têm conhecimento de alguma dessas línguas, ainda que em níveis diferentes de proficiência.**

Em relação aos **estagiários**, dos 1.791 respondentes, **782 ou 44% indicaram que têm conhecimento de outros idiomas.** Percebe-se uma tendência maior entre os estagiários em saber outras línguas do que em relação ao grupo de agentes públicos.

O conhecimento de línguas diferentes do português pode ser uma chance para o Município de explorar oportunidades internacionais ou aumentar a integração e inclusão de brasileiros que não falam português.

Formação Acadêmica e Dados Sociodemográficos

Como já mencionado anteriormente, a maioria dos respondentes se considera mulher cis (61%) e pessoa parda ou preta (48% e 36%, respectivamente). A renda familiar declarada média é de R\$10.775 e 3% são pessoas com deficiência.

Estratificando em relação à formação acadêmica, tem-se o seguinte cenário:

Formação Acadêmica	Gênero	Raça ou Etnia	Pessoa com Deficiência	Renda Familiar Declarada
Não Alfabetizados ou Nível Fundamental	80% homens cis	51% pardos	4%	R\$5.116
	13% mulheres cis	42% pretos		
	7% outros	6% pretos		
Nível Médio	39% homens cis	51% pardos	2%	R\$9.729
	35% mulheres cis	41% pretos		
	15% outros	7% brancos		
	11% preferem não informar			
Graduação e Pós-Graduação	64% mulheres cis	47% pardos	3%	R\$10.979
	23% homens cis	34% pretos		
	7% preferem não informar	19% brancos		
	6% outros			
Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado	70% de mulheres cis	43% pardos	3%	R\$17.601
	25% de homens cis	28% pretos		
	4% preferem não informar	28% brancos		
	1% outros	1% outros		

Em relação ao **gênero**, os grupos seguem a tendência do grupo geral: maioria de mulheres cis, que vai crescendo à medida em que se eleva o nível de escolaridade. A exceção está nos respondentes com escolaridade inferior ao nível de graduação: são majoritariamente homens cis, especialmente no primeiro grupo.

De forma distinta, a análise de **raça ou etnia** sugere que, quando se aumenta o nível de escolaridade, se diminui a quantidade de pessoas pardas e pretas, ainda que sigam sendo maioria em todos os grupos.

Não foi possível identificar uma tendência quanto ao percentual de **pessoas com deficiência** em relação à escolaridade. A quantidade de respondentes que se identificam como PCD tem pouca variação tanto em relação à totalidade quanto entre os grupos.

Quanto à **renda familiar**, fica claro que quanto maior a escolaridade, maior a renda. Trata-se de comportamento que demonstra **acréscimo constante e positivo**, embora não seja uniforme. Entre o primeiro grupo e o segundo, a diferença é de 90%, enquanto entre o nível médio e o de graduação é de 13%. Já entre a graduação e a pós-graduação stricto sensu, a diferença chega a 60%.

Por fim, em relação aos **idiomas**, o perfil é muito parecido com o do grupo que possui formação acadêmica stricto sensu. Apenas a renda familiar, de R\$14.028, está abaixo da renda desse grupo, ainda que bastante superior à renda familiar geral.

■ Conclusão

O Censo foi capaz de identificar um dado que estava disperso nos sistemas do Município: **a evolução na formação dos agentes públicos**. As respostas foram muito positivas, indicando que a maioria dos profissionais que atuam na Prefeitura Municipal do Salvador possui escolaridade superior àquela exigida para ingresso nos cargos que ocupam. Mais além, eles adquiriram mais informações depois de serem admitidos como agentes públicos, **demonstrando o interesse em se especializar para melhor servir à cidade**.

Os resultados sugerem, de um lado, que os processos seletivos do Município têm sido efetivos em **atrair profissionais qualificados**. De outro, sugerem que há incentivos no Município para a **capacitação continuada** dos agentes públicos. Um exemplo é o programa *Portal para a Universidade*, oferecido pelo Município a seus agentes públicos entre 2003 e 2017, que pode ter sido um dos fatores responsáveis pelo número expressivo de graduados.

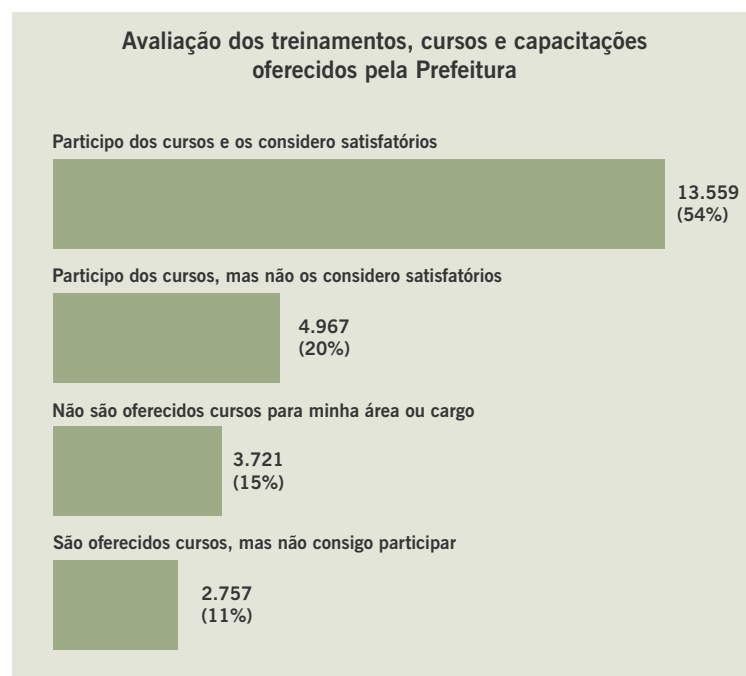


5

Percepções sobre o Trabalho

O questionário do Censo também teve a preocupação em perguntar aos participantes como eles se sentiam em relação às funções que exercem no Município, motivação, capacitação, ambiente e volume de trabalho.

