



**PLANO DE
DESENVOLVIMENTO
DE PESSOAS DA
ANVISA**

1ª REVISÃO/2024

ANVISA

DIRETOR-PRESIDENTE

Antonio Barra Torres

DIRETORES

Daniel Meirelles Fernandes Pereira

Danitza Passamai Rojas Buvinich (interina)

Meiruze Sousa Freitas

Romison Rodrigues Mota

CHEFE DE GABINETE

Karin Schuck Hemesath Mendes

DIRETORES ADJUNTOS

Juvenal de Souza Brasil Neto

Giselle Silva Pereira Calais

Leandro Rodrigues Pereira

Patricia Oliveira Pereira Tagliari

Suzana Yumi Fujimoto

GERENTE-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS SUBSTITUTA

Michelle Cecília dos Reis Oliveira

GERENTE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Denise Soares Mendes Amorim

EQUIPE TÉCNICA

Cláudia Cristina Santiago Gomes

Lívia Cândida Maia

SUMÁRIO

04

1ª REVISÃO

07

PLANEJAMENTO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

19

GESTÃO DE RISCOS DO PDP

21

INDICADOR ESTRATÉGICO

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA ANVISA 2024

1ª REVISÃO

A 1ª Revisão do PDP Anvisa 2024 ocorreu nos meses de fevereiro e março de 2024, conforme orientações do Órgão Central do Sipec, e contemplou as seguintes etapas:

- inclusão de novas necessidades no Portal Sipec;
- validação das novas necessidades pelos gestores no Portal Sipec;
- segunda validação das novas necessidades pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (Gedep/GGPES) no Portal Sipec;
- aprovação das novas necessidades pelo Diretor-Presidente, com consequente envio ao Órgão Central do Sipec.

Este relatório apresentará os dados consolidados do PDP Anvisa após a 1ª Revisão. [Clique aqui](#) para acessar o relatório anterior, sobre a etapa de planejamento das necessidades de desenvolvimento.

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Durante o mês de fevereiro, gestores e interlocutores do PDP, juntamente com as suas equipes, avaliaram as necessidades de desenvolvimento priorizadas para o ano de 2024 (cujo levantamento ocorreu em agosto de 2023), com o objetivo de alinhar ao cenário atual e ao novo Planejamento Estratégico da Agência. Com isso, foram identificadas novas necessidades de desenvolvimento prioritárias, bem como houve a despriorização de outras, excluindo-as do Portal Sipec (novidade trazida pelo [Guia do Órgão Central](#) para o ano de 2024).

Sendo assim, ao final da 1ª Revisão do PDP 2024, o número de **necessidades de desenvolvimento prioritizadas** aumentou em 6%, passando de 444 para 470.

470

**NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO
PRIORIZADAS PARA 2024**

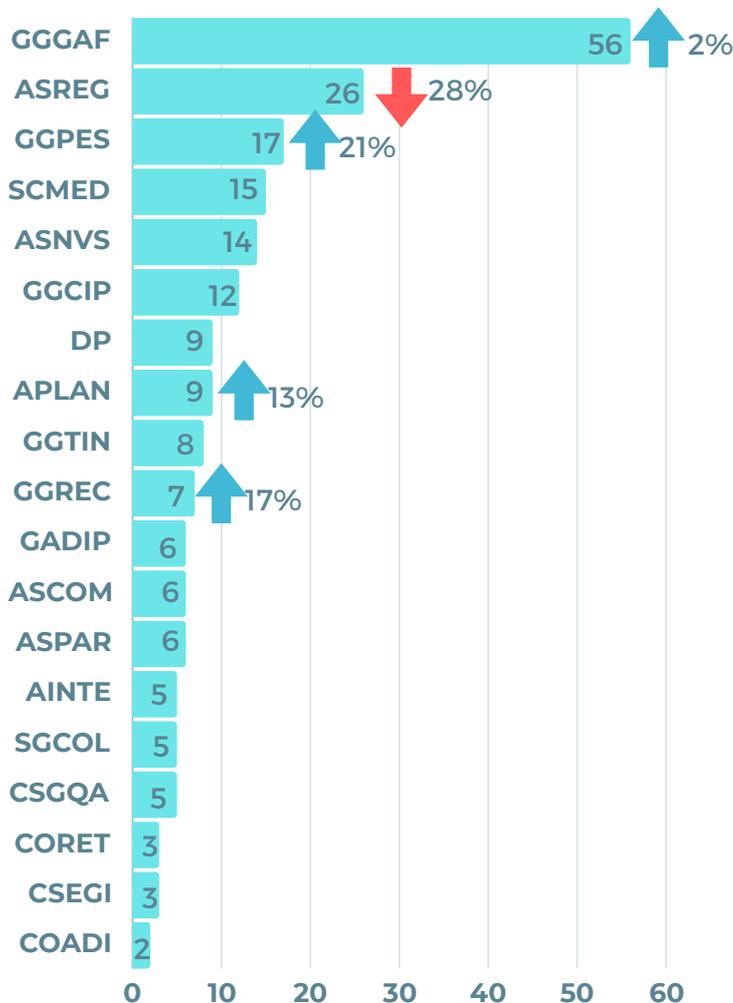
▶ **NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO POR UNIDADE SUPERVISORA**

UNIDADE SUPERVISORA	Nº DE NECESSIDADES - PLANEJAMENTO	Nº DE NECESSIDADES AO FINAL DA 1ª REVISÃO	DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL
DIRETOR-PRESIDENTE	218	214 (↓ 2%)	46%
DIRE2	74	75 (↑ 1%)	16%
DIRE3	82	90 (↑ 10%)	19%
DIRE4	26	27 (↑ 4%)	6%
DIRE5	20	40 (↑ 200%)	8%
UORGs ESPECÍFICAS	24	24	5%
TOTAL	444	470 (↑ 6%)	100%

↑ Aumento de X% em relação à etapa de planejamento
 ↓ Redução de X% em relação à etapa de planejamento
 Onde não há sinal, não houve variação em relação à etapa de planejamento.

