

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA



PLANO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO HUMANO

| PCDH 2018 - 2019 |

Copyright © 2018. Agência Nacional de Vigilância Sanitária.

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte. É vedada a impressão, distribuição, reprodução desta obra para fins comerciais sem a prévia e expressa anuência da Anvisa.

#### **DIRETOR-PRESIDENTE**

Jarbas Barbosa da Silva Júnior

#### **DIRETORES**

Alessandra Bastos Soares

Fernando Mendes Garcia Neto

Renato Alencar Porto

William Dib

#### **CHEFE DE GABINETE**

Leonardo Batista Paiva

#### **GERENTE GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS**

Aline Fernandes das Chagas

#### **GERENTE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

Webert Goncalves de Santana

#### **GERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

Anne Jéssica da Silva Melo

Camila Belo Alvarenga

Claudia Gonzaga de Oliveira

Gabrielle Pereira

Jéssica Moura Alves

Juliana Borges Pires

Luiz Augusto da Cruz

Matheus Augusto de Oliveira Ribeiro

Mirella Nayara Veras de Sousa

Paula de Jesus Nascimento

Tatiana Lima E Silva Rubino

Valeria Reis Teixeira

#### **PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

Paula Simões Silva

## APRESENTAÇÃO

O **Plano de Capacitação e Desenvolvimento Humano (PCDH)** da Agência Nacional de Vigilância Sanitária estabelece diretrizes para as ações de capacitação indicando os temas, prioridades, programas e metodologias a serem utilizados para o desenvolvimento profissional dos servidores, objetivando potencializar o seu desempenho e promovendo o alcance dos objetivos institucionais.

O Plano de Capacitação é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento instituída pelo Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, e fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade.

O PCDH fundamenta-se também nas premissas da gestão por competências e possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores. As ações de capacitação visam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos da Anvisa, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário dos serviços públicos prestados por esta importante Agência Reguladora.

Nesse sentido, a Gerência-Geral de Gestão de Pessoas, responsável pela educação corporativa da Agência apresenta o presente Plano, elaborado à luz das necessidades identificadas junto às Diretorias e suas áreas técnicas supervisionadas, bem como a partir da experiência adquirida na execução do Plano anterior, que também contou com parceria de outras áreas de gestão.

As ações previstas neste Plano serão executadas no período de 2018 a 2019, a fim de adequação ao ano orçamentário, e em consonância com os objetivos estratégicos vigentes.

## > OBJETIVO GERAL

Desenvolver, organizar e articular ações de capacitação para os servidores, com vistas ao aprimoramento das competências, imprescindíveis ao pleno cumprimento de suas atribuições e responsabilidades, proporcionando o atingimento dos objetivos institucionais da Anvisa, em consonância com o seu Planejamento Estratégico, sua Missão, Visão e Desafios, bem como com as entregas à sociedade.

Além disso, proporcionar o aproveitamento das expertises e conhecimento internos, por meio da utilização da Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC), como forma de valorização dos servidores e otimização dos recursos orçamentários.

## > OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar conhecimento aos servidores e publicidade sobre as ações e modalidades de capacitação passíveis de desenvolvimento no âmbito da Agência;
- Especificar os temas prioritários a serem tratados ao longo da vigência do Plano;
- Contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão;

## > PÚBLICO-ALVO

Todos os servidores públicos federais pertencentes ao quadro de pessoal da Anvisa, bem como os cedidos ou em exercício na Agência. Poderão participar, ainda, servidores públicos federais de outras agências ou órgãos, quando se tratar de capacitação realizada de forma conjunta, com vistas ao melhor aproveitamento dos recursos disponíveis.

Oportunidades de capacitação poderão ser destinadas a grupo específico de servidores, em função das competências a serem tratadas. Não obstante, esta informação constará da descrição dos programas tratados neste documento.