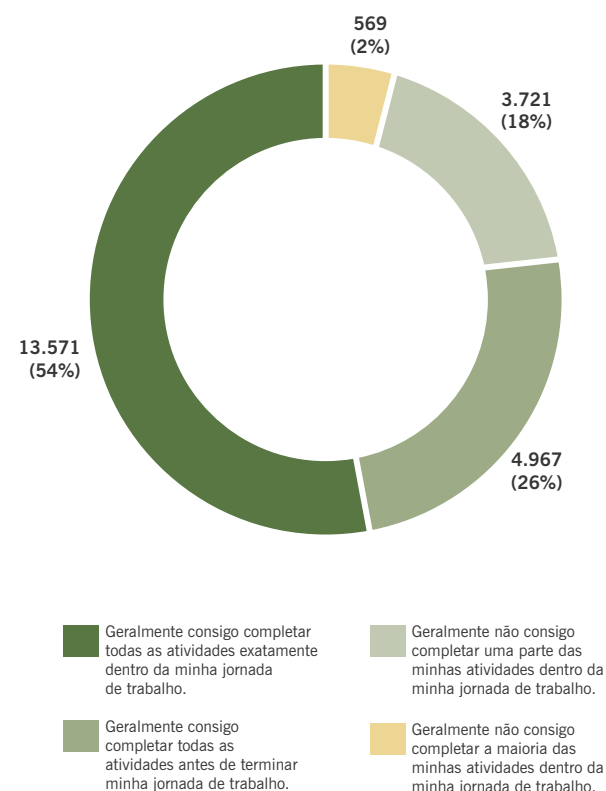
Capacitação e Volume de Trabalho



Quando perguntados sobre a oferta de capacitação e cursos oferecidos pelo Município, **54% dos 25.004 respondentes indicaram que não só participam dos cursos oferecidos, como os consideram satisfatórios**. Isso indica que a Administração tem acertado quanto à escolha da temática, palestrantes e público-alvo.

Em relação aos **estagiários**, o cenário é similar. Dos 1.791 respondentes, também **54% participam de capacitações e as consideram adequadas**. Apenas 6% pensam o contrário dos treinamentos que participam. O restante se divide entre os que não participam de cursos, apesar de havê-los (19%), e os que consideram não haver capacitações para suas áreas (22%)

Em relação ao **volume de trabalho**, o gráfico indica que **os agentes públicos estão, em sua maioria, satisfeitos com o balanço oferecido entre quantidade de atividades e jornada de trabalho**. Enquanto 54% aponta conseguir realizar suas tarefas antes do término do período diário ou de escala, outros 26% o fazem exatamente dentro do tempo disponibilizado. Os resultados podem sugerir dois caminhos: eficiência dentro do serviço público ou má distribuição de responsabilidades e atividades.

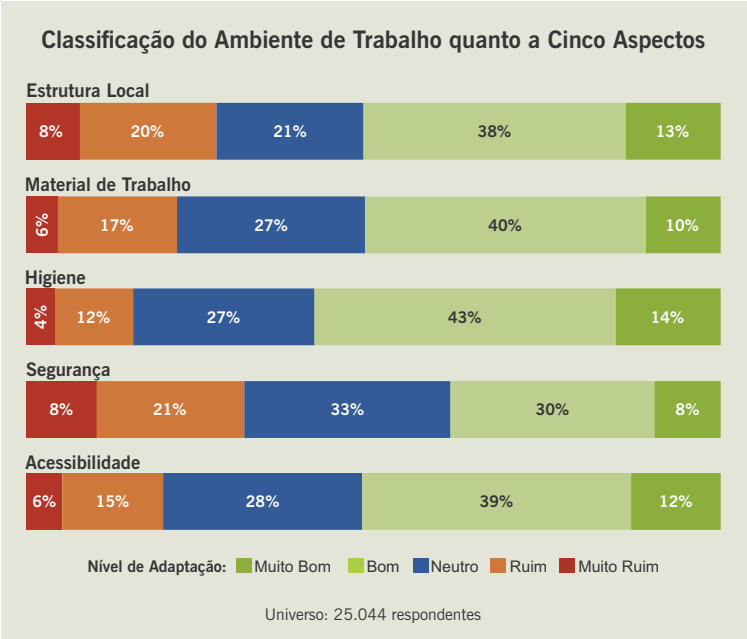


Universo: 25.004 respondentes

A situação dos **estagiários** é bastante semelhante. Exatamente 60% dos 1.791 respondentes consideram sua jornada de trabalho suficiente para finalizar todas as tarefas que recebem, ao passo que 30% deles o fazem antes mesmo do expediente terminar. É um dado positivo também para os supervisores desses estagiários, pois tendem a refletir a liderança que exercem em relação a pessoas que estão no início de suas carreiras.

■ **Ambiente de Trabalho**

Quanto ao ambiente de trabalho, os respondentes foram questionados como avaliavam em quatro âmbitos: estrutura, material de trabalho, higiene, segurança e acessibilidade.

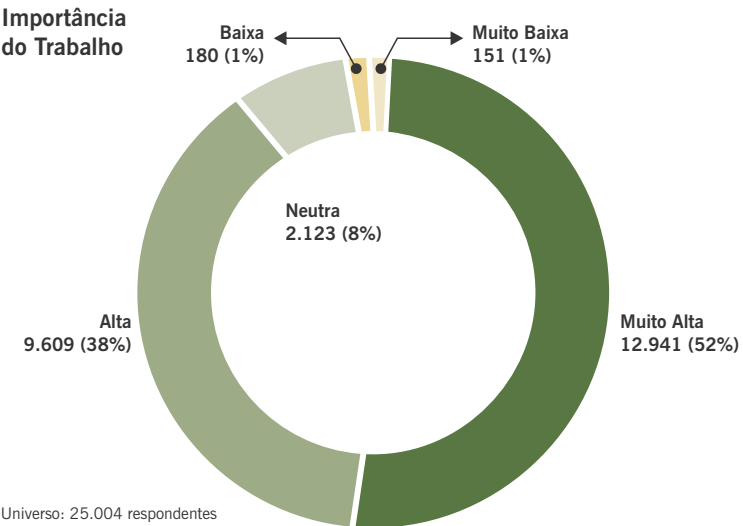


Percebe-se que, **em média, os diferentes ambientes de trabalho do Município são classificados como bons**. Em relação aos aspectos, higiene é o mais bem avaliado, com 57% respondendo que está bom ou muito bom; em seguida, vem material de trabalho e acessibilidade, empatados em segundo lugar com 51%. Por outro lado, segurança é, para os respondentes, o ponto que mais deixa a desejar, considerado por 32% ruim ou muito ruim.

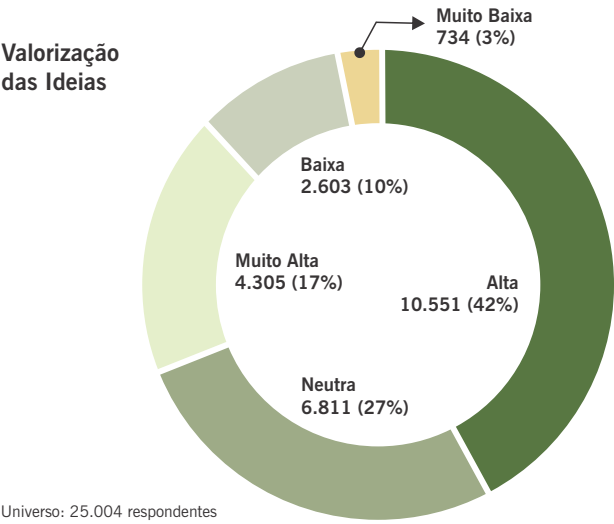
A percepção dos **estagiários** sobre o ambiente de trabalho é ainda melhor. **Apenas 10% dos 1.791, em média, consideram os aspectos perguntados ruins ou muito ruins**. A maior parte deles os classifica como “bom”, sendo que a higiene é o item mais bem avaliado.

