



**PLANO DE  
DESENVOLVIMENTO  
DE PESSOAS DA  
ANVISA**

**2ª REVISÃO/2024**

**ANVISA**

## **DIRETOR-PRESIDENTE**

Antonio Barra Torres

## **DIRETORES**

Daniel Meirelles Fernandes Pereira

Frederico Augusto de Abreu Fernandes (interino)

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**

Danitza Passamai Rojas Buvnich

## **GERENTE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

Denise Soares Mendes Amorim

## **EQUIPE TÉCNICA**

Cláudia Cristina Santiago Gomes

Lívia Cândida Maia

# SUMÁRIO

**04**

2ª REVISÃO

**07**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

**20**

GESTÃO DE RISCOS DO PDP

**22**

INDICADOR ESTRATÉGICO

# PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA ANVISA 2024

## ◆ 2ª REVISÃO

A 2ª Revisão do PDP Anvisa 2024 ocorreu nos meses de maio e junho 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 2ª Revisão. [Clique aqui](#) para acessar os relatórios das etapas anteriores.

## ► NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Entre os dias 20 e 28 de maio, gestores e interlocutores do PDP, juntamente com as suas equipes, avaliaram as necessidades de desenvolvimento priorizadas para o ano de 2024, com o objetivo de identificar possíveis mudanças. Com isso, foram identificadas novas necessidades de desenvolvimento prioritárias, bem como houve a despriorização de outras, excluindo-as do Portal Sipec.

Sendo assim, ao final da 2ª Revisão do PDP 2024, o número de **necessidades de desenvolvimento priorizadas** aumentou em, aproximadamente, 3%, passando de 470 para 483.

483

## 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	Nº DE NECESSIDADES AO FINAL DA 2ª REVISÃO	DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL
DIRETOR-PRESIDENTE	218	214	220 (↑ 3%)	45%
DIRE2	74	75	81 (↑ 8%)	17%
DIRE3	82	90	90	19%
DIRE4	26	27	28 (↑ 4%)	6%
DIRE5	20	40	40	8%
UORGs ESPECÍFICAS	24	24	24	5%
TOTAL	444	470	483 (↑ 3%)	100%

↑ Aumento de X% em relação à 1ª Revisão

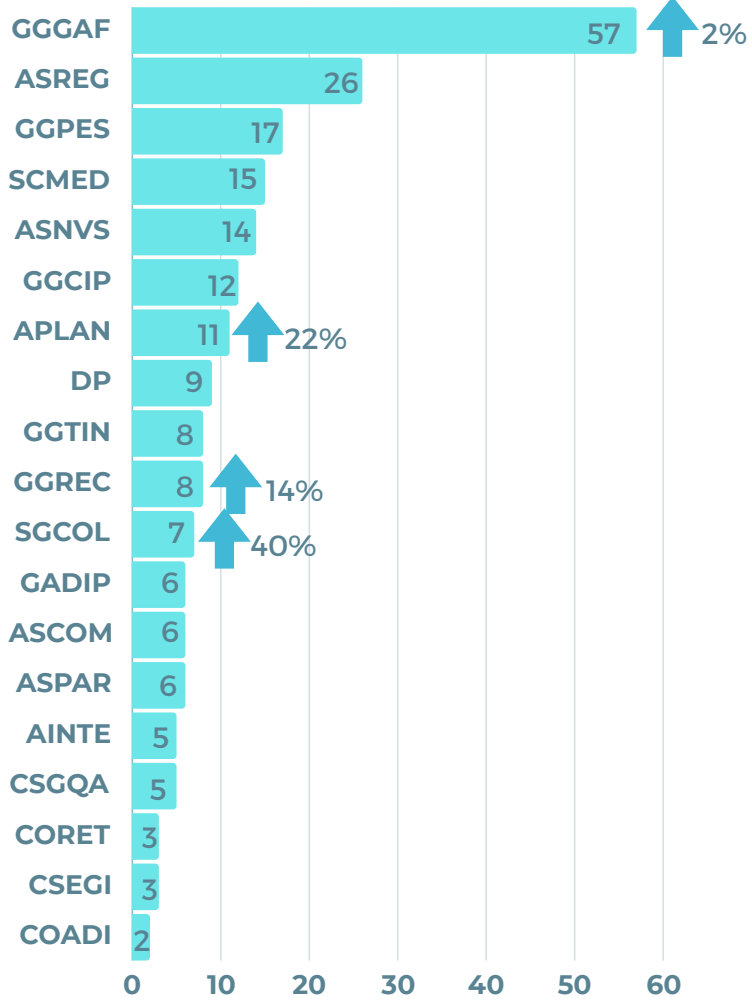
↓ Redução de X% em relação à 1ª Revisão

Onde não há sinal, não houve variação em relação à etapa anterior.

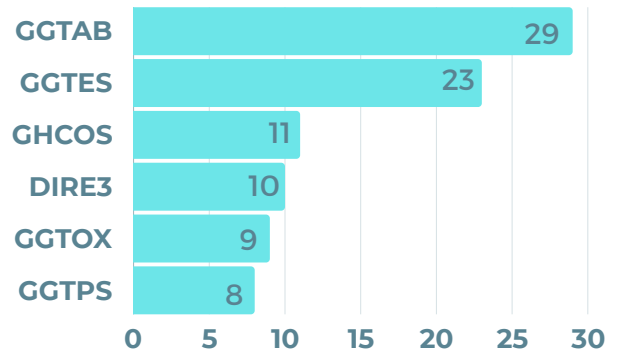
Apenas unidades vinculadas ao Diretor-Presidente, à Segunda Diretoria e à Quarta Diretoria fizeram novas priorizações.

# NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO POR UNIDADE ORGANIZACIONAL

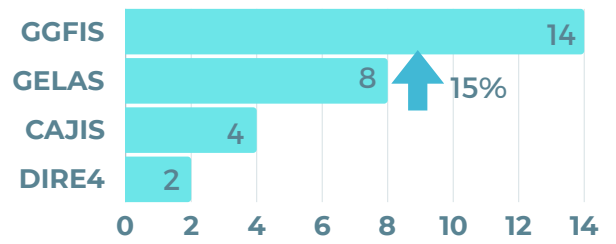
## DIRETOR-PRESIDENTE



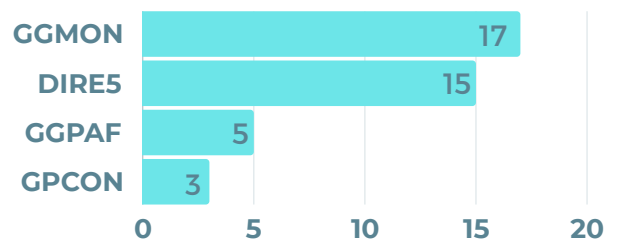
## TERCEIRA DIRETORIA



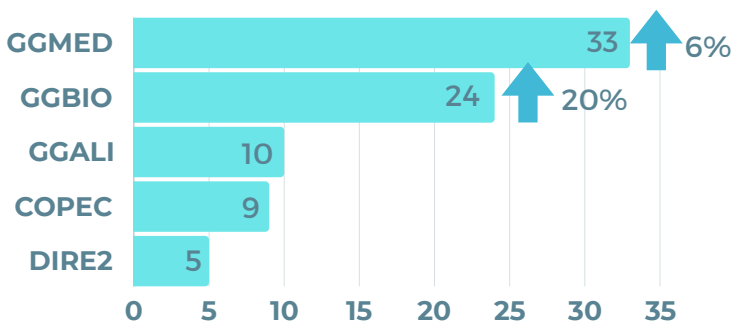
## QUARTA DIRETORIA



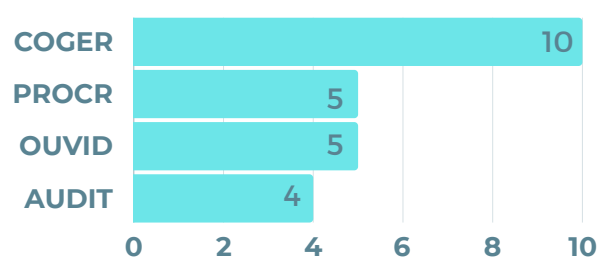
## QUINTA DIRETORIA



## SEGUNDA DIRETORIA



## UORGs ESPECÍFICAS



## ◆ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

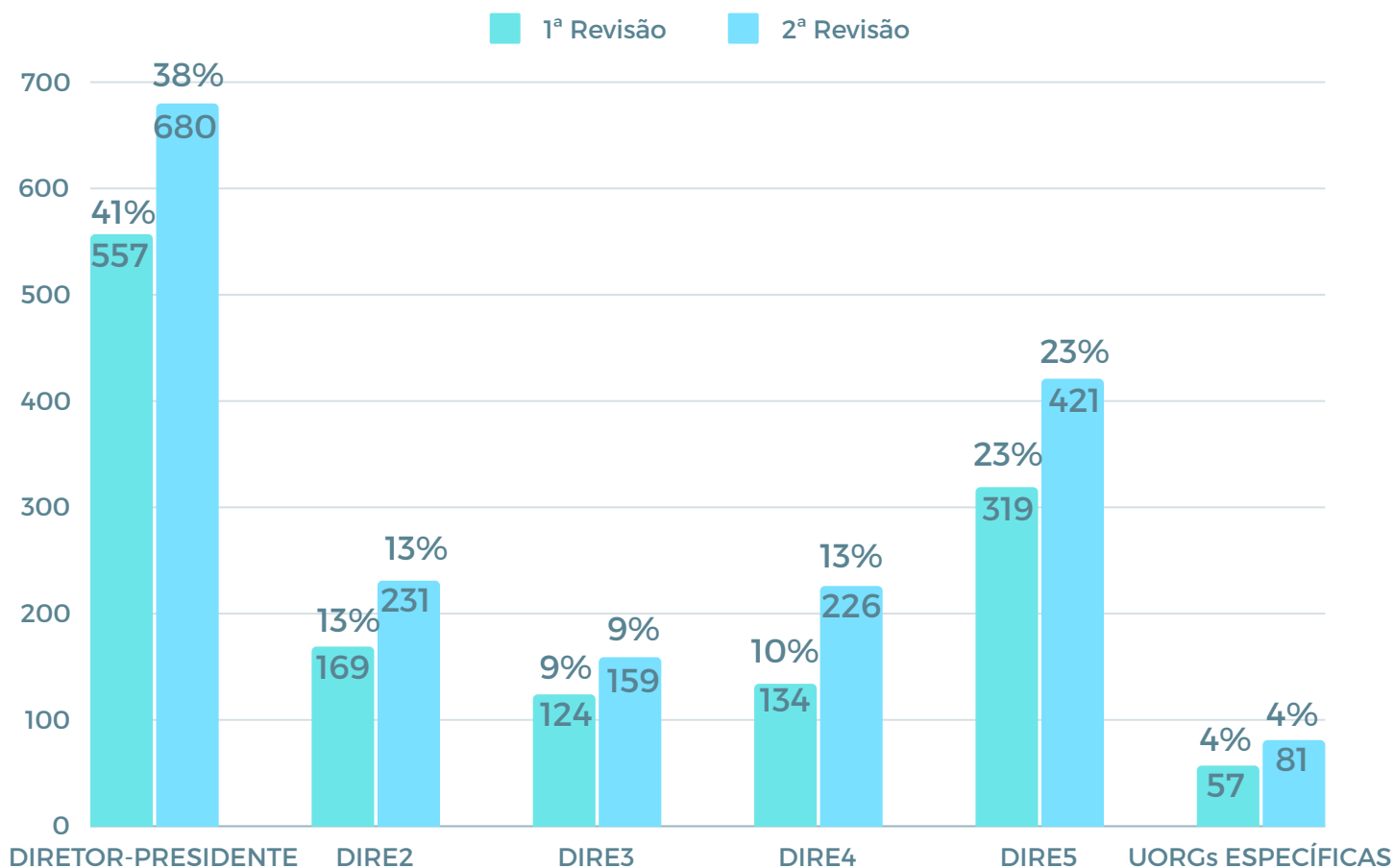
Através do Sistema de Gestão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (SGPDP), os interlocutores das unidades organizacionais da Anvisa puderam programar novas ações de desenvolvimento para atender as necessidades prioritizadas, bem como puderam editar ou excluir ações já cadastradas.

Ao final da 2ª Revisão, observaram-se:



O número de ações planejadas para 2024 após a 2ª Revisão supera em 32% o número obtido ao final da 1ª Revisão (1.360 ações). O mesmo aumento percentual é percebido para o número de participações de servidores, que subiu de 16.201 participações ao final da 1ª Revisão para 21.375 ao final da 2ª Revisão.

## ▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR DIRETORIA SUPERVISORA



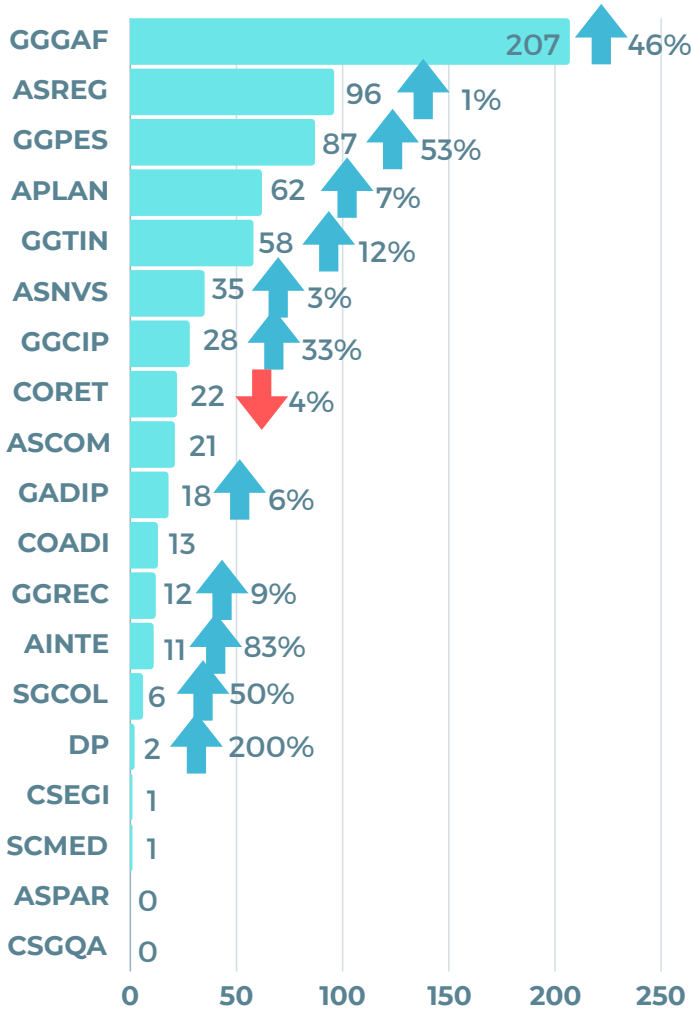
O Gráfico acima mostra que, apesar de todas as Unidades Supervisoras apresentarem aumento no número de ações previstas, a distribuição percentual praticamente não se alterou. Quase 40% das ações de desenvolvimento planejadas para o ano de 2024 são de unidades vinculadas ao Diretor-Presidente. Lembra-se que 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 5](#).

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 467.

