



**ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CUIABÁ
SECRETARIA DE INFORMAÇÃO E TRANSPARÊNCIA**

**CENSO DOS SERVIDORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE CUIABÁ (2025):
DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO PARA A VALORIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO**

1. INTRODUÇÃO

O servidor público é o principal agente de implementação das políticas públicas. Na Câmara Municipal de Cuiabá, a compreensão detalhada do perfil funcional, socioeconômico, educacional e de saúde dos servidores é estratégica para orientar políticas internas, aprimorar a gestão de pessoas e promover qualidade de vida no trabalho.

Nesse contexto, a Diretoria de Informação e Transparência coordenou a realização do Censo dos Servidores da Câmara Municipal de Cuiabá – 2025, envolvendo servidores efetivos, comissionados, terceirizados, estagiários e cedidos. A iniciativa teve como lema “Conhecer para valorizar”.

2. FINALIDADE E OBJETIVOS

O censo teve como finalidade levantar dados para subsidiar ações em cinco eixos principais: gestão de pessoas, saúde e bem-estar no trabalho, diversidade, equidade e inclusão, capacitação e desenvolvimento profissional e planejamento institucional e governança de recursos humanos.

Os objetivos específicos incluíram mapear perfis sociodemográfico e funcional, levantar informações de saúde e hábitos de vida, identificar necessidades de capacitação, avaliar a satisfação no ambiente laboral e produzir indicadores para políticas de valorização.

3. METODOLOGIA

A coleta foi realizada em formato eletrônico, por meio de formulário estruturado com perguntas fechadas e abertas. Para garantir ampla participação, houve mobilização institucional com apoio da SECOM, reuniões com gestores, panfletagem e presença de equipe técnica no saguão da Câmara.

O processo respeitou a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), assegurando confidencialidade e voluntariedade.

Etapas do trabalho

1. **Planejamento e estruturação** – junho/2025.
2. **Coleta de dados** – agosto/2025.
3. **Consolidação e análise** – agosto/2025.
4. **Divulgação e ações** – agosto/2025.



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CUIABÁ
SECRETARIA DE INFORMAÇÃO E TRANSPARÊNCIA

4. RESULTADOS

4.1. Perfil Funcional

- **Vínculo:** 71,7% comissionados (213), 23,2% efetivos (69), 3,7% terceirizados (11), 2,7% estagiários (8), 0,3% cedidos (1).
- **Lotação:** Gabinetes concentram 69,7% dos servidores, seguidos por secretarias (18,2%).
- **Chefias:** 22,5% exercem função de chefia.
- **Jornada:** 74,4% cumprem 30h, 21,6% cumprem 40h e 4% 20h semanais.

4.2. Perfil Pessoal e Demográfico

- **Gênero:** equilíbrio entre feminino (52,9%) e masculino (49,5%).
- **Idade:** concentração entre 30 e 49 anos (59,6%), com 7,4% acima de 60 anos.
- **Etnia:** 69,3% pardos/pretos, 30,3% brancos e 0,3% amarelos.
- **Estado civil:** 46,5% solteiros, 34,7% casados, 11,4% divorciados, 5,7% em união estável e 1,7% viúvos.

4.3. Estrutura Familiar e Condições de Vida

- **Filhos:** 71,3% possuem filhos; maioria com 1 ou 2.
- **Composição familiar:** 55% vivem em domicílios com 3 a 4 pessoas.
- **Moradia:** 77,5% em imóvel próprio; 22,9% em apartamento.
- **Residência:** 91,9% vivem em Cuiabá; 6,7% em Várzea Grande.
- **Transporte:** 73,8% usam carro; 7,5% transporte público.
- **Deslocamento:** 48,5% levam menos de 30 min até o trabalho.

4.4. Renda

- **Faixas predominantes:** 25,2% recebem 2 a 3 salários-mínimos; 23,2% entre 3 e 5 salários-mínimos.
- **Renda mais alta:** 13,5% acima de 10 salários-mínimos.
- **Provedores principais:** 59,3% são responsáveis pelo sustento da família.
- **Efetivos:** 79,7% recebem acima de 3 salários-mínimos.

4.5. Educação e Capacitação

- **Escolaridade:** 29,7% pós-graduação, 26,6% superior completo, 20,5% médio completo.
- **Formações mais comuns:** Direito (32), Gestão Pública (12), Administração (9).
- **Conhecimento em informática:** 43,8% nível intermediário; 18,5% avançado.
- **Capacitação:** 96,3% têm interesse, sendo 87,5% especificamente em informática.

4.6. Saúde e Bem-Estar

- **Saúde geral:** 53,2% fazem acompanhamento médico; 58,2% praticam atividade física.
- **Plano de saúde:** apenas 38,4% possuem.



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CUIABÁ
SECRETARIA DE INFORMAÇÃO E TRANSPARÊNCIA

- **Interesse em ações de saúde:** 79,1%, com destaque para ginástica laboral (62,3%) e apoio psicológico (47,8%).
- **Acidentes/doenças ocupacionais:** 13,5% relataram problemas, como crises de ansiedade, Burnout e hérnia de disco.

4.8. Inclusão

- **Servidores com deficiência:** 4,7%, incluindo limitações auditivas, visuais e motoras.
- **Principais dificuldades relatadas:** surdez, monoparesia, limitações em escadas e distúrbios de ansiedade.

4.9. Sugestões dos Servidores

As principais demandas concentram-se em:

- **Infraestrutura:** computadores, internet, refeitório, mobiliário adequado.
- **Gestão:** digitalização de processos e clareza organizacional.
- **Capacitação:** implantação da Escola do Servidor e valorização salarial.
- **Inclusão:** comunicação interna e diversidade.

5. EQUIPE RESPONSÁVEL

O Censo dos Servidores foi conduzido pela Diretoria de Informação e Transparência, com apoio da Secretaria de Comunicação (SECOM) e participação das seguintes pessoas:

- **Isaque Levi Batista dos Santos** – Diretor de Informação e Transparência
- **Amanda de Freitas Batista Fares** – Coordenadora da Escola do Legislativo
- **Conrado da Silva Cajahiba** – Secretário de Ações Institucionais
- **Elaine Freire Alves** – Chefe de Gabinete da Presidência
- **Luciana Auxiliadora Rodrigues Arantes** – Coordenadora do Controle Interno
- **Vanuza Rodrigues de Jesus Galiciani** – Ouvidora-Geral
- **Maíra Paula Scardelai** – Sala da Mulher
- **Carlos Lisboa Rodrigues** – Técnico Legislativo
- **Nathan Maccari** – Estagiário
- **Maria Eduarda Freire de Moraes** – Terceirizada
- **Apoio da Secretaria de Comunicação** – SECOM



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CUIABÁ
SECRETARIA DE INFORMAÇÃO E TRANSPARÊNCIA

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Censo dos Servidores da Câmara Municipal de Cuiabá (2025) constitui-se como ferramenta estratégica para uma gestão baseada em evidências. Os dados levantados permitem diagnosticar realidades, antecipar necessidades e valorizar o servidor como protagonista do serviço público.