■ **Relações de Trabalho**

No que diz respeito à **percepção dos agentes públicos sobre as funções que exercem**, infere-se haver um grande sentimento de pertencimento e utilidade dentre os respondentes. Para **90% deles, o trabalho que realizam no Município tem importância alta ou muito alta**.



Este entusiasmo se reflete também nas respostas dos **estagiários**. O trabalho na Administração Pública Municipal tem **relevância elevada ou muito elevada para 86%** dos 1.791 respondentes - 45% e 41%, respectivamente.



Além disso, **59% sentem que suas ideias são valorizadas dentro do seu ambiente de trabalho**, um indicativo de harmonia entre equipes e chefias. Chama a atenção, porém, a quantidade de respondentes que avaliaram este item de forma neutra, pois se trata de um indicativo de que há espaço para melhoria.

Para os estagiários, o cenário é ainda mais positivo: **70% dos 1.791 participantes reconhecem a valorização das suas ideias dentro da Administração como alta ou muito alta**. Este é um fator muito relevante para indivíduos em início de carreira, tanto para o Município quanto para os próprios profissionais. Isso porque pessoas mais jovens tendem a



Espaço da Palavra



Os **estagiários** indicaram resultados semelhantes, mas ainda mais otimistas, já que **81% dos 1.791 respondentes têm motivação alta ou muito alta para trabalhar**. Considerando que essas pessoas estão em uma fase profissional cujo objetivo é aprender e desenvolver habilidades, estarem motivados para tanto é aspecto que o Município pode explorar, oferecendo-lhes condições ainda melhores de descoberta e aprendizado.

As maiores palavras indicam também maior quantidade de respondentes que as escolheram.

A nuvem de palavras reflete um equilíbrio entre **percepções positivas** e **desafios enfrentados**, com um claro destaque para palavras que denotam importância, satisfação e um certo nível de dificuldade. Esse resultado pode ser usado para reforçar o reconhecimento das realizações e também identificar áreas onde os desafios podem ser mitigados.



De forma geral, o Censo evidenciou um **cenário positivo** no que diz respeito às **relações de trabalho** dos respondentes. Os dados revelam que os agentes públicos expressam um **grau significativo de satisfação** em diversos aspectos importantes de sua rotina profissional. Eles se mostram **motivados** a cumprir suas obrigações laborais, reconhecendo o impacto direto de suas atividades para o **Município e para a cidade de Salvador**. Além disso, há uma percepção de **valorização**, tanto em relação ao acolhimento de suas ideias quanto ao reconhecimento da **relevância** do trabalho que desempenham. Esses fatores são **fundamentais** para o fortalecimento de um ambiente organizacional produtivo e colaborativo, além de servirem como alicerce para a construção de uma **gestão pública eficiente e humanizada**.

Por outro lado, o Censo também trouxe à tona pontos de atenção que demandam uma postura proativa por parte da Administração. Questões pontuais de insatisfação identificadas entre os agentes públicos exigem ações rápidas e assertivas para evitar que se intensifiquem ou afetem negativamente o clima organizacional. Nesse sentido, o Censo se consolida como uma **ferramenta estratégica**, capaz de fornecer **subsídios valiosos** para a tomada de decisões. Através dele, é possível compreender melhor as **demandas** dos agentes públicos, implementar **ajustes necessários** e, consequentemente, fortalecer a relação entre os colaboradores e a Administração, promovendo um ambiente de trabalho mais **saudável, produtivo e alinhado** às necessidades da gestão pública municipal.

Conclusão

O Censo do Funcionalismo Público de Salvador representou um marco importante na compreensão detalhada do perfil e das percepções dos agentes públicos e estagiários do município. Ao abranger aspectos pessoais, funcionais, sociodemográficos, de saúde, qualidade de vida, formação acadêmica e percepções sobre o trabalho, a pesquisa forneceu um panorama amplo e minucioso, capaz de subsidiar a Administração Pública com informações estratégicas para a formulação de políticas e ações mais assertivas.

Em relação aos **dados pessoais e sociodemográficos**, foi possível identificar as principais características do quadro funcional, destacando aspectos como gênero, raça, religião e orientação sexual. Tais informações refletem a diversidade da força de trabalho e permitem que a gestão compreenda melhor suas especificidades, assegurando o respeito à pluralidade e incentivando políticas voltadas à equidade e à inclusão social.

Os **dados funcionais e acadêmicos** trouxeram à tona elementos fundamentais sobre a formação e a atuação dos servidores e estagiários, como níveis de escolaridade, áreas de qualificação e tempo de serviço. Essas informações permitem identificar os potenciais e lacunas de desenvolvimento na estrutura pública, servindo como base para investimentos em capacitação, educação continuada e reestruturação de cargos. Ao correlacionar o perfil acadêmico com as funções desempenhadas, torna-se possível otimizar a alocação de talentos e promover oportunidades que valorizem o conhecimento e as competências dos agentes.

No que tange à **saúde e qualidade de vida**, o Censo revelou elementos essenciais sobre as condições físicas e mentais dos agentes públicos, além de suas rotinas de trabalho e deslocamento. Foram identificados aspectos positivos, mas também desafios significativos, como questões ligadas ao tempo de trajeto, bem-estar no ambiente laboral e percepção de

equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essas informações representam um alerta para a Administração quanto à necessidade de ações voltadas à promoção da saúde e à melhoria da qualidade de vida, fatores que impactam diretamente na motivação, produtividade e satisfação dos servidores.

As **percepções sobre o trabalho** também foram um dos pontos centrais do estudo, refletindo o grau de satisfação dos agentes com suas funções, relações interpessoais e reconhecimento profissional. De forma geral, os dados indicaram que os respondentes percebem a importância de suas atividades para o funcionamento da cidade e a qualidade dos serviços prestados à população. No entanto, também evidenciaram pontos que requerem atenção, como eventuais insatisfações com aspectos remuneratórios, estrutura física de trabalho e reconhecimento institucional. Tais elementos devem ser considerados como oportunidades para a Administração Pública avançar na valorização dos agentes públicos, fortalecendo o engajamento e o comprometimento da equipe.