## > RESULTADOS ESPERADOS

- Capacitação, desenvolvimento e qualificação dos servidores, em nível técnico e gerencial;
- Engajamento dos servidores às diretrizes do Planejamento Estratégico vigente, para enfrentamento dos desafios e atingimento das metas;
- Publicidade, clareza e transparência quanto às ações de capacitação;
- Disponibilização de ações de capacitação de forma continuada;
- Priorização de ações em razão da relevância institucional;
- Aumento do número de unidades atendidas com demandas específicas;
- Maior produtividade com qualidade e eficiência nos serviços públicos prestados;

## > DESENVOLVIMENTO

As ações de Capacitação serão desenvolvidas e promovidas para fazer frente às necessidades das áreas, às necessidades individuais dos servidores, focando e instrumentando para o alto desempenho, e para o enfrentamento de situações não previstas, mas que tenham relevância para a consecução dos objetivos estratégicos da Agência. Para isso, as ações poderão se dar na modalidade presencial, semipresencial e a distância. As oportunidades poderão se apresentar das seguintes formas:

TIPO	DESCRIÇÃO
<b>Individual</b>	Oportunidade identificada no mercado pelos próprios servidores (cursos, palestras, workshops, oficinas, simpósios e congressos). O pedido deve ser aprovado pelas chefias e Diretor Supervisor, antes do envio à GGPEs. Se internacional, devem ser submetidas à deliberação pela DICOL.
<b>Setorial</b>	Oportunidade empreendida por qualquer área da Agência para tratar questões específicas de sua atuação. Pode ser contratada junto ao mercado, organizada pela própria área ou em parceria com outras instituições. O pedido é feito por meio de processo no SEI (formulário próprio) à GGPEs.
<b>Corporativa</b>	Capacitação organizada (contratada ou não) pela própria GGPEs, voltada a todas as carreiras e áreas de atuação, podendo ser de curta, média e longa duração.
<b>Programa de Idiomas</b>	Bolsa oferecida ao servidor como incentivo ao aprendizado de idiomas estrangeiros definidos pela Agência, em razão das relações com organismos internacionais, como o Espanhol, Inglês e Francês (pré-aprovados) ou outro de importância comprovada pela área em que o servidor atua e aprovado pelo Comitê de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas – CCDP. Após comprovação, o servidor é ressarcido até o limite de R\$ 3.600,00. Por edital anual.
<b>Programa de Pós-Graduação</b>	Incentivo à participação em cursos de especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado, com ou sem afastamento das atividades laborais, e também com ou sem custos. As oportunidades são identificadas pelos próprios servidores, ou organizadas pela GGPEs, e devem atender às linhas de pesquisa aprovadas pela Agência. Processo seletivo por meio de edital.

<b>Programa de Formação Aplicada</b>	Organizada pela GGPES por meio de parcerias. Os servidores visitam empresas do setor regulado, vivenciando o processo produtivo e refletindo sobre os impactos da regulação realizada pela Agência. Ao final da experiência, os servidores desenvolvem (em grupo) projetos de intervenção para melhoria ou simplificação de processos de trabalho da Anvisa.
<b>Licença para Capacitação</b>	Possibilidade de o servidor se afastar de suas atribuições, por até 90 dias, para se dedicar exclusivamente a tema de capacitação (previsto no Plano), podendo ser curso presencial, EAD, Estágio, língua estrangeira ou para escrever monografia/TCC. Solicitação individual, autorizada pelas chefias e Diretoria Supervisora.

A classificação das oportunidades, em razão do público a que se destinam no âmbito da Agência, se dará por meio de dois eixos de desenvolvimento: **Gestão e Técnico**. Os temas relacionados ao eixo **Gestão** são aqueles ligados aos processos e atividades administrativas que contribuem ou auxiliam na consecução das metas da Agência. Já os temas relacionados ao eixo **Técnico** são aqueles mais diretamente ligados aos assuntos finalísticos da Agência, ou seja, aos processos e atividades de registro, regulação, fiscalização e inspeção, dentre outros com relevância para as entregas e metas institucionais.

Essa classificação não está associada às carreiras do quadro de pessoal existente na Agência. Portanto, as capacitações classificadas em qualquer um dos eixos, poderão ser usufruídas por servidores de qualquer cargo, salvo nos casos em que, estrategicamente, houver necessidade dessa restrição.

Os temas que nortearão as ofertas de capacitação, bem como a análise das solicitações das áreas, foram construