



ANVISA
Agência Nacional de Vigilância Sanitária

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS ANVISA 2022

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA – ANVISA

BRASÍLIA, SETEMBRO DE 2021

DIRETOR-PRESIDENTE

Antônio Barra Torres

DIRETORES

Meiruze Sousa Freitas

Cristiane Rose Jourdan Gomes

Romison Rodrigues Mota

Alex Machado Campos

CHEFE DE GABINETE

Karin Schuck Hemesath Mendes

DIRETORES ADJUNTOS

Juvenal de Souza Brasil Neto

Patricia Oliveira Pereira Tagliari

Fabiana Barini Rodrigues Alves

Suzana Yumi Fujimoto

Daniela Marreco Cerqueira

GERENTE GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Danitza Passamai Rojas Buvnich

GERENTE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Denise Soares Mendes Amorim

EQUIPE TÉCNICA

Cláudia Cristina Santiago (Líder Processo)

Viviani Cintra de Souza

Laura Caroline Almeida Cantanhede

Sumário

| | |
|--|----|
| LISTA DE FIGURAS, QUADROS E GRÁFICOS | 4 |
| 1. PROCESSO DE PLANEJAMENTO DO PDP ANVISA 2022 | 6 |
| 1.1. ETAPAS DO PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PDP ANVISA 2022 | 6 |
| 1.1.1. ETAPA 1 - PRIORIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS EM 2022 | 8 |
| 1.1.2. ETAPA 2 - LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO | 9 |
| 1.1.3. ETAPA 5 - DEFINIÇÃO DAS AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS EM 2022 PELAS UORGS SOB A LIDERANÇA DOS INTERLOCUTORES DIRES, GADIP/DICOL E UNIDADES ESPECÍFICAS..... | 10 |
| 1.2. CONSOLIDAÇÃO DO PDP 2022 PELAS DIRES, GADIP/DICOL E UNIDADES ESPECÍFICAS | 10 |
| 1.3. ANÁLISE E CONSOLIDAÇÃO DO PDP 2022 DA ANVISA PELA GEDEP/GGPES | 11 |
| 2. FLUXOS, PRAZOS E CRONOGRAMAS | 11 |
| 3. ANÁLISE DOS DADOS PDP ANVISA 2022 | 13 |
| 3.1. PRIORIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS..... | 13 |
| 3.2. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO | 14 |
| 3.3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – PDP ANVISA 2022 | 16 |
| 3.3.1. SOBRE AS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PREVISTAS NO PDP 2022 | 16 |
| 3.3.2. SOBRE OS CUSTOS DAS AÇÕES PREVISTAS NO PDP ANVISA 2022 | 22 |
| 4. REVISÕES DO PDP 2022 | 23 |
| 5. EXECUÇÃO | 24 |
| 5.1. EXECUÇÃO DAS AÇÕES TRANSVERSAIS A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL | 24 |
| 5.2. EXECUÇÃO DAS AÇÕES FINALÍSTICAS | 25 |
| 5.3. EXECUÇÃO DAS AÇÕES CORPORATIVAS | 25 |
| 5.3.1. AÇÕES CORPORATIVAS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NAS MODALIDADES VIRTUAIS OU HÍBRIDAS..... | 25 |
| 5.3.2. AÇÕES CORPORATIVAS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NA MODALIDADE PRESENCIAL | 26 |
| 5.3.3. INICIATIVAS CORPORATIVAS COM ATIVIDADES JÁ PREVISTAS PARA O ANO DE 2022 | 27 |
| 5.3.3.1. TED ANVISA/FIOCRUZ | 27 |
| 5.3.3.2. AÇÕES NO AVA VISA | 27 |
| 5.3.3.3. AÇÕES CORPORATIVAS A SEREM DESENVOLVIDAS PELA GGPES | 28 |
| 5.3.3.4. AÇÕES CORPORATIVAS A SEREM REALIZADAS PELAS OUTRAS UORGS DA ANVISA | 29 |
| 5.4. AÇÕES INDIVIDUAIS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS | 29 |
| 6. ORÇAMENTO | 30 |
| 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 32 |
| 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 33 |

LISTA DE FIGURAS, QUADROS E GRÁFICOS

FIGURAS

| |
|--|
| Figura 1 – Etapas do processo de elaboração do PDP Anvisa 2022 |
| Figura 2 – Orientações para o Planejamento do PDP Anvisa 2022 |
| Figura 3 – Aba Matriz de priorização de competências |
| Figura 4 – Aba Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento |
| Figura 5 – Aba Plano de Desenvolvimento de Pessoas |
| Figura 6 – Orientações sobre o Instrumento de priorização de competências PDP Anvisa 2022 |
| Figura 7 – Orientações sobre o Levantamento de necessidade de desenvolvimento PDP Anvisa 2022 |
| Figura 8 – Orientações sobre o Plano de Desenvolvimento de Pessoas PDP Anvisa 2022 |
| Figura 9 – Fluxo do SIPEC do PDP 2022 |
| Figura 10 - Prazos do PDP 2022 – SIPEC/ME |
| Figura 11 – Cronograma de elaboração do PDP Anvisa 2022 |
| Figura 12 – Processo de avaliação e manifestação técnica do PDP 2022 |
| Figura 13 – critérios de análise e ajustes da avaliação e manifestação técnica do PDP 2022 |
| Figura 14 –colunas com as informações sobre competências passíveis de serem atendidas pela Enap - PDP 2022 |
| Figura 15 – Página inicial do AVA Visa |

QUADROS

| |
|---|
| Quadro 1 – Comparativo das competências priorizadas para o PDP Anvisa 2022 |
| Quadro 2 - Quantidade de competências e ações de desenvolvimento por macroprocessos de nível 1 e nível 2 da cadeia de valores da Anvisa/PDP Anvisa 2022 |
| Quadro 3 – Nº de ações de capacitações por programa da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa/PDP Anvisa 2022 |
| Quadro 4– Nº de ações de capacitações por programa da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa distribuídas nos macroprocessos de nível 1/PDP Anvisa 2022 |
| Quadro 5 – Licenças capacitações divididas por DIres/Gadip/UEsp |
| Quadro 6 – Distribuição das Licenças capacitações por Gerências-gerais e áreas equivalentes |
| Quadro 7 - Custos das ações de desenvolvimento de pessoas por Programa da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa/PDP Anvisa 2022 |
| Quadro 8 - Custos das ações de desenvolvimento de pessoas por formas de ações de desenvolvimento corporativas e individuais/PDP Anvisa 2022 |
| Quadro 9 – Cronograma de abertura das janelas de revisão do PDP 2022 |
| Quadro 10 - Ações corporativas a serem desenvolvidas pela GGPES |
| Quadro 11 – Orçamento de capacitações por programa da política de desenvolvimento de pessoas da Anvisa – PDP Anvisa 2022 |
| Quadro 12 - Distribuição do orçamento para as capacitações individuais – PDP Anvisa 2022 |

GRÁFICOS

| |
|---|
| Gráfico 1 - Quantitativo de Competências priorizadas por Diretoria/PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 2 - Nº de competências priorizadas por macroprocesso nível 1/PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 3 – Quantitativo de servidores a serem capacitados em ações de desenvolvimento corporativas e individuais/PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 4 – Percentual das formas das ações de capacitações previstas/PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 5 – Temáticas mais recorrentes das Capacitações Corporativas/PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 6 – Temáticas mais recorrentes das Capacitações Individuais/PDP Anvisa 2022 |

| |
|---|
| Gráfico 7 – Temas mais recorrentes das licenças capacitação/PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 8 – Distribuição das licenças capacitações por meses do ano/PDP 2022 |
| Gráfico 9 – Percentual de servidores a serem capacitados nas modalidades de ações virtuais, presenciais e híbridas/PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 10 - Custos das ações por Programa da Política de Desenvolvimento de pessoas da Anvisa/PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 11 – Percentual dos custos das ações por forma de ação de desenvolvimento/PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 12 - Temas mais recorrentes das Capacitações Corporativas PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 13 – Número de ações de desenvolvimento de pessoas individuais previstas no PDP Anvisa 2022 |
| Gráfico 14 – Capacitações Corporativas e individuais do Programa Permanente de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento - PDP Anvisa 2022 |

1. PROCESSO DE PLANEJAMENTO DO PDP ANVISA 2022

O processo de planejamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa – PDP Anvisa 2022 iniciou-se com o recebimento e análise do documento “Guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – Com orientações sobre o Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento – ProcAND”, publicado em junho de 2021 pelo Ministério da Economia (ME).

O estudo deste documento permitiu que a Gedep/GGPES estruturasse um método de planejamento que atendesse as exigências e recomendações do Ministério da Economia e a cultura e amadurecimento da Anvisa em relação à construção do PDP. Buscamos aproximar a metodologia adotada pela Anvisa nos anos anteriores ao método e ferramentas apresentadas pelo ME. Esta aproximação nos permitiu aliar os conhecimentos e experiências prévias dos interlocutores de desenvolvimento das Unidades Organizacionais (UOrgs) da Anvisa sobre o PDP, ao tempo que o aprimoramos com a absorção das novidades propostas pelo ME.

Assim, o processo de planejamento do PDP Anvisa 2022 foi estruturado em 3 etapas principais:

1.1. ETAPAS DO PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PDP ANVISA 2022

ETAPA 1 - PRIORIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS PELAS UORGS SOB A LIDERANÇA DOS INTERLOCUTORES DAS DIRES, GADIP/DICOL E UNIDADES ESPECÍFICAS

ETAPA 2 - LEVANTAMENTO DE NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO (LND) E PRIORIZAÇÃO PELAS UORGS SOB A LIDERANÇA DOS INTERLOCUTORES DAS DIRES, GADIP/DICOL E UNIDADES ESPECÍFICAS

ETAPA 3 - DEFINIÇÃO DAS AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS EM 2022 PELAS UORGS SOB A LIDERANÇA DOS INTERLOCUTORES DIRES, GADIP/DICOL E UNIDADES ESPECÍFICAS

Figura 1 – Etapas do processo de elaboração do PDP Anvisa 2022

Todo este processo de planejamento foi coordenado no âmbito da Anvisa pela Gedep/GGPES e pelos interlocutores de desenvolvimento de pessoas das Diretorias, Gadip, Unidades específicas (Ouvidoria, Procuradoria, Auditoria e Corregedoria) e das Gerências-gerais, atores fundamentais para efetivo sucesso de construção do PDP 2022.

Foi utilizado como ferramenta um arquivo Excel dividido por Diretoria, Gadip e áreas Específicas em quatro abas a saber:

Aba 1 (figura 2) - contendo as Orientações e recomendações para aplicação da metodologia adotada;

| ORIENTAÇÕES PARA O PLANEJAMENTO DO PDP 2022 |
|--|
| Este arquivo contém planilhas que serão utilizadas para a priorização das competências a serem desenvolvidas em 2022, para a identificação de lacunas de conhecimento sobre as competências priorizadas, e para o planejamento de ações a serem executadas para desenvolvê-las. |
| Todo este processo deve ser realizado pelos interlocutores das gerências-gerais e gestores sob a coordenação dos interlocutores das diretorias. |
| Utilize as listas suspensas e não altere a formatação da planilha |
| Não salve outros arquivos nas pastas das diretorias do sharepoint. Salve a cópia que irá trabalhar nos seus diretórios pessoais. |
| Não compartilhe com toda a equipe o mesmo arquivo que você consolidará o PDP da sua área. Isto evitará erros na planilha final. |
| Trabalhe somente na sua planilha e não altere a planilha de outras diretorias |
| Lembrem-se de que somente os interlocutores tem acesso ao sharepoint do PDP, não compartilhe o link da pasta do pdp 2022 que se encontra lá |
| ETAPA 1 - PRIORIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS EM 2022 |
| Esta etapa do processo deve ser realizado pelos interlocutores das gerências-gerais e gestores sob a coordenação dos interlocutores das diretorias. |
| As competências serão priorizadas a partir do rol de competências já existentes na Anvisa definidas em levantamentos realizados em 2014 – 2015 – 2019 – 2020 – 2021 Sharepoint PDP – Pasta PDP Anvisa 2022 – https://anvisabr.sharepoint.com/f:/s/PDP-2020/EIAo3iZ-PVdOty4ILEvXMsBUQpkjEj5pldDO6jsNxB7kQ?e=DevDx6 |
| Recomendamos que para a priorização das competências sejam considerados o planejamento estratégico, o plano de gestão anual da Anvisa, Processos Críticos e Planejamento tático (KPIs). http://antigo.anvisa.gov.br/plano-estrategico |
| Poderão ser modificadas/aglutinadas e incluídas novas competências se devidamente justificadas. - As modificadas/aglutinadas deverão ser destacadas na cor AMARELA - As novas competências deverão ser destacadas na cor VERDE |
| Para priorizá-las, atribua um grau de relevância para o ano de 2022 para cada competência da sua área, constantes na aba "matriz de priorização de competências". <u>Faça isso escolhendo a opção abaixo mais adequada, que estarão em lista suspensa na planilha.</u> - URGENTE para o cumprimento das metas da sua área para 2022; - ALTA RELEVÂNCIA para o cumprimento das metas da sua área para 2022; - MEDIA RELEVÂNCIA para o cumprimento das metas da sua área para 2022; - BAIXA RELEVÂNCIA para o cumprimento das metas da sua área para 2022. |
| Ao final desta etapa, selecione as competências URGENTES E ALTA RELEVÂNCIA (FILTRO) e suas respectivas informações e COPIE E COLE TODA A LINHA (blocos branco e laranja) na aba "LND PDP 2022" da planilha. |
| ETAPA 2 - LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO |
| Na Aba "LND PDP 2022", no bloco "IDENTIFICAÇÃO DA LACUNA DE CONHECIMENTO" (Bloco AZUL), avalie as lacunas de conhecimentos da sua equipe em relação às competências prioritárias pela sua área para 2022 |
| Atribua o grau de domínio da sua equipe para cada competência (DE 1 A 5), onde 1 - Não possui domínio sobre a competência e 5 - Possui extremo domínio sobre a competência. <u>(Faça isso escolhendo a opção mais adequada na lista suspensa)</u> |
| Atribua o grau de importância de desenvolvimento para cada competência (DE 1 A 5), onde 1 é NADA IMPORTANTE e 5 é EXTREMAMENTE IMPORTANTE. <u>(Faça isso escolhendo a opção mais adequada na lista suspensa)</u> |
| Na célula "RESULTADO DA FORMULA DOMINIO IMPORTÂNCIA (N=D/I)", aparecerá automaticamente o resultado da fórmula de Importância/Domínio. |
| As necessidades com SCORE IGUAL OU SUPERIOR A 12 são as prioritárias para serem desenvolvidas em 2022 e deverão compor o PDP 2022 da sua área. |
| Selecione as competências com SCORE IGUAL OU SUPERIOR A 12 (FILTRO), que apresentaram menor domínio da sua equipe e mais importante de serem desenvolvidas, COPIE E COLE TODA A LINHA (blocos branco, laranja e azul) na aba "PDP ANVISA 2022". |
| ETAPA 3 - PDP ANVISA 2022 |
| Aponte as ações de capacitações a serem desenvolvidas em 2022 para suprir as lacunas de conhecimento identificadas em relação as competências prioritárias da sua área |
| Caso tenha mais de uma ação para uma mesma competência, abra uma linha para cada ação e repita as informações sobre a competência (blocos branco, laranja e azul). |
| Não deixe nenhum campo em branco. Insira informações de referência para cada ação. (Custos estimado: Inscrição individual 2.800,00 - Passagens e diárias: valores Plano). |
| As informações sobre as licenças capacitação, incluindo o período previsto do afastamento, são absolutamente imprescindíveis neste planejamento, uma vez que a legislação só permite a liberação de 5% dos servidores concomitantemente. |
| Lembre-se que atualmente as capacitações corporativas online "síncronas e assíncronas" agregam várias vantagens ao processo como abrangência, acessibilidade, transversalidades, entre outros. Na medida do possível, priorize-as. |
| CONSOLIDAÇÃO DO PDP 2022 PELAS DIRES, GADIP/DICOL |
| Este processo deverá ser feito pelos interlocutores das Dires, Gadip/Dicol e áreas Específicas |
| Após elaboração do PDP das Gerências-gerais, estas UOrgs deverão encaminhar os seus arquivos para a sua respectiva Diretoria supervisora que irá analisar e consolidar os planos das GGs em um único PDP da Diretoria. |
| A análise deverá ser feita, respondendo as seguintes perguntas para os Planos de cada Gerência-geral supervisionada por sua Diretoria: - Tem consistências entre as informações que o servidor e chefia prestaram? - As competências transversais são as apontadas? - Estas necessidades de capacitação são alvo de ações anteriores (PDP 2020/2021)? - As soluções apontadas para resolver estas necessidades estão de acordo? - Estas ações de desenvolvimento serão admitidas pelo PDP 2022? |
| Após a análise, consolide os PDPs das gerências-gerais em um único PDP da Diretoria. |
| Este arquivo consolidado deverá ser colocado no sharepoint do PDP, na pasta do PDP 2022/arquivos das diretorias - https://anvisabr.sharepoint.com/f:/s/PDP-2020/EIAo3iZ-PVdOty4ILEvXMsBUQpkjEj5pldDO6jsNxB7kQ?e=DevDx6 |

Figura 2 – Orientações para o Planejamento do PDP Anvisa 2022

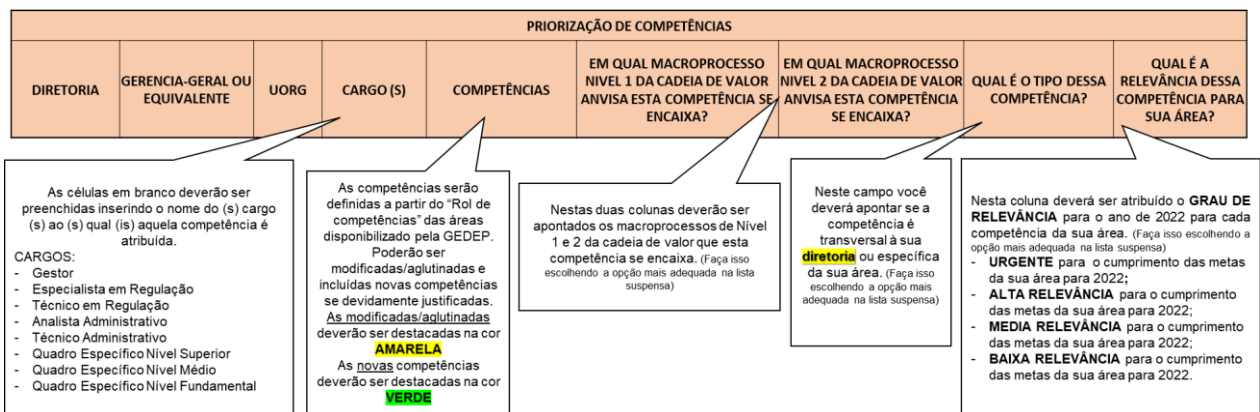


Figura 6 – Orientações sobre o Instrumento de priorização de competências PDP Anvisa 2022

O grau de relevância foi estabelecido a partir da avaliação da importância de cada competência das Unidades Organizacionais da Anvisa para o cumprimento dos documentos estratégicos da instituição como o Plano Estratégico, os Processos Críticos, Planejamento Tático (KPIs) e discussões em andamento sobre a elaboração do Plano de Gestão Anual 2022.

Ao final desta etapa, foram selecionadas as competências URGENTES E ALTA RELEVÂNCIA para seguirem no processo de planejamento.

1.1.2. ETAPA 2 - LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Esta etapa teve como propósito a identificação da lacuna de conhecimento das equipes em relação às competências priorizadas para 2022 (alta relevância e urgentes).

O reconhecimento do “gap” de conhecimento foi identificado por meio da aplicação da fórmula de domínio (D) e importância (I) sobre a competência estabelecida ($N=D/I$). Foi atribuído o grau de domínio de 1 a 5, onde 1 - Não possui domínio sobre a competência e 5 - Possui extremo domínio sobre a competência. Posteriormente, foi verificada a importância do desenvolvimento para cada competência (de 1 a 5), onde 1 é nada importante e 5 é extremamente importante.

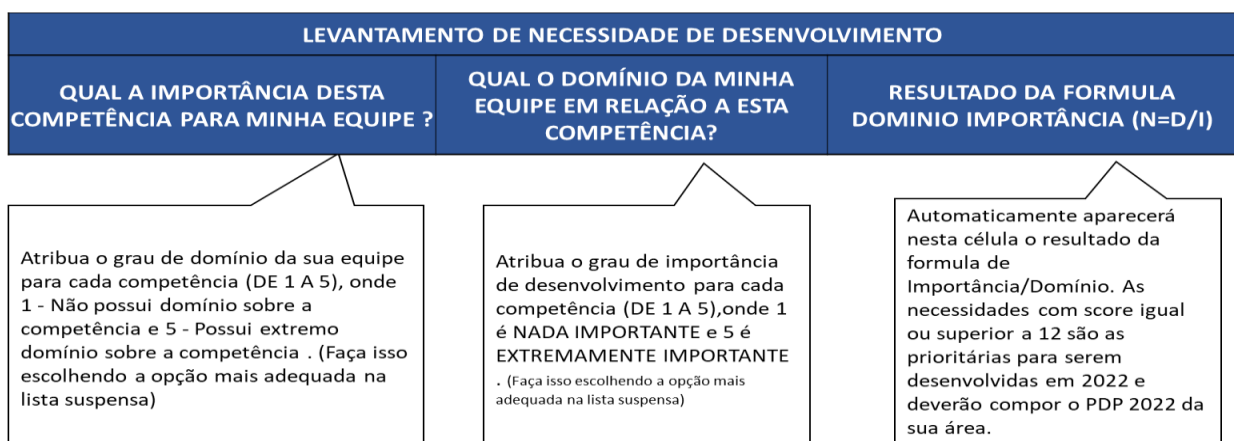


Figura 7 – Orientações sobre o Levantamento de necessidade de desenvolvimento PDP Anvisa 2022

As necessidades com score igual ou superior a 12 foram definidas as prioritárias para serem desenvolvidas em 2022 e passaram a compor o PDP 2022 da Anvisa.

1.1.3. ETAPA 5 - DEFINIÇÃO DAS AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS EM 2022 PELAS UORGS SOB A LIDERANÇA DOS INTERLOCUTORES DIRES, GADIP/DICOL E UNIDADES ESPECÍFICAS

Nesta fase, com o reconhecimento das necessidades de desenvolvimento, foi possível apontar as ações a serem realizadas em 2022, com vistas a suprir as lacunas identificadas.

O plano de desenvolvimento de pessoas da Anvisa tomou forma com o preenchimento dos campos a mostrados na figura abaixo:

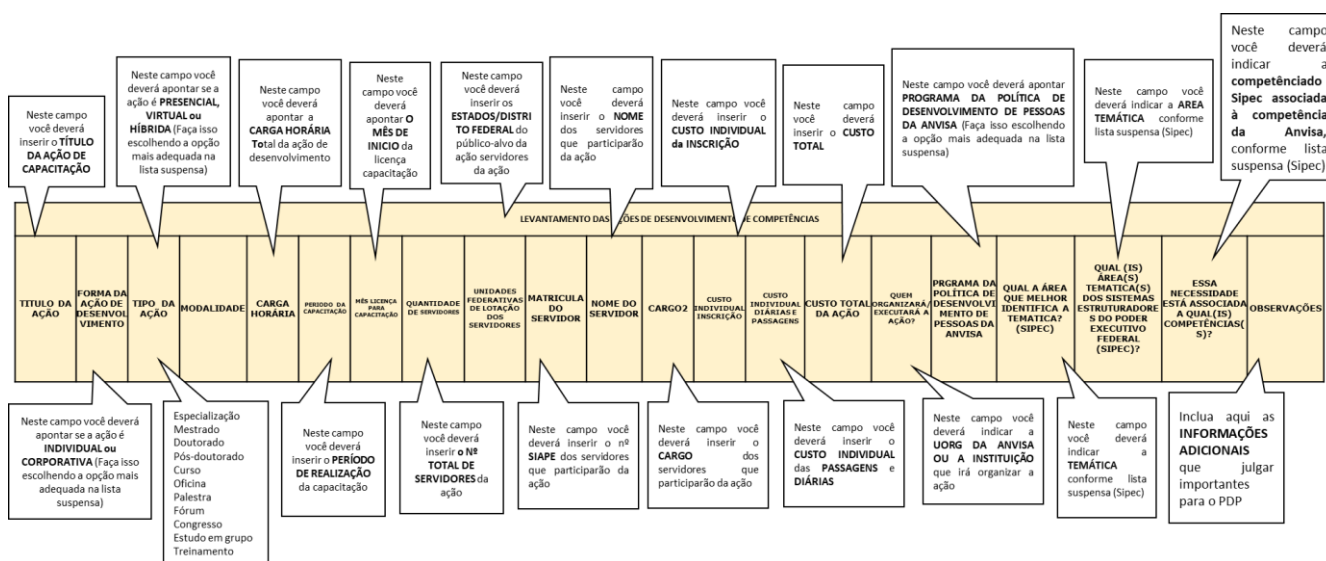


Figura 8 – Orientações sobre o Plano de Desenvolvimento de Pessoas PDP Anvisa 2022

1.2. CONSOLIDAÇÃO DO PDP 2022 PELAS DIRES, GADIP/DICOL E UNIDADES ESPECÍFICAS

O segundo momento do planejamento do PDP foi a análise e consolidação realizadas pelos interlocutores das Dires, Gadip/Dicol e Unidades Específicas para posterior envio à Gedep.

A análise foi ser feita, respondendo as seguintes perguntas para os Planos de cada Gerência-geral supervisionada por sua Diretoria:

1. Tem consistências entre as informações prestadas?
2. As competências transversais são as apontadas?
3. Estas necessidades de capacitação são alvo de ações anteriores (PDP 2020/2021)?
4. As soluções apontadas para resolver estas necessidades estão de acordo?
5. Estas ações de desenvolvimento serão admitidas pelo PDP 2022?