A máxima que orientou o projeto – “Ninguém valoriza o que não conhece” – sintetiza a relevância desta iniciativa, que fortalece a governança institucional e humaniza a administração pública.

ISAQUE LEVI BATISTA DOS SANTOS

Diretor de Informação e Transparência

PAULA PINTO CALIL

Presidente da Câmara Municipal de Cuiabá

CENSO DOS SERVIDORES 2025

Câmara Municipal de Cuiabá

"Conhecer para valorizar"

O servidor público é o principal agente de implementação de políticas. Conhecer seu perfil é essencial para aprimorar a gestão de pessoas, a saúde ocupacional e a qualidade de vida no serviço público.

Por que um Censo?

O levantamento de dados dos servidores é fundamental para subsidiar ações estratégicas em áreas cruciais para o desenvolvimento da instituição e de seus colaboradores.



**Gestão de
Pessoas**



**Saúde e Bem-
estar**



**Diversidade e
Inclusão**



**Capacitação
Profissional**



**Planejamento
Institucional**

O que Queremos Saber?

Os objetivos específicos do censo foram desenhados para coletar informações detalhadas que nos permitirão entender profundamente o perfil e as necessidades dos nossos servidores. O gráfico abaixo destaca nossas principais áreas de investigação.



Como o Censo Funciona?

Adotamos uma metodologia clara e segura para garantir a participação de todos e a confidencialidade dos dados, seguindo um processo estruturado desde a coleta até a análise.



Coleta Eletrônica

Uso de formulário online estruturado e de fácil acesso.



Ampla Divulgação

Comunicação via SECOM, reuniões e panfletagem.



Suporte Técnico

Equipe disponível no saguão para auxiliar nas respostas.



Segurança e LGPD

Coleta segura, confidencial, voluntária e em conformidade com a LGPD.

Análise do Perfil Funcional e Plano de Trabalho

Uma visão detalhada da equipe com base em 297 respondentes.

Plano de Trabalho 2025

O plano estratégico define as principais etapas para o próximo ano, concentrando as atividades de coleta, análise e divulgação no mês de agosto.

Coleta de Dados

Agosto/2025

1

Planeamento

Junho/2025

2

3

Análise

Agosto/2025

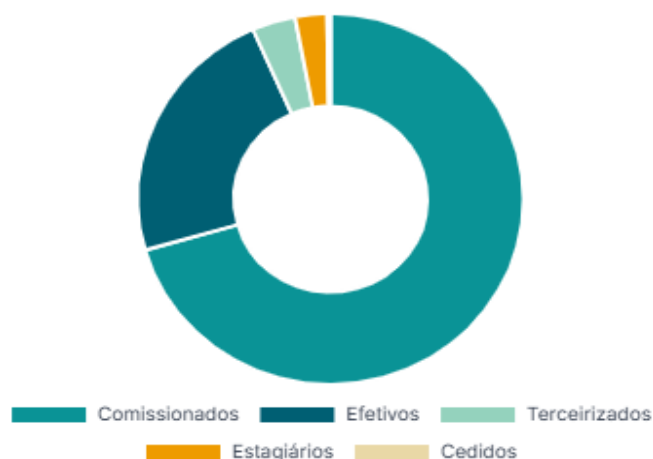
4

Divulgação

Agosto/2025

Composição da Equipe por Vínculo

De um total de 297 respondentes, o gráfico revela a distribuição dos vínculos, com predominância dos comissionados.



Comissionados:
71,7% (213)
Efetivos: 23,2%
(69)
Terceirizados:
3,7% (11)
Estagiários: 2,7%
(8)
Cedidos: 0,3% (1)

Funções de Chefia

22,5%

Dos 297 respondentes, 67 pessoas ocupam cargos de liderança.

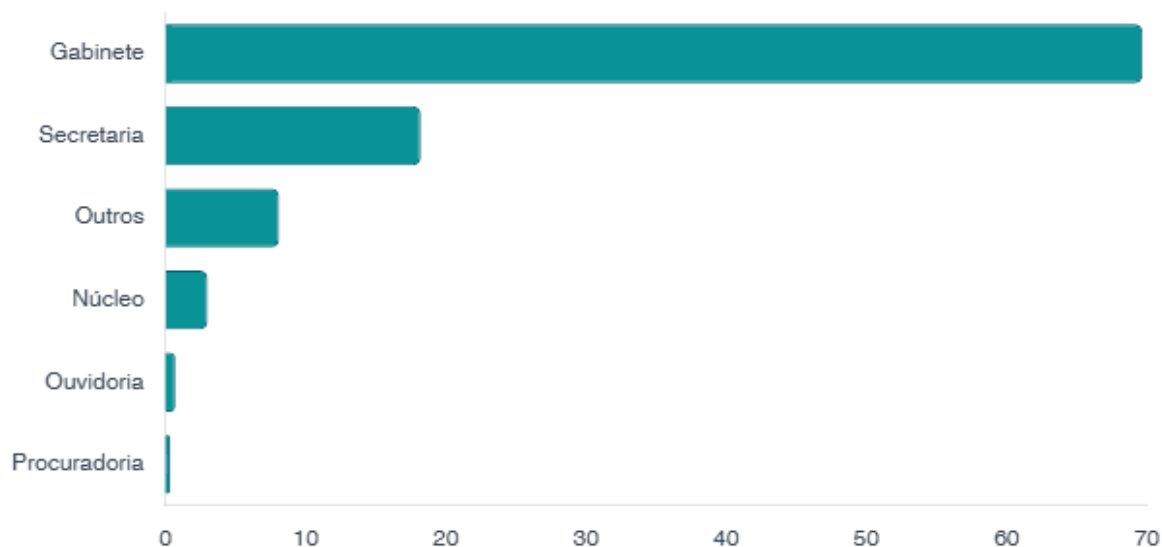
Acúmulo de Cargos

5,7%

Dos 297 respondentes, 17 pessoas acumulam outro cargo público.