O envolvimento dos **estagiários** no Censo trouxe um olhar valioso sobre a nova geração de trabalhadores. Suas percepções refletem as expectativas e os desafios enfrentados no início da carreira, oferecendo insumos importantes para políticas de estágio mais inclusivas e formativas, que possam contribuir para a renovação e qualificação contínua da força de trabalho pública.

Por fim, a amplitude e a profundidade do Censo reforçam a importância de conhecer e reconhecer o corpo funcional que sustenta a Administração Pública Municipal. A partir dos resultados obtidos, é possível implementar políticas baseadas em evidências, capazes de atender às reais demandas dos agentes e de promover um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e inclusivo.

Os dados apresentados neste estudo devem ser encarados como um ponto de partida para um **processo contínuo de avaliação e aprimoramento**. A reavaliação periódica, aliada ao diálogo aberto com os agentes públicos e estagiários, será essencial para monitorar os avanços, corrigir eventuais falhas e garantir que as políticas públicas voltadas à gestão de pessoas estejam alinhadas às necessidades da Prefeitura e de seus colaboradores.

O Censo, portanto, representa não apenas um diagnóstico, mas também uma ferramenta estratégica para fortalecer a gestão pública, impulsionar a qualidade dos serviços prestados e, acima de tudo, valorizar aqueles que, diariamente, contribuem para o desenvolvimento do município e para a melhoria da vida da população soteropolitana.

Anexos

Anexo I:

LISTA DE ÓRGÃOS E ENTIDADES DA PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR

Órgãos da Administração Direta

	Casa Civil
CGM	Controladoria Geral do Município do Salvador
GABVP	Gabinete da Vice-Prefeitura
PGMS	Procuradoria Geral do Município do Salvador
SECIS	Secretaria Municipal de Sustentabilidade, Resiliência e Bem-Estar e Proteção Animal
SECOM	Secretaria Municipal de Comunicação
SECULT	Secretaria Municipal de Cultura e Turismo
SEDUR	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano
SEFAZ	Secretaria Municipal da Fazenda
SEGOV	Secretaria de Governo
SEINFRA	Secretaria Municipal de Infraestrutura e Obras Públicas
SEMAN	Secretaria Municipal de Manutenção da Cidade
SEMDEC	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Emprego e Renda
SEMGE	Secretaria Municipal de Gestão
SEMIT	Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia
SEMOB	Secretaria Municipal de Mobilidade
SEMOP	Secretaria Municipal de Ordem Pública
SEMPRE	Secretaria Municipal de Promoção Social, Combate à Pobreza, Esportes e Lazer
SEMUR	Secretaria Municipal da Reparação
SMED	Secretaria Municipal de Educação
SMS	Secretaria Municipal de Saúde
SPMJ	Secretaria Municipal de Políticas para Mulheres, Infância e Juventude

Entidades da Administração Indireta

ARSAL	Agência Reguladora e Fiscalizadora dos Serviços Públicos de Salvador
CDEMS/ SalvadorPAR	Companhia de Desenvolvimento e Mobilização de Ativos de Salvador
COGEL	Companhia de Governança Eletrônica do Salvador
DESAL	Companhia de Desenvolvimento Urbano do Salvador
FCM	Fundação Cidade Mãe
FGM	Fundação Gregório de Mattos
FMLF	Fundação Mário Leal Ferreira
GCM	Guarda Civil Municipal
LIMPURB	Empresa de Limpeza Urbana de Salvador
SALTUR	Empresa Salvador Turismo
SUCOP	Superintendência de Obras Públicas de Salvador
TRANSALVADOR	Superintendência de Trânsito de Salvador

Anexo II:

CENSO: QUESTIONÁRIO GERAL

- COR ROSA

| Perguntas não obrigatórias
- COR VERDE

| Instruções para respondente
- COR AZUL

| Pergunta dependente da resposta à questão anterior

ORDEM DO QUESTIONÁRIO

PÁGINA 1

- DADOS PESSOAIS
- DADOS FUNCIONAIS
- FORMA DE INGRESSO

PÁGINA 2

- DEPENDENTES

PÁGINA 3

- DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS
- INCLUSÃO E DIVERSIDADE

PÁGINA 4

- SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA
- PLANO DE SAÚDE

PÁGINA 5

- FORMAÇÃO ACADÊMICA
- AMBIENTE E RELAÇÕES DE TRABALHO
- ESPAÇO DA PALAVRA

Página 1

DADOS PESSOAIS E FUNCIONAIS

ATUALIZE OS DADOS CADASTRAIS ABAIXO

Confira se os seus dados preenchidos automaticamente estão corretos e altere os que não estiverem adequados.

DADOS PESSOAIS

■ 1. Nome

■ 2. Nome social

O nome social é o nome que a pessoa travesti ou transexual prefere ser chamada.

■ 3. CPF

■ 4. RG

■ 5. Data de nascimento

■ 6. Estado Civil

- a. Casado
- b. Concubinato
- c. Desquitado
- d. Divorciado
- e. Solteiro
- f. União estável
- g. Viúvo
- h. Outros

■ 7. UF de nascimento

■ 8. Cidade de nascimento

■ 9. Genitor/Genitora 1 (pai ou mãe)

■ 10. Genitor/Genitora 2 (pai ou mãe)

■ 11. PIS/PASEP

■ 12. CTPS

■ 13. Título de eleitor

■ 14. CNH

■ 15. Sigla Conselho

■ 16. Nº Conselho

■ 17. Região Conselho

■ 18. CEP

■ 19. Logradouro (Ex.: Rua, Avenida, Alameda etc.)

■ 20. UF Residência

■ 21. Cidade Residência

■ 22. Bairro

■ 23. Número

■ 24.Complemento

■ 25.Telefone pessoal

Esse número é WhatsApp?

Autoriza receber mensagens da Prefeitura por WhatsApp?

■ 26.Telefone institucional

■ 27.E-mail institucional

■ 28.E-mail pessoal

Autoriza receber mensagens da Prefeitura por e-mail pessoal?

■ 29.Nome de contato de emergência

■ 30.Telefone de emergência

DADOS FUNCIONAIS

■ 31.Matrícula

■ 32.Carga horária

a. 15

b. 20

c. 24

d. 27

e. 30

f. 32

g. 36

h. 39

i. 40

j. 42

k. 44

l. 78

m. 96

n. 108

■ 33.Cargo atual

Se for preciso modificar seu cargo atual, comece a digitar o nome do cargo e as opções aparecerão.

■ 34.Órgão ou entidade

■ 35.Lotação

■ 36.Você gostaria de informar empregos anteriores à sua admissão na Prefeitura?

Escreva o nome do empregador, seu cargo, sua carga horária, o período trabalhado e a qual regime previdenciário você estava vinculado. Se for o regime geral, escreva RGPS/INSS. Se for outro, indique a sigla.

■ 37.Você trabalha em outro ente público em paralelo à Prefeitura?

■ 38.Você possui parentes na Prefeitura?

a. Sim

i. Cargo

ii. Parentesco

iii. Órgão/entidade

- Adicionar parentesco

b. Não

FORMA DE INGRESSO

■ 39.Qual foi sua forma de admissão na Prefeitura?

a. Concurso público para provimento de cargo efetivo

b. Seleção por REDA

c. Agente político (ex.: Prefeito, Secretário, Subsecretário)

d. Servidor de outra esfera cedido ou à disposição ao Município

e. Cargo em comissão

f. Empregado público

g. Contrato de trabalho

h. Outro

i. Informe o meio de admissão

■ 40. A resposta foi cargo efetivo ou REDA:

Você ingressou por cotas?

a. Não

b. Sim, para pessoas pretas ou pardas

c. Sim, para pessoas com deficiência

DEPENDENTES

DEPENDENTES

■ 41.Quantos filhos você tem?

■ 42.Lista de dependentes cadastrados

Este dependente é pessoa com deficiência?
Este dependente é pessoa com incapacidade permanente? Responda "Sim" apenas se houver laudo de incapacidade permanente emitido por médico ou sentença de curatela.

Deseja excluir este dependente?

■ 43.Você deseja adicionar dependentes?

- a. Não
- b. Sim

Tipo de dependência
Agregado(a)
Companheiro(a)
Cônjuge
Cônjuge inválido
Curatelado judicial
Cônjuge separado com pensão alimentícia
Enteado
Ex-companheiro(a)
Ex-cônjuge sem pensão alimentícia
Enteado, tutelado ou menor inválido
Ex-cônjuge com pensão alimentícia
Filho inválido de qualquer idade
Filho universitário
Filho(a)
Genitores
Genitores – 65/2017

Nome completo
Data de nascimento

RG

CPF

Este dependente é pessoa com deficiência?
Este dependente é pessoa com incapacidade permanente? Responda "Sim" apenas se houver laudo de incapacidade permanente emitido por médico ou sentença de curatela.

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

MENSAGEM DE CONFIDENCIALIDADE:

Participante,
Gostaríamos de assegurar, mais uma vez, que a sua participação no Censo é confidencial.
Seu nome, CPF, matrícula ou qualquer informação pessoal que te identifique não estarão associados às respostas que você fornecer a partir de agora.
Ao final, as respostas de todos os participantes serão analisadas de forma agrupada e anônima. Não será possível saber o que cada pessoa respondeu individualmente.
Agradecemos a sua participação e confiança!
Atenciosamente,
Equipe Censo – SEMGE/PMS

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

■ 44.Como você se identifica em relação ao gênero?

– CIS: é quem se identifica com gênero atribuído ao nascer. EXEMPLO: mulher cis foi considerada mulher quando nasceu e hoje se reconhece como mulher. – TRANS: é quem teve um gênero atribuído ao nascer, mas se identifica de outra forma. EXEMPLO: mulher trans foi considerada homem ao nascer, mas hoje se identifica como mulher. – NÃO-BINÁRIO: é quem não se identifica totalmente nem como homem nem como mulher.

- a. Homem cis
- b. Homem trans
- c. Mulher cis
- d. Mulher trans
- e. Pessoa não-binária
- f. Travesti
- g. Prefiro não informar

■ 45. Como você identifica sua orientação sexual?

- a. Assexual
- b. Bissexual
- c. Gay
- d. Heterossexual
- e. Lésbica
- f. Pansexual
- g. Outro
- h. Prefiro não informar

■ 46. Qual sua religião ou segmento religioso?

- a. Agnóstico
- b. Ateu
- c. Candomblé
- d. Católica
- e. Espírita
- f. Evangélica
- g. Islâmica
- h. Judaica
- i. Não tenho
- j. Outras religiões afro-brasileiras
- k. Religião de origem indígena brasileira
- l. Umbanda
- m. Outros
- Qual?
- n. Prefiro não responder

■ 47. Como você se identifica em relação a etnia ou raça?

- a. Pessoa amarela / asiática
- b. Pessoa branca
- c. Pessoa indígena
- d. Pessoa parda
- e. Pessoa preta

■ 48. Você se considera quilombola?

- a. Sim

Qual o nome da sua comunidade?

- Alto do Tororó
- Bananeiras
- Martelo
- Ponta Grossa
- Porto dos Cavalos
- Praia Grande
- Outro
- Qual?

- b. Não
- c. Prefiro não informar

■ 49. Você se considera pertencente à comunidade cigana?

- a. Sim

Qual?

- b. Não
- c. Prefiro não informar

■ 50. Você é pessoa com deficiência (PCD)? A definição inclui deficiência oculta.

- a. Não
- b. Sim

Qual é o tipo de deficiência? (pode marcar mais de uma opção)

- Visual (cegueira, baixa visão)
- Auditiva (parcial, total)
- Mental (limitação de: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho)
- Física (paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade)

Outra

Como você avalia os acessos e as adaptações para sua deficiência na sua unidade de trabalho?

Muito ruim 1-2-3-4-5 Muito bom

51. Como você se desloca geralmente até o seu local de trabalho?

- a. A pé
- b. Bicicleta
- c. Carona
- d. Veículo próprio
- e. Ônibus
- f. Metrô
- g. Veículo institucional
- h. Outro

52. Quanto tempo você leva para ir e voltar do trabalho por dia, geralmente? Some o tempo de ida e volta.

____ hora(s) ____ minuto(s)

53. Qual é o tipo de residência que você habita?

- a. Própria

Em nome de quem está a propriedade do imóvel?

Em nome próprio

Cônjuge

Outro familiar que reside na mesma moradia

Prefiro não responder

- b. Alugada

- c. Cedida (imóvel está em nome de outra pessoa, mas você e sua família não pagam aluguel para morar)

- d. Financiada

- e. Prefiro não responder

54. Gostaria de mudar do seu atual bairro de residência?

- a. Sim

Consideraria morar no Centro Histórico de Salvador?

Sim

Não

Prefiro não responder

- b. Não

55. Incluindo você, quantas pessoas moram em sua casa?

56. Somando a sua renda com a renda das pessoas que moram com você, quanto é, aproximadamente, a renda bruta familiar mensal?

INCLUSÃO E DIVERSIDADE

57. Você conhece os programas de inclusão e enfrentamento à discriminação da PMS?

- a. Sim

- b. Não

Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI)

Programa de Combate à LGTBfobia Institucional

Programa Salvador Quilombola

58. Você participa ou já participou de comitês ou núcleos internos ligados a esses programas?

- a. Sim

- b. Não

59. Você já esteve em capacitações desses programas?

- a. Sim

- b. Não

Página 4

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

60. Qual é o seu peso?

61. Qual é a sua altura?

62. Qual seu grupo e fator sanguíneo?

- a. A+

- b. B+

- c. AB+

- d. O+
- e. A-
- f. B-
- g. AB-
- h. O-
- i. Não sei

■ 63.Você já doou sangue?

- a. Sim
- b. Não

■ 64.Você já doou plaquetas?

- a. Sim
- b. Não

■ 65.Você está cadastrado para doação de medula óssea?

- a. Sim
- b. Não

■ 66.Você é doador ou doadora de órgãos?

- a. Sim
- b. Não

■ 67.Você possui alguma doença crônica?

- a. Sim
 - Anemia
 - Anemia falciforme
 - Câncer
 - Diabetes
 - Doença cardíaca
 - Doença do trato respiratório
 - Doença hepática
 - Doença neurológica
 - Doença renal
 - Fibromialgia
 - HIV
 - Hanseníase
 - Hipertensão arterial
 - Imunossupressão
 - Lúpus

Transtorno mental
Outra

- b. Não
- c. Prefiro não informar

■ 68.Você tem diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista?

- a. Sim
- b. Não

■ 69.Você pratica alguma atividade física?

- a. Sim

Com que frequência?

Esporadicamente

1 vez por semana

2 vezes por semana

3 ou mais vezes por semana

- b. Não

Qual seria o motivo de não praticar?

Falta de tempo

Falta de interesse

Falta de recursos financeiros

Outro

■ 70.Você faz uso de cigarro ou tabaco?

- a. Sim

Qual?

Cigarro

Cigarro eletrônico ou vape

Outros produtos de tabaco

Com que frequência?

Menos de 1 vez por dia

1 a 5 vezes por dia

5 a 10 vezes por dia

10 a 15 vezes por dia

15 a 20 vezes por dia

20 ou mais vezes por dia

- b. Não
- c. Prefiro não responder

■ 71.Você faz uso de bebida alcoólica?

- a. Sim
 - Com que frequência?
 - Esporadicamente
 - 1 vez por semana
 - 2 a 3 vezes por semana
 - 4 ou mais vezes por semana

- b. Não
- c. Prefiro não responder

■ 72.Qual seu nível de estresse?

- a. Muito baixo
- b. Baixo
- c. Médio
- d. Alto
 - O que está causando o seu nível atual de estresse?
 - Âmbito privado
 - Trabalho
 - Ambos
- e. Muito alto
 - O que está causando o seu nível atual de estresse?
 - Âmbito privado
 - Trabalho
 - Ambos

■ 73.Quantas horas você dorme por dia geralmente?

- a. 0-3 horas
- b. 3-5 horas
- c. 5-7 horas
- d. 7-8 horas
- e. 8 horas ou mais

■ 74.Quantas vezes você se alimenta ao dia geralmente?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5 vezes ou mais

PLANO DE SAÚDE

■ 75.Você possui plano de saúde?

O plano oferecido pela Prefeitura é aquele em que a Prefeitura paga uma parte da mensalidade e o servidor ou empregado público paga a outra.

- a. Sim, oferecido em parceria com a Prefeitura
 - Quais dos seus dependentes estão incluídos no plano de saúde?
- b. Sim, outro
- c. Não

■ 76.Você possui plano odontológico?

- a. Sim, oferecido em parceria com a Prefeitura
 - Quais dos seus dependentes estão incluídos no plano odontológico?
- b. Sim, outro
- c. Não

Página 5
FORMAÇÃO ACADÊMICA E TRABALHO

FORMAÇÃO ACADÊMICA

■ 77.Qual era sua escolaridade quando você foi admitido na Prefeitura?

- a. Não alfabetizado
- b. Ensino fundamental
- c. Ensino médio
- d. Nível técnico
- e. Graduação
- f. Pós-graduação
- g. Mestrado
- h. Doutorado
- i. Pós-doutorado

■ 78.Qual é a sua escolaridade atual?

Selecione a formação de nível mais alto e apenas se estiver completa.

- a. Não alfabetizado
- b. Ensino fundamental
- c. Ensino médio
- d. Nível técnico
- e. Graduação
- f. Pós-graduação
- g. Mestrado
- h. Doutorado
- i. Pós-doutorado

Para respostas iguais ou acima de nível técnico: [qual seu curso?](#)

Comece a digitar e selecione o curso que mais se aproxima da sua formação. Caso nenhuma das opções contemple sua formação, escreva “outro” e selecione a opção que contém sua área de formação.

Para respostas iguais ou acima de nível técnico: [você tem outras formações?](#)

[Sim](#)

[Qual seu curso?](#)

[Não](#)

■ **79.Você tem conhecimento de outras línguas ou idiomas?**

- a. Não
- b. Sim

[Por favor, indique o\(s\) idioma\(s\) que domina e seu nível de conhecimento.](#)

[Idioma](#)

[Alemão](#)

[Árabe](#)

[Espanhol](#)

[Francês](#)

[Guarani](#)

[Inglês](#)

[Italiano](#)

[Japonês](#)

[Libras](#)

[Mandarim](#)

[Russo](#)

[Outra](#)

[Qual?](#)

[Nível de fluência](#)

[Iniciante](#)

[Intermediário](#)

[Avançado](#)

AMBIENTE E RELAÇÕES DE TRABALHO

■ **80.Como você avalia:**

- a. (1) Muito baixa
- b. (5) Muito alta

A importância do trabalho, tarefa ou atividade que você realiza na Prefeitura?

A valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

Sua motivação para trabalhar?

■ **81.Como você avalia suas atividades em relação à sua jornada de trabalho (diária ou escala)?**

- a. Geralmente consigo completar todas as atividades antes de terminar minha jornada de trabalho.
- b. Geralmente consigo completar todas as atividades exatamente dentro da minha jornada de trabalho.
- c. Geralmente não consigo completar uma parte das minhas atividades dentro da minha jornada de trabalho.
- d. Geralmente não consigo completar a maioria das minhas atividades durante minha jornada de trabalho.

■ **82.Como você avalia os treinamentos, cursos e capacitações oferecidos pela Prefeitura?**

- a. Participo dos cursos oferecidos e os considero satisfatórios.

- b. Participo dos cursos, mas não os considero satisfatórios.
- c. São oferecidos cursos, mas não costumo participar.
- d. Não são oferecidos cursos para a minha área ou cargo.

■ **83. Como você avalia o seu ambiente de trabalho?**

- a. (1) Muito ruim
- b. (5) Muito bom

Estrutura do local de trabalho (ex.: condições físicas, elétricas, espaço)

Materiais de trabalho (ex.: equipamentos, mobiliário)

Higiene e limpeza

Segurança

Acessibilidade

■ **84. Quais as dimensões que considera de maior relevância para a melhoria da qualidade do seu trabalho? Coloque-as em ordem.**

Remuneração

Recursos e materiais de trabalho

Valorização pessoal e capacitação

Planejamento e organização do órgão ou entidade em que atua

Harmonia e espírito de equipe

ESPAÇO DA PALAVRA

■ **85. Por favor, defina em até 3 palavras o trabalho na Prefeitura.**

ANEXO III:
CENSO: QUESTIONÁRIO PARA ESTAGIÁRIOS

- COR ROSA** | Perguntas não obrigatórias
- COR VERDE** | Instruções
- COR AZUL** | Pergunta dependente da resposta à questão anterior
- COR LARANJA** | Perguntas apenas para estagiários de nível superior
- COR LILÁS** | Perguntas apenas para maiores de idade

ORDEM DO QUESTIONÁRIO

PÁGINA 1

- DADOS PESSOAIS
- DADOS FUNCIONAIS
- FORMA DE INGRESSO

PÁGINA 2

- DEPENDENTES

PÁGINA 3

- DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS
- INCLUSÃO E DIVERSIDADE

PÁGINA 4

- SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA
- PLANO DE SAÚDE

PÁGINA 5

- FORMAÇÃO ACADÊMICA
- AMBIENTE E RELAÇÕES DE TRABALHO
- ESPAÇO DA PALAVRA

Página 1

DADOS PESSOAIS E FUNCIONAIS

DADOS PESSOAIS

- 1. Nome
- 2. Nome social
 - O nome social é o nome que a pessoa travesti ou transexual prefere ser chamada.
- 3. CPF
- 4. RG

- 5. Estado Civil
- 6. Data de nascimento
- 7. UF de nascimento
- 8. Cidade de nascimento
- 9. Genitor/Genitora 1 (pai ou mãe)
- 10. Genitor/Genitora 2 (pai ou mãe)
- 11. Título de eleitor
- 12. CNH
- 13. Conselho profissional ou de classe
- 14. CEP de residência
- 15. Logradouro
- 16. UF de residência
- 17. Cidade de residência
- 18. Bairro
- 19. Número
- 20. Complemento
- 21. Telefone
 - Pessoal
 - 21.1. Esse número é WhatsApp?
 - 21.2. Autoriza receber mensagens da Prefeitura por WhatsApp?
- 22. E-mail
 - Pessoal
 - Institucional
 - 22.1. Autoriza receber mensagens da Prefeitura por e-mail pessoal?
- 23. Nome de contato de emergência
- 24. Telefone de emergência

DADOS FUNCIONAIS

- 25. Matrícula
- 26. Carga horária
- 27. Cargo atual
- 28. Órgão ou entidade
- 29. Lotação
- 30. Nome do supervisor ou da supervisora

■ **31. Você possui parentes na Prefeitura?**

a. Sim

31.1. Cargo

31.2. Parentesco

31.3. Órgão/Entidade

b. Não

FORMA DE INGRESSO

■ **32. Qual foi sua forma de admissão na Prefeitura?**

a. Estágio a nível médio

b. Estágio a nível superior

■ **33. Você ingressou por cotas?**

a. Não

b. Sim, para pessoas com deficiência

c. Sim, para filhas de mulheres vítimas de violência doméstica

Página 2

DEPENDENTES

DEPENDENTES

■ **34. Quantos filhos você tem?**

Página 3

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

MENSAGEM DE CONFIDENCIALIDADE:

Participante,

Gostaríamos de assegurar, mais uma vez, que **a sua participação no Censo é confidencial.**

Seu nome, CPF, matrícula ou qualquer informação pessoal que te identifique não estarão associados às respostas que você fornecer a partir de agora.

Ao final, as respostas de todos os participantes serão analisadas de forma agrupada e anônima. Não será possível saber o que cada pessoa respondeu individualmente.

Agradecemos a sua participação e confiança!

Atenciosamente,

Equipe Censo – SEMGE/PMS

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

■ **35. Como você se identifica em relação ao gênero?**

– CIS: é quem se identifica com gênero atribuído ao nascer. EXEMPLO: mulher cis foi considerada mulher quando nasceu e hoje se reconhece como mulher. – TRANS: é quem teve um gênero atribuído ao nascer, mas se identifica de outra forma. EXEMPLO: mulher trans foi considerada homem ao nascer, mas hoje se identifica como mulher. – NÃO-BINÁRIO: é quem não se identifica totalmente nem como homem nem como mulher.

a. Homem cis

b. Homem trans

c. Mulher cis

d. Mulher trans

e. Pessoa não-binária

f. Travesti

g. Prefiro não informar

■ **36. Como você identifica sua orientação sexual?**

a. Assexual

b. Bissexual

c. Gay

d. Heterossexual

e. Lésbica

f. Pansexual

g. Outro

h. Prefiro não informar

■ **37. Qual sua religião ou segmento religioso?**

a. Agnóstico

b. Ateu

c. Candomblé

d. Católica

e. Espírita

f. Evangélica

g. Islâmica

h. Judaica

- i. Não tenho
- j. Outras religiões afro-brasileiras
- k. Religião de origem indígena brasileira
- l. Umbanda
- m. Outros
- Qual?
- n. Prefiro não responder

■ 38. Como você se identifica em relação a etnia ou raça?

- a. Pessoa amarela/ asiática
- b. Pessoa branca
- c. Pessoa indígena
- d. Pessoa parda
- e. Pessoa preta

■ 39. Você se considera quilombola?

- a. Sim

Qual o nome da sua comunidade?

Alto do Tororó

Bananeiras

Martelo

Ponta Grossa

Porto dos Cavalos

Praia Grande

Outra

Qual?

- b. Não
- c. Prefiro não informar

■ 40. Você se considera pertencente à comunidade cigana?

- a. Sim

Qual?

- b. Não
- c. Prefiro não informar

■ 41. Você é pessoa com deficiência (PCD)? A definição inclui deficiência oculta

- a. Não
- b. Sim

Qual é o tipo de deficiência? (pode marcar mais de uma opção)

Visual (cegueira, baixa visão)

Auditiva (parcial, total)

Mental (limitação de: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho)

Física (paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade)

Outra

Como você avalia os acessos e as adaptações para sua deficiência na sua unidade de trabalho?

Muito ruim 1-2-3-4-5 Muito bom

■ 42. Como você se desloca geralmente até o seu local de trabalho?

- a. A pé
- b. Bicicleta
- c. Carona
- d. Veículo próprio
- e. Ônibus
- f. Metrô
- g. Veículo institucional
- h. Outro

■ 43. Quanto tempo você leva para ir e voltar do trabalho por dia, geralmente? Some o tempo de ida e volta.

___ hora(s) ____ minuto(s)

■ 44. Qual é o tipo de residência que você habita?