Após análise e consolidação dos PDPs das gerências-gerais em um único PDP da Diretoria, o arquivo foi ser colocado no sharepoint do PDP de acesso exclusivo dos interlocutores.

1.3. ANÁLISE E CONSOLIDAÇÃO DO PDP 2022 DA ANVISA PELA Gedep/GGPES

Após o recebimento dos PDPs consolidados por cada diretoria e áreas específicas, a Gedep/Ggpes analisou as planilhas buscando qualificá-las apontando os campos vazios, que precisavam ser preenchidos, e os campos com informações inconsistentes. Com os ajustes realizados, foi consolidado o PDP Anvisa 2022 (planilha anexa) em uma única planilha que ora apresentamos e feitas as análises que passamos a mostrar no capítulo 2 deste relatório.

2. FLUXOS, PRAZOS E CRONOGRAMAS

O Planejamento do PDP da Anvisa, foi ajustado de modo a executar o fluxo do PDP estabelecido pelo Ministério da Economia. Todos os atores mencionados na primeira coluna da figura abaixo foram envolvidos no processo, configurando o PDP como um importante movimento na instituição.

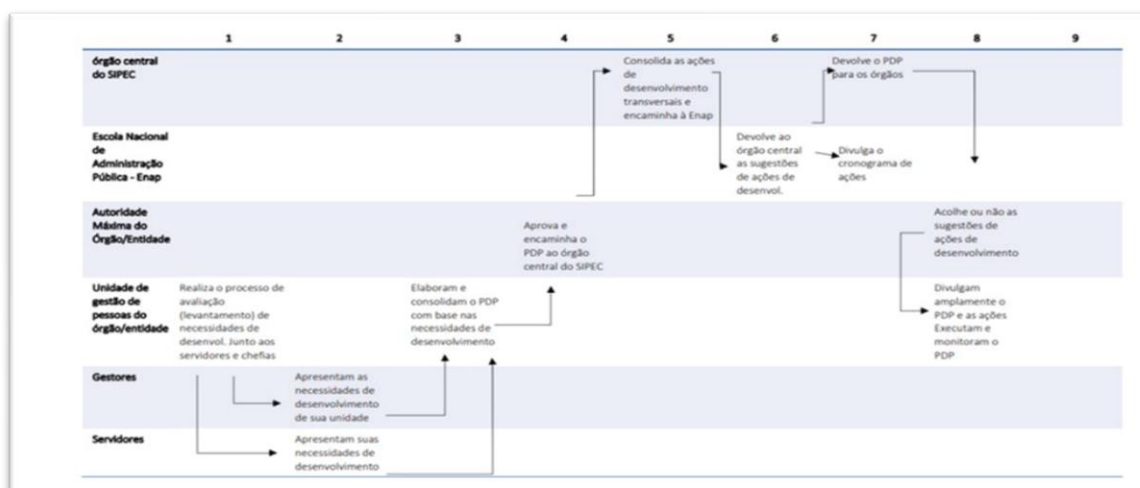


Figura 9 – Fluxo do SIPEC do PDP 2022

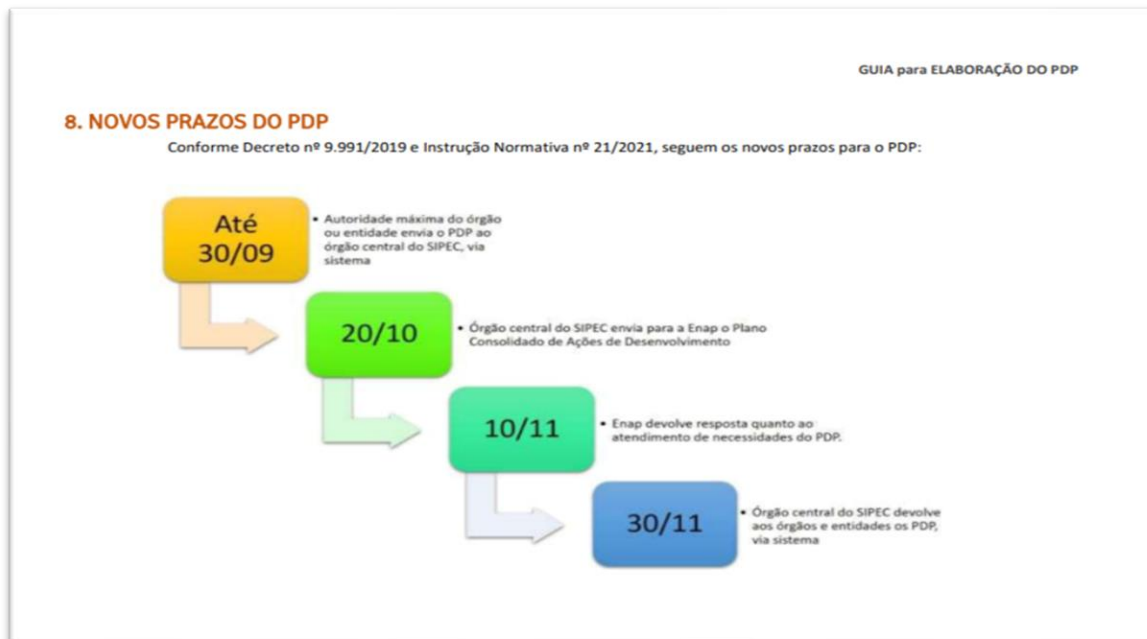


Figura 10 - Prazos do PDP 2022 – SIPEC/ME

Os prazos determinados pelo Ministério da Economia foram apresentados para os atores mencionados (Figura 6 e 7) e, a partir deles, foi elaborado o Cronograma do específico para o planejamento do PDP Anvisa 2022 (figura 8).

Cabe ressaltar que o cronograma da Anvisa apresentado a seguir foi respeitado por todos os elos do ciclo de construção do PDP, o que demonstrou envolvimento, reconhecimento da importância e amadurecimento da Agência neste processo.



Figura 11 – Cronograma de elaboração do PDP Anvisa 2022

3. ANÁLISE DOS DADOS PDP ANVISA 2022

Apresentaremos a análise dos dados do PDP Anvisa 2022 gerados em cada etapa do instrumento aplicado.

3.1. PRIORIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

O rol de competências descritas em levantamentos realizados em 2014 – 2015 – 2019 – 2020 – 2021 acumularam no total 1863 competências para toda a Agência, que foram divididas por Diretorias, Gadip e Unidades Específicas (UEsp). Destas, 592 (32%) foram avaliadas como “urgentes” e de “alta relevância” e priorizadas para serem aprimoradas no ano de 2022. A partir desse dado, obtivemos como resultado da análise de Domínio e Importância das equipes em relação às competências priorizadas um total de 364 competências (20%), que obtiveram o resultado da fórmula igual e acima de 12, número considerada como a nota de corte ideal. O total de competências priorizadas para 2022 acompanha o número de competências priorizadas no PDP de 2020 (349).

Número absoluto e percentual de competências priorizadas para serem desenvolvidas em 2022 PDP Anvisa 2022

| | | |
|--|------|------|
| Total de competências levantadas de 2014 a 2021 | 1863 | 100% |
| Competências priorizadas 2022 - urgência e alta relevância | 592 | 32% |
| Competências priorizadas 2022 - domínio e importância | 364 | 20% |

Quadro 1 – Comparativo das competências priorizadas para o PDP Anvisa 2022

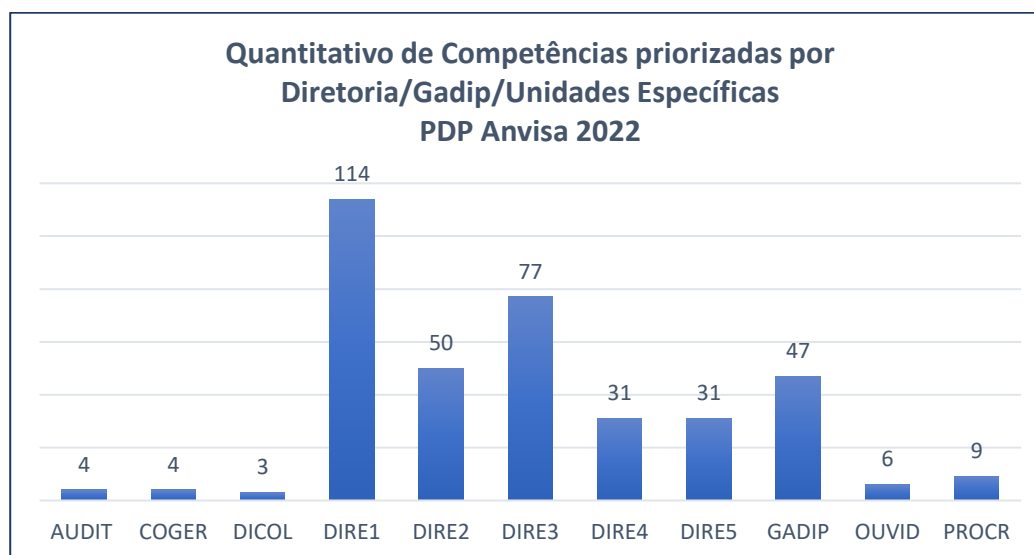


Gráfico 1 - Quantitativo de Competências priorizadas por Diretoria/PDP Anvisa 2022

Importante salientar que diversas competências foram ajustadas, suas descrições qualificadas, de modo a refletir de forma mais adequada os atuais processos de trabalho das áreas.

Destaca-se que manter este portfólio de competências é uma importante produção que subsidiará futuros planejamentos em diversos elementos da cadeia da gestão de pessoas como Avaliação de desempenho individual (ADI), Plano de Gestão por Resultados (PGOR), Programa e Progressão (P&P), entre outros.

3.2. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

As competências priorizadas para o ciclo 2022 foram categorizadas nos macroprocessos de nível 1 e nível 2 da cadeia de valores da Anvisa.

Esta análise é extremamente importante uma vez que nos mostra quais os processos de trabalho foram considerados “urgentes” e de “alta relevância” para o ano de 2022.

Considerando os macroprocessos de nível 1, nota-se que o maior número de competências a serem desenvolvidas estão no âmbito da “Gestão”, seguida por “Monitoramento, Fiscalização e Controle Sanitário” e “Regularização de Produtos”, conforme observado abaixo. Essa informação traz uma novidade em relação ao PDP 2020, que teve o macroprocesso “Articulação interfederativa e relações institucionais”, precedido do de Gestão, como os mais apontados.



Gráfico 2 - Nº de competências priorizadas por macroprocesso nível 1/PDP Anvisa 2022

A partir da análise das ações a serem realizadas dentro de cada macroprocesso de níveis 1 e 2, pode-se perceber que, dentro do bloco “Gestão”, que tem o maior número de competências a serem desenvolvidas, “Gestão de processos organizacionais” e “Gestão de Pessoas”, “Gestão de Aquisição e Logística” e “Gestão orçamentária, financeira e contábil” é onde se encontram as necessidades mais frequentes por ações de capacitações.

Dentre os macroprocessos mais voltados para as ações finalísticas, os que demonstram maior demanda por ações de desenvolvimento são “Monitoramento, fiscalização e controle sanitário”, sendo o “Monitoramento de risco sanitário de produtos e serviços” mais procurado, e “Registro, avaliação e regularização simplificada de produtos”, no macroprocesso nível 1 “Regularização de produtos”.

