



SERVIDOR DESTAQUE: Reconhecendo o bem-servir na Prefeitura de Salvador

Secretaria Municipal de Gestão- SEMGE

Prefeitura Municipal de Salvador

Modalidade: Desenvolvimento

Representante legal: Gustavo Moris (Diretor de Gestão de Pessoas/SEMGE)

3202-4090 gustavo.moris@salvador.ba.gov.br

Índice

SINOPSE	03
INTRODUÇÃO.....	04
DESENVOLVIMENTO.....	06
ORÇAMENTO.....	12
PRINCIPAIS RESULTADOS.....	13
AValiação.....	15
APLICABILIDADE.....	15
SUSTENTABILIDADE.....	16
CONCLUSÃO.....	18
REFERÊNCIAS.....	18
ANEXOS.....	19

Sinopse

O 'Servidor Destaque' é um evento de Reconhecimento realizado anualmente desde 2017, que visa valorizar e homenagear servidores escolhidos ou indicados pelos Órgãos/Entidades/Unidades da Prefeitura Municipal de Salvador, pela excelência dos serviços prestados ao Município durante o ano. Esta ação faz parte do calendário de ações de desenvolvimento do servidor municipal e tradicionalmente ocorre no mês de outubro, mês em que é comemorado o dia do servidor público. Esse evento vem se consolidando como uma iniciativa das mais importantes no reconhecimento e valorização dos colaboradores no que se refere ao comprometimento, desempenho e comportamento diferenciados, que contribuem para o alcance de resultados que repercutem para a prestação de um serviço público de alta qualidade. O dia da Cerimônia de Premiação é marcado por um evento para cerca de 100 pessoas, incluindo o Servidor Destaque de cada órgão, lideranças e representantes dessas unidades. A Cerimônia também é percebida como um espaço de conexões e relações interpessoais, sempre marcado por palestras sobre competências comportamentais importantes para se alcançar desempenho diferenciado. Ao longo desses 5 anos, acumulam-se 182 servidores homenageados e reconhecidos com o título de 'Servidor Destaque', foram realizados 4 eventos presenciais de Cerimônia de Premiação para aproximadamente de 350 convidados e com um total de 3 palestras de desenvolvimento de competências comportamentais.

1. Introdução

A Prefeitura Municipal do Salvador e a Cultura de Reconhecimento do bem-servir

O município de Salvador, em termos territoriais, se estende por 693,3 km² e possui aproximadamente 2 milhões e 900 mil habitantes, de acordo com o último CENSO. Salvador, capital da Bahia, exibe uma formação complexa e se configura entre os principais núcleos urbanos do Brasil. O atual prefeito de Salvador, Bruno Soares Reis, exerce seu primeiro mandato (2021-2024) e conta com a estrutura Organizacional de 33 órgãos/entidades.

A Secretaria Municipal de Gestão (SEMGE) é responsável pelos processos sistêmicos de gestão de pessoas e de gestão de contratos e patrimônio público, os quais envolvem rotinas de folha de pessoal, compras, licitações e contratos, concursos, admissão, saúde ocupacional e desenvolvimento de pessoas. Educação Corporativa e Desenvolvimento de Pessoas fazem parte de uma Política de Gestão de Pessoas que contribui para estimular o crescimento pessoal, a qualificação do servidor, o aperfeiçoamento e a valorização profissional dos colaboradores da Prefeitura de Salvador, promovendo a melhoria da satisfação, da motivação e qualidade de vida dos funcionários do Município.

As políticas e práticas de Reconhecimento e de Valorização do servidor tendem a proporcionar resultados na performance e, por conseguinte, no alcance das metas estratégicas da gestão municipal. Dentro da SEMGE, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP) tem a competência de promover essas ações, que geralmente se operacionalizam por práticas de gestão de parcerias e convênios, ações de promoção de saúde e bem-estar, gestão do desempenho, de

desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais e de práticas de reconhecimento de condutas pró-sociais.