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO POR UNIDADE ORGANIZACIONAL

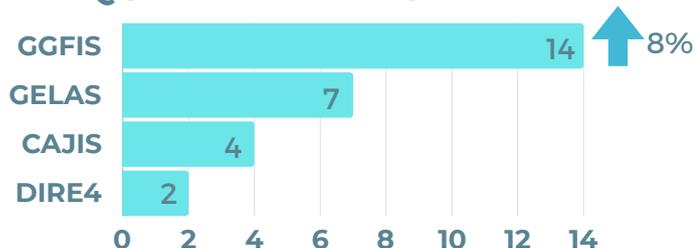
DIRETOR-PRESIDENTE



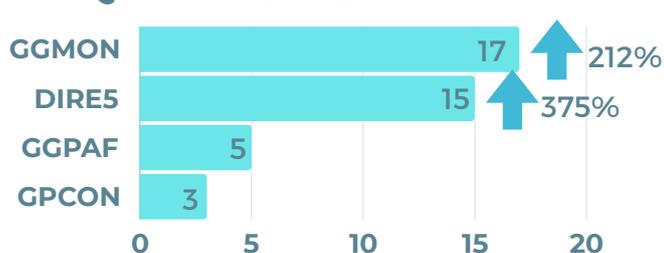
TERCEIRA DIRETORIA



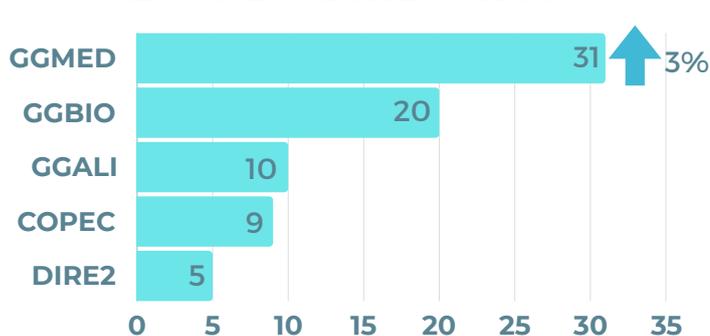
QUARTA DIRETORIA



QUINTA DIRETORIA



SEGUNDA DIRETORIA



UORGs ESPECÍFICAS



◆ PLANEJAMENTO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Durante os meses de março e abril de 2024, gestores e interlocutores puderam fazer um planejamento conjunto com os servidores para identificarem ações de desenvolvimento que pudessem atender às necessidades (transversais e específicas) priorizadas pelas unidades para 2024. Para isso, as equipes contaram com a [Manifestação Técnica do Órgão Central do Sipec](#), que sugeriu ações de capacitação, ofertadas por Escolas de Governo, capazes de atender a necessidades transversais.

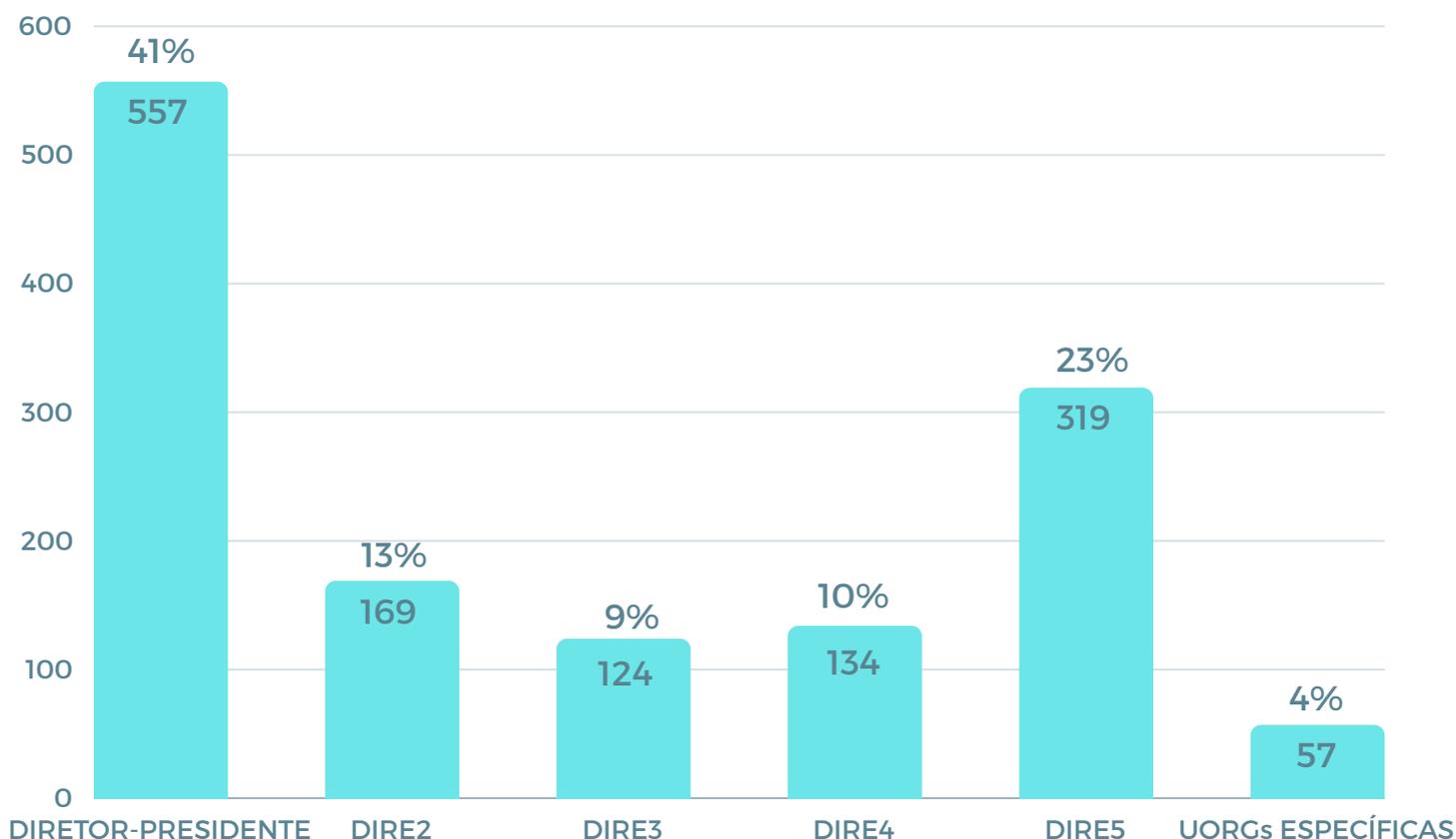
O planejamento de ações de desenvolvimento ocorreu através do Sistema de Gestão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (SGPDP), disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem da Anvisa (AVA Visa).