Quantidade de competências e ações de desenvolvimento por macroprocessos de nível 1 e nível 2 da cadeia de valores da Anvisa

| MACROPROCESSO NÍVEL 1 E 2 | Nº DE COMPETÊNCIAS | Nº DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO |
|-------------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| GESTÃO | 163 | 555 |
| Gestão de processos Organizacionais | 40 | 128 |
| Gestão de Pessoas | 38 | 91 |
| Gestão de Aquisição e Logística | 21 | 77 |

| | | |
|--|-----------|------------|
| Gestão orçamentária, financeira e contábil | 20 | 64 |
| Gestão da informação, Pesquisa e conhecimento | 12 | 42 |
| Gestão da Tecnologia da Informação | 10 | 59 |
| Gestão da Comunicação | 8 | 38 |
| Gestão Estratégica e Desempenho Institucional | 7 | 24 |
| Atendimento, transparência e participação social | 3 | 6 |
| Atividades Jurídicas | 3 | 6 |
| Controle e Prestação de contas Institucional | 1 | 21 |
| MONITORAMENTO, FISCALIZAÇÃO E CONTROLE SANITÁRIO | 61 | 275 |
| Monitoramento de risco sanitário de produtos e serviços | 30 | 114 |
| Fiscalização e apuração da infração sanitária | 16 | 36 |
| Controle sanitário em comércio exterior e ambientes PAF e recintos alfandegados | 8 | 47 |
| Coordenação do SNVS | 3 | 36 |
| Controle de qualidade de produtos | 2 | 6 |
| Certificação de Boas práticas | 1 | 63 |
| Gestão da Comunicação | 1 | 3 |
| REGULARIZAÇÃO DE PRODUTOS | 44 | 148 |
| Registro, avaliação e regularização simplificada de produtos | 39 | 125 |
| Anuência de Pesquisa Clínica | 3 | 18 |
| Ações de Pós-registro de produtos | 2 | 5 |
| GOVERNANÇA | 40 | 111 |
| Gestão Estratégica e Desempenho Institucional | 25 | 64 |
| Atividades Jurídicas | 6 | 6 |
| Controle e Prestação de contas Institucional | 6 | 36 |
| Atendimento, transparência e participação social | 1 | 2 |
| Gestão de processos Organizacionais | 1 | 2 |
| Gestão da Tecnologia da Informação | 1 | 1 |
| REGULAMENTAÇÃO | 38 | 71 |
| Gestão do estoque regulatório | 12 | 15 |
| Análise do Impacto Regulatório | 9 | 25 |
| Monitoramento e avaliação do resultado regulatório | 7 | 11 |
| Gestão da Agenda Regulatória | 6 | 9 |
| Atendimento, transparência e participação social | 1 | 1 |
| Gestão da Tecnologia da Informação | 1 | 1 |
| Monitoramento de risco sanitário de produtos e serviços | 1 | 8 |
| Registro, avaliação e regularização simplificada de produtos | 1 | 1 |
| ARTICULAÇÃO INTERFEDERATIVA E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS | 29 | 82 |
| Relações internacionais e articulação governamental | 9 | 32 |
| Atendimento, transparência e participação social | 9 | 17 |
| Coordenação do SNVS | 7 | 18 |
| Coordenação da Rede de Laboratórios Analíticos em Saúde | 2 | 5 |
| Gestão Estratégica e Desempenho Institucional | 2 | 10 |
| HABILITAÇÃO, CREDENCIAMENTO E CERTIFICAÇÃO | 4 | 7 |
| Certificação de Boas práticas | 1 | 1 |
| Coordenação da Rede de Laboratórios Analíticos em Saúde | 1 | 1 |
| Habilitação, credenciamento e certificação de laboratórios e centros de pesquisa | 1 | 4 |
| Registro, avaliação e regularização simplificada de produtos | 1 | 1 |
| CONTROLE E MONITORAMENTO | 1 | 6 |
| Coordenação do SNVS | 1 | 6 |

Quadro 2 - Quantidade de competências e ações de desenvolvimento por macroprocessos de nível 1 e nível 2 da cadeia de valores da Anvisa/PDP Anvisa 2022

Esta análise é importante uma vez que nos mostra quais os processos de trabalho em que se encontram as maiores lacunas e necessidades de aprimoramento de conhecimentos e habilidades dos servidores da Anvisa. Cabe ressaltar, no entanto, que este dado é influenciado pelos tamanhos das equipes e concentração de servidores e o número de processos de trabalho, fatos pelos quais o macroprocesso de Gestão aparece como o de maior demanda.

3.3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – PDP ANVISA 2022

3.3.1. Sobre as ações de desenvolvimento previstas no PDP 2022

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas para o ano de 2022 conta com a previsão de 1.255 ações de capacitações distribuídas nos programas da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa, como pode ser observado quadro abaixo.

Nº de ações de capacitações por programa da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa - PDP Anvisa 2022

| PROGRAMA | Nº DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO |
|---|----------------------------|
| Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento | 851 |
| Licença Capacitação | 252 |
| Programa de Desenvolvimento Gerencial | 62 |
| Programa de idiomas estrangeiros | 53 |
| Programa de pós-graduação | 35 |
| Programa de Formação de Tutores | 2 |

Quadro 3 – Nº de ações de capacitações por programa da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa/PDP Anvisa 2022

A expectativa, de acordo com o PDP 2022, é de capacitarmos 8.388 servidores em 1.255 ações. Desta forma, podemos inferir que cada servidor da Anvisa participará de pelo menos 4 capacitações no ano.



Gráfico 3 – Quantitativo de servidores a serem capacitados em ações de desenvolvimento corporativas e individuais/PDP Anvisa 2022

No Quadro abaixo, pode-se observar as ações previstas nos programas da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa divididas por macroprocesso de nível 1.

Nº de ações de capacitações por programa da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa distribuídas nos macroprocessos de nível 1 - PDP Anvisa 2022

| MACROPROCESSO NÍVEL 1 | Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento | Licença Capacitação | Programa de Desenvolvimento Gerencial | Programa de idiomas estrangeiros | Programa de pós-graduação | Programa de formação de instrutores |
|---|---|---------------------|---------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| GESTÃO | 428 | 85 | 20 | 15 | 5 | 2 |
| MONITORAMENTO, FISCALIZAÇÃO E CONTROLE SANITÁRIO | 135 | 86 | 38 | 9 | 7 | 0 |
| REGULARIZAÇÃO DE PRODUTOS | 99 | 27 | 1 | 10 | 11 | 0 |
| GOVERNANÇA | 77 | 21 | 3 | 5 | 5 | 0 |
| REGULAMENTAÇÃO | 61 | 5 | 0 | 1 | 4 | 0 |
| ARTICULAÇÃO INTERFEDERATIVA E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS | 41 | 26 | 0 | 13 | 2 | 0 |
| CONTROLE E MONITORAMENTO | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| HABILITAÇÃO, CREDENCIAMENTO E CERTIFICAÇÃO | 4 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| TOTAL | 851 | 252 | 62 | 53 | 35 | 2 |

Quadro 4– Nº de ações de capacitações por programa da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa distribuídas nos macroprocessos de nível 1/PDP Anvisa 2022

Do total de capacitações previstas, 353 foram classificadas como ações corporativas e 902 como ações individuais, sendo que destas, 252 foram previstas como licença capacitação.

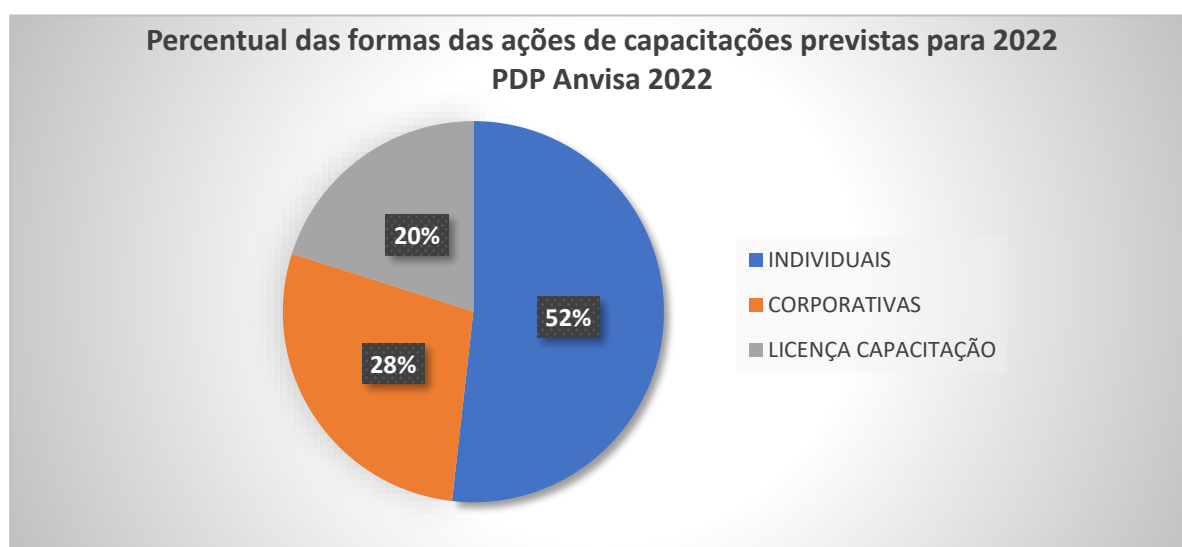


Gráfico 4 – Percentual das formas das ações de capacitações previstas/PDP Anvisa 2022

No entanto, a partir da análise do gráfico a seguir, observa-se que em números absolutos, maior parte das participações de servidores são esperadas em atividades corporativas (6.901), mesmo tendo as ações individuais como as mais demandadas enquanto forma de ação, como mostra o gráfico acima.

Interessante notar que os temas mais recorrentes das capacitações corporativas foram os *Gestão de Processos Organizacionais* e *Gestão de Pessoas (Gestão)*, *Certificação de Boas práticas* e *Monitoramento de risco sanitário de produtos e serviços* (Monitoramento, Fiscalização e Controle

Sanitário) e *Registro, avaliação e regularização simplificada de produtos* (Regularização de Produtos), que guardam coerência com os macroprocessos que concentram o maior número de competências.

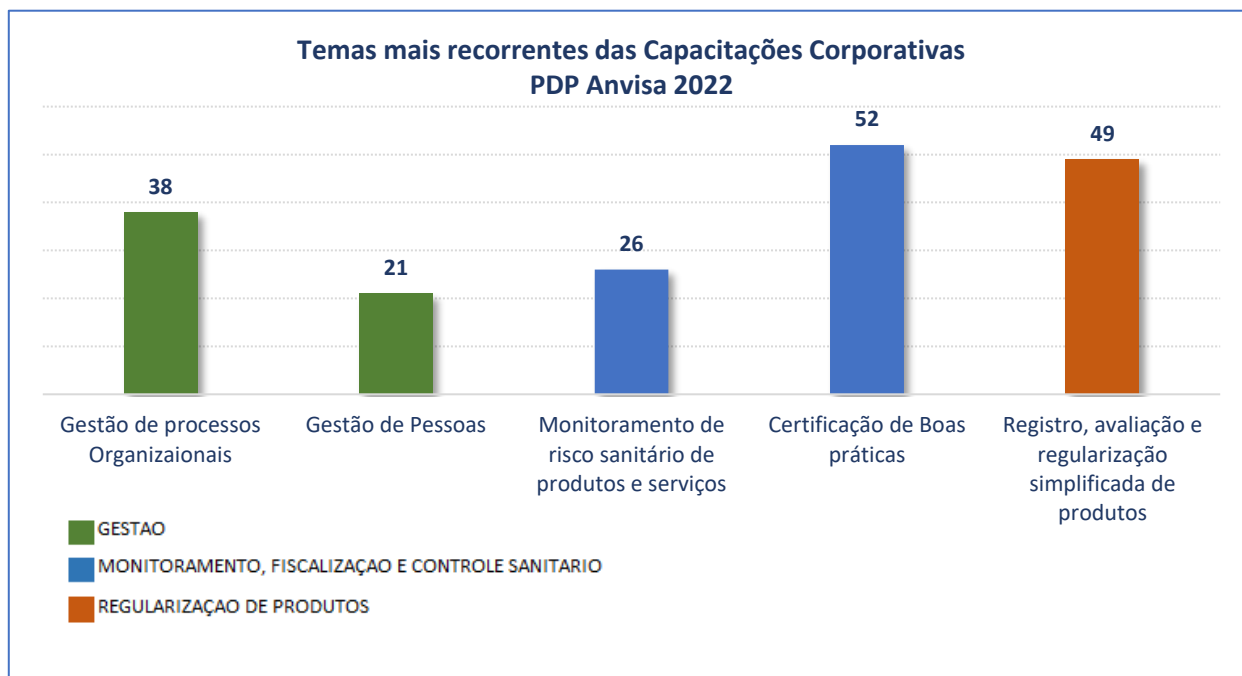


Gráfico 5 – Temas mais recorrentes das Capacitações Corporativas/PDP Anvisa 2022

Já as capacitações individuais se concentram nos macroprocessos de nível 1: *Gestão, Monitoramento, Fiscalização e Controle Sanitário, Regularização de Produtos e Governança*.

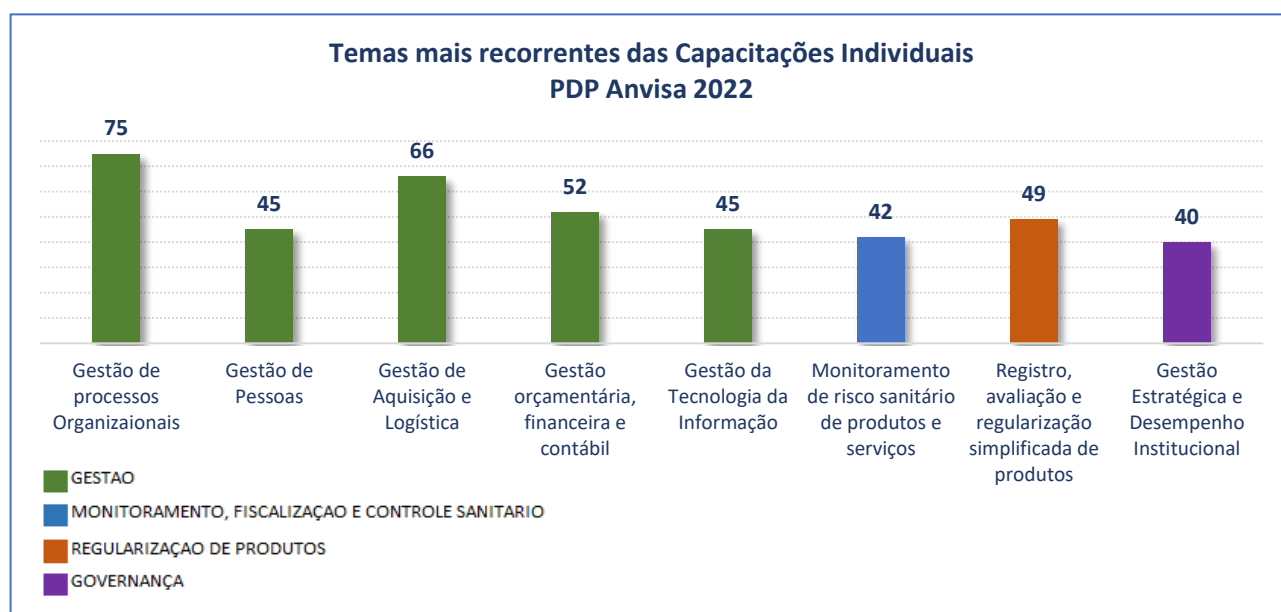


Gráfico 6 – Temas mais recorrentes das Capacitações Individuais/PDP Anvisa 2022

As licenças capacitações se concentram nos macroprocessos nível 1: *Gestão, Monitoramento, Fiscalização e Controle Sanitário, Regularização de Produtos e Articulação Interfederativa e Relações Institucionais*.