A Cultura de Reconhecimento do servidor tende a se fortalecer à medida que os trabalhadores percebem consistência e perenidade dessas práticas cotidianas em suas unidades. Como resultados da consolidação dessa cultura de Reconhecimento do servidor, busca-se alcançar:

- Elevação da motivação e do engajamento dos servidores na execução do seu trabalho, favorecendo a emissão de condutas proativas para solucionar problemas e ser reconhecido.

- Maior conhecimento, pelos gestores e pelos servidores, do que é esperado em termos de conhecimentos e de desempenho de atribuições, para o cumprimento da missão institucional;

- Promoção constante de ações de desenvolvimento de competências para o servidor;

- Desenvolvimento da cultura voltada para a aprendizagem contínua e do atendimento eficaz às demandas da sociedade;

- Alcance de metas estratégicas da gestão municipal;

- Melhoria no clima organizacional e da percepção de bem-estar dos servidores.

Sabe-se que as Políticas de Reconhecimento e de Valorização de Pessoas possuem estreita relação com a melhoria do desempenho e do bem-estar dos trabalhadores. Atualmente, a Prefeitura de Salvador (PMS) possui em seu quadro de pessoal ativo, cerca de 24 mil servidores ativos. Considerando os dois planos de cargos e vencimentos, o Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais de Saúde da Prefeitura Municipal do Salvador instituído pela Lei Municipal nº 7.867/2010 e o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores da Administração Direta, das

Autarquias e Fundações Públicas instituído pela Lei Municipal nº 8629/2014, existem 91 (noventa e uma) áreas de qualificações relacionadas aos cargos efetivos ali previstos, com uma média de 14.000 (quatorze mil) servidores ocupantes.

2. Desenvolvimento

Programa de Reconhecimento do Servidor Municipal

Dentro deste contexto organizacional da Prefeitura de Salvador, o servidor municipal de Salvador dispõe, desde 2005, de um conjunto de benefícios oferecidos e ações promovidas pela Prefeitura. A PMS investe em diversas frentes buscando valorizar seu servidor: educacional, corporativa, financeira e social, com a finalidade de estimular o crescimento pessoal e o aperfeiçoamento profissional dos colaboradores. O objetivo dessas ações é contribuir para a melhoria da satisfação, da motivação, do desempenho e qualidade de vida dos funcionários do Município. Muitos dos programas são extensivos aos dependentes dos servidores. O programa é coordenado pela Secretaria Municipal de Gestão (SEMGE), mais especificamente pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas.

No eixos de valorização, esse Programa oferece por exemplo, o Portal para a Universidade, ação que estimula a formação universitária de servidores municipais e seus dependentes; Bolsa de Estudos para Dependentes dos servidores, que oferecem descontos parciais em escolas cadastradas; ações de capacitação contínua promovidas pelo Setor de Educação Corporativa, a qual atua na capacitação do servidor municipal, com a promoção de cursos, treinamentos, seminários e oficinas; possibilidades de créditos consignados em bancos com condições especiais para os servidores públicos municipais ativos e inativos dos órgãos da administração direta, autárquica e fundacional do Município e empregados públicos municipais; convênios e parcerias com diversas instituições públicas e privadas da cidade, facilitando o

acesso de servidores e seus dependentes a uma série de serviços, mediante concessão de abatimentos.

O projeto Servidor Destaque: reconhecendo o bem-servir na Prefeitura de Salvador

Em 2017, como forma de instituir uma prática que reforçasse ainda mais a Cultura de Valorização e Desenvolvimento do servidor na PMS, foi idealizado pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas o evento Servidor Destaque. O objetivo principal da ação é reconhecer e valorizar aquele servidor que se destacou durante o ano de modo a exibir um desempenho diferenciado no que se refere ao bem-servir, a partir de uma análise de cada órgão/entidade no alcance de suas metas estratégicas.