Ao final do período, observaram-se:



O número de ações planejadas para 2024 supera em, aproximadamente, 31% o valor previsto na mesma etapa para o ano de 2023, que era de 1.041 ações. Já o número de participações para 2024 (16.201) é quase o triplo do previsto para 2023 (5.839 participações).

▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR DIRETORIA SUPERVISORA

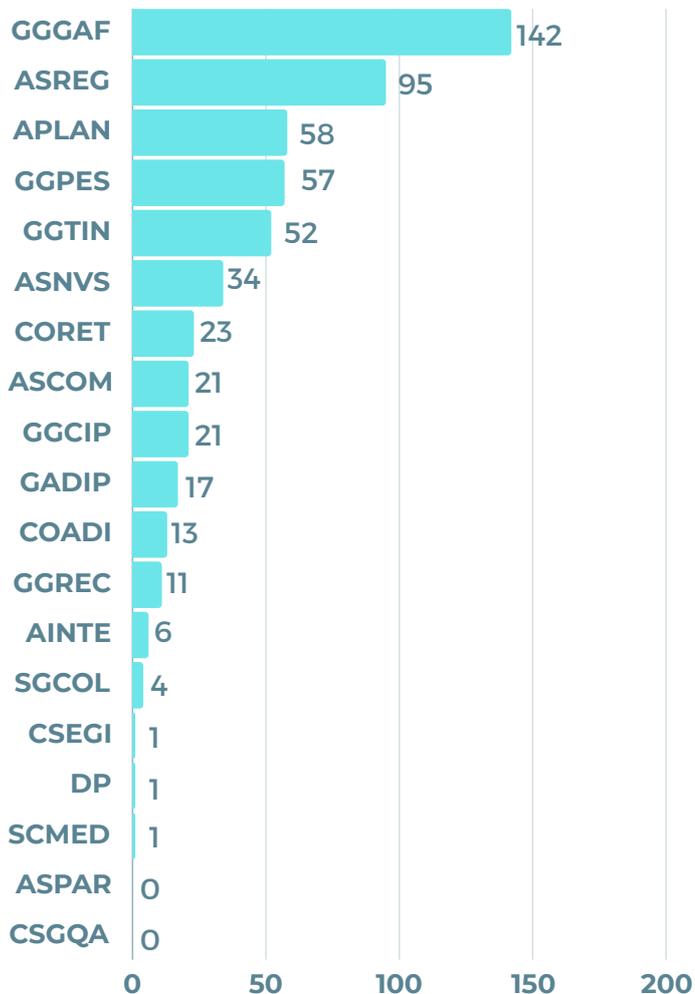


Mais de 40% das ações de desenvolvimento planejadas para o ano de 2024 são de unidades vinculadas ao Diretor-Presidente. Essa Unidade Supervisora é a que abrange maior número de Gerências-Gerais ou unidades equivalentes, bem como é a que priorizou maior número de necessidades, conforme [página 2](#).

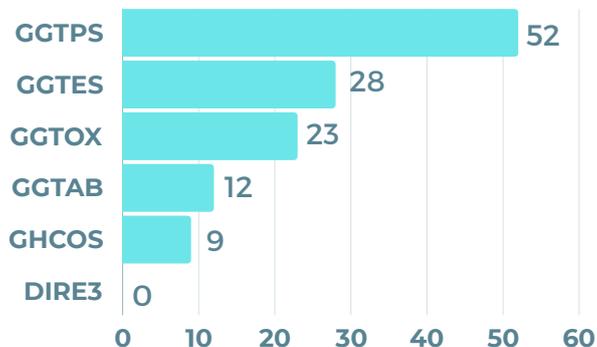
A Quinta Diretoria (DIRE5), que planejou 23% do total de ações de desenvolvimento, contempla apenas 3 Gerências-Gerais ou unidades equivalentes, porém é a que possui maior número de servidores ativos: são 546.

▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR UNIDADE ORGANIZACIONAL

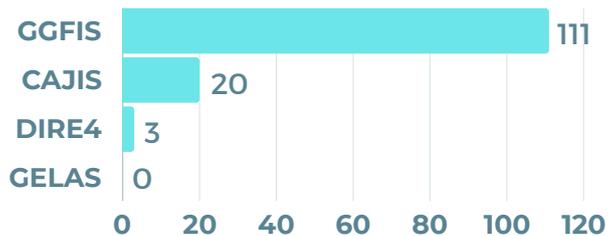
DIRETOR-PRESIDENTE



TERCEIRA DIRETORIA



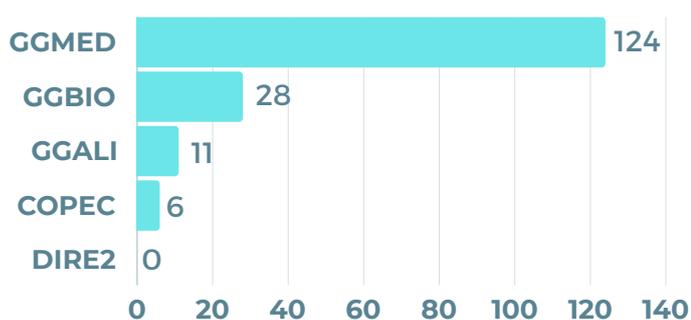
QUARTA DIRETORIA



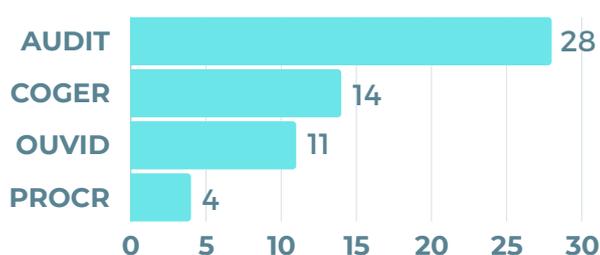
QUINTA DIRETORIA



SEGUNDA DIRETORIA



UORGs ESPECÍFICAS

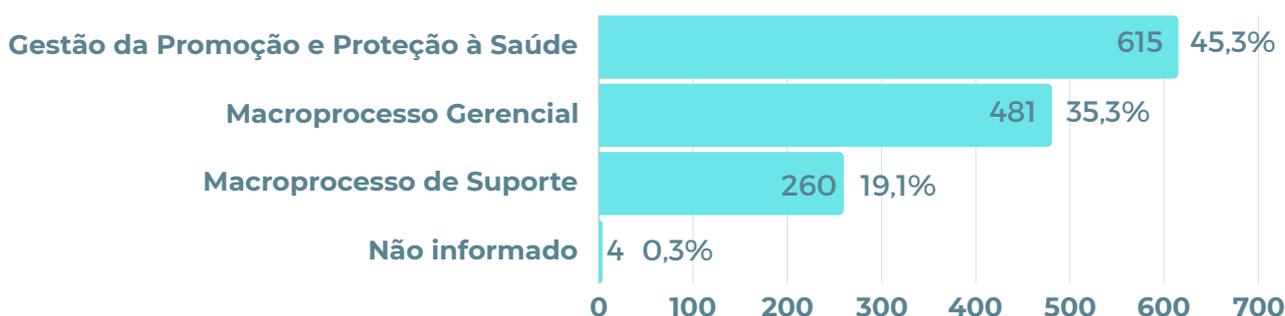


Verifica-se que cinco unidades não planejaram ações de desenvolvimento nesta etapa: ASPAR, CSGQA, DIRE2, DIRE3 e GELAS. Destaca-se que o Art. 16, do Decreto nº 9.991/2019 dispõe que despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a aprovação do PDP.

GGPAF (235), GGGAF (142), GGMED (124), GGFIS (111) e ASREG (95) são as unidades com maior número de ações previstas para o ano. Apenas essas unidades totalizam 707 ações, o que corresponde a 52% das ações planejadas para toda a Anvisa. Para essas 707 ações, estão previstas 14.871 participações, o que equivale a 92% das 16.201 participações previstas e resulta em uma média de 17,6 participações por servidor ativo dessas unidades (média acima da calculada para toda a Anvisa: 10,5).

▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR PROCESSOS DA CADEIA DE VALOR