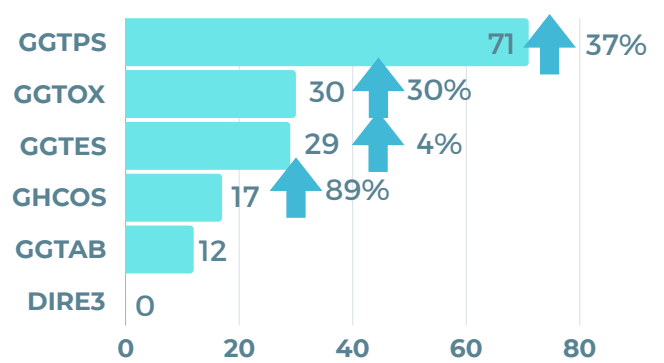


# ▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR UNIDADE ORGANIZACIONAL

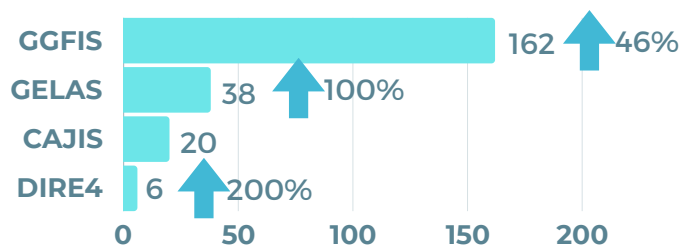
## DIRETOR-PRESIDENTE



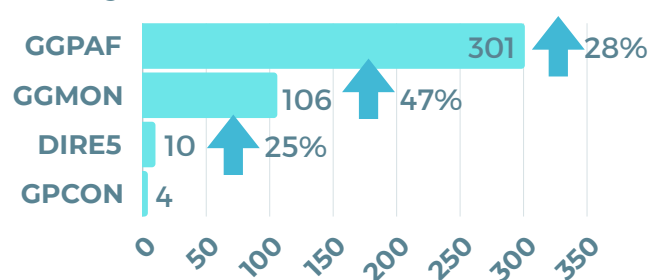
## TERCEIRA DIRETORIA



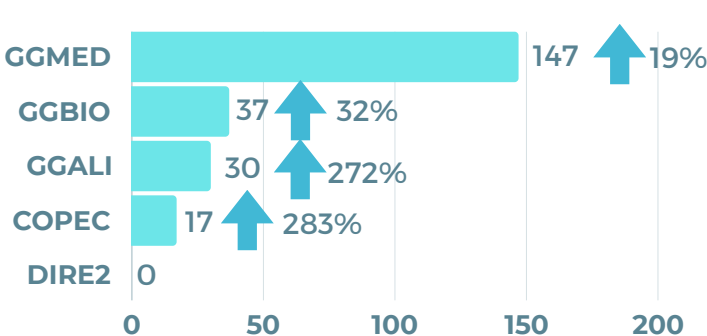
## QUARTA DIRETORIA



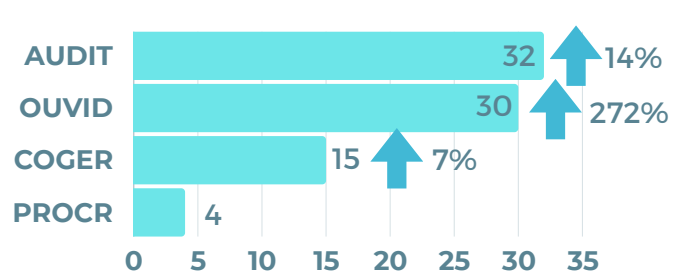
## QUINTA DIRETORIA



## SEGUNDA DIRETORIA



## UORGs ESPECÍFICAS

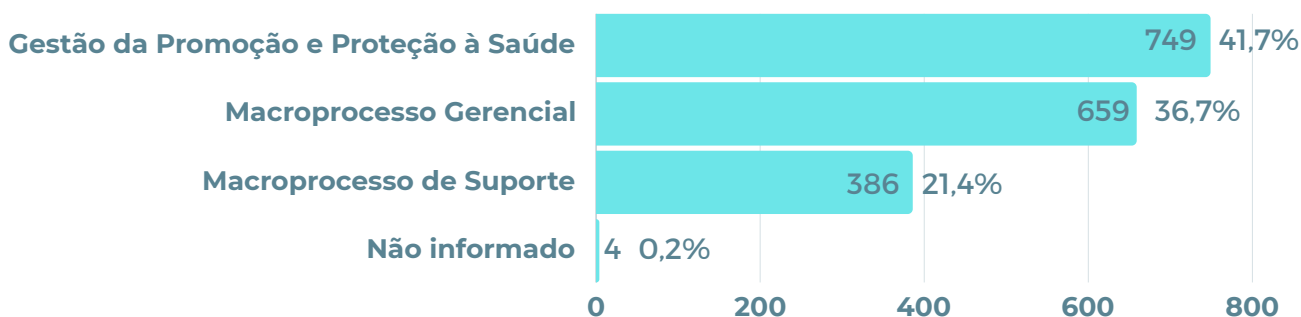


Verifica-se que ASPAR, CSGQA, DIRE2 e DIRE3 permanecem sem planejar ações de desenvolvimento para este ano. Destaca-se que o Art. 16, do Decreto nº 9.991/2019 dispõe que despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a aprovação do PDP. Informa-se que a GELAS, que não havia planejado ações até o ciclo anterior, assim o fez durante a 2ª Revisão.

GGPAF (301), GGGAF (207), GGFIS (162), GGMED (147), e GGMON (106) são as unidades com maior número de ações previstas para o ano. Apenas essas unidades totalizam 923 ações, o que corresponde a 51% das ações planejadas para toda a Anvisa. Para essas 923 ações, estão previstas 19.854 participações, o que equivale a 93% das 21.375 participações previstas e resulta em uma média de 23,2 participações por servidor ativo dessas unidades (média acima da calculada para toda a Anvisa: 13,9).

## ▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR PROCESSOS DA CADEIA DE VALOR

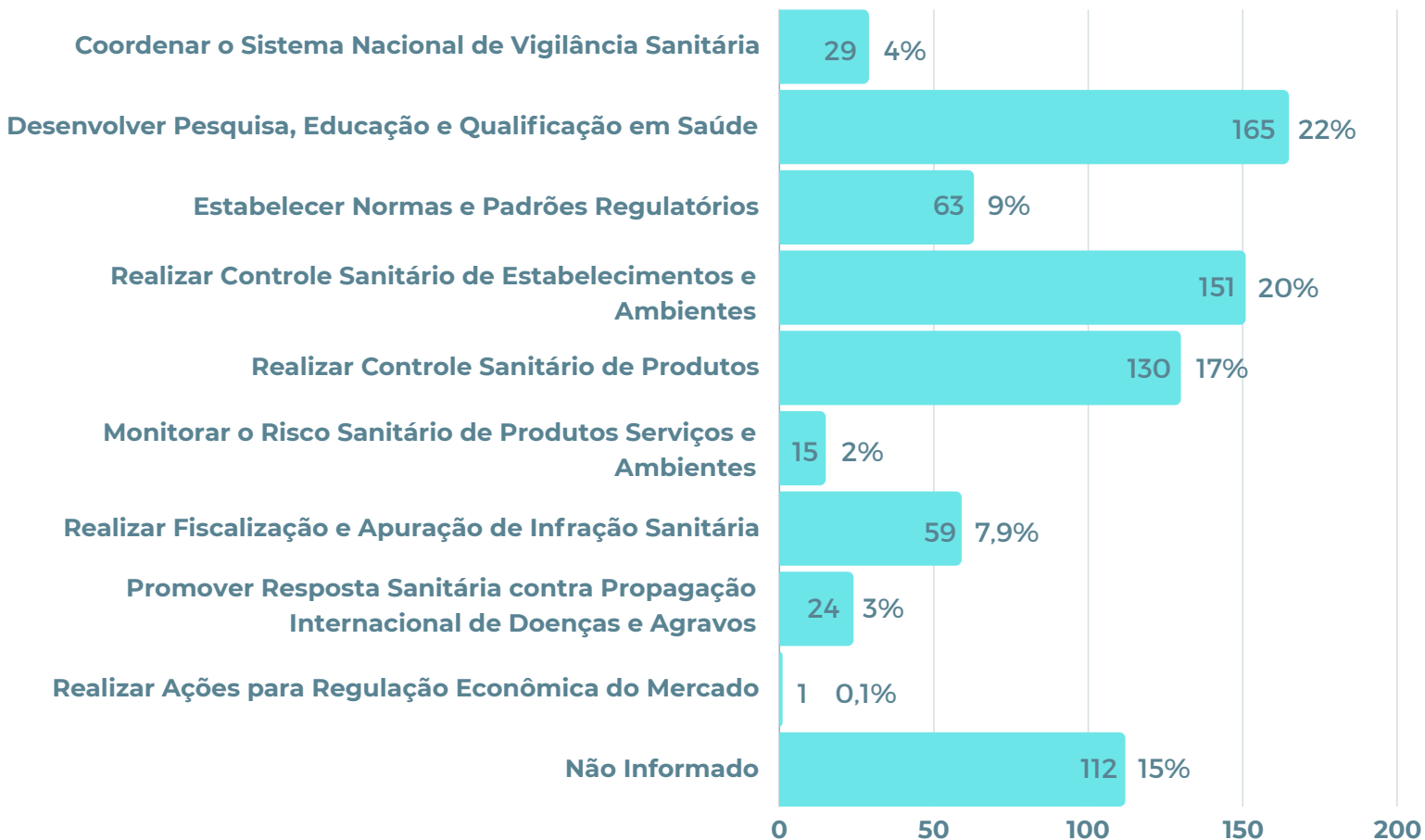
### MACROPROCESSOS



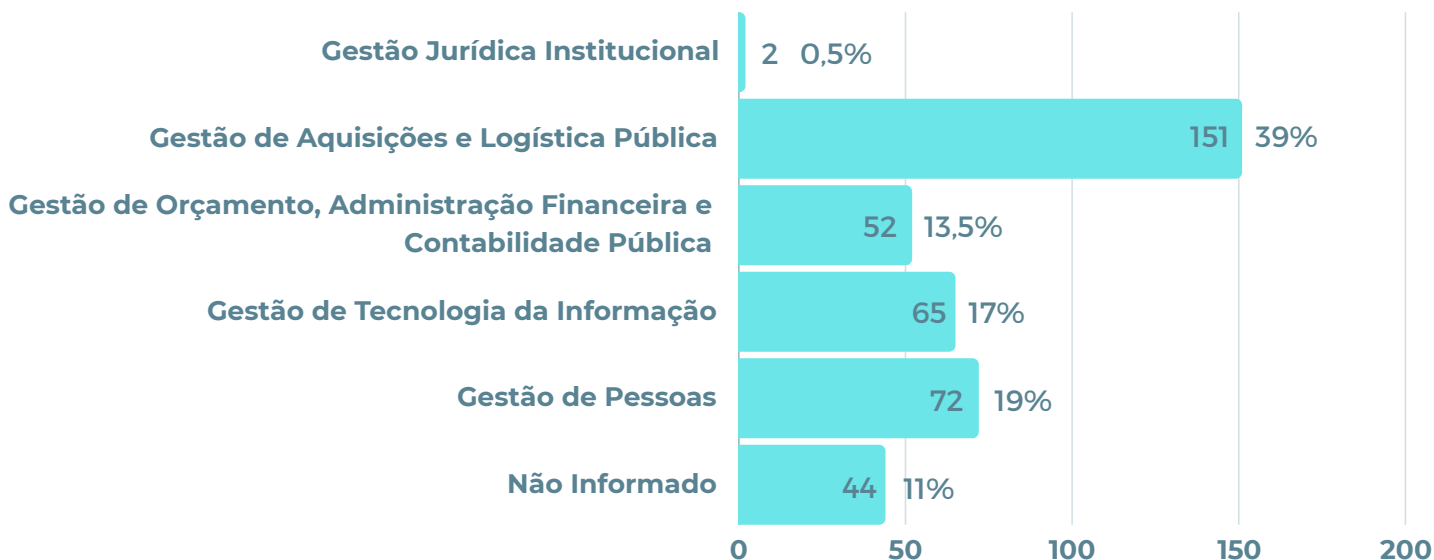
Assim como no trimestre anterior, mais de 40% das ações de desenvolvimento foi classificada como do macroprocesso de “Gestão da Promoção e Proteção à Saúde”. Isso é explicado pelo fato de este macroprocesso englobar as atividades finalísticas da Anvisa.

## PROCESSOS DE 2º NÍVEL

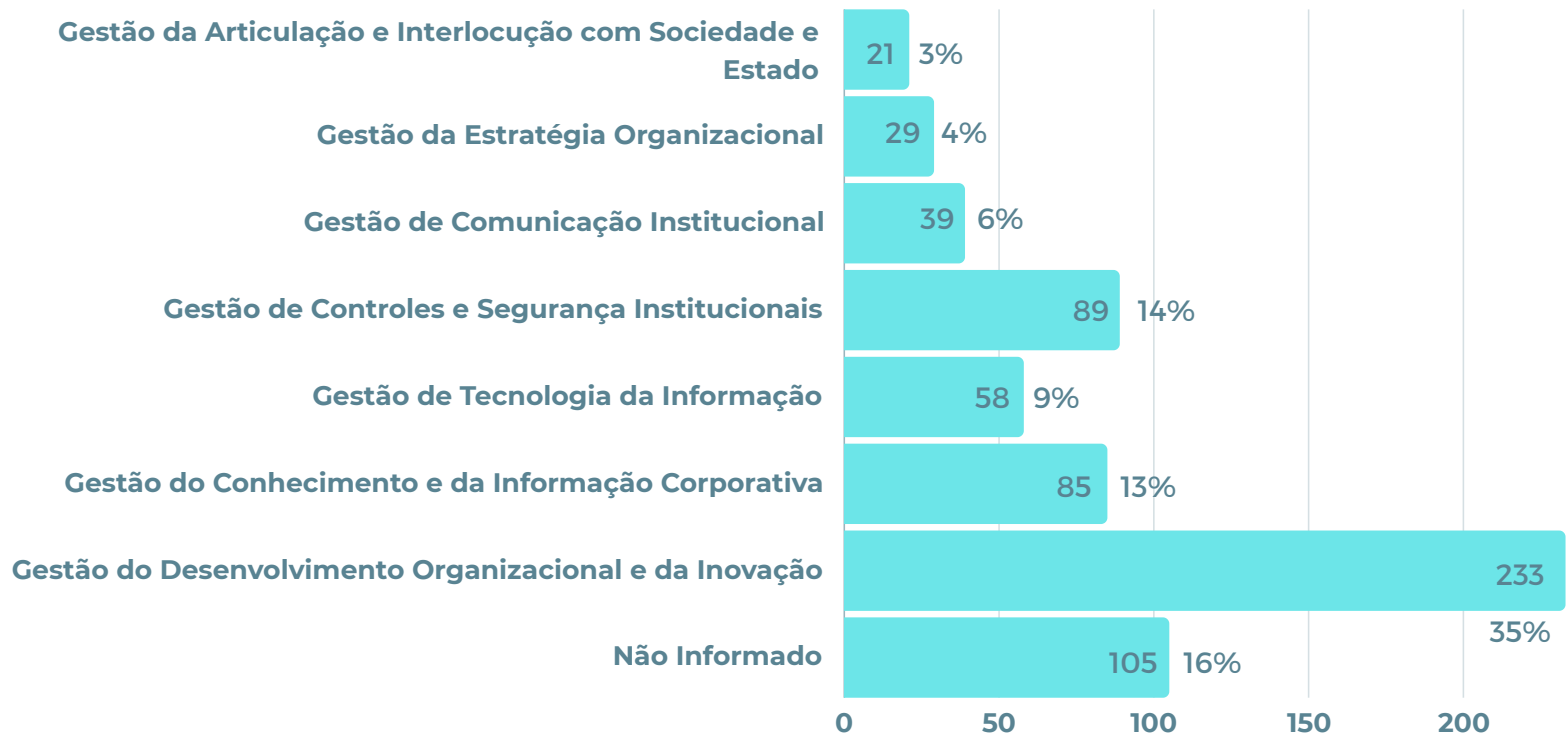
### GESTÃO DA PROMOÇÃO E PROTEÇÃO À SAÚDE



### MACROPROCESSOS DE SUPORTE



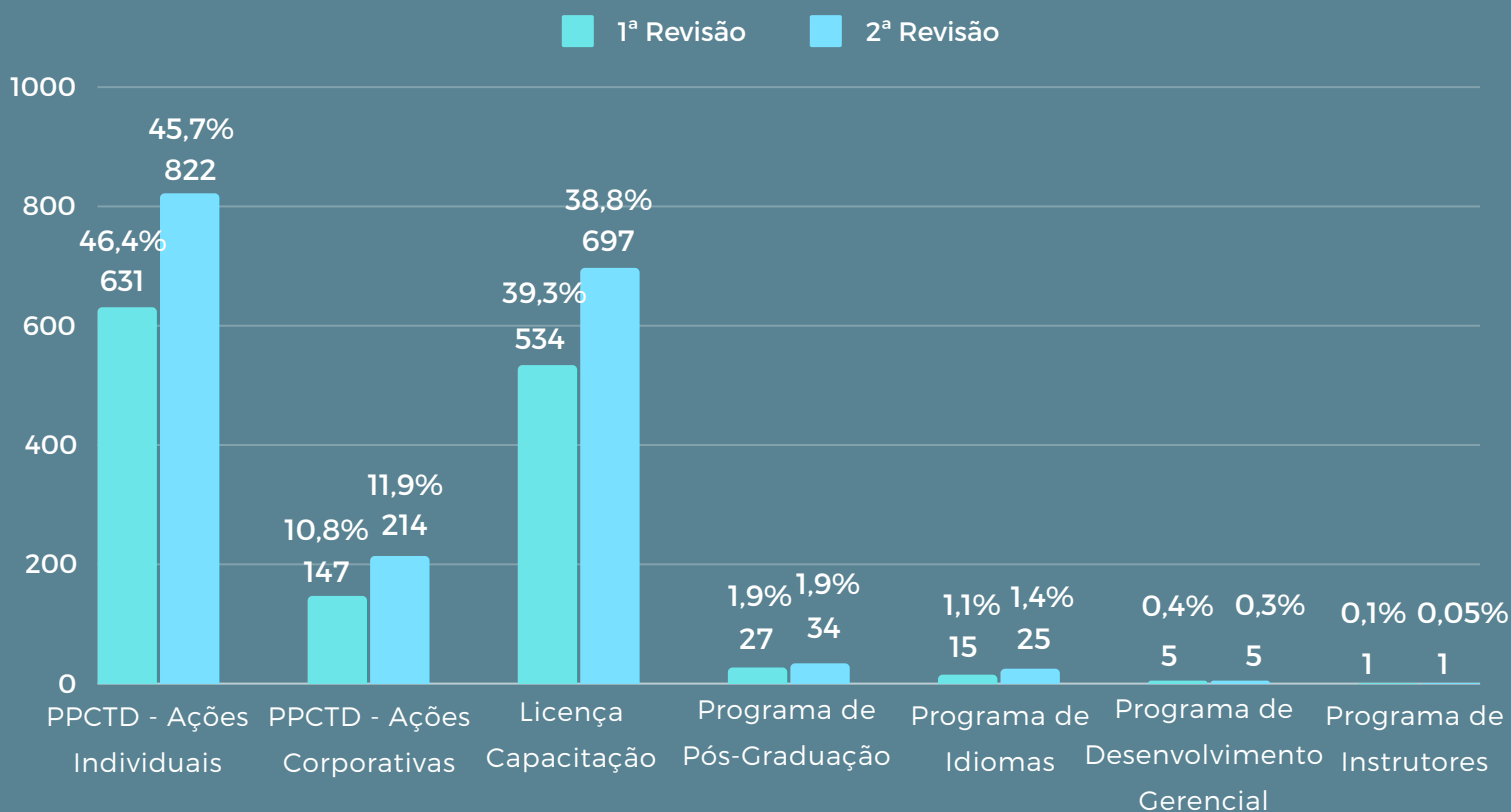
## MACROPROCESSOS GERENCIAIS



Apenas 4 ações não tiveram o macroprocesso identificado, enquanto 261 ações, embora tenham sido classificadas conforme o macroprocesso, não tiveram o processo de 2º nível informado.

Os processos de 2º nível de “Gestão do Desenvolvimento Organizacional e da Inovação”, “Desenvolver Pesquisa, Educação e Qualificação em Saúde”, “Gestão de Aquisições e Logística Pública” e “Realizar Controle Sanitário de Estabelecimentos e Ambientes” são os que apresentam maior número de ações. O quarto processo citado não havia aparecido entre os mais numerosos na 1ª Revisão. Em contrapartida, o processo de “Estabelecer Normas e Padrões Regulatórios” apresentou grande redução entre as duas revisões, passando de 111 ações para 63.