O 'Servidor Destaque' é um evento de Reconhecimento realizado anualmente desde 2017, que visa valorização e homenagear servidores escolhidos ou indicados pelos Órgãos/Entidades/Unidades da Prefeitura Municipal de Salvador, pela excelência dos serviços prestados ao Município durante o ano. Esta ação faz parte do calendário de ações de desenvolvimento do servidor municipal e tradicionalmente ocorre no mês de outubro, mês em que é comemorado o dia do servidor público. Esse evento vem se consolidando como uma das mais importantes em reconhecimento e valorização de dos colaboradores municipais.

De forma Sistêmica, a organização da indicação e realização da Cerimônia de Premiação do Servidor Destaque é realizada pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP) da Secretaria Municipal de Gestão (SEMGE). Esse setor conta com 12 (doze) trabalhadores fixos, que se dedicam, entre outras atividades de suas competências, à organização desse evento e às contratações envolvidas por meio de

licitações públicas. Anualmente, no mês de Agosto, a CDP envia ofícios aos órgãos/entidades do Município informando sobre a necessidade de se organizar a escolha do servidor destaque representante da unidade administrativa até o prazo máximo fixado (início de Outubro). São esclarecidas ainda as regras: apenas um servidor destaque será escolhido por cada órgão/entidade; o escolhido deverá ser servidor estatutário em efetivo exercício e não pode haver repetição de indicados dos anos anteriores; como critério de desempenho para a escolha, estabelece-se o 'bem-servir', que envolve a emissão de condutas de comprometimento, engajamento, resolutividade, cordialidade, relacionamento pessoal, proatividade, ética e responsabilidade por parte do servidor.

Desse modo, cada órgão/entidade do Município elege seu Servidor-destaque com base no bem-servir, competência requerida para os servidores e que abarca a adoção de condutas de comprometimento, engajamento e resolutividade, se refletindo em comportamentos diferenciados dos servidores municipais. Esse desempenho diferenciado contribui para o alcance de resultados que repercutem na prestação de um serviço público de alta qualidade. Anualmente, o número de servidores eleitos pode oscilar, devido ao número de órgãos/entidades que compõem a estrutura organizacional da PMS. Pode acontecer dessa estrutura organizacional ser alterada via Decreto Municipal e ocorrer a extinção, fusão ou criação de órgãos/entidades municipais.

Cada Órgão/Entidade do Município de Salvador promove a escolha de seu candidato, através de voto ou indicação, considerando o critério fixado da competência 'bem-servir', e apresenta ao gestor máximo para escolha final do Servidor Destaque que representará seu Órgão/Entidade. O nome do servidor

escolhido deve ser enviado via ofício para a Secretaria Municipal de Gestão (SEMGE), que de modo sistêmico, organiza a Cerimônia de Premiação e Reconhecimento.

Para que a Cerimônia de Premiação do Servidor Destaque ocorra, a equipe da CDP atua com a confecção de termos de referência a fim de realizar as contratações necessárias (espaço, coffee break, placas de homenagem, sonorização, iluminação etc). A CDP também é responsável por receber os resultados finais das eleições e enviar os convites aos servidores eleitos e gestores das pastas, além de operacionalizar toda a gestão da cerimônia, como receptivo, lista de presença, abertura institucional etc, com apoio do Cerimonial do Gabinete do Prefeito.

O dia da Cerimônia de Premiação é marcado por um evento para cerca de 100 pessoas, incluindo o Servidor Destaque de cada órgão, gestores das pastas e a presença do Exmo. Sr. Prefeito. Como objetivos secundários, a Cerimônia também é percebida como um espaço que busca fomentar conexões e relações interpessoais, marcado por palestras sobre competências comportamentais importantes para se alcançar desempenho diferenciado (em suas edições 2018, 2019 e 2021). O Evento também contribui para a meta da gestão que envolve capacitação sistêmica de servidores nas competências comportamentais. Ao longo desses 5 anos, acumulam-se 182 servidores homenageados e reconhecidos com o título de 'Servidor Destaque', foram realizados 4 eventos presenciais de Cerimônia de Premiação para aproximadamente de 350 convidados e com um total de 3 palestras de desenvolvimento de competências comportamentais.

O evento visa promover o reconhecimento da gestão da PMS aos servidores municipais comprometidos com o serviço público e que apresentam desempenho e comportamentos diferenciados, que contribuem para o alcance dos resultados

pretendidos pela Gestão, o que repercute para a prestação de um serviço público de qualidade.

Regras para a eleição do Servidor Destaque	Critério para a escolha do Servidor Destaque	Equipe responsável	Nº de Servidores Eleitos	Resultados em 5 edições do Servidor Destaque
<p>Servidor estatutário da PMS em efetivo exercício;</p> <p>Apenas um por órgão/entidade;</p> <p>Respeitar os prazos fixados e critérios da eleição;</p> <p>Não pode haver repetição de indicados dos anos anteriores.</p>	<p>Competência 'Bem-servir', que envolve a emissão de condutas de comprometimento, engajamento e resolutividade por parte do servidor.</p>	<p>12 trabalhadores da CDP/SEMGE (organização da eleição e gestão do evento de cerimônia)</p>	<p>Em média 30 servidores ao ano</p>	<p>- 182 servidores homenageados</p> <p>- 4 eventos presenciais de Cerimônia</p> <p>- 3 palestras de desenvolvimento de competências comportamentais</p>

Tabela 1: Framework do Servidor Destaque

No ano em que foi idealizada, em 2017, a Cerimônia de Premiação do Servidor Destaque reconheceu 31 servidores dos órgãos/entidades municipais existentes à época. Nesse primeiro momento, não houve palestra, apenas propiciou-se um momento de interação, reconhecimento e networking. Essa primeira edição ocorreu no Hotel Mercury, no bairro do Rio Vermelho com a presença do Sr. Prefeito ACM Neto, numa homenagem intimista, com um café da manhã com os Servidores Destaque do Ano e entrega de placas comemorativas.

Em 2018 o evento de Premiação agregou a contratação de palestrante motivacional (Professor Garrido) e a participação de familiares dos indicados. 35

servidores foram reconhecidos como Servidor Destaque. A palestra, nomeada “A Missão do Bem: Celebrando nossos heróis da PMS” teve o objetivo de valorizar o trabalho dos servidores públicos municipais, enaltecendo a importância de cada trabalhador e o impacto na vida dos cidadãos. O prefeito à época, ACM Neto, também prestigiou a cerimônia, oportunidade em que reconheceu o desempenho diferenciado dos mesmos, agradeceu pela contribuição de cada um à gestão e ao Município.

Em 2019, para compor a palestra de desenvolvimento de competência da Cerimônia do Servidor Destaque, houve a contratação do Professor Luiz Hosannah, que ministrou a palestra com o tema: “Servidor destaque: como desenvolver competências essenciais diante dos desafios do serviço público”. Novamente a cerimônia contou com a presença do prefeito ACM Neto que homenageou os 37 servidores escolhidos.

Em 2020, por conta da pandemia do coronavírus, o evento presencial não aconteceu e os 40 servidores eleitos foram homenageados com uma cesta de café da manhã e o tradicional troféu entregues em suas residências.

O último evento, em 2021, voltou a acontecer de forma presencial e congregou os 40 servidores destaque eleitos em 2020 e mais os 39 eleitos em 2021, totalizando 79 homenageados. Ocorreu a palestra do professor Luiz Hosannah sobre O QUE PODEMOS APRENDER COM A PANDEMIA: AS COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS EM UM MUNDO EM TRANSIÇÃO, as competências trabalhadas foram O ENGAJAMENTO, que depende da harmonização do sistema cujos componentes são: as DEMANDAS DO TRABALHO (exigências), os RECURSOS ORGANIZACIONAIS (estrutura oferecida ao trabalhador para dar conta das exigências) e os RECURSOS PESSOAIS do trabalhador (tipologia de personalidade, inteligência emocional, valores

e crenças). A presença do atual Prefeito Bruno Reis reforçou a importância do papel do servidor no alcance das metas da gestão.