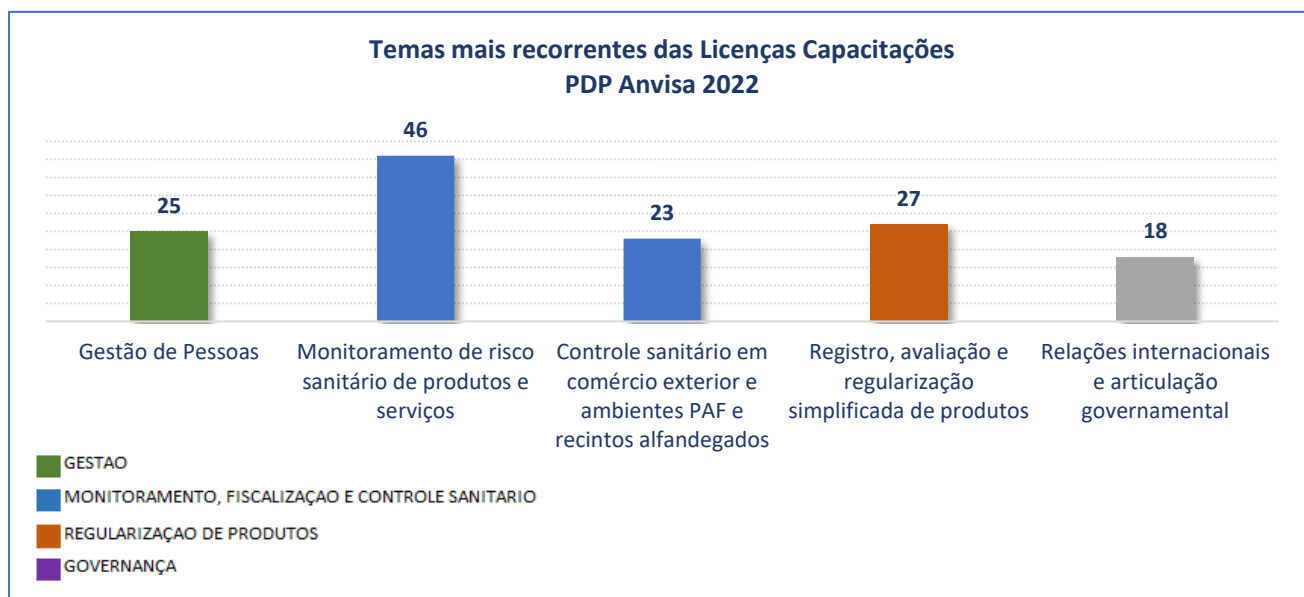


Gráfico 7 – Temas mais recorrentes das licenças capacitação/PDP Anvisa2022

Classificadas como pertencentes ao Programa de Desenvolvimento Gerencial, foram dirigidas 62 ações, sendo os temas “Monitoramento, Fiscalização e Controle Sanitário - Certificação de Boas Práticas e Gestão” e “Gestão Estratégica e Desempenho Institucional”, os mais indicados, como mostra o quadro 4 mostrado acima.

Em relação as licenças capacitações, foram previstas um total de afastamentos de 252 servidores, com a distribuição por diretorias, Gadip e Unidades Específicas expressas no quadro abaixo.

Licenças capacitações por Diretorias/Gadip/Unidades Específicas PDP Anvisa 2022

| UNIDADE | Nº DE LICENÇA CAPACITAÇÃO |
|---------|---------------------------|
| AUDIT | 1 |
| DICOL | 2 |
| DIRE 1 | 77 |
| DIRE 2 | 44 |
| DIRE 3 | 49 |
| DIRE 4 | 31 |
| DIRE 5 | 22 |
| GADIP | 25 |
| OUVID | 1 |

Quadro 5 – Licenças capacitações divididas por DIres/Gadip/UEsp

Detalhando este dado por gerências-gerais e áreas afins, são encontrados os dados listados na tabela abaixo com a distribuição da previsão de Licenças capacitação por Unidades Organizacionais – PDP 2022.

| GERENCIA-GERAL OU EQUIVALENTE | Nº DE LICENÇA CAPACITAÇÃO |
|-------------------------------|---------------------------|
| AINTE | 2 |
| ASCOM | 2 |
| ASPAR | 5 |
| AUDIT | 8 |
| CAJIS | 5 |
| CSEGI | 3 |
| DIRE 4 | 1 |
| DIRE 5 | 1 |
| GADIP | 2 |
| GELAS | 8 |
| GGALI | 4 |
| GGCIP | 7 |
| GGFIS | 22 |
| GGGAF | 14 |
| GGMED | 22 |
| GGMON | 18 |
| GGPAF | 26 |
| GGPES | 22 |
| GGREC | 4 |
| GGREG | 4 |
| GGTAB | 5 |
| GGTES | 14 |
| GGTIN | 10 |
| GGTOX | 5 |
| GGTPS | 2 |
| GHCOS | 14 |
| GSTCO | 18 |
| OUVID | 3 |
| SGCOL | 1 |

Quadro 6 – Distribuição das Licenças capacitações por Gerências-gerais e áreas equivalentes

Em razão do preconizado no Decreto 9.991/2019, alterado pelo Decreto nº 10.506/2020, que prevê que o quantitativo previsto de afastamento por licença capacitação não poderá ser superior a 5% dos servidores em exercício, faz-se relevante apresentar a distribuição da previsão desta espécie de ação ao longo dos meses do ano.

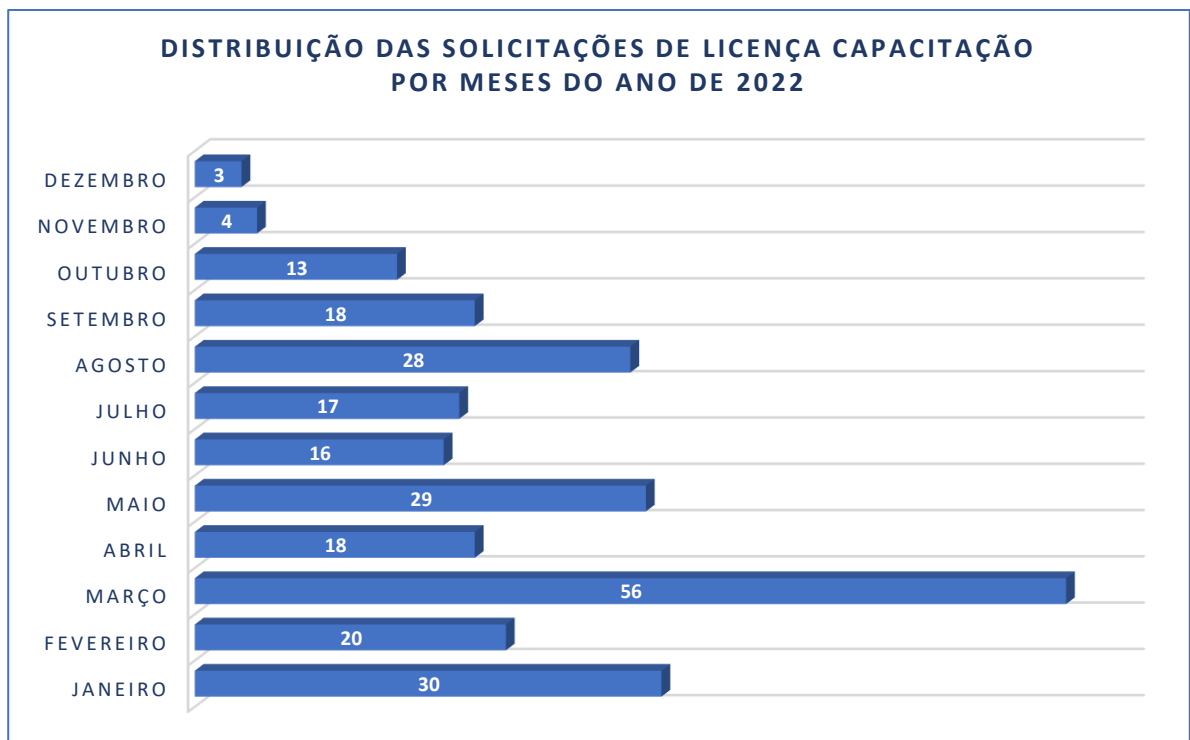


Gráfico 8 – Distribuição das licenças capacitações por meses do ano/PDP 2022

Um ponto que merece destaque no PDP Anvisa 2022 foram o número de ações indicadas para serem realizadas na modalidade virtual em relação às híbridas e presenciais. Do total de capacitações previstas, 943 foram previstas na modalidade virtual, 216 na modalidade presencial e 96 híbridas.

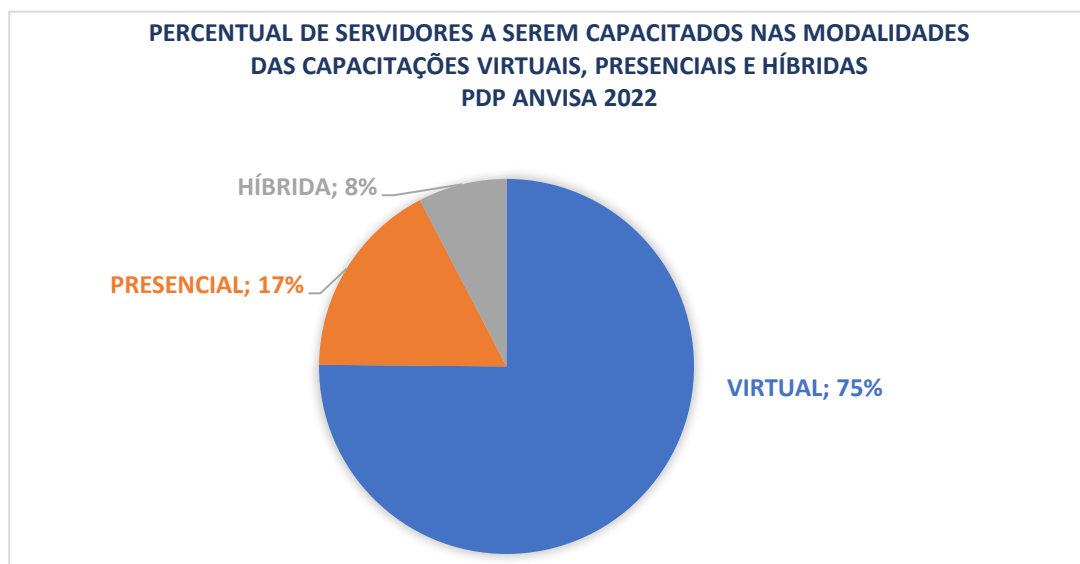


Gráfico 9 – Percentual de servidores a serem capacitados nas modalidades de ações virtuais, presenciais e híbridas/PDP Anvisa 2022

3.3.2. Sobre os Custos das ações previstas no PDP Anvisa 2022

Os custos apresentados na programação das ações de desenvolvimento mostram que o maior investimento de recursos e tem previsão de serem direcionados para as ações do *Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento*.

| PROGRAMA | CUSTO |
|---|-------------------------|
| Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento | R\$ 3.933.359,47 |
| Programa de pós-graduação | R\$ 373.333,30 |
| Programa de idiomas estrangeiros | R\$ 168.180,91 |
| Programa de Desenvolvimento Gerencial | R\$ 154.650,00 |
| Programa de Formação de Tutores | R\$ 800,00 |
| Total | R\$ 4.630.323,68 |

Quadro 7 - Custos das ações de desenvolvimento de pessoas por Programa da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa/PDP Anvisa 2022

No gráfico abaixo estas informações de custos por Programa da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa podem ser observadas em termos percentuais.