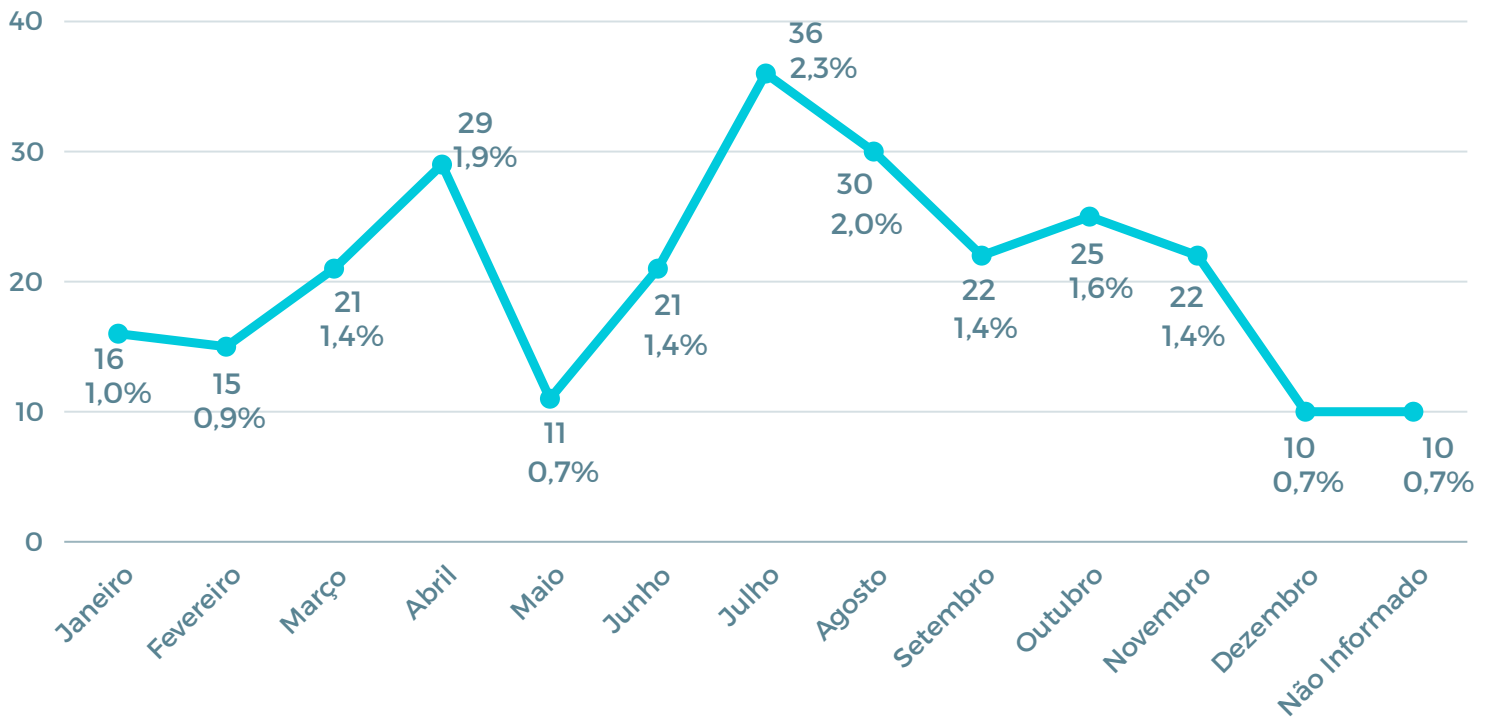
## ▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR PROGRAMA



Como na Revisão anterior, o Programa Permanente de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento (PPCTD) abarca a maioria das ações de desenvolvimento previstas. Apesar do aumento do número de ações de desenvolvimento, a distribuição percentual das ações entre os programas praticamente permaneceu inalterada.

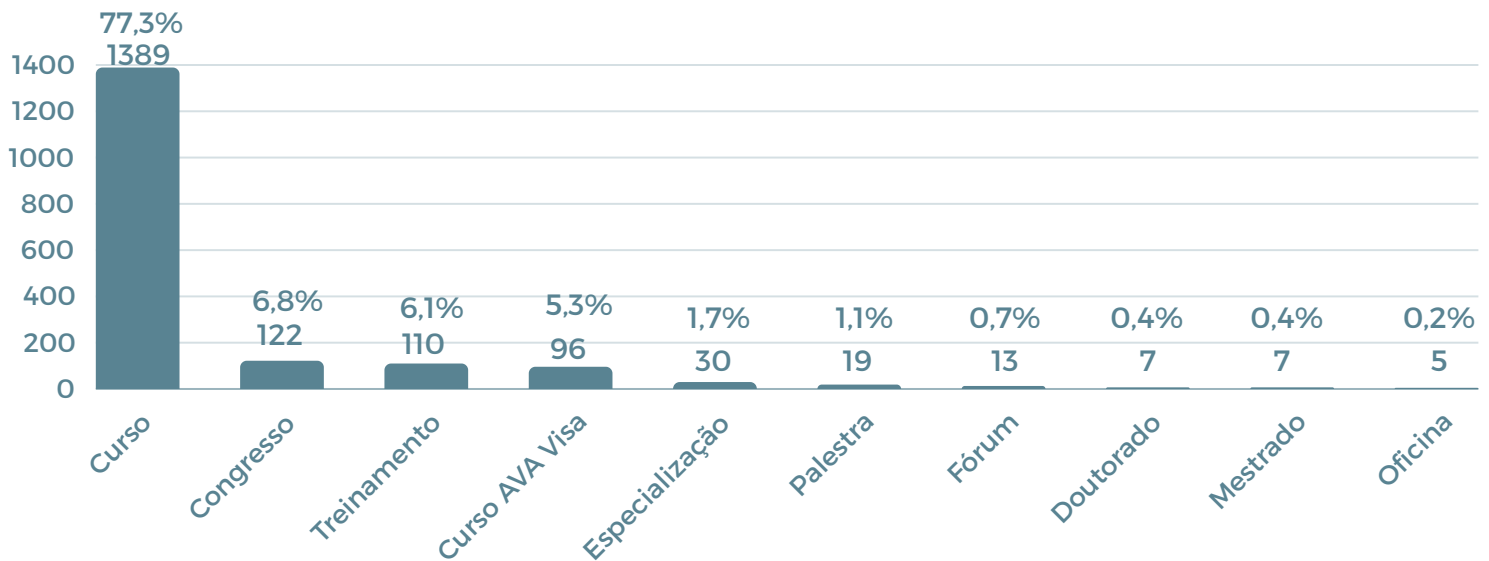
Em relação às licenças capacitação, as 697 ações contemplam 268 afastamentos de servidores, distribuídos conforme o gráfico da página seguinte, que apresenta ainda o percentual correspondente à razão entre o número de servidores afastados e o total de servidores ativos.