Reconhecimento do servidor e sua relação com o alcance de metas da PMS

Desde 2013 a Prefeitura de Salvador elabora um Plano Estratégico para definir as ações prioritárias a serem desenvolvidas. Essa iniciativa contribui para alcançar os objetivos desejados, na medida em que sistematiza e monitora as ações necessárias para que se concretizem os resultados fixados. A elaboração desse planejamento estratégico é coordenada pela Casa Civil, órgão municipal construído para direcionar a gestão municipal na promoção e desenvolvimento de ações estratégicas.

A metodologia adotada pela Casa Civil para elaborar os planos estratégicos da gestão municipal e a cada quadriênio é composta por visão, diagnóstico, metas, projetos e orçamentação, organizados em sete eixos estratégicos- Capital da Qualidade de Vida, Capital do Conhecimento, Capital da Igualdade Social, Capital da Inovação e do Desenvolvimento Inclusivo, Capital da Mobilidade, Capital da Modernidade e Sustentabilidade e Capital da Eficiência.

Nesse sentido, a Secretaria Municipal de Gestão, realiza ações sistêmicas com o objetivo de contribuir direta e indiretamente para o alcance dessas metas. As ações de Desenvolvimento de Pessoas abarcam práticas de Reconhecimento do servidor, as quais reforçam as condutas emitidas que se aproximam ou superam o desempenho esperado para estes trabalhadores. Quando um servidor se desempenha de forma esperada, as metas organizacionais fixadas são geralmente alcançadas.

3. Orçamento

A elaboração do Plano Estratégico 2021-2024 demonstra o compromisso, a seriedade e a transparência de uma gestão municipal empenhada em consolidar as

conquistas dos últimos anos e progredir ainda mais, promovendo o desenvolvimento econômico e social de Salvador.

O projeto Servidor Destaque alinhado aos valores institucionais de reconhecer, engajar, motivar e impulsionar os servidores municipais, é uma das ações que fazem parte dos Cronogramas Anuais de Ações de Desenvolvimento dos Servidores desde 2017. Essas ações fazem parte do Planejamento Estratégico 2021-2024 e visam atingir a prevista no Projeto Capacita Mais, que é ampliar em 70% o número de servidores capacitados em relação ao quadriênio anterior, por meio do Projeto Capacita Mais, e compõe o Eixo Temático: Capital da Eficiência.

Nesse sentido, o evento Servidor Destaque, que se categoriza como uma iniciativa caracterizada como componente desse eixo e conta com recursos públicos destinados à Secretaria Municipal de Gestão (SEMGE). Nas Cerimônias de Servidor Destaque entre 2017 a 2021, foram investidos pela SEMGE aproximadamente R\$ 70.000,00, sendo contabilizados os custos com contratações dos palestrantes, dos troféus e bottons, aluguel dos espaços/auditórios, do cooffe break.

4. Principais Resultados

Como principais indicadores quantitativos do 'Servidor Destaque', a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP/SEMGE) monitora anualmente:

- Número de servidores capacitados por meio da palestra durante o evento, que visa desenvolver uma competência comportamental. Neste caso, esse indicador contribui para o alcance das metas de capacitação sistêmica da PMS;

- Número de servidores reconhecidos. Neste caso, a meta é que todo órgão/entidade consiga realizar as eleições e reconhecer um único servidor que contribuiu de forma diferenciada ao alcance das metas da unidade.

- Impacto na meta estabelecida em firmar convênios e/ ou contratos e/ ou parcerias com instituições públicas ou privadas. Esses convênios e contratos são firmados a fim de viabilizar a realização da cerimônia de premiação.

Em relação Planejamento Estratégico da Gestão 2017-2020, foram fixadas 05 (cinco) metas de capacitação de servidores. Destaca-se o grande investimento da Gestão na área de desenvolvimento dos servidores do Município do Salvador a partir de 2018.

Indicadores – Meta Capacitação de servidores 2017-2020
Nº de turmas disponibilizadas por Contrato/Convênio/Parceria
Quant. Treinamentos realizados – Competências Essenciais
Quant. Treinamentos realizados – Competências Técnicas
% Gestores Capacitados –Alta Liderança
% Gestores Capacitados –Liderança Intermediária

Tabela 2: indicadores meta de capacitação 2017-2021

Há ainda a percepção qualitativa transmitida pelas lideranças dos órgãos/entidades, que reforçam o impacto positivo no clima percebido nas unidades por conta do citado reconhecimento, além da expectativa dos servidores para o momento da eleição.

Ano/Edição do Servidor Destaque	Quantidade de servidores reconhecidos	Quantidade de servidores capacitados (palestra de desenvolvimento de competência comportamental durante Evento de Cerimônia)
2017	31	-
2018	35	100
2019	37	100
2020	40	-
2021	39	150
TOTAL	182	350

Tabela 3: Resultados quantitativos dos eventos de Cerimônia Servidor Destaque (2017-2021)

5. Avaliação

A eleição do Servidor Destaque acontece anualmente desde 2017. Cada Órgão/Entidade do Município de Salvador promove eleição interna, entre todos os servidores efetivos. No Órgão/Entidade, cada diretoria escolhe (através de voto ou indicação) seu candidato, com base do critério de competência 'bem-servir', e apresenta ao gestor máximo para escolha final do Servidor Destaque que representará seu Órgão/Entidade. O nome do servidor escolhido deve ser enviado via ofício para a Secretaria Municipal de Gestão (SEMGE), que de modo sistêmico, organiza a Cerimônia de Premiação e Reconhecimento.

Ao final da Cerimônia, a CDP/SEMGE realiza levantamentos sobre os indicadores de sucesso do evento (nº de servidores eleitos, nº de pessoas capacitadas por meio do evento, além dos comentários e feedbacks dos participantes). Esses dados compõem o relatório anual de Gestão e contribuem para que a SEMGE alcance a meta de capacitar o maior número de servidores, como também a meta sobre o

número de convênios e/ ou contratos e/ ou parcerias com instituições públicas ou privadas.

6. Aplicabilidade: Relato de caso de Servidor-Destaque

A cerimônia do Servidor-Destaque, consagrou-se como um evento do calendário institucional, e durante esses 05 anos de realização, sempre é marcada por muita emoção no momento do reconhecimento. Não apenas por se tratar de uma homenagem a trabalhadores que se destacaram por mobilizar o seu melhor, mas também pelas histórias de vida envolvidas.

Na Cerimônia de 2017, um dos servidores eleito (optamos por preservar o nome por não obtermos autorização expressa), no momento em que foi receber o troféu, fez um relato emocionante. Contou que foi convidado a compor o quadro de funcionários da PMS, há mais de 30 anos, pelo então prefeito de Salvador, Antônio Carlos Magalhães e que mais adiante foi incorporado. Emocionou-se ao ter recebido o troféu do Prefeito à época, ACM Neto, no ano em que iria se aposentar. Percebe-se o significado para ele deste momento, em que o ato de reconhecimento abarcou um sentido pessoal de trajetória profissional na PMS.

7. Sustentabilidade

O Plano Plurianual 2022-2025 conta com investimento total de R\$ 4,9 bilhões, e a execução será acompanhada e monitorada para assegurar o alcance dos objetivos traçados, podendo sofrer ajustes necessários para corrigir rumos e adequar estratégias. Dentro do Plano, nota-se os eixos que focam em ações que promovem a busca pela excelência na gestão municipal, e sabe-se que essa excelência depende diretamente da performance dos servidores.

A SEMGE, para o Planejamento Estratégico 2021-2024 visa operacionalizar ações previstas nos Cronogramas Anuais de Ações de Desenvolvimento dos Servidores fazem parte do Planejamento Estratégico 2021-2024. Essas ações visam atingir a meta de capacitação prevista no Projeto Capacita Mais, que é ampliar em 70% o número de servidores capacitados em relação ao quadriênio anterior, por meio do Projeto Capacita Mais, e compõe o Eixo Temático: Capital da Eficiência. Desse modo, a Cerimônia Servidor Destaque contribui para o alcance desta meta de capacitados, já que o evento é planejado para abarcar palestra de desenvolvimento de competência comportamental.