Distribuição por Lotação

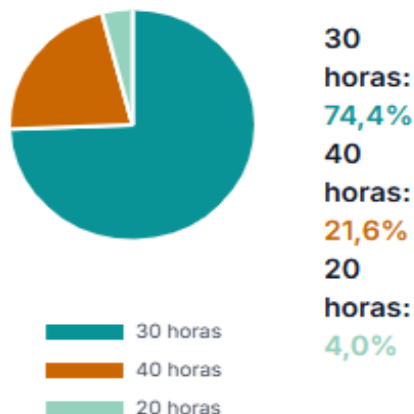
O gráfico de barras ilustra a distribuição por lotação, com a maior concentração nos Gabinetes, seguida pelas Secretarias.



Gabinete: 69,7%
Secretaria: 18,2%
Outros: 8,1%
Núcleo: 3,0%
Ouvidoria: 0,7%
Procuradoria: 0,3%

Jornada de Trabalho

A jornada de 30 horas semanais é a mais comum entre os respondentes.



Perfil dos Servidores Efetivos

83,1%

Dos 83 servidores efetivos, 69 responderam ao censo.

49,3%

Dos 69 efetivos que responderam, 34 já ocuparam cargo em comissão.

15,2%

De todos os 297 respondentes, 45 já ocuparam outras funções na Câmara.

Raio-X Demográfico

Uma análise aprofundada do perfil pessoal e familiar de 297 respondentes.

Perfil Pessoal

Distribuição de Gênero

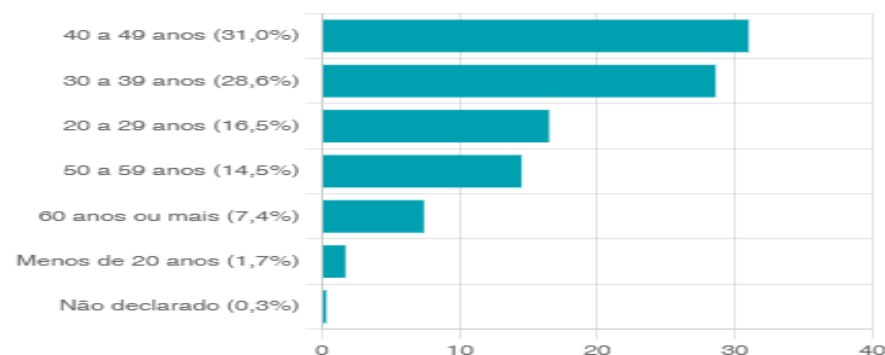
A pesquisa mostra um equilíbrio notável entre os gêneros, com uma ligeira maioria de respondentes do sexo feminino.

Feminino (52,9% | 157) Masculino (49,5% | 148)
Não declarado (0,3% | 1)



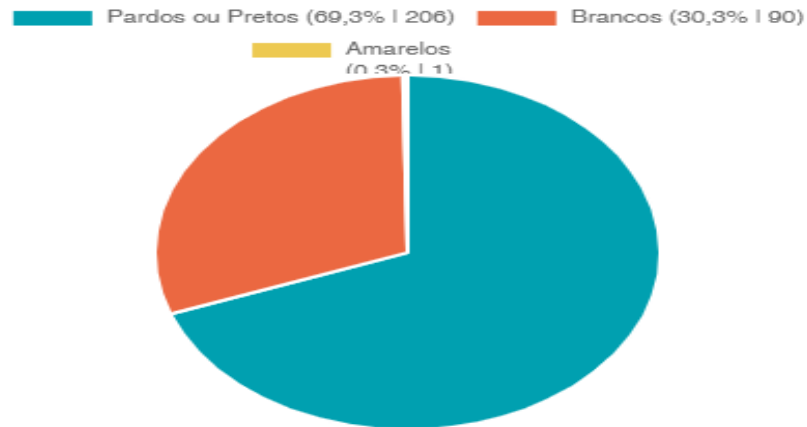
Faixa Etária

A maioria dos participantes concentra-se na faixa dos 30 a 49 anos, representando o principal grupo economicamente ativo.



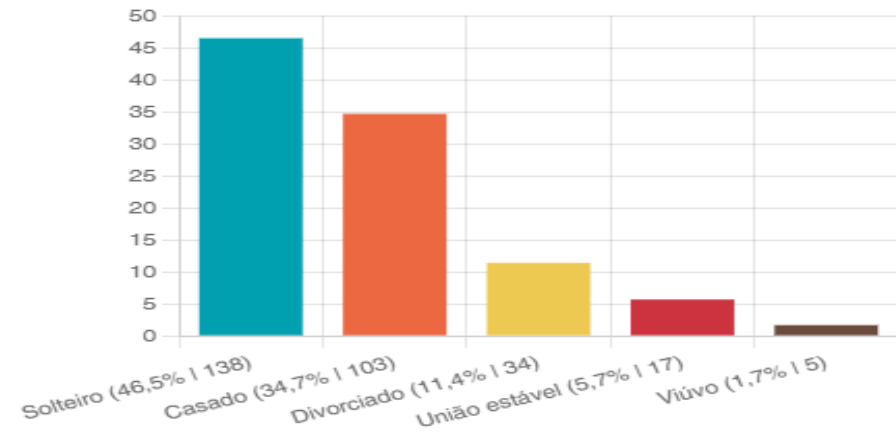
Composição Étnica

A grande maioria dos respondentes se autodeclara como parda ou preta, refletindo uma importante característica demográfica da região.



Estado Civil

Quase metade dos entrevistados são solteiros, seguido por casados, indicando uma diversidade nos arranjos de vida pessoal.



Estrutura Familiar e Moradia

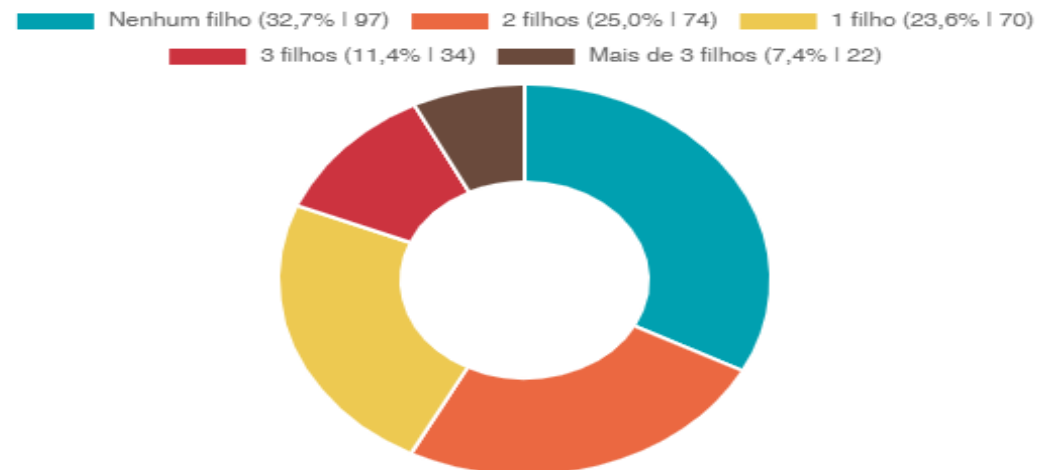
Respondentes com Filhos

71,3%

Uma parcela significativa da amostra possui filhos, influenciando diretamente a estrutura familiar.