Lembra-se que 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.



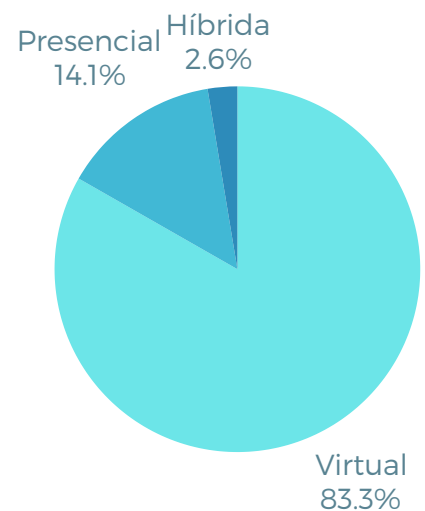
## ▶ AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO POR TIPO

Assim como na Revisão anterior, 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 83,3% do total, enquanto as presenciais são 14,1% e as híbridas apenas 2,6%.



## ▶ 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\$ 5.047.165,45, valor, aproximadamente, 70% maior do que o recurso disponível.

PROGRAMA	PROPOSTA DE DISTRIBUIÇÃO ORÇAMENTÁRIA	CUSTO PLANEJADO (SGPDP) - APÓS 2ª REVISÃO	TOTAL GASTO*	PERCENTUAL GASTO	SALDO
Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento (PPCTD) - Individuais	R\$ 2.100.000,00	R\$ 3.612.536,54	R\$ 1.011.154,27	48%	R\$ 1.088.845,73
Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento (PPCTD) - Corporativas	R\$ 420.000,00	R\$ 944.848,20	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\$ 116.170,85	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\$ 5.047.165,45	R\$ 1.078.037,68	36%	R\$ 1.921.962,32

\*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\$ 218.575,64	R\$ 1.916.959,34	R\$ 201.243,60	92%
SGCOL	R\$ 13.957,70	R\$ 25.976,35	R\$ 45.254,25	324%
GADIP	R\$ 256.747,63	R\$ 322.179,00	R\$ 271.653,73	106%
DIRE2	R\$ 323.818,73	R\$ 215.645,10	R\$ 107.245,63	33%
DIRE3	R\$ 220.531,72	R\$ 298.200,88	R\$ 47.340,75	21%
DIRE4	R\$ 233.093,66	R\$ 146.317,54	R\$ 77.880,98	33%
DIRE5	R\$ 769.069,49	R\$ 214.485,42	R\$ 174.591,82	23%
AUDIT	R\$ 9.770,39	R\$ 0,00	R\$ 0,00	0%
COGER	R\$ 9.770,39	R\$ 314.848,75	R\$ 58.296,19	597%
OUVID	R\$ 6.978,85	R\$ 23.430,00	R\$ 27.647,32	396%
PROCR	R\$ 37.685,80	R\$ 134.494,16	R\$ 0,00	0%
TOTAL	R\$ 2.100.000,00	R\$ 3.612.536,54	R\$ 1.011.154,27	48%



Das 11 Unidades Orçamentárias, apenas 4 previram no PDP ações de desenvolvimento que totalizaram custos inferiores ao disponível para elas: DIRE2, DIRE4, DIRE5 e AUDIT.

Em relação ao que foi executado (processos de capacitação individual já aprovados), 4 Unidades Orçamentárias já ultrapassaram o recurso proposto para elas, o que é sinalizado pelos realces em vermelho na tabela.

Informa-se que o valor apresentado neste relatório para a proposta de distribuição orçamentária da unidade Anvisa é inferior ao apresentado no relatório anterior. Isso se deve ao remanejamento de recursos da unidade orçamentária Anvisa para a unidade GADIP, realizado para custear capacitações individuais cujos processos continham manifestação favorável do Diretor-Presidente. Isso foi sinalizado pela GGPEs em seus despachos de autorização nos respectivos processos.

Da análise das tabelas anteriores, observa-se que 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.

Até o momento da elaboração deste relatório:

**293** CERTIFICADOS HOMOLOGADOS

REFERENTES A **187** AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DISTINTAS

E QUE ATENDEM A **84** NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DISTINTAS.

DAS 187 AÇÕES,

**146** SÃO EXTERNAS E **41** SÃO INTERNAS.

OS 293 CERTIFICADOS TOTALIZAM UM CUSTO COM CAPACITAÇÕES DE

**R\$ 130.452,35**

Verifica-se que o envio de certificados se encontra muito aquém do esperado, principalmente quando se compara com os dados dos processos de capacitação individual aprovados para o primeiro semestre do ano, cujos custos superam em muito o valor totalizado com os dados coletados no módulo de envio de certificados do SGPDP.

## 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 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

Durante o segundo trimestre do ano, a Gedep/GGPES se reuniu com as 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.

Foram, então, elencadas as ações de desenvolvimento que poderão ser consideradas para cada um dos temas relacionados no resultado-chave. Faz-se necessário ainda a consolidação e aprovação das ações que serão priorizadas para realização. De toda forma, da comparação entre as ações elencadas e aquelas relacionadas aos 293 certificados homologados em 2024, observou-se que nenhum servidor realizou ao menos 1 capacitação sobre cada um dos 4 temas.



**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
ANVISA 2024**