Notadamente, o Evento Servidor Destaque mobiliza os atuais 33 órgãos/entidades da Prefeitura de Salvador na busca por desempenhos diferenciados em seus variados contextos: saúde, educação, assistência social, mobilidade urbana, etc. A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, que já tem o evento Servidor Destaque como um dos mais importantes eventos sistêmicos da PMS, obtendo reconhecimento dos servidores e lideranças, como também da comunidade, por meio da cobertura midiática/jornalística local.

Para o futuro, a CDP/SEMGGE pretende operacionalizar iniciativas que aperfeiçoem a eleição do Servidor Destaque e sistematize de forma mais objetiva os resultados quanti e qualitativos. Desse modo, estão sendo desenvolvidos formulários que possam contribuir para a padronização dos critérios de desempenho utilizados pelos órgãos/entidades no momento das eleições. Do mesmo modo, estão sendo desenvolvidos questionários de auto e hetero-avaliação para que possam ser monitorados os resultados percebidos após o reconhecimento do servidor. A ideia é que sejam levantadas informações com o servidor destaque eleito e sua liderança

direta sobre quais impactos desse reconhecimento foram percebidos. As variáveis investigadas serão o impacto na produtividade, na motivação do servidor eleito e ainda se esse reconhecimento fomentou condutas mais proativas dos outros servidores em busca de um futuro reconhecimento como 'Servidor Destaque' nas eleições seguintes.

8. Conclusão

A Cultura de Reconhecimento do servidor é reforçada quando os trabalhadores percebem consistência e coerência nas práticas organizacionais. O servidor, acompanhando as tendências do mercado de trabalho e do trabalhador do futuro, não busca apenas alcançar a subsistência por meio de seu trabalho. Cada vez mais, a busca por realização, reconhecimento, estima são necessidades dos profissionais, e as organizações, sejam públicas ou privadas, devem mostrar-se atentas a fim de aumentar a intenção de permanência de seus colaboradores.

O evento Servidor Destaque, nesses cinco anos, conseguiu alcançar seus objetivos, no que se refere a demarcar a importância de se valorizar as condutas positivas dos servidores, sua dedicação e comprometimento com uma causa maior: bem-servir a comunidade, seja direta ou indiretamente. A presença dos prefeitos em todas suas edições, bem como dos gestores municipais, reafirma esse reconhecimento e legitima a Política de Desenvolvimento de Pessoas.

Para o futuro, pretende-se implementar ainda mais consistência a essa iniciativa, estruturando os processos de indicação, de monitoramento dos impactos positivos na performance dos servidores eleitos e em seus ambientes de trabalho e no alcance das metas institucionais.

REFERÊNCIAS:

DA SILVA, Maria José Tavares. A Percepção da Proposição de Valor para o Empregado e o Tipo de Comprometimento com a Organização. 2014.

DE OLIVEIRA RODRIGUES, Diogo. Importância da Proposição de Valor do Empregado como fatores motivacionais e de retenção do colaborador. 2017.

MARTINEZ, Fernanda dos Santos et al. Criação de valor e engajamento do funcionário: um estudo no setor público municipal na percepção dos stakeholders. 2022.

Sites consultados:

<http://www.salvador.ba.gov.br/>

<https://www.ibge.gov.br/>

http://www.salvador.ba.gov.br/images/2021/PMS%20-%20Organograma%20LC%20076_2020%20-%2030.12.2020.pdf

ANEXOS:

Notícias na mídia:

<https://newsba.com.br/2021/11/24/prefeitura-de-salvador-homenageia-servidores-que-se-destacaram-em-2021/>