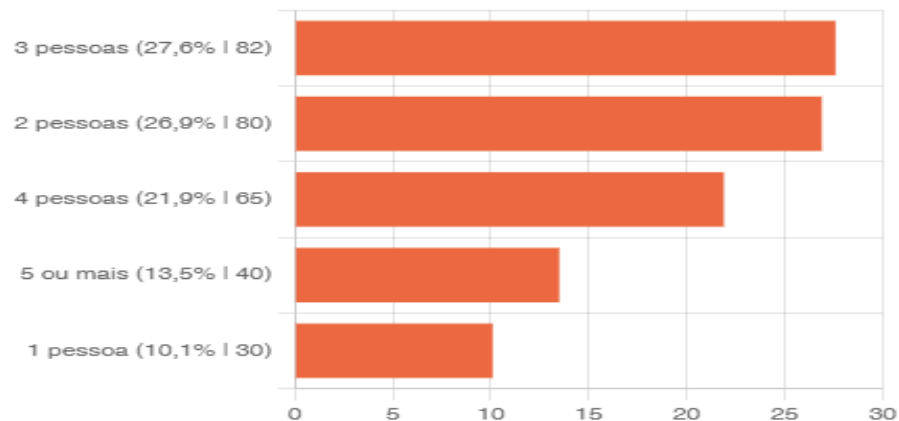
Composição Familiar

Entre os que têm filhos, a distribuição é variada, mas famílias com até dois filhos são as mais comuns.



Tamanho do Domicílio

Domicílios com 2 a 3 pessoas são predominantes, alinhado com o perfil de famílias menores.



Situação do Imóvel

Mais da metade dos respondentes reside em imóvel próprio, indicando um alto nível de estabilidade habitacional.

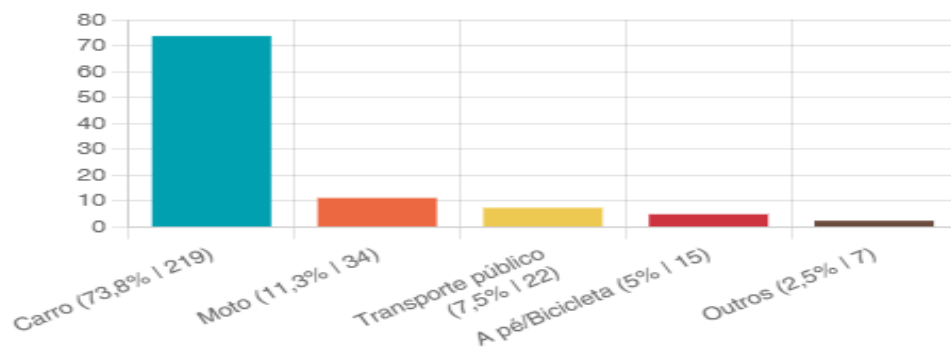
Próprio (51,9% | 154) Alugado (22,9% | 68)
Cedido (13,5% | 40) Financiado (11,8% | 35)



Mobilidade e Conectividade

Meio de Transporte Principal

O carro é o meio de transporte dominante.



Tempo de Deslocamento Diário

A grande maioria leva menos de uma hora em seus trajetos.

Menos de 30 min (48,5%) 30 a 60 min (45,4%)
1 a 2 horas (5,7%) Mais de 2 horas (0,3%)



Acesso à Internet

96,6%

A inclusão digital é altíssima nos lares.

Posse de Automóvel

82,5%

A posse de automóvel é elevada.

Posse de Computador

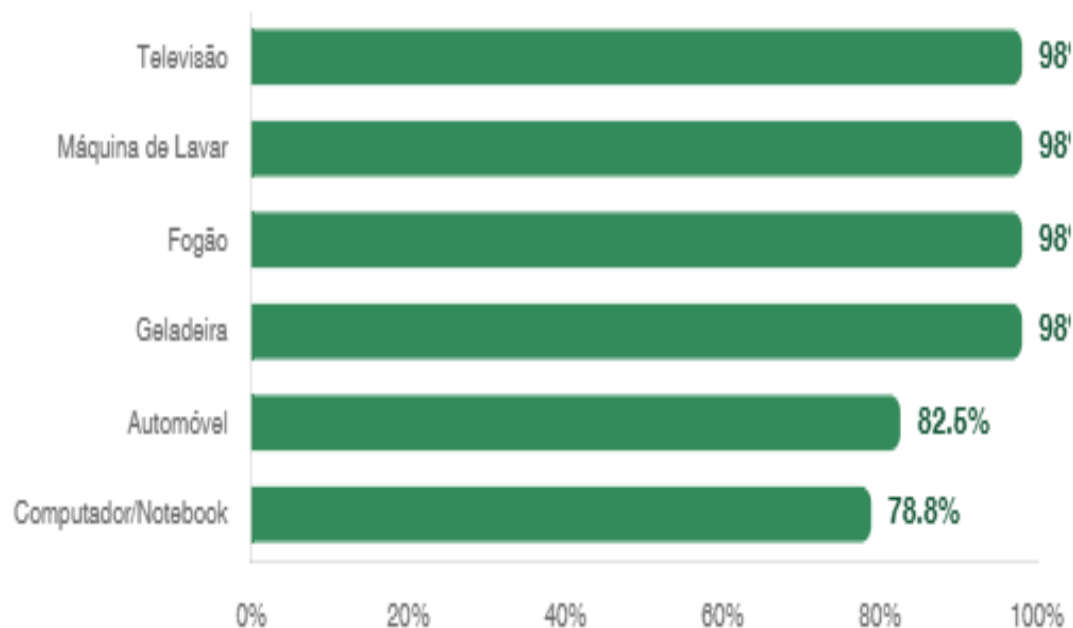
78,8%

A maioria dos lares possui computador ou notebook.

