

PLANO ANUAL DE DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES (PADES)

Perguntas Frequentes

Como realizar levantamento de Necessidades de Desenvolvimento?

Na construção do Plano de Desenvolvimento do Servidor - PADES é necessário identificar, de modo objetivo, quais são as necessidades de desenvolvimento de cada órgão e entidade para suas áreas de atividade e servidores.

Esse levantamento das necessidades é realizado pela análise do Plano de Gestão do Desempenho individual - PGDI dos servidores, para identificação das ações de desenvolvimento sugeridas, das avaliações, com a edificação da lacuna das competências, das legislações e normativas e na política orientadora das ações das atividades do órgão ou entidade, dentre outros documentos.

Para definir e priorizar essas necessidades de desenvolvimento, as equipes de trabalho devem discutir coletivamente as necessidades de desenvolvimento de seus servidores, considerando no setor as atividades desempenhadas e as áreas de conhecimento que exigem aprimoramento.

O que é lacuna de desenvolvimento?

É distância entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser para exercer as atribuições do seu cargo.

Ela pode ser identificada nas ações de desenvolvimento sugeridas no PGDI e na avaliação de desempenho calculando-se as notas por competência, ou seja, a competência com menor nota.

O que são ações de desenvolvimento?

Ações de desenvolvimento são eventos de capacitação, de elevação de escolaridade, de formação profissional dentre outras formas de desenvolver competências, agregando conhecimento, habilidades e condutas que contribuam para o desenvolvimento funcional e pessoal do servidor público e dividem-se em:

1. Ações de educação profissional:

- a) seminários, fóruns, oficinas, palestras, podcasts, workshops, filmes, webinários, entre outros eventos afins;
- b) cursos e treinamentos, com duração mínima de 8 (oito) horas, em atividades específicas.
- c) cursos e treinamentos em atividades transversais da gestão pública, com duração mínima de 8 (oito) horas;

Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGED
Coordenadoria de Gestão da Política de Pessoal - COGEPE

Av. Des. José Nunes da Cunha, S/N, Bloco I, Parque dos Poderes
Campo Grande-MS, CEP: 79031-310
cogepe@sad.ms.gov.br
(67) 3318-1436 / 1467 / 1388

- d) intercâmbios com organizações nacionais e internacionais de interesse público;
- e) grupos de estudo formalmente constituídos;
- f) estudos técnicos vinculados às atividades funcionais, formalizadas e publicadas;

2. Ações de educação superior, devidamente reconhecidas pelos órgãos competentes:

- a) cursos de graduação;
- b) cursos sequenciais e técnicos ministrados por instituições de ensino superior;
- c) cursos de extensão e de aperfeiçoamento, ministrados por instituições de ensino;
- d) cursos de pós-graduação *lato sensu*, ministrados por instituições de ensino superior e por escolas de governo, instituídas no âmbito do Estado de Mato Grosso do Sul, devidamente credenciadas;
- e) cursos de pós-graduação *stricto sensu*, legalmente reconhecidos pelo sistema federal ou pelos sistemas estaduais de ensino e recomendados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

Quem pode realizar as ações de Desenvolvimento previstas no PADES?

- As ações de educação profissional destinam-se aos servidores públicos, com qualquer tipo de vínculo, em exercício no Poder Executivo Estadual.
- As ações de educação superior destinam-se somente aos servidores efetivos do Poder Executivo Estadual.

O que deve conter o PADES?

O PADES é um documento formal e deve conter capa, responsáveis pela elaboração, índice, apresentação com objetivos e justificativa, seguida de um catálogo de ações de Desenvolvimento com:

- I. Nome da ação de desenvolvimento;
- II. grau de priorização para a execução, indicadores e de resultados esperados;
- III. público-alvo, com área de atuação, cargo e função;
- IV. quantitativo de vagas;
- V. carga horária, prevista de acordo com o patamar formativo;
- VI. estimativa do investimento e a previsão de recursos orçamentários;
- VII. cronograma de execução e de desembolso.

Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGED
Coordenadoria de Gestão da Política de Pessoal - COGEPE

Av. Des. José Nunes da Cunha, S/N, Bloco I, Parque dos Poderes
Campo Grande-MS, CEP: 79031-310
cogepe@sad.ms.gov.br
(67) 3318-1436 / 1467 / 1388

O PADES deve ser construído por setor ou área, ou para o órgão e entidade como um todo?

O PADES deve ser construído para atender as necessidades do órgão ou entidade, porém pode ser construído em cursos que deverão atender as especificidades de cada setor ou área no órgão.

Quem é responsável pela elaboração do PADES?

O PADES deverá ser elaborado pelas unidades gestoras por meio das respectivas unidades de gestão de pessoas.

Quem deve executar o PADES?

- Escola de governo temas transversais da Gestão Governamental, e
- Escolas setoriais temas específicos.

Quais os incentivos previstos para os servidores? (Decreto 11.868)

I - Apoio financeiro para participação em cursos de formação, sequencial, pós-graduação e de capacitação para exercício de atribuições, por meio do pagamento de taxas de inscrição, investimento ou mensalidades;

II - Concessão de auxílio financeiro, com restituição parcelada, para a conclusão de cursos de nível superior, sequencial ou graduação, e de pós-graduação;

III - Redução da carga horária diária, em caráter temporário, por um período máximo de 12 (doze) meses, com a redução proporcional da remuneração, para frequentar curso de formação regular, capacitação profissional, graduação ou pós-graduação em horário de expediente;

IV - Concessão para servidores públicos estaduais efetivos de licença remunerada para estudo, para frequentar curso de pós-graduação ou aperfeiçoamento profissional fora da sede da lotação;

FORMULÁRIO DO PLANO ANUAL DE DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR (PADES)

NOME DO ÓRGÃO: Preencher nome e sigla

ANO: Ano em que está sendo preenchido este planejamento

ÍNDICE

Índice das ações de desenvolvimento

Ação de Desenvolvimento X	página 01
Ação de Desenvolvimento Y	página 02

APRESENTAÇÃO

Resumos do que se destina a execução desse PADES?

OBJETIVOS

Onde queremos chegar com esse PADES?

JUSTIFICATIVA

Qual a necessidade de desenvolver esse plano para o órgão ou entidade?

Para cada ação de desenvolvimento a ser preenchida, deve ser preenchido:

1. Nome da ação de desenvolvimento

Descreva aqui o nome da ação de desenvolvimento escolhida: se curso, evento, seminário, capacitação, etc. Descreva o que o servidor será capaz de fazer caso essa necessidade seja atendida, processos e/ou desempenho, e em que resultará de melhoria para o órgão/instituição.

2. Grau de priorização para a execução, indicadores e de resultados esperados

Essa necessidade servirá **para** e **resultará** em: qual a necessidade de realizar essa ação para melhorias ou resolução de problemas no órgão ou entidade, defina indicadores e ou demonstre os indicadores ligados a ação e quais os resultados esperados.

3. Público-alvo, com área de atuação, cargo e função

Quem deverá realizar a ação de desenvolvimento (observar o PGDI).

4. Quantitativo de vagas

Previsão de vagas, incluído os que solicitaram no PGDI.

5. Carga horária, prevista de acordo com o patamar formativo

Deverá ser previsto em horas.

Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGED
Coordenadoria de Gestão da Política de Pessoal - COGEPE

Av. Des. José Nunes da Cunha, S/N, Bloco I, Parque dos Poderes

Campo Grande-MS, CEP: 79031-310

cogepe@sad.ms.gov.br

(67) 3318-1436 / 1467 / 1388

6. Estimativa do investimento e a previsão de recursos orçamentários

Qual a previsão de custo, tem orçamento específico?

7. Cronograma de execução e de desembolso

Quando deverá ser realizado e pago.

Para acessar o formulário do PADES, [clique aqui!](#)