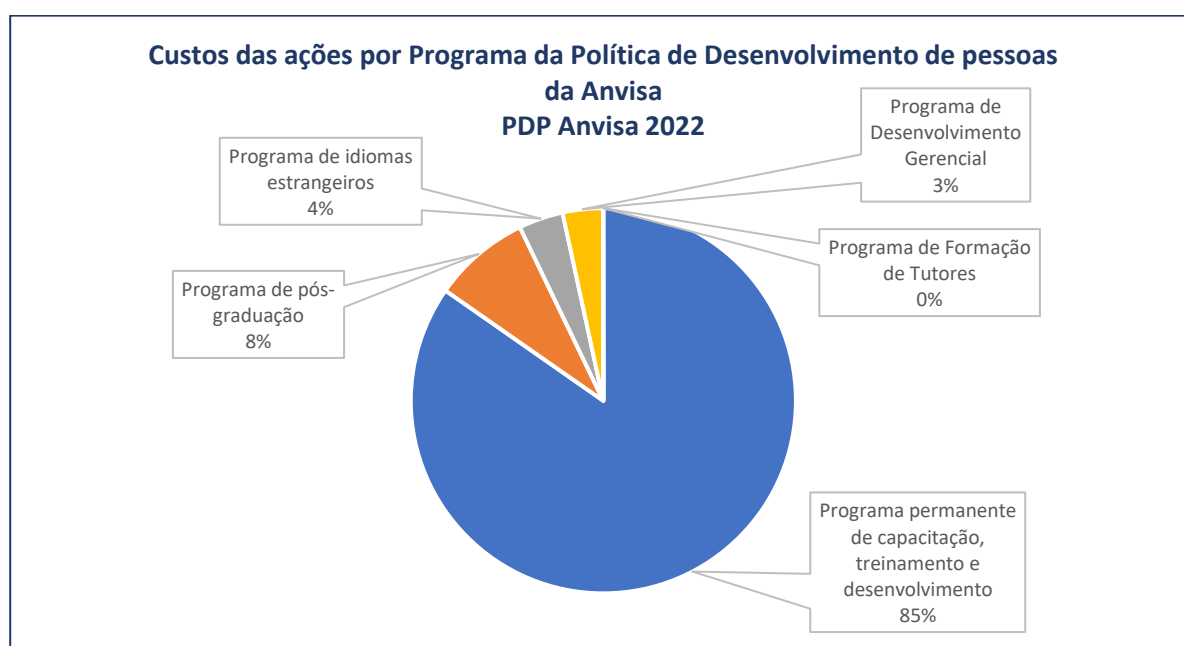


Gráfico 10 - Custos das ações por Programa da Política de Desenvolvimento de pessoas da Anvisa/PDP Anvisa 2022

Salienta-se aqui que os valores apresentados se baseiam em estimativas de preços de inscrições, passagens, diárias e podem variar ao longo da execução, permitindo o gerenciamento destes valores.

Detaca-se nesta análise o valor previsto para o Programa de Idiomas que apresentou 53 ações previstas com um custo estimado de R\$ 168.180,91, valor inferior ao destinado nos anos anteriores. Referenciando-se na série histórica, a Gedep tinha destinado para o programa de idiomas o valor de R\$300.000,00 a ser reateado entre os servidores participantes.

O quadro e gráfico a seguir apresentam os custos divididos por forma de ação de desenvolvimento.

| FORMA DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO | CUSTO |
|----------------------------------|------------------|
| INDIVIDUAL | R\$ 3.291.258,19 |
| CORPORATIVA | R\$ 1.339.065,49 |

Quadro 8 - Custos das ações de desenvolvimento de pessoas por formas de ações de desenvolvimento corporativas e individuais/PDP Anvisa 2022

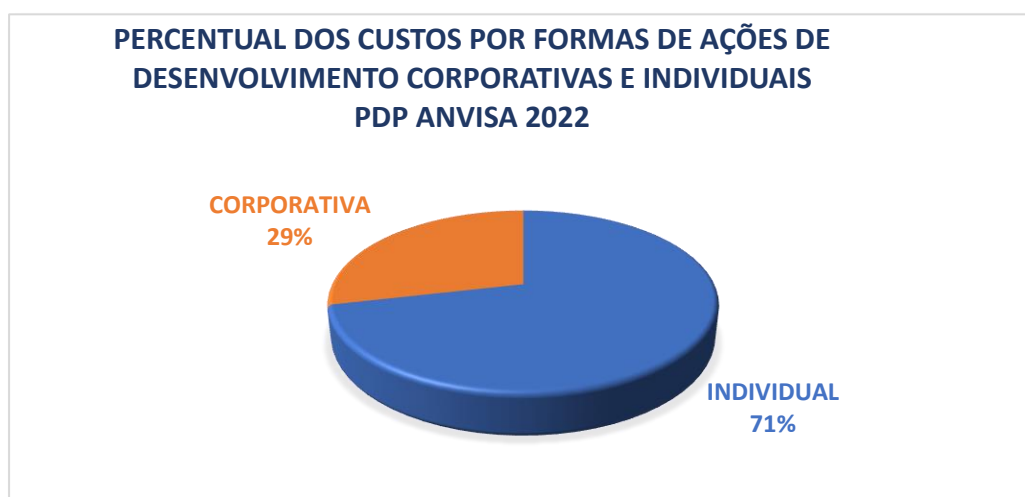


Gráfico 11 – Percentual dos custos das ações por forma de ação de desenvolvimento/PDP Anvisa 2022

As análises mostram que chegou-se a um custo total de R\$ 4.630.323,68 que, apesar de acima dos 3.000.000,00 disponíveis, oferece espaço para adequações durante a fase de execução, possibilitando o atendimento da demanda das unidades organizativas. Por exemplo, os servidores que demandaram capacitações individuais poderão ser agregados em atividades corporativas online ou híbridas no próprio AVA VISA, o que racionalizaria custos e esforços.

Diante dos dados apresentados a Gedep buscará alternativas de remanejar custos entre os programas e ações, atendendo assim aqueles mais demandados.

4. REVISÕES DO PDP 2022

Como nos anos anteriores, as janelas de revisão do PDP 2022 seguirão o cronograma descrito no quadro abaixo.

| ETAPAS | PRAZO PARA AS UNIDADES | PRAZO PARA CONSOLIDAÇÃO E APROVAÇÃO | PRAZO DE ENVIO AO ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC |
|------------|------------------------|-------------------------------------|--|
| 1ª Revisão | 1º a 10 fevereiro | 11 a 28 de fevereiro | 5º dia útil/março |
| 2ª Revisão | 1º a 10 de maio | 11 a 31 de maio | 5º dia útil/junho |
| 3ª Revisão | 1º a 10 de agosto | 11 a 31 de agosto | 5º dia útil/setembro |
| 4ª Revisão | 1º a 10 de novembro | 11 a 30 de novembro | 5º dia útil/dezembro |

*Este Cronograma pode sofrer alterações de acordo com as atualizações do Sipec

Quadro 9 – Cronograma de abertura das janelas de revisão do PDP 2022

A expectativa é de que estas revisões sejam realizadas, de formula eletrônica, no módulo “Gestão do PDP” no AVA Visa. Isto agilizará e agregará segurança ao processo, dando um salto de qualidade no planejamento e revisões do Plano de desenvolvimento de pessoas da Anvisa.

5. EXECUÇÃO

5.1. Execução das ações transversais a Administração Pública federal

A partir do documento de “[Manifestação técnica dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas - PDP 2022](#)” encaminhado pelo órgão central do SIPEC, nos foi permitido fazer o planejamento da execução do PDP Anvisa para o próximo ano.

Cabe destacar que objetivo da Manifestação Técnica, o SIPEC é “apresentar os resultados das análises realizadas pelo órgão central do SIPEC e pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap, dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas – 2022”. Desta forma, a devolutiva dada aos órgãos foi em relação às atividades transversais de desenvolvimento da Administração Pública Federal e não passíveis de serem atendidas por escola de governo própria do órgão ou entidade (seja pela impossibilidade de atendimento da demanda, seja pela ausência de escola de governo própria) e passíveis de serem atendidas pela ENAP e demais escolas de governo.

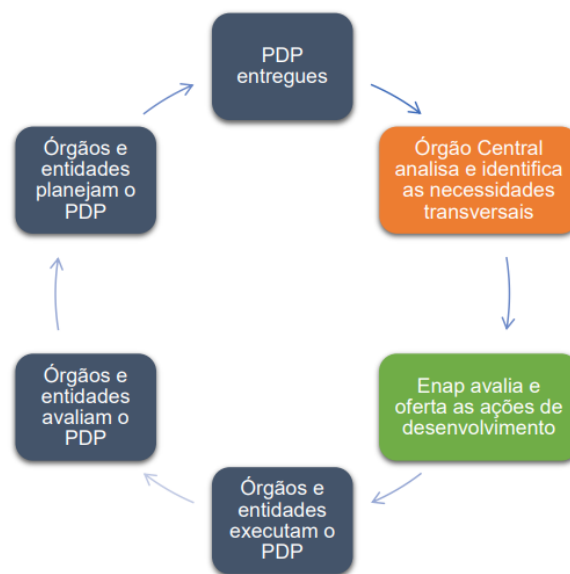


Figura 12 – Processo de avaliação e manifestação técnica do PDP 2022

Além do recorte apresentado acima, foram definidos também alguns critérios de análise e ajustes aplicados pela Enap. Assim, a manifestação técnica apresentada deve ser interpretada de acordo com o esquema a seguir:

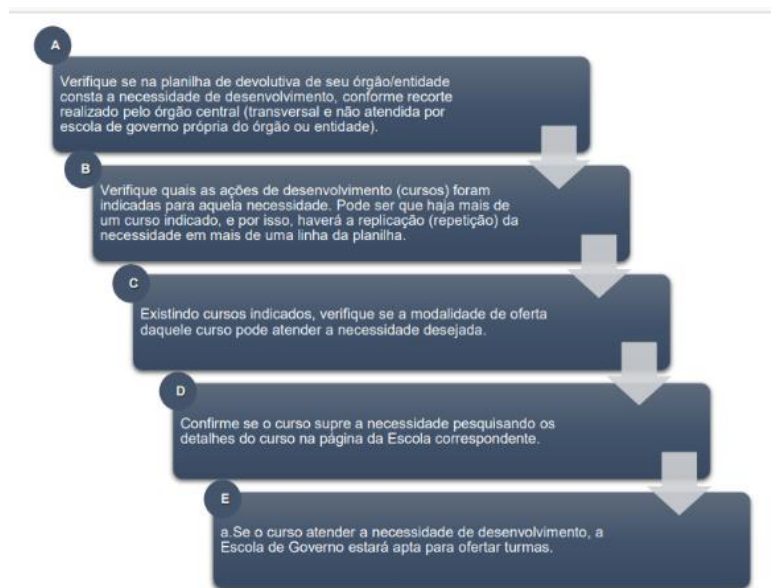


Figura 13 – critérios de análise e ajustes da avaliação e manifestação técnica do PDP 2022

Convém mencionar que as informações acima foram colocadas neste documento para compor o entendimento sobre o processo do PDP. Do ponto de vista prático, para facilitar a identificação dos cursos que poderão ser atendidos pela Enap, foi inserida na [planilha do PDP Anvisa 2022](#), na coluna das competências passíveis de serem atendidas pela Enap, as linhas com as informações enviadas na manifestação técnica, como a destacada no exemplo abaixo.

| Nome do Curso | Modalidade (oferta) | Ofertante | Link |
|---------------------|---------------------|-----------|---|
| Gestão em Ouvidoria | Distância | Enap | https://www.escolavirtual.gov.br/curso/119 |

Figura 14 –coluna das competências passíveis de serem atendidas pela Enap no PDP 2022

5.2. Execução das ações finalísticas

Como pode ser observado nos [gráficos 5 e 6](#) do capítulo anterior deste documento, o maior número de capacitações corporativas previstas no PDP 2022 referem-se aos macroprocessos “Monitoramento de risco sanitário de produtos e serviços”; “Certificação de boas práticas” e “Registro, avaliação e regularização simplificada de produtos”; sendo que um percentual também importante das capacitações individuais está vinculado a estes temas.

Sabendo que estas ações não são capazes de serem ofertadas pelas escolas de governo, cabe a Anvisa buscar formas de executá-las.

5.3. Execução das ações corporativas

5.3.1. Ações corporativas de desenvolvimento de pessoas nas modalidades Virtuais ou Híbridas

Várias iniciativas já se encontram em disponíveis na Anvisa e, como mostra o [gráfico 9](#) acima, a grande maioria dos cursos previstos no PDP foram direcionados para serem executados nas

modalidades virtuais ou híbridas, sendo o AVA Visa o espaço privilegiado para a realização da grande maioria delas.



Figura 15 – Página inicial do AVA Visa

As Unidades Organizacionais da Anvisa poderão desenvolver no AVA Visa os cursos corporativos previstos no PDP Anvisa 2022. Para isso, basta que um servidor seja indicado como “Gestor do curso” e se responsabilize pela atividade, que pode ser desenvolvida em parceria com um colega ou profissional externo. As solicitações da criação dos espaços das capacitações no AVA Visa poderão ser feitas na própria plataforma.

O desenvolvimento ou instrutoria dos cursos do AVA Visa podem ter custos subsidiados por Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), no caso de pagamento de servidores vinculados à administração pública federal, ou modalidades de contratações por inexigibilidade ou Termo de Execução Descentralizada (TED).

Veja [aqui](#) as orientações para a realização de cursos corporativos que estão disponíveis na intravisa.

5.3.2. Ações corporativas de desenvolvimento de pessoas na modalidade presencial

Com a amenização dos riscos da pandemia do coronavírus é esperado que algumas capacitações presenciais voltem a acontecer ao longo de 2022. Assim, alguns cursos corporativos poderão ser realizados, com ou sem custos, organizados pela própria Anvisa ou por instituições parceiras.

Estas também deverão ter o formulário de solicitação de cursos apresentados à Gedep. Se envolverem custos deverão ter processos de pagamento de GECC ou contratação instruídos e efetivados.

O AVA Visa poderá ser utilizado como suporte para inscrições, disponibilização de material e recursos instrucionais e emissão de certificados, quando for o caso.

Veja [aqui](#) as orientações para a realização de cursos corporativos que estão disponíveis na intravisa.

5.3.3. Iniciativas Corporativas com atividades já previstas para o ano de 2022

5.3.3.1. TED Anvisa/Fiocruz

Por meio da parceria conduzida pela UGP/GADIP foi possível o planejamento das ações que deveriam compor a META 1 - Desenvolvimento de capacidades no âmbito da regulação e da vigilância sanitária no âmbito do Projeto “Ações para o desenvolvimento da regulação e da vigilância Sanitária” – TED nº 001/2021 acordados entre a Anvisa e a Fiocruz. Assim, foi realizada uma pesquisa junto as Unidades Organizacionais da Anvisa para a coleta de propostas de ações com potencial de serem executadas pela Fiocruz nos anos de 2021, 2022 e 2023.

O resultado da pesquisa foi apresentado para a Fiocruz que está neste momento avaliando a capacidade operacional e orçamentária de realização de todas as ações propostas.

No entanto, duas ações já foram iniciadas: a o Curso de métodos comparativos em AIR e Epidemiologia fundamental de campo em ponto de entrada – GGPAF.

5.3.3.2. Ações no AVA Visa

Não é possível prever neste momento quantidade, objetivos e temas dos cursos a serem submetidos pelas Unidades Organizacionais da Anvisa a serem desenvolvidos para o AVA Visa. No entanto, como já revelamos acima, a expectativa é que a plataforma seja um importante espaço de desenvolvimento de pessoas da Anvisa. Por conta disso, para o ano de 2022 estão sendo preparadas diversas iniciativas de aprimoramento da plataforma a saber:

- Lançamento da “Página do servidor” com a concentração de informações, canais e ferramentas de solicitação de cursos, envio de certificados e outros que visam facilitar o acesso e experiência do servidor para a gestão da sua própria carreira;
- Disponibilização do “Guia do Participante” e do “Guia da Equipe de desenvolvimento no AVA Visa” e seus respectivos tutoriais para dar suporte ao usuário da plataforma;
- Implementação da Curadoria dos cursos disponibilizados no AVA Visa com o objetivo de aprimorá-los pedagógica e tecnologicamente, elevando a qualidade do ensino oferecido e da plataforma em geral;
- Desenvolvimento do “Módulo PDP Anvisa” no AVA Visa com o objetivo integrar as ações em um mesmo espaço, favorecendo assim a gestão de desenvolvimento de pessoas da Anvisa;
- Implementação do recurso de extração de relatórios gerenciais dos cursos oferecidos no AVA Visa permitindo o cruzamento e análise de dados que possam dar suporte à gestão das Unidades Organizacionais.

Não menos importante, estão previstos também, para serem executados 5 cursos, sendo para os seguintes usuários do AVA Visa – Outros profissionais de Saúde e áreas afins. Profissional do setor regulado e cidadão.

5.3.3.3. Ações corporativas a serem desenvolvidas pela GGPES

No planejamento do PDP Anvisa 2022 a GGPES previu ações que objetivam atender a demandas apresentadas pelas UOrgs e desenvolver competências no âmbito dos programas que compõem a Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa, notadamente os Programas de formação de instrutores e de Desenvolvimento Gerencial. Além desses, está previsto ainda orçamento para o Programa de Idiomas.

A maior parte das ações serão realizadas por meio da Parceria com ENAP.

| GERENCIA-GERAL OU EQUIVALENTE | ORG | COMPETÊNCIAS | MACROPROCESSO NIVEL 1 DA CADEIA DE VALOR DA ANVISA | MACROPROCESSO NIVEL 2 DA CADEIA DE VALOR DA ANVISA | TITULO DA AÇÃO | FORMA DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO | PROGRAMA DA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA ANVISA |
|-------------------------------|-------|---|--|--|---|----------------------------------|---|
| GGPES | GEDEP | Estruturar cursos corporativos de curta, média e longa duração, com base nos temas definidos como prioritários, nas competências técnicas ou comportamentais a serem desenvolvidas, observando o projeto político-pedagógico da Anvisa. | GESTÃO | Gestão de Pessoas | TRILHA DE DESIGN INSTRUCIONAL | CORPORATIVA | Programa de Formação de Instrutores |
| GGPES | GEDEP | Estruturar cursos corporativos de curta, média e longa duração, com base nos temas definidos como prioritários, nas competências técnicas ou comportamentais a serem desenvolvidas, observando o projeto político-pedagógico da Anvisa. | GESTÃO | Gestão de Pessoas | TRILHA DE FORMAÇÃO DE INSTRUTORES | CORPORATIVA | Programa de Formação de Instrutores |
| GGPES | GEDEP | Gerir o desempenho dos servidores, contribuindo para o alcance dos objetivos. | GESTÃO | Gestão Estratégica e Desempenho Institucional | LIDERANÇA COMO ESSÊNCIA DE GESTÃO | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GEDEP | Gerir o desempenho dos servidores, contribuindo para o alcance dos objetivos. | GESTÃO | Gestão Estratégica e Desempenho Institucional | LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPES | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GEDEP | Gerir o desempenho dos servidores, contribuindo para o alcance dos objetivos. | GESTÃO | Gestão Estratégica e Desempenho Institucional | DESENVOLVENDO TIMES DE ALTA PERFORMANCE | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GEDEP | Gerir o desempenho dos servidores, contribuindo para o alcance dos objetivos. | GESTÃO | Gestão Estratégica e Desempenho Institucional | LIDERANÇA PÚBLICA EM TEMPOS DE CRISE | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GEDEP | Identificar e analisar os próprios sentimentos e atitudes e gerir bem as emoções dentro de si, de maneira a alcançar auto direção e automotivação para se comportar e executar o que precisa de maneira efetiva e eficiente | GESTÃO | Gestão de Pessoas | Gestão Pessoal - Base da Liderança | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GEDEP | Gerir o desempenho dos servidores, contribuindo para o alcance dos objetivos. | GESTÃO | Gestão Estratégica e Desempenho Institucional | GESTÃO DE EQUIPES EM TRABALHO REMOTO | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GEDEP | Gerenciar as competências organizacionais e individuais para subsidiar as políticas e processos de gestão de pessoas da Anvisa. | GESTÃO | Gestão de Pessoas | Gestão por competencias | CORPORATIVA | Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento |
| GGPES | GEDEP | Manter-se atualizado sobre novas tendências em gestão de pessoas, a fim de promover melhorias contínuas nos processos de trabalho e nos serviços oferecidos. | GESTÃO | Gestão de Pessoas | PLURALIDADE E INCLUSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GEDEP | Transmitir e expressar ideias, pensamentos, emoções e informações diversas, de modo a garantir que o receptor apreenda os conteúdos em toda a sua plenitude, sem ruídos ou distorções | GESTÃO | Gestão de Pessoas | GESTÃO DE CONFLITOS E NEGOCIAÇÃO | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GEDEP | Transmitir e expressar ideias, pensamentos, emoções e informações diversas, de modo a garantir que o receptor apreenda os conteúdos em toda a sua plenitude, sem ruídos ou distorções | GESTÃO | Gestão de Pessoas | RELAÇÕES INTERPESSOAIS E FEEDBACK | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GEDEP | Transmitir e expressar ideias, pensamentos, emoções e informações diversas, de modo a garantir que o receptor apreenda os conteúdos em toda a sua plenitude, sem ruídos ou distorções | GESTÃO | Gestão de Pessoas | COMUNICAÇÃO VIOLENTA - BASES E APLICAÇÕES NA ERA DO TRABALHO REMOTO | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GEDEP | Transmitir e expressar ideias, pensamentos, emoções e informações diversas, de modo a garantir que o receptor apreenda os conteúdos em toda a sua plenitude, sem ruídos ou distorções | GESTÃO | Gestão de Pessoas | GESTÃO DO CONFLITO - UMA ABORDAGEM PRÁTICO VIVENCIAL | CORPORATIVA | Programa de Desenvolvimento Gerencial |
| GGPES | GGPES | Gerir dados, produzindo informações em gestão de pessoas para tomada de decisão | GESTÃO | Gestão da informação, Pesquisa e conhecimento | Curso de Excel Básico | CORPORATIVA | Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento |
| GGPES | GGPES | Gerir dados, produzindo informações em gestão de pessoas para tomada de decisão | GESTÃO | Gestão da informação, Pesquisa e conhecimento | Curso de Excel Intermediário | CORPORATIVA | Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento |
| GGPES | GGPES | Gerir dados, produzindo informações em gestão de pessoas para tomada de decisão | GESTÃO | Gestão da informação, Pesquisa e conhecimento | Lei Geral de Proteção de Dados | CORPORATIVA | Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento |

Quadro 10 - Ações corporativas a serem desenvolvidas pela GGPES

5.3.3.4. Ações Corporativas a serem realizadas pelas outras Uorgs da Anvisa

Diversas outras ações corporativas foram planejadas para serem organizadas e realizadas pelas Uorg para os servidores da Anvisa associadas aos seguintes macroprocessos de nível 2:

- Controle e Prestação de contas Institucional;
- Coordenação do SNVS; Gestão de processos Organizacionais;
- Registro, avaliação e regularização simplificada de produtos;
- Gestão da Agenda Regulatória; Ações de Pós-registro de produtos;
- Análise do Impacto Regulatório;
- Fiscalização e apuração da infração sanitária;
- Monitoramento de risco sanitário de produtos e serviços;
- Certificação de Boas práticas;
- Controle sanitário em comércio exterior e ambientes PAF e recintos alfandegados;
- Relações internacionais e articulação governamental.

As UOrgs que previram estas capacitações são: APLAN, ASNVS, CORET, GGREG, GGREG, CAJIS, GGFIS e GGPAF. As competências a serem desenvolvidas e as capacitações propostas podem ser verificadas na planilha do PDP Anvisa 2022.

O gráfico 5 mostra quais foram os macroprocessos mais recorrentes para as capacitações corporativas, dentre os mencionados acima.

5.4. Ações individuais de desenvolvimento de pessoas

Dentro do Programa Permanente de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento, grande parte das ações previstas no PDP 2022 referem-se a capacitações individuais, sendo que os temas mais recorrentes desta forma de ação (gráfico 6) estão inseridos no contexto do macroprocesso de gestão e governança, entendido como transversal a toda a Administração Pública Federal e passível de ser acolhido pela Enap.

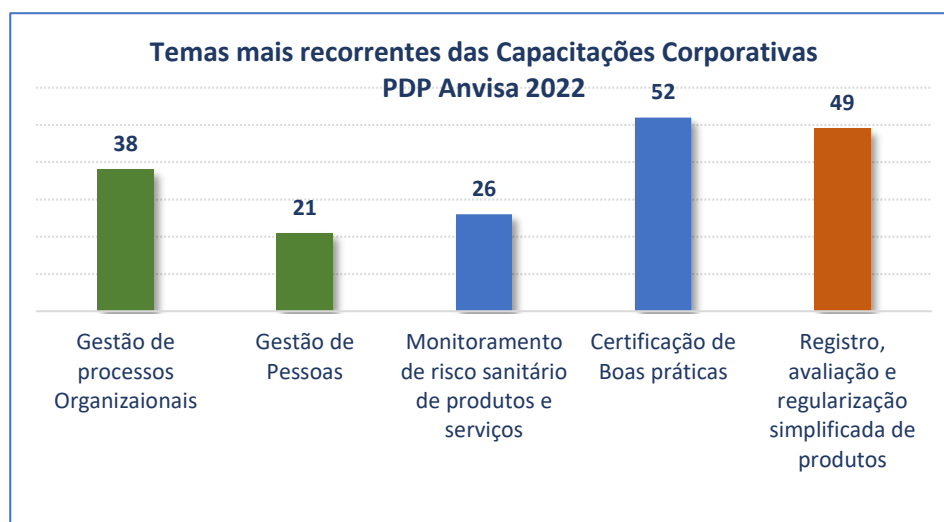


Gráfico 12 - Temas mais recorrentes das Capacitações Corporativas PDP Anvisa 2022

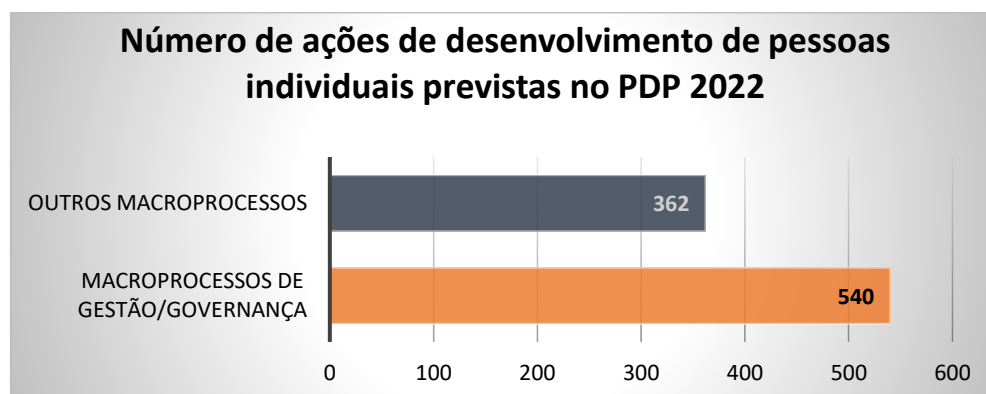


Gráfico 13 – Número de ações de desenvolvimento de pessoas individuais previstas no PDP Anvisa 2022

A participação de servidores da Anvisa nos cursos já ofertados pela ENAP tem um impacto positivo no orçamento da capacitação, nos permitindo direcionar os recursos para as ações que não poderão ser atendidas pelas escolas de governos.

6. ORÇAMENTO

Para o ano de 2022, o orçamento a ser dirigido para a Anvisa foi o mesmo do ano anterior, ou seja, 3.000.000,00 (três milhões de reais) aprovado pela Lei Orçamentária Anual (LOA).

Para fins desse documento, a proposição de divisão orçamentária foi baseada neste orçamento e na série histórica de execução das ações de desenvolvimento de pessoas da Anvisa.

Inicialmente a distribuição do orçamento previsto para 2022 é feita por programa da política de gestão de pessoas da Anvisa, conforme série histórica de execução e a demanda apresentada no PDP do ano vigente.

| PROGRAMAS | NOVA DISTRIBUIÇÃO ORÇAMENTARIA PDP 2022 | % |
|---|---|------|
| PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO, TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO | R\$ 1.700.000,00 | 57% |
| PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL | R\$ 800.000,00 | 27% |
| PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE INSTRUTORES | R\$ 50.000,00 | 2% |
| PROGRAMA DE IDIOMAS ESTRANGEIROS | R\$ 300.000,00 | 10% |
| PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO | R\$ 150.000,00 | 5% |
| | R\$ 3.000.000,00 | 100% |

Quadro 11 – Orçamento de capacitações por programa da política de desenvolvimento de pessoas da Anvisa – PDP Anvisa 2022

Em seguida, o valor do Programa Permanente de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento é dividido entre as ações individuais e corporativas.

Quando olhamos, de forma mais detalhada as capacitações dentro deste Programa, encontramos o total de 851 ações propostas, sendo 35% corporativas e 65% individuais.

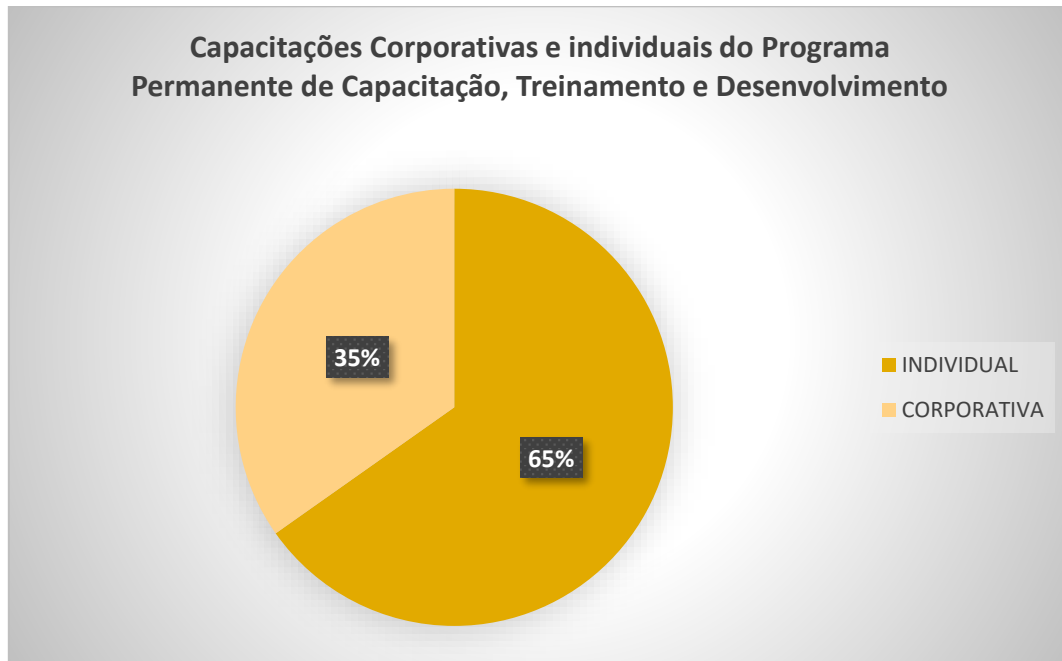


Gráfico 14 – Capacitações Corporativas e individuais do Programa Permanente de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento - PDP Anvisa 2022

O orçamento das ações de desenvolvimento de pessoas corporativas fica de posse da GGPEs para a realização das capacitações transversais a todos os servidores da Anvisa. Vale destacar que as UOrgs poderão solicitar a aprovação de realização de capacitações corporativas à Gedep, com ou sem custos, por meio do formulário disponível no AVA Visa.

A distribuição do orçamento para as capacitações individuais é feita por diretoria, Unidades equivalentes e Unidades Específicas e pode ser observada no quadro abaixo:

| DIRETORIA | AÇÕES INDIVIDUAIS PREVISTAS NO LND 2022 | | PROPOSTA DE DISTRIBUIÇÃO PARA AS AÇÕES INDIVIDUAIS PREVISTAS NO PDP ANVISA 2022 | | |
|--------------|---|-----------------------------|---|---|----------------------------------|
| | SERVIDORES A SEREM CAPACITADOS | CUSTO TOTAL ESTIMADO NO LND | SERVIDORES EM EXERCÍCIO | PREVISÃO DE SERVIDORES A SEREM CAPACITADOS CONFORME A PREVISÃO DA SÉRIE HISTÓRICA | TOTAL DO ORÇAMENTO POR DIRETORIA |
| Anvisa | 503 | R\$ 959.900,88 | 202 | 34 | R\$ 107.267,00 |
| SGCOL | 3 | R\$ 3.000,00 | 11 | 2 | R\$ 5.841,27 |
| GADIP | 66 | R\$ 110.800,00 | 179 | 30 | R\$ 95.053,43 |
| DIRE 2 | 100 | R\$ 168.818,80 | 239 | 41 | R\$ 126.914,91 |
| DIRE 3 | 227 | R\$ 736.054,30 | 163 | 28 | R\$ 86.557,03 |
| DIRE 4 | 68 | R\$ 164.180,00 | 175 | 30 | R\$ 92.929,33 |
| DIRE 5 | 69 | R\$ 461.606,00 | 637 | 108 | R\$ 338.262,76 |
| AUDITORIA | 36 | R\$ 12.000,00 | 10 | 2 | R\$ 5.310,25 |
| CORREGEDORIA | 0 | R\$ 52.500,00 | 11 | 2 | R\$ 5.841,27 |
| OUVIDORIA | 25 | R\$ 22.584,00 | 7 | 1 | R\$ 3.717,17 |
| PROCURADORIA | 35 | R\$ 16.800,00 | 28 | 5 | R\$ 14.868,69 |
| TOTAL | 1132 | R\$ 2.708.243,98 | 1662 | 283 | R\$ 882.563,11 |

Quadro 12 - Distribuição do orçamento para as capacitações individuais – PDP Anvisa 2022

A tabela acima foi elaborada considerando a série histórica que revela que a execução das capacitações individuais do PDP no ano é de cerca de 17% do total de servidores em exercício na Anvisa. Desta forma, o total estimado de servidores a serem capacitados individualmente no ano de 2022 seria de 283 servidores.

Tendo este número como referência, foi realizada a distribuição per capita do orçamento diretorias, Unidades equivalentes e Unidades Específicas, que pode ser observada na última coluna da tabela acima, utilizando como valor estimado individual de R\$ 3.717,17.

Recomendamos às diretorias e unidades específicas que observem este orçamento no momento da autorização das capacitações individuais.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados apresentados no quadro 1 sobre a priorização das competências a serem desenvolvidas em 2022, mostram que houve um avanço no processo de planejamento do PDP da Anvisa, o que se atribui ao amadurecimento da equipe Gedep para coordenação do trabalho e dos interlocutores na condução em suas respectivas áreas. Percebe-se uma previsão de ações de desenvolvimento das competências priorizadas mais realista, apesar de ultrapassar a teto do orçamento da Anvisa direcionado ao desenvolvimento de pessoas.

A distribuição das ações por macroprocessos da cadeia de valores da Anvisa aponta para os processos de trabalho onde se encontram os maiores “gaps” de conhecimento. Esta informação é de extrema relevância para a gestão da Anvisa, uma vez que permite visualizar as lacunas e buscar supri-las de forma tempestiva para atender as necessidades da sociedade. A demanda por ações de desenvolvimento voltados para a gestão, notadamente em “gestão de processos organizacionais” e “gestão de pessoas”, que são macroprocessos transversais a toda as unidades organizacionais, sejam finalísticas ou administrativas parecem apontar para a busca pelo desenvolvimento de competências que objetivam a qualificação de processos de trabalho visando a melhoria do desempenho funcional e institucional, bem como a melhoria da qualidade de vida do servidor.

Das ações finalísticas, o “Monitoramento de risco sanitário de produtos e serviços” no macroprocesso nível 1 “Monitoramento, fiscalização e controle sanitário”, e “Registro, avaliação e regularização simplificada de produtos” em “Regularização de produtos” foram os mais procurados, o que nos sugere um impacto do momento atual da pandemia que tem exigido respostas mais consistentes em tempos cada vez mais reduzidos, tanto em relação à ação da Anvisa em portos, aeroportos e fronteiras, quanto na disponibilização de produtos seguros e de qualidade. Não menos importantes, e também dentro destes macroprocessos, se situam os cursos que visam atender aos requisitos dos sistemas de qualidade aos quais a Anvisa tem se submetido, no anseio por excelência técnica científica e reconhecimento nacional e internacional.

A concentração de cursos corporativos no PDP 2022 também demonstra a intenção dos gestores e interlocutores em harmonizar processos e racionalizar custos.

Um ponto relevante identificado neste relatório é a previsão de capacitações virtuais (75%), sendo que a maioria delas deverão ser executadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem em Vigilância Sanitária – AVA Visa. Isto mostra o investimento acertado da GGPEs na criação e disponibilização da plataforma.

Por fim, lembramos que este relatório é um retrato do planejamento do PDP Anvisa 2022 e que poderá ter alterações ao longo do ano, uma vez que um dos princípios do planejamento do PDP é a dinamicidade e a adequação aos contextos.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anvisa, 2020. Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa 2020/2021. Acessível em https://anvisabr.sharepoint.com/sites/Pessoas/Documentos%20Compartilhados/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FPessoas%2FDocumentos%20Compartilhados%2FDesenvolvimento%20de%20Pessoas%2FPDP%2F2020%2E08%5FPDP%5F2020%2D2021%2Epdf&parent=%2Fsites%2FPessoas%2FDocumentos%20Compartilhados%2FDesenvolvimento%20de%20Pessoas%2FPDP&p=true&originalPath=aHR0cHM6Ly9hbnZpc2Fici5zaGFyZXBvaW50LmNvbS86Yjovcy9QZXNzb2FzL0VmZkpGcUllVHZKQXJKODIZNS1TWThrQlFKV29nSUNUV2VPejRTOEtqbVduSkE_cnRp bWU9Yl9PWV9nNnMyRWc

Ministério da Economia, 2021. GUIA PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS Com orientações sobre o Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento – ProcAND. Acessível em https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/guiaelaboracaopdp2022_20210624_versaofinal_comanexos.pdf

Ministério da Economia, 2020. MANIFESTAÇÃO TÉCNICA DOS PLANOS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2020-2021 – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.

Ministério da Economia, 2020. GUIA PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS. Acessível em <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/arquivos/guias/GuiaElaboracaoPDP2021VersoFinalcomanexos.pdf>

Ministério da Economia, 2020. GUIA DO USUÁRIO NOVA FUNCIONALIDADE DE REVISÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PORTAL SIPEC. Acessível em <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/arquivos/guiafuncionalidaderevisao-atualizado-maio-2020.pdf>