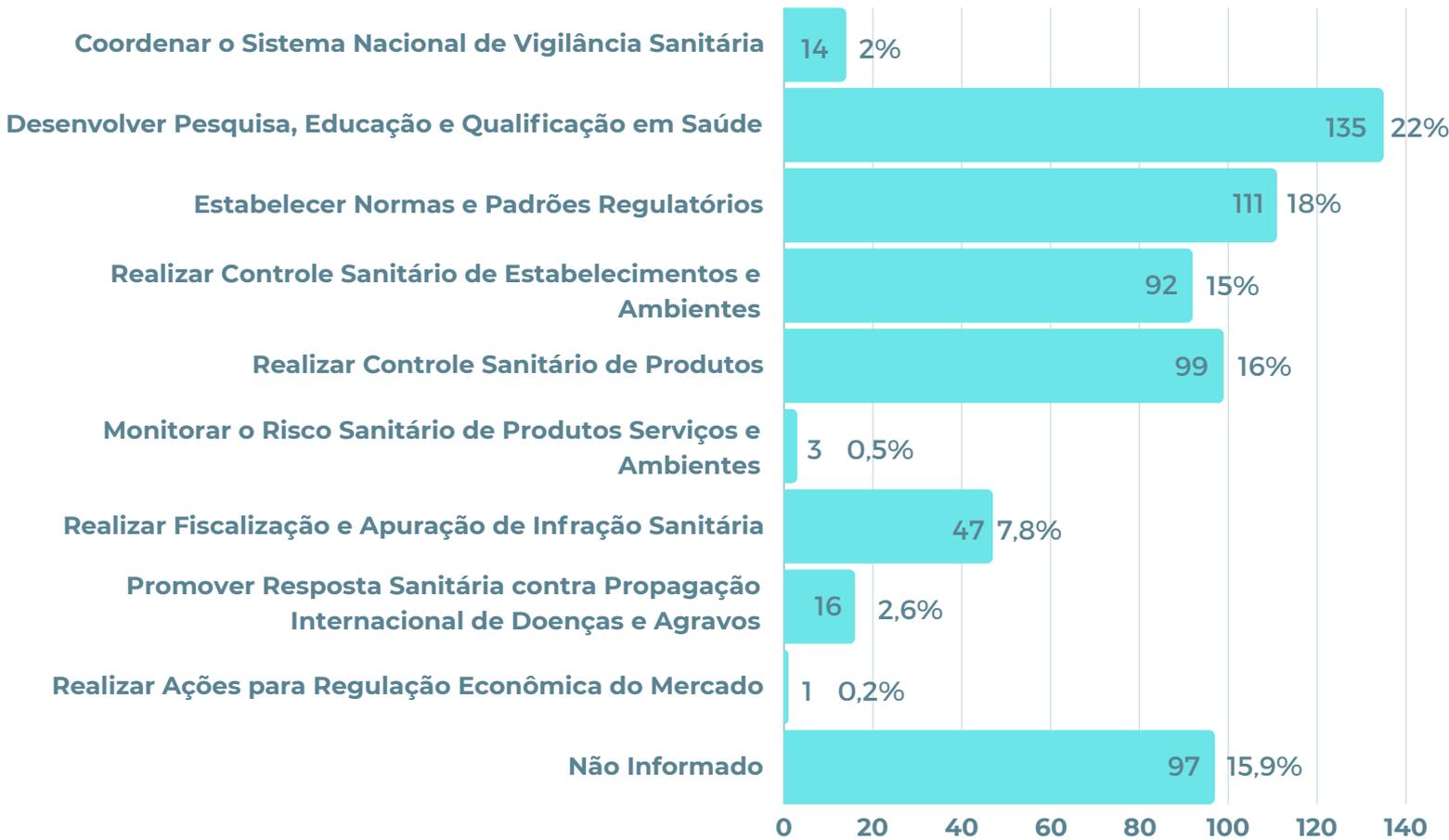
MACROPROCESSOS



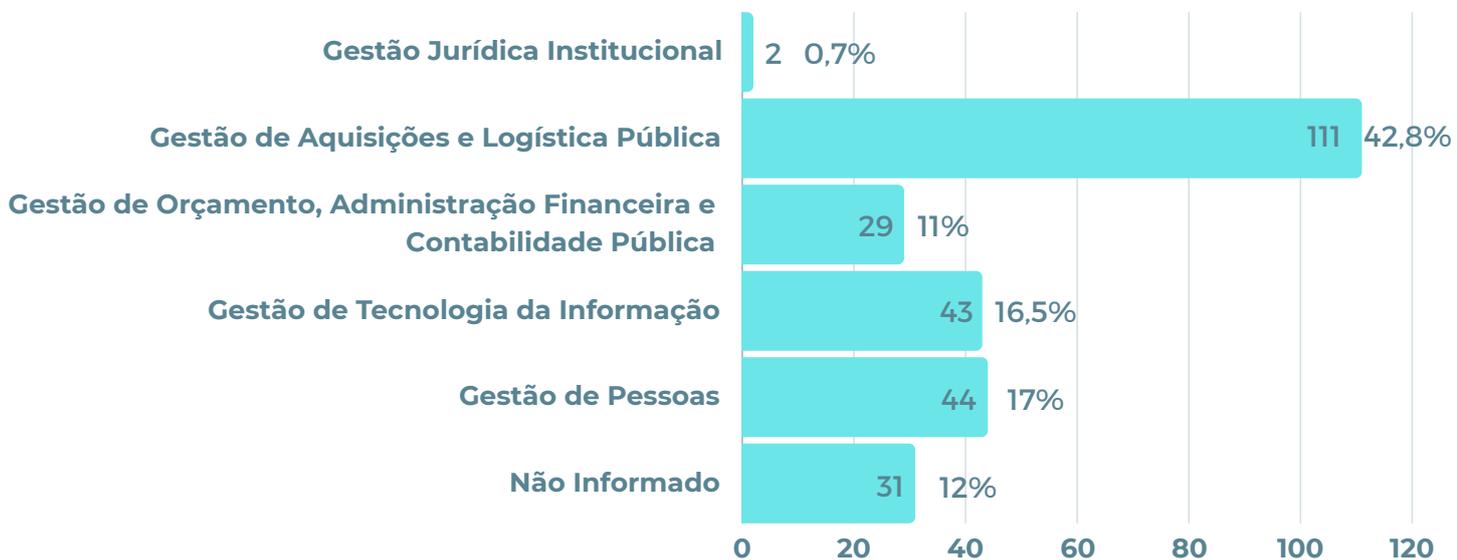
Quase metade das ações de desenvolvimento (45,3%) foi classificada como do macroprocesso de “Gestão da Promoção e Proteção à Saúde”. Isso é explicado pelo fato de este macroprocesso englobar as atividades finalísticas da Anvisa.