Itens de Consumo e Inclusão Digital

A posse de bens e o acesso à tecnologia refletem o perfil socioeconômico e o nível de conectividade da nossa equipe.

Posse de Itens de Consumo



Acesso à Internet em Casa

96,6%

Dos 297 respondentes, 287 informaram ter acesso à internet em casa.

Censo de Servidores

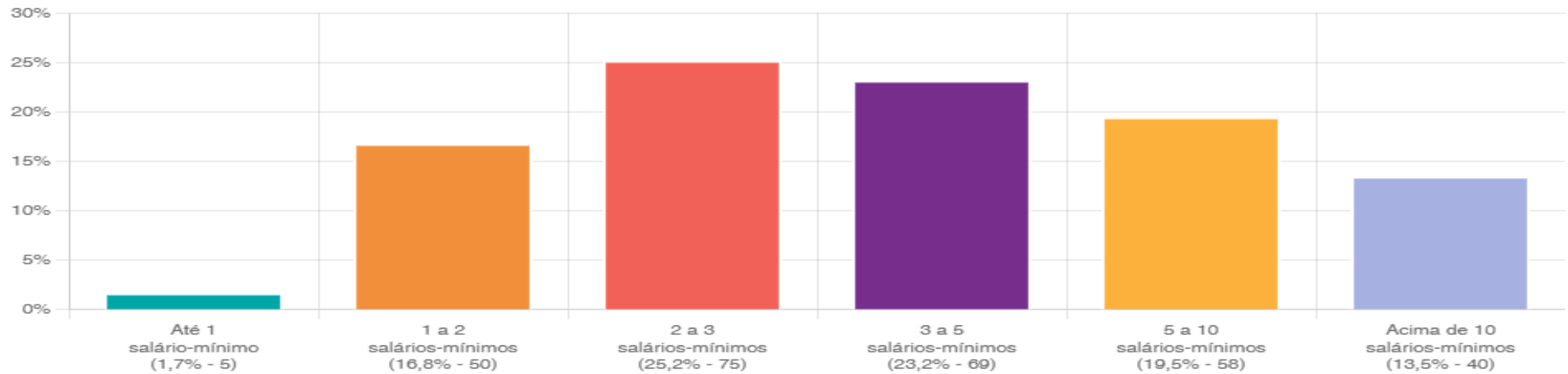
Um Retrato Socioeconômico e Educacional

Perfil de Renda

Análise da situação financeira de 297 respondentes, detalhando a distribuição de renda e a responsabilidade pelo sustento familiar.

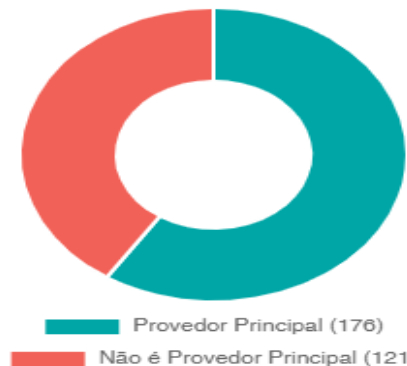
Distribuição de Renda Mensal

A maioria dos servidores se concentra nas faixas de 2 a 5 salários-mínimos, com 25,2% (75) na primeira faixa e 23,2% (69) na segunda.



Provedor Principal da Família

Dos 297 respondentes, 59,3% (176) são a principal fonte de renda de suas famílias.



Renda dos Efetivos

79,7%

Dos 69 servidores efetivos, 55 recebem acima de 3 salários-mínimos.

Censo Interno de Servidores

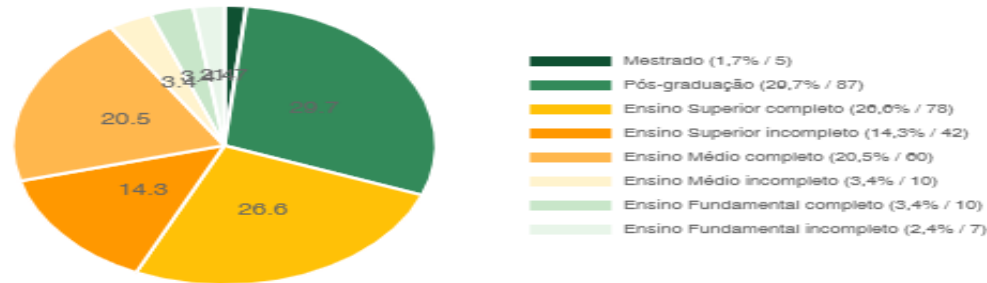
"Ninguém valoriza o que não conhece"

Uma ferramenta estratégica para compreender nosso capital humano e fortalecer a valorização de cada servidor.

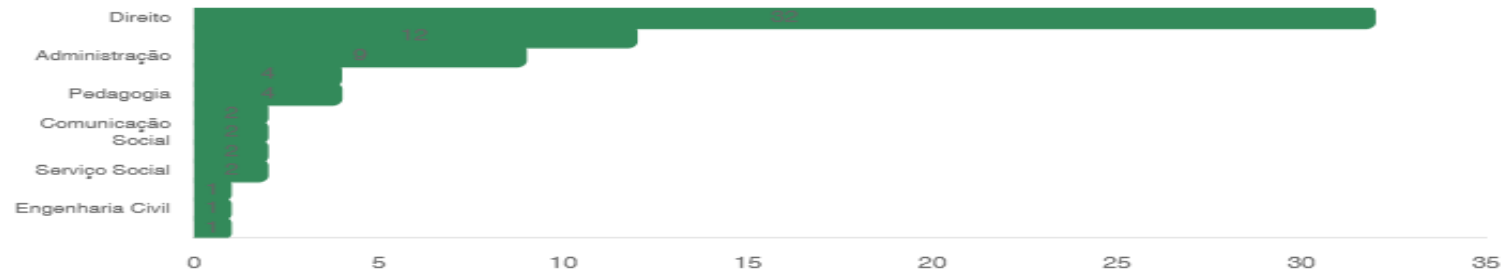
Educação e Desenvolvimento

A análise da escolaridade e das formações da nossa equipe é fundamental para alinhar talentos com as necessidades estratégicas da instituição.