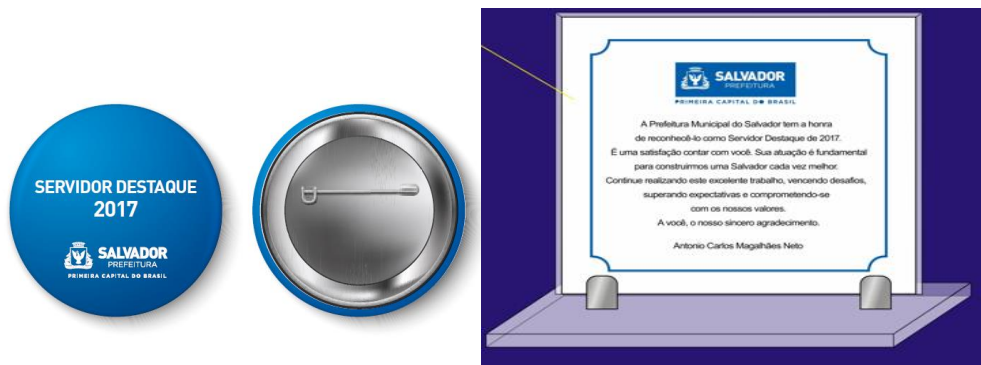
<https://todabahia.com.br/premio-servidor-destaque-valoriza-trabalho-de-colaboradores-da-prefeitura-de-salvador/>

<https://aloalobahia.com/notas/projeto-da-prefeitura-de-salvador-recebe-premio-nacional-do-setor-eletrico>

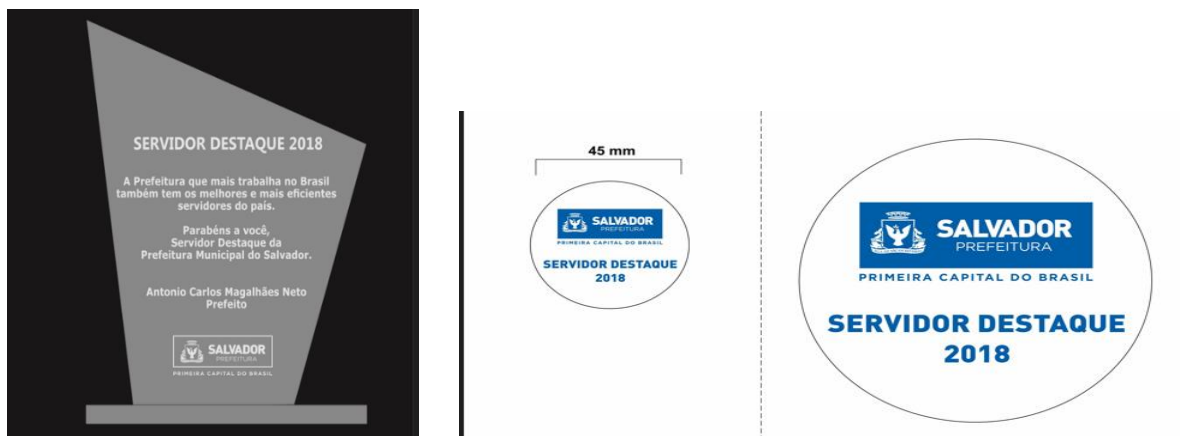
<https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/salvador-recebe-premio-em-boas-praticas-de-captacao-de-recursos-internacionais/>

FOTOS DAS EDIÇÕES 2017-2021

Servidor Destaque 2017:



Servidor Destaque 2018:





Servidor Destaque 2019:



Servidor Destaque 2020:



Juracy Andrade Carvalho

Parabéns por ter sido escolhido o Servidor Destaque da TRANSALVADOR!

Para celebrarmos este momento de reconhecimento por sua atuação diferenciada, a Secretaria Municipal de Gestão - SEMGE o convida para um coquetel especial!

Vamos celebrar junto com outros servidores também premiados como Destaque!



Servidor Destaque 2021:



Jorge Luis Pimentel

Parabéns por ter sido escolhido o Servidor Destaque da OGM!

Para celebrarmos este momento de reconhecimento por sua atuação diferenciada, a Secretaria Municipal de Gestão - SEMGE o convida para um coquetel especial!

Vamos celebrar junto com outros servidores também premiados como Destaque!