PROCESSOS DE 2º NÍVEL

GESTÃO DA PROMOÇÃO E PROTEÇÃO À SAÚDE



MACROPROCESSOS DE SUPORTE



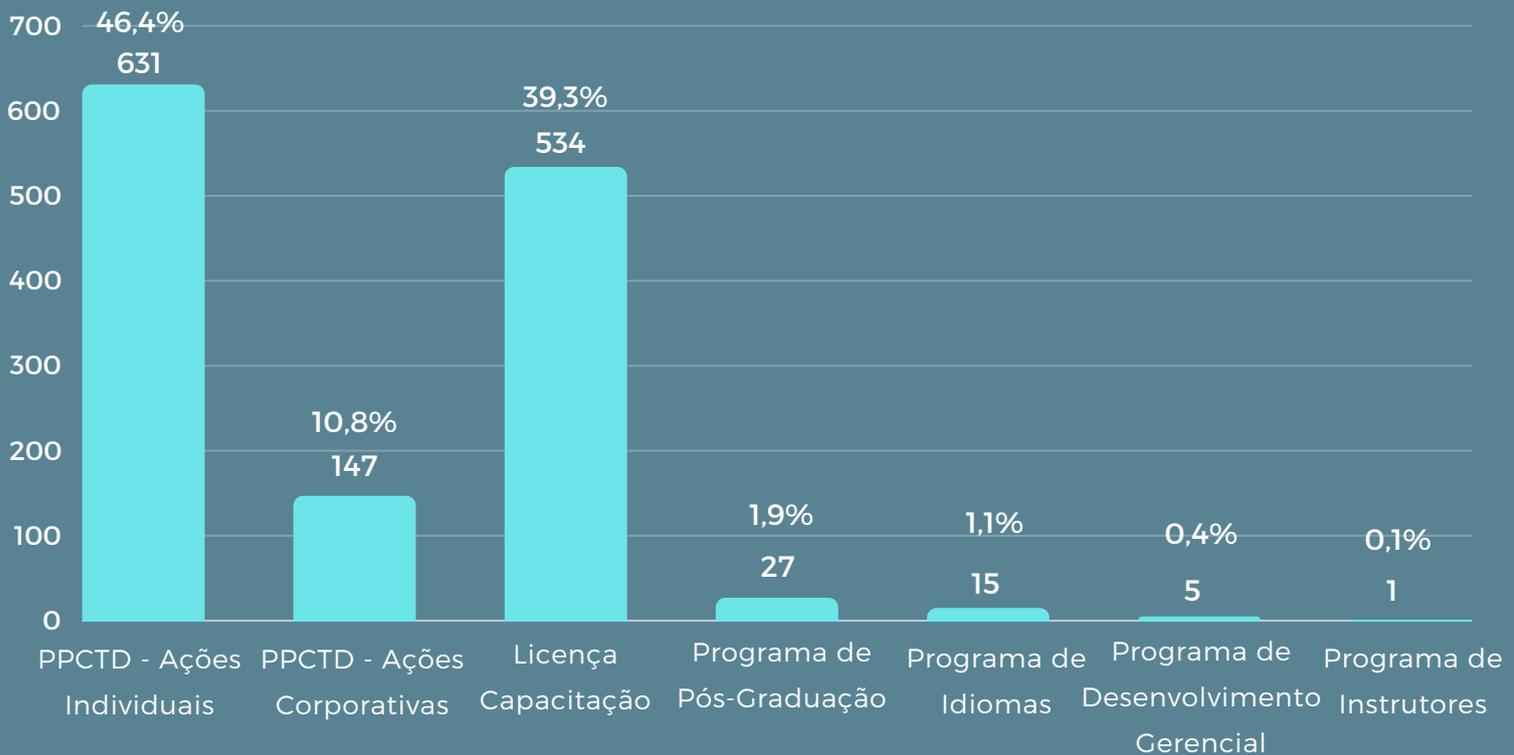
MACROPROCESSOS GERENCIAIS



Apenas 4 ações não tiveram o macroprocesso identificado, enquanto 214 ações, embora tenham sido classificadas conforme o macroprocesso, não tiveram o processo de 2º nível informado. Ainda assim, isso representa um grande avanço em relação ao ano anterior, quando a maioria das ações não foram classificadas conforme os processos da cadeia de valor.

Os processos de 2º nível de “Gestão do Desenvolvimento Organizacional e da Inovação”, “Desenvolver Pesquisa, Educação e Qualificação em Saúde”, “Estabelecer Normas e Padrões Regulatórios” e “Gestão de Aquisições e Logística Pública” são os que apresentam maior número de ações, o que reflete a busca da Anvisa em continuar a ser autoridade sanitária inovadora e confiável em todo o Brasil.

▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR PROGRAMA



Como nos anos anteriores, o Programa Permanente de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento (PPCTD) abarca a maioria das ações de desenvolvimento previstas.

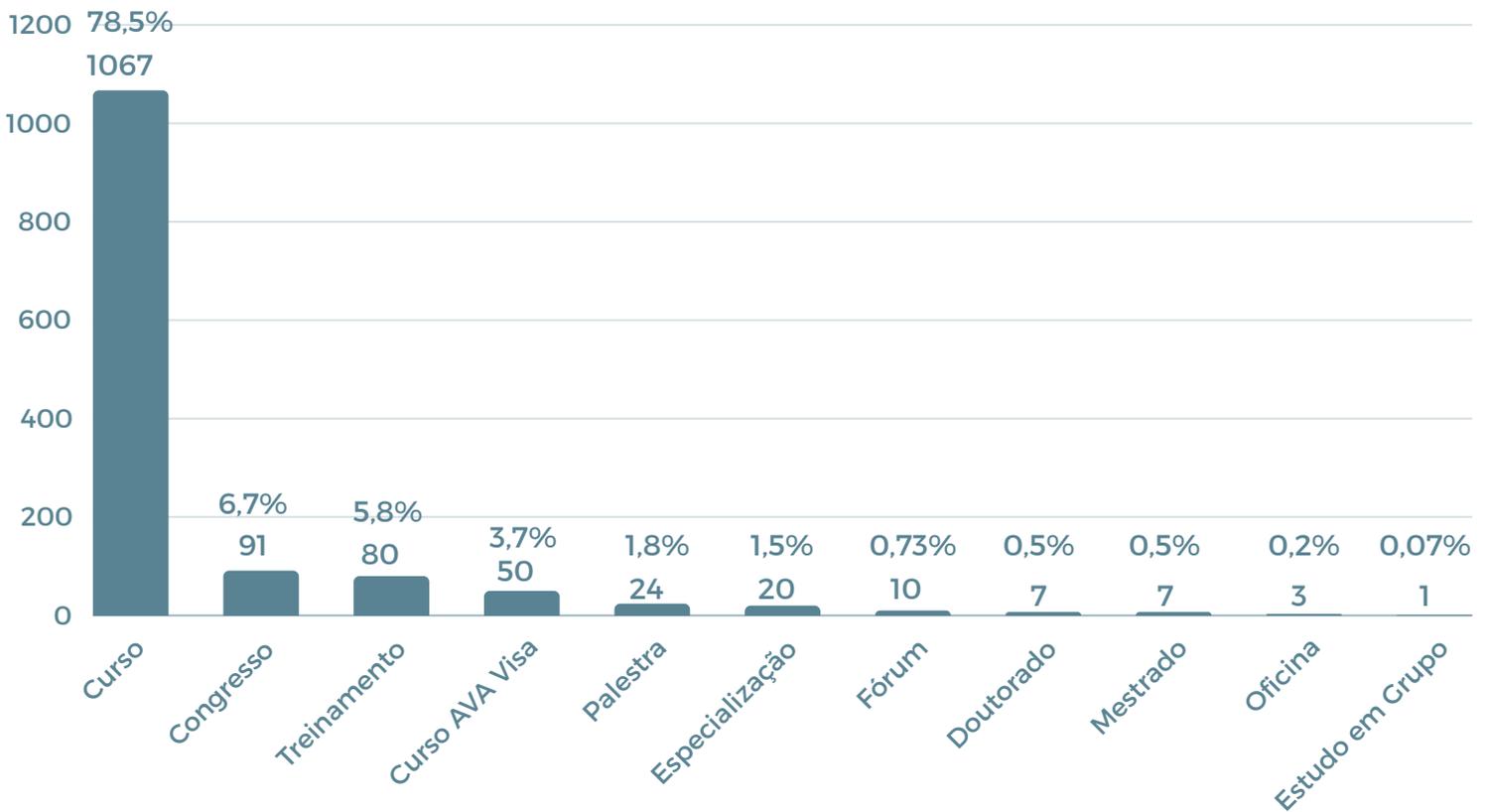
Em relação às licenças capacitação, as 534 ações contemplam 197 afastamentos de servidores, distribuídos conforme o gráfico abaixo, que apresenta ainda o percentual correspondente à razão entre o número de servidores afastados e o total de servidores ativos:



A Portaria Anvisa nº 574/2020 dispõe que o quantitativo máximo de servidores em usufruto da licença capacitação simultaneamente não poderá ser superior a 5% dos servidores em exercício na Anvisa no período respectivo. Esse percentual não é atingido no planejamento para nenhum mês.