Escolaridade dos Servidores

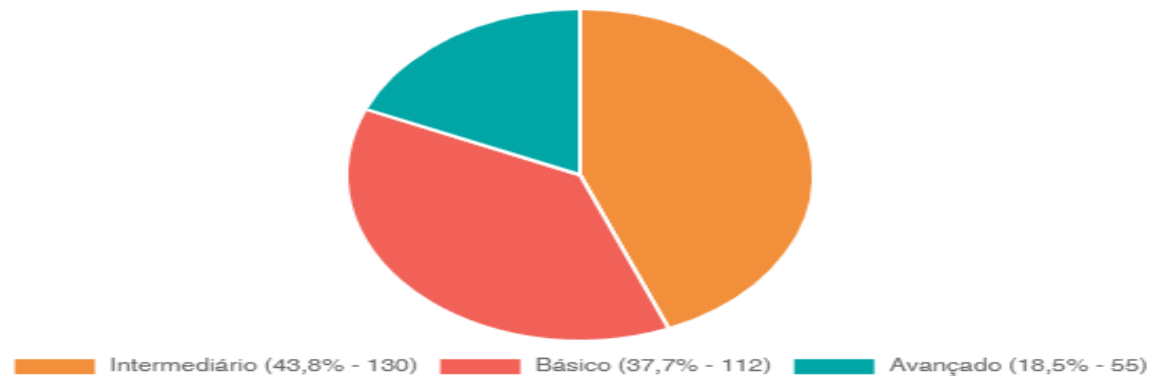


Principais Formações Acadêmicas



Conhecimento em Informática

Entre os 297 respondentes, 43,8% (130) se consideram intermediários, e 37,7% (112) básicos.



Capacitação e Engajamento

Interesse massivo em capacitação, especialmente em informática, mas participação limitada em cursos nos últimos anos.

Interesse em Capacitação

96,3%

286 respondentes demonstraram interesse.

Interesse em TI

87,5%

O interesse específico em informática é notável (260 respondentes).

Participação Efetiva (Últimos 5 anos)

Apenas 38,8% (115) participaram ativamente de comissões ou cursos.



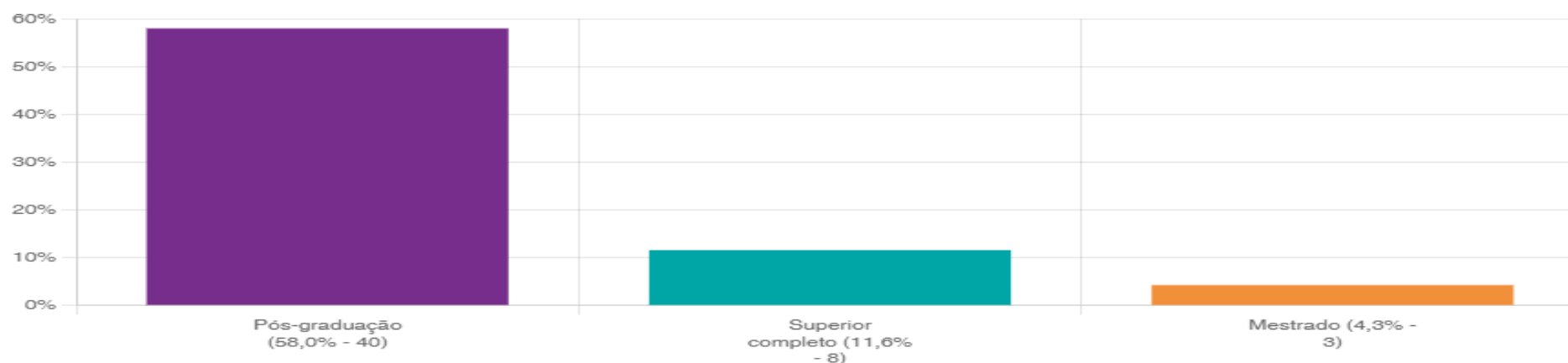
Participaram (38,8% - 115)
Não Participaram (61,2% - 182)

Foco nos Efetivos

Analisando os 69 servidores efetivos, observamos um perfil de alta qualificação, com a grande maioria possuindo pós-graduação.