- a. Própria
- b. Alugada
- c. Cedida (imóvel está em nome de outra pessoa, mas você e sua família não pagam aluguel para morar)
- d. Financiada
- e. Prefiro não responder

- 45. Incluindo você, quantas pessoas moram em sua casa?
- 46. Somando a sua renda com a renda das pessoas que moram com você, quanto é, aproximadamente, a renda familiar mensal?

INCLUSÃO E DIVERSIDADE

- 47. Você conhece os programas de inclusão e enfrentamento à discriminação da PMS?
 - a. Sim
 - b. Não

Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI)

Programa de Combate à LGTBfobia Institucional

Programa Salvador Quilombola
- 48. Você participa ou já participou de comitês ou núcleos internos ligados a esses programas?
 - a. Sim
 - b. Não
- 49. Você já esteve em capacitações desses programas?
 - a. Sim
 - b. Não

Página 4

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

- 50. Qual é o seu peso?
- 51. Qual é a sua altura?
- 52. Qual seu grupo e fator sanguíneo?
 - a. A+
 - b. B+
 - c. AB+
 - d. O+
 - e. A-
 - f. B-

- g. AB-
- h. O-
- i. Não sei

- 53. Você já doou sangue?
 - a. Sim
 - b. Não
- 54. Você já doou plaquetas?
 - a. Sim
 - b. Não
- 55. Você está cadastrado para doação de medula óssea?
 - a. Sim
 - b. Não
- 56. Você é doador ou doadora de órgãos?
 - a. Sim
 - b. Não
- 57. Você possui alguma doença crônica?
 - a. Sim
 - Anemia
 - Anemia falciforme
 - Câncer
 - Diabetes
 - Doença cardíaca
 - Doença do trato respiratório
 - Doença hepática
 - Doença neurológica
 - Doença renal
 - Fibromialgia
 - HIV
 - Hanseníase
 - Hipertensão arterial
 - Imunossupressão
 - Lúpus
 - Transtorno mental
 - Outra
 - b. Não
 - c. Prefiro não informar

■ 58.Você pratica alguma atividade física?

a. Sim

Com que frequência?

Esporadicamente

1 vez por semana

2 vezes por semana

3 ou mais vezes por semana

b. Não

Qual seria o motivo de não praticar?

Falta de tempo

Falta de interesse

Falta de recursos financeiros

Outro

■ 59.Você faz uso de cigarro ou tabaco?

a. Sim

Qual?

Cigarro

Cigarro eletrônico ou vape

Outros produtos de tabaco

Com que frequência?

Menos de 1 vez por dia

1 a 5 vezes por dia

5 a 10 vezes por dia

10 a 15 vezes por dia

15 a 20 vezes por dia

20 ou mais vezes por dia

b. Não

c. Prefiro não responder

■ 60.Você faz uso de bebida alcoólica?

a. Sim

Com que frequência?

Esporadicamente

1 vez por semana

2 a 3 vezes por semana

4 ou mais vezes por semana

b. Não

c. Prefiro não responder

■ 61.Qual seu nível de estresse?

a. Muito baixo

b. Baixo

c. Médio

d. Alto

O que está causando o seu nível atual de estresse?

Âmbito privado

Trabalho

Ambos

e. Muito alto

O que está causando o seu nível atual de estresse?

Âmbito privado

Trabalho

Ambos

■ 62.Quantas horas você dorme por dia geralmente?

a. 0-3 horas

b. 3-5 horas

c. 5-7 horas

d. 7-8 horas

e. 8 horas ou mais

■ 63.Quantas vezes você se alimenta ao dia geralmente?

a. 1

b. 2

c. 3

d. 4

e. 5 vezes ou mais

FORMAÇÃO ACADÊMICA

64. Além da graduação que está cursando no momento, você possui outra formação?

- a. Não
- b. Sim
 - i. Nível técnico
 - ii. Graduação em nível superior
 - iii. Pós-graduação em nível especialização
 - iv. Mestrado
 - v. Doutorado
 - vi. Pós-doutorado

Para respostas iguais ou acima de nível técnico: Qual seu curso?

Comece a digitar e selecione o curso que mais se aproxima da sua formação. Caso nenhuma das opções contemple sua formação, escreva “outro” e selecione a opção que contém sua área de formação.

Para respostas iguais ou acima de nível técnico: Você tem outras formações?

Sim

Qual seu curso?

Não

65. Você tem conhecimento de outras línguas ou idiomas?

- a. Não
- b. Sim

Por favor, indique o(s) idioma(s) que domina e seu nível de conhecimento.

Idioma

Alemão

Árabe

Espanhol

Francês

Guarani

Inglês

Italiano

Japonês

Libras

Mandarim

Russo

Outra

Qual?

Nível de fluência

Iniciante

Intermediário

Avançado

AMBIENTE E RELAÇÕES DE TRABALHO

66. Como você avalia:

- a. (1) Muito baixa
- b. (5) Muito alta

A importância do trabalho, tarefa ou atividade que você realiza na Prefeitura?

A valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

Sua motivação para trabalhar?

67. Como você avalia suas atividades em relação à sua jornada de trabalho (diária ou escala)?

- a. Geralmente consigo completar todas as atividades antes de terminar minha jornada de trabalho.
- b. Geralmente consigo completar todas as atividades exatamente dentro da minha jornada de trabalho.

- c. Geralmente não consigo completar uma parte das minhas atividades dentro da minha jornada de trabalho.
- d. Geralmente não consigo completar a maioria das minhas atividades durante minha jornada de trabalho.

■ **68. Como você avalia os treinamentos, cursos e capacitações oferecidos pela Prefeitura?**

- a. Participo dos cursos oferecidos e os considero satisfatórios.
- b. Participo dos cursos, mas não os considero satisfatórios.
- c. São oferecidos cursos, mas não costumo participar.
- d. Não são oferecidos cursos para a minha área ou cargo.

■ **69. Como você avalia o seu ambiente de trabalho?**

- a. (1) Muito ruim
 - b. (5) Muito bom
- Estrutura do local de trabalho (ex.: condições físicas, elétricas, espaço)
- Materiais de trabalho (ex.: equipamentos, mobiliário)
- Higiene e limpeza
- Segurança
- Acessibilidade

■ **70. Quais as dimensões que considera de maior relevância para a melhoria da qualidade do seu trabalho? Coloque-as em ordem.**

- Remuneração
- Recursos e materiais de trabalho
- Valorização pessoal e capacitação
- Planejamento e organização do órgão ou entidade em que atua
- Harmonia e espírito de equipe

ESPAÇO DA PALAVRA

■ **71. Por favor, defina em até 3 palavras o trabalho na Prefeitura.**

[illegible]

Secretaria de
Gestão



SALVADOR
PREFEITURA