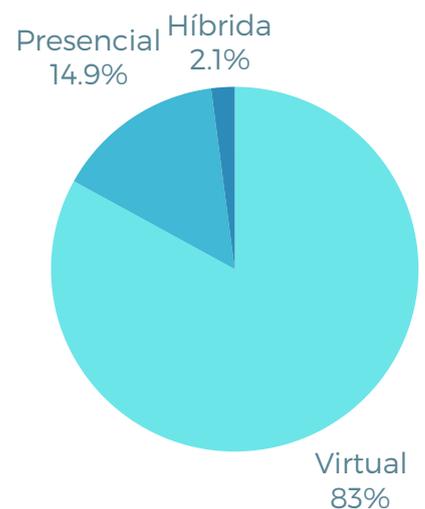
▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR TIPO

Assim como em 2023, o tipo de capacitação mais previsto foi o curso, representando quase 80% das ações:



▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR MODALIDADE

As ações de desenvolvimento virtuais representam 83% do total, enquanto as presenciais são 14,9% e as híbridas apenas 2,1%.



▶ CUSTOS DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

A Anvisa dispõe de R\$ 3.000.000,00 para custear ações de capacitação de todos os seus Programas. Em contrapartida, o custo das ações planejadas totalizam R\$ 4.804.636,50, valor, aproximadamente, 60% maior do que o recurso disponível.

PROGRAMA	PROPOSTA DE DISTRIBUIÇÃO ORÇAMENTÁRIA	CUSTO PLANEJADO	TOTAL GASTO*	PERCENTUAL GASTO	SALDO
Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento (PPCTD) - Individuais	R\$ 2.100.000,00	R\$ 3.350.380,44	R\$ 741.473,12	35%	R\$ 1.358.526,88
Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento (PPCTD) - Corporativas	R\$ 420.000,00	R\$ 1.038.927,20	R\$ 0,00	0%	R\$ 420.000,00
Programa de desenvolvimento gerencial	R\$ 150.000,00	R\$ 53.184,86	R\$ 0,00	0%	R\$ 150.000,00
Programa de pós-graduação	R\$ 150.000,00	R\$ 320.425,00	R\$ 66.883,41	45%	R\$ 83.116,59
Programa de idiomas estrangeiros	R\$ 150.000,00	R\$ 41.719,00	R\$ 0,00	0%	R\$ 150.000,00
Licença capacitação	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	0%	R\$ 0,00
Programa de instrutores	R\$ 30.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	0%	R\$ 30.000,00
Total	R\$ 3.000.000,00	R\$ 4.804.636,50	R\$ 806.363,58	27%	R\$ 2.191.643,47

*O valor referente ao total gasto pode sofrer alterações conforme são atualizados os dados do Sistema SCDP, de emissão de diárias e passagens.

Verifica-se que o PPCTD, tanto na modalidade individual quanto na corporativa, e o programa de pós-graduação são os que apresentam maior discrepância entre o planejado e o disponível. Sobre as **ações individuais** do PPCTD, a tabela abaixo as apresenta discriminadas por Unidade Orçamentária:

UNIDADE ORÇAMENTÁRIA	PROPOSTA DE DISTRIBUIÇÃO ORÇAMENTÁRIA	CUSTO PLANEJADO	EXECUTADO	% EXECUTADO
ANVISA	R\$ 264.561,94	R\$ 1.692.884,84	R\$ 132.237,73	50%
SGCOL	R\$ 13.957,70	R\$ 25.976,35	R\$ 43.508,25	312%
GADIP	R\$ 210.761,33	R\$ 426.423,00	R\$ 144.552,50	69%
DIRE2	R\$ 323.818,73	R\$ 187.157,50	R\$ 48.003,43	15%
DIRE3	R\$ 220.531,72	R\$ 193.892,88	R\$ 31.933,31	14%
DIRE4	R\$ 233.093,66	R\$ 130.917,54	R\$ 71.919,05	31%
DIRE5	R\$ 769.069,49	R\$ 228.395,42	R\$ 164.741,03	21%
AUDIT	R\$ 9.770,39	R\$ 0,00	R\$ 0,00	0%
COGER	R\$ 9.770,39	R\$ 308.248,75	R\$ 85.304,86	873%
OUVID	R\$ 6.978,85	R\$ 21.990,00	R\$ 19.272,96	276%
PROCR	R\$ 37.685,80	R\$ 134.494,16	R\$ 0,00	0%
TOTAL	R\$ 2.100.000,00	R\$ 3.350.380,44	R\$ 741.473,12	35%

Das 11 Unidades Orçamentárias, apenas 5 previram no PDP ações de desenvolvimento que totalizaram custos inferiores ao disponível para elas: DIRE2, DIRE3, DIRE4, DIRE5 e AUDIT.

Em relação ao que já foi executado, 3 Unidades Orçamentárias já ultrapassaram o recurso proposto para elas, o que é sinalizado pelos realces em vermelho na tabela.

Os recursos disponíveis são insuficientes para custear todas as ações planejadas. Dessa forma, solicita-se:

- às unidades organizacionais da Anvisa, que o custeio de capacitações individuais seja muito bem fundamentado, conforme prevê o art. 16 da Instrução Normativa nº 21, de 2021, que dispõe que, no caso de contratação de ações de desenvolvimento de forma direta, seja instruído processo administrativo com a devida justificativa para a contratação da despesa com terceiros, nos termos do §1º do art. 14 do Decreto nº 9.991, de 2019;
- aos interlocutores do PDP, que, durante os períodos de revisão, atualizem a quantidade de servidores indicados para as capacitações e verifiquem se os custos informados para as ações estão corretos;
- aos Diretores, que façam priorização das capacitações individuais com custeio solicitadas por suas unidades subordinadas, a fim de atender ao limite proposto na distribuição orçamentária.

▶ EXECUÇÃO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

A Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (Gedep/GGPES), no esforço contínuo para qualificar os processos de trabalho e aumentar a transparência das informações, lançou em outubro de 2023 o módulo de envio de certificados no SGPDP.

A ferramenta tem permitido qualificar o processo de gestão da capacitação, ao promover a integração de dados, vinculando as informações dos servidores ao PDP e ao [Painel de Progressão e Promoção](#).

Além disso, a partir deste ano, todo o monitoramento da execução do PDP será realizado através do SGPDP. **Para isso, é absolutamente necessário que todos os certificados de ações de desenvolvimento executadas sejam enviados pelo módulo.** Destaca-se que processos de licença capacitação e de capacitação individual com custeio pela Anvisa **somente** serão considerados efetivamente comprovados e concluídos após o envio do certificado no módulo do SGPDP, não bastando anexá-lo ao processo.

Tudo isso permitirá o monitoramento constante da execução do PDP tanto pela Gedep/GGPES, quanto pelos interlocutores do PDP, gestores e servidores em geral, já que, em breve, serão lançados painéis BI que apresentarão os dados de planejamento e execução do PDP em tempo real.

GESTÃO DE RISCOS DO PDP

Para tornar o PDP Anvisa mais efetivo e minimizar possíveis prejuízos, foram identificados riscos associados ao seu planejamento e à sua execução para que sejam submetidos à avaliação e para que sejam estabelecidas estratégias a fim de mitigá-los. Essa identificação foi baseada na [Cartilha sobre Gestão de Riscos do PDP](#), elaborada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Cita-se como risco a falta de engajamento de servidores, interlocutores e gestores na elaboração e nas revisões do PDP, além de programação de ações de desenvolvimento baseada em preferências e desejos dos servidores, e não com base em objetivos institucionais.

Também são riscos a falta de alinhamento de algumas necessidades com o Plano Estratégico da Anvisa, bem como as inconsistências na relação necessidades x competências x ações de desenvolvimento.

Mudanças de estrutura organizacional, de gestão e de diretrizes são riscos intrinsecamente ligados. Eles podem acarretar em alteração da composição da força de trabalho, com perda de competências na unidade, afetando as necessidades de desenvolvimento previstas no PDP.

A execução do PDP é diretamente impactada por não realização de ações planejadas no prazo previsto, por contratação de curso sem avaliação da real necessidade de desenvolvimento do servidor e por desvio de participação do público, em que participam de uma ação servidores que não precisam se desenvolver nela.

O monitoramento da execução do PDP é afetado, entre outros riscos, pela ausência de retorno do servidor quanto ao não atendimento de necessidades e/ou a não realização de ações, juntamente com a falta de engajamento de interlocutores do PDP, que são responsáveis por essa comunicação entre servidor e equipe de desenvolvimento de pessoas.

Como os recursos para realização de ações de capacitação são limitados, há o risco relacionado à ausência ou à inadequada análise do custo-benefício, na etapa de planejamento, das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento. Sobre isso, acrescentam-se os riscos de superdimensionamento de custos e de falta de priorização no momento de aprovação da realização de ações.

◆ INDICADOR ESTRATÉGICO

O Plano Estratégico da Anvisa 2024-2027 estabeleceu, para o Objetivo Estratégico 7 - Desenvolver Pessoas para o Futuro, o seguinte resultado-chave:



KR 7.1 - Alcançamos 80% das pessoas da Anvisa desenvolvidas por competências em regulação, tecnologia, gestão e inovação.

A partir do planejamento das ações de desenvolvimento, é possível analisar as previsões de ações para cada um desses temas, vinculando-os aos processos de 2º nível da cadeia de valor:

REGULAÇÃO

◆ Processo de 2º nível: Estabelecer Normas e Padrões Regulatórios

111 ações de desenvolvimento planejadas

143 participações de servidores previstas

TECNOLOGIA

◆ Processo de 2º nível: Gestão de Tecnologia da Informação

95 ações de desenvolvimento planejadas

151 participações de servidores previstas

INOVAÇÃO

◆ Processo de 2º nível: Gestão do Desenvolvimento Organizacional e da Inovação

173 ações de desenvolvimento planejadas

317 participações de servidores previstas

GESTÃO

◆ Processos de 2º nível:

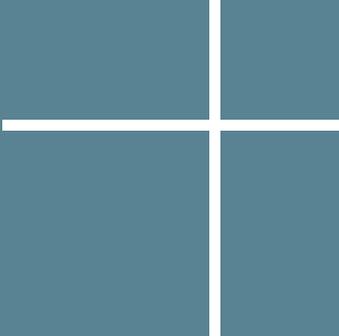
- Gestão de Aquisições e Logística Pública
- Gestão de Orçamento, Administração Financeira e Contabilidade Pública
- Gestão de Pessoas
- Gestão da Estratégia Organizacional

210 ações de desenvolvimento planejadas

680 participações de servidores previstas

A Gedep/GGPES atuará junto às áreas responsáveis pelos temas para melhor qualificação das decisões sobre as ações a serem ofertadas de forma a alcançar o que se pretende com o indicador. Essas unidades são:

- Regulação: Assessoria de Melhoria da Qualidade Regulatória (ASREG);
- Tecnologia: Gerência-Geral de Tecnologia da Informação (GGTIN) e Gerência-Geral de Conhecimento, Inovação e Pesquisa (GGCIP);
- Gestão: Gerência-Geral de Pessoas (GGPES), Assessoria de Planejamento (APLAN), Gerência-Geral de Gestão Administrativa e Financeira (GGGAF), Coordenação do Sistema de Gestão da Qualidade (CSGQA);
- Inovação: APLAN e GGCIP.



**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
ANVISA 2024**