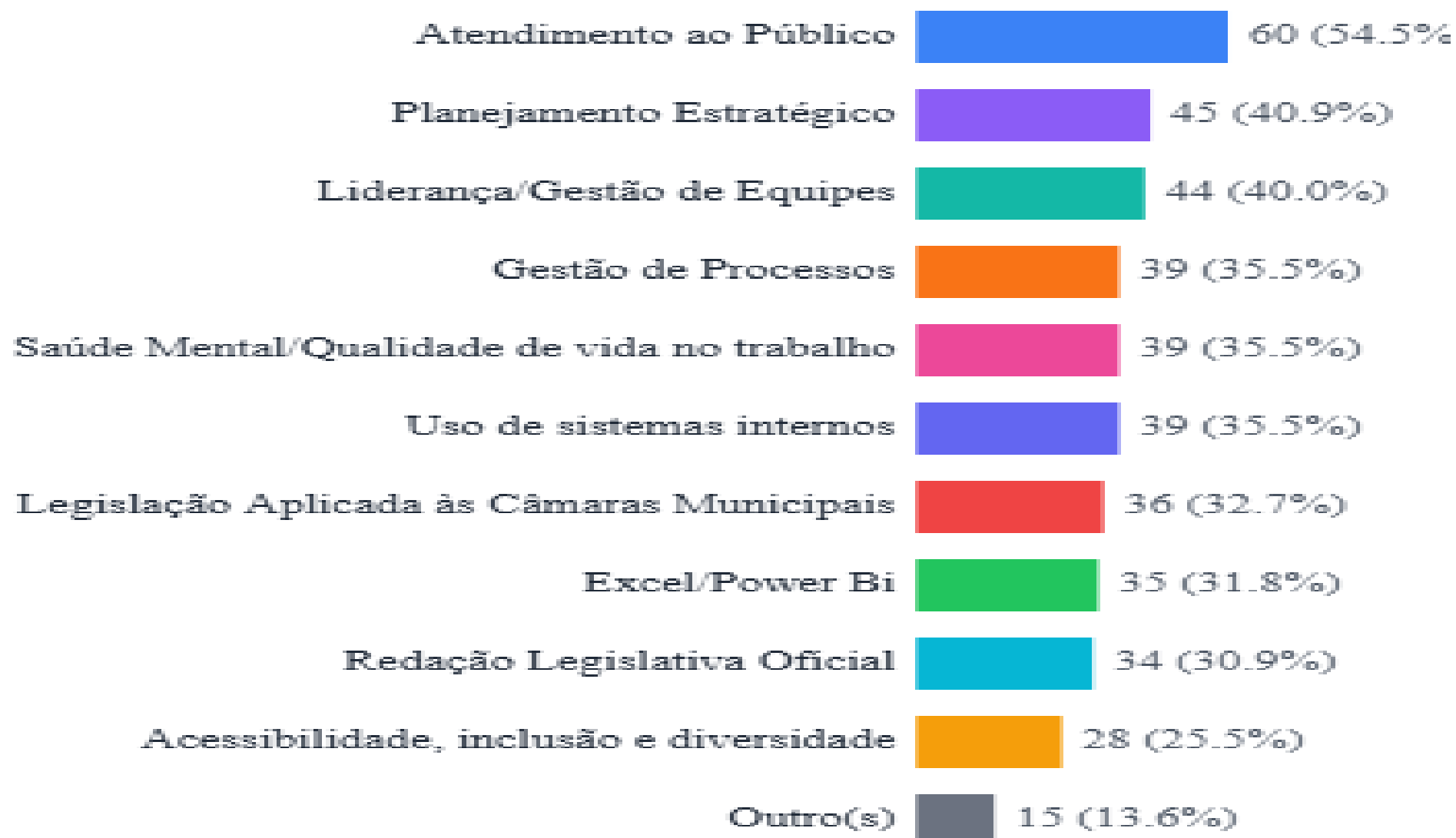
Formação dos Servidores Efetivos

O nível de especialização é alto, com 58,0% (40) com pós-graduação e 4,3% (3) com mestrado.



Capacitações Mais Importantes

Frequência de menções por categoria.



Possui Curso Técnico?

Proporção de respondentes com ou sem curso técnico.



Principais Cursos Técnicos

Os tipos de cursos técnicos mais mencionados pelos respondentes.

- Administração
- Contabilidade
- Informática / Programação
- Segurança no Trabalho
- Eletrotécnica / Eletroeletrônica
- Gestão Pública
- Enfermagem / Saúde Bucal
- Secretariado
- Corretor de Imóveis

Raio-X do Bem-Estar dos Servidores

Panorama da Saúde Atual

38,4% (114)

Possuem Plano de Saúde



53,2% (158)

**Acompanhamento
Médico Regular**



58,2% (173)

Praticam Atividade Física



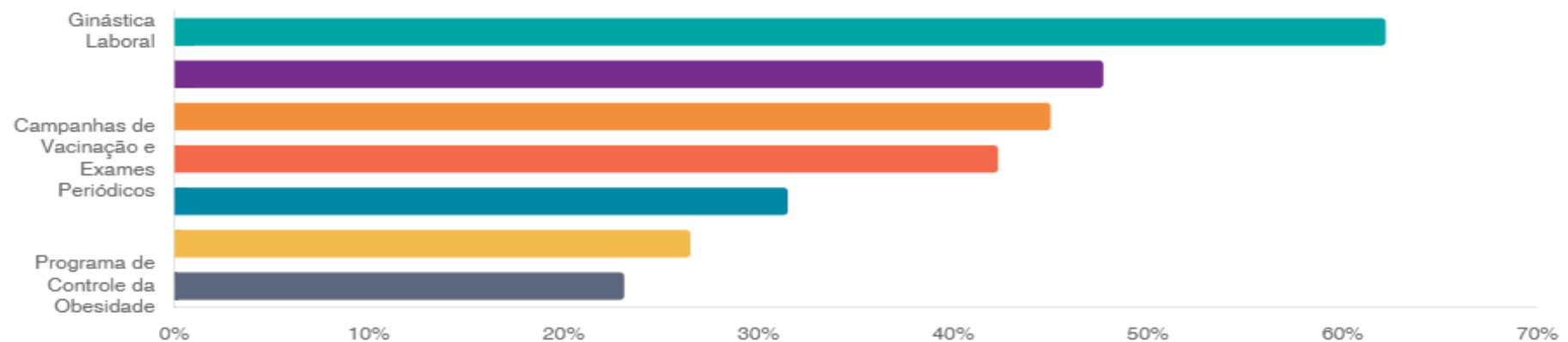
**Interesse em Ações de
Saúde**

79,1%

(235)

O Que os Servidores Desejam?

Principais Ações de Interesse



Relatório de Inclusão e Saúde Ocupacional

Análise sobre o bem-estar e a diversidade da equipe.

Inclusão e Diversidade

Uma parcela de nossos colaboradores possui alguma deficiência. Nosso objetivo é garantir que todos tenham as condições necessárias para prosperar.

4,7%

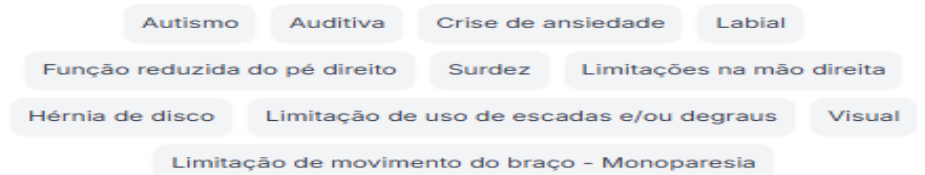
dos colaboradores possuem alguma deficiência.

(14 pessoas)



Possui Deficiência Não Possui

Deficiências Mencionadas

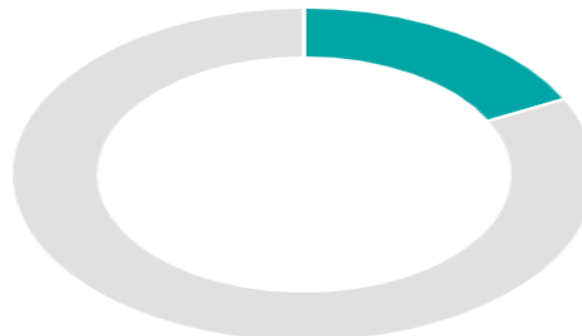


Servidores que Cuidam de PCD

Esta análise destaca a importância de um suporte contínuo para a parcela da equipe que atua como cuidador de pessoas com deficiência.

17,5%

dos servidores se identificam como cuidadores.



Sim Não

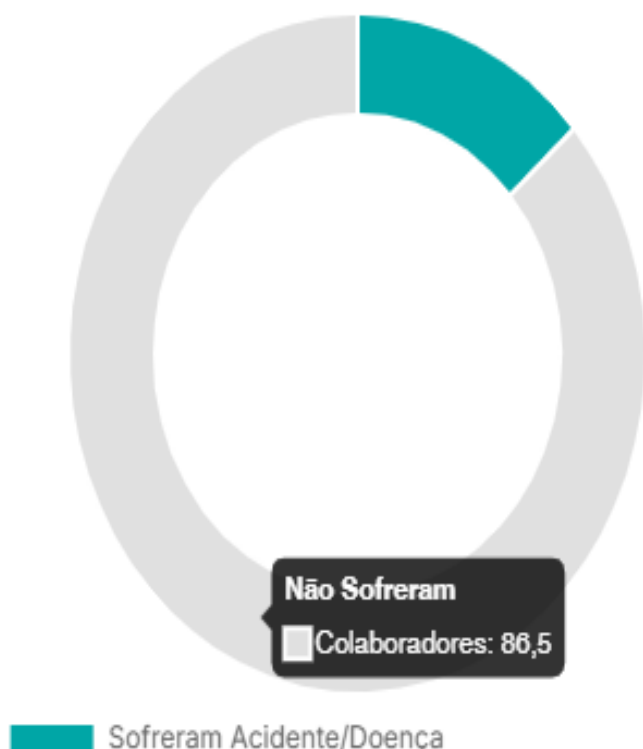
Saúde Ocupacional

A saúde e a segurança da equipe são prioridades. Os dados mostram a importância de investirmos em prevenção e bem-estar no trabalho.

13,5%

já sofreram acidente ou adoeceram pelo trabalho.

(40 pessoas)



Acidentes e Doenças

Acidente de moto

Crise de ansiedade

Alergia a poeira

Quebra de braço

Rotinas exaustivas

Síndrome de Burnout (causada por Covid e estresse)

Depressão

Síndrome do pânico e ansiedade

Hérnia de disco na coluna

Construindo o Futuro: Sugestões

Infraestrutura

- Computadores, internet, manutenção
- Estacionamento e refeitório
- Ergonomia (mesas e cadeiras)

Gestão

- Digitalização de serviços
- Clareza nos processos

Capacitação

- Escola do Servidor
- Valorização salarial

Inclusão

- Melhorar a comunicação interna
- Promoção da diversidade

Censo Interno de Servidores

"Ninguém valoriza o que não conhece"

Uma ferramenta estratégica para compreender nosso capital humano, qualificar decisões e fortalecer a valorização de cada servidor.

Nosso Processo Estratégico

O Censo transforma dados brutos em ações concretas de valorização, seguindo um fluxo claro e objetivo para garantir que cada informação contribua para um ambiente de trabalho melhor.

Coleta de
Dados



Análise
Estratégica



Tomada de
Decisão



Valorização
do Servidor

Resultados Esperados

O projeto foi desenhado para gerar impactos positivos e mensuráveis em toda a instituição, focando em quatro pilares essenciais para o nosso desenvolvimento.



Base de Dados Atualizada

Criação de um repositório de informações preciso e confiável, essencial para decisões ágeis e informadas.



Políticas Baseadas em Evidências

Subsídios para desenvolver políticas internas eficazes, que atendam às reais necessidades dos servidores.



Eficácia na Gestão de Pessoas

Aumento da eficiência na alocação de recursos humanos, potencializando talentos e competências.



Ambiente Institucional Melhorado

Promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, saudável, produtivo e motivador para todos.

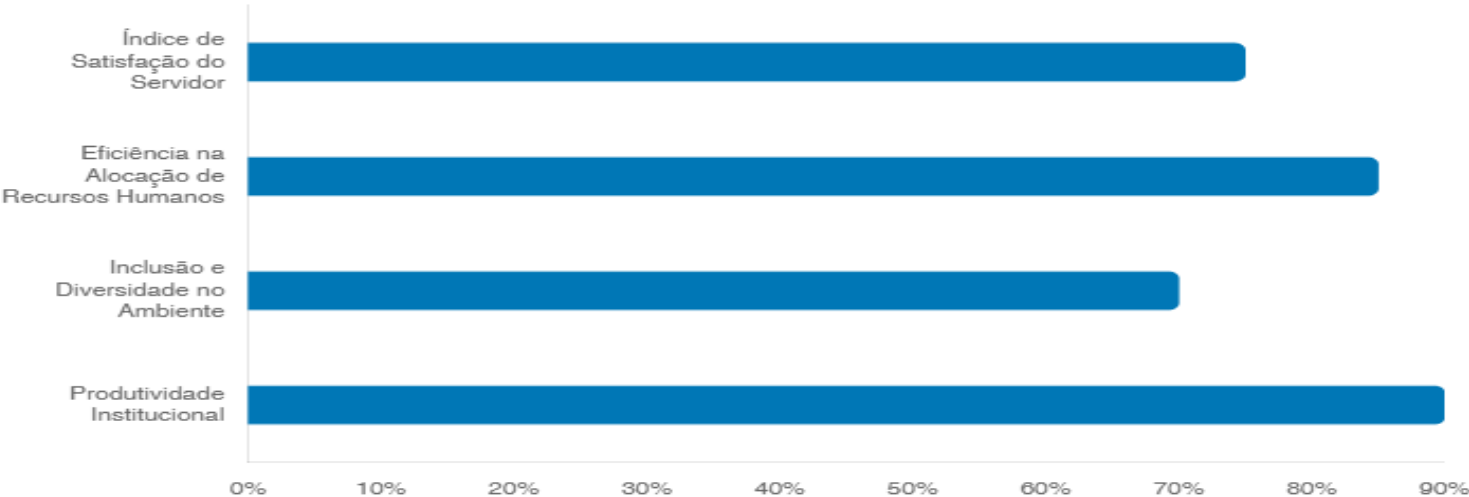
Distribuição do Impacto Projetado

Visualizamos que os resultados do Censo terão um impacto distribuído, com um foco significativo na melhoria direta do ambiente de trabalho e na eficácia da gestão.



Índices de Melhoria Institucional

O Censo servirá como um catalisador para o avanço em indicadores-chave de performance e bem-estar, impulsionando o crescimento sustentável da nossa instituição.



Equipe Responsável

Isaque Levi Batista dos Santos
Diretor de Informação e Transparência

Elaine Freire Alves
Chefe de Gabinete da Presidência

Carlos Lisboa Rodrigues
Técnico Legislativo

Amanda de Freitas Batista Fares
Coordenadora da Escola do Legislativo

Luciana Auxiliadora Rodrigues Arantes
Coordenadora do Controle Interno

Nathan Maccari
Estagiário

Conrado da Silva Cajahiba
Secretário de Ações Institucionais

Vanuza Rodrigues de Jesus Galiciani
Ouvidora-Geral

Maria Eduarda Freire de Moraes
Terceirizada

FAÇA PARTE DO CENSO DOS SERVIDORES!

04/08 a 15/08

Aponte a
câmera do seu
celular para
este **QR CODE** e
participe!



✉ escola@camaracuiaba.mt.gov.br

☎ (65) 3617-1571 📞 (65) 99343-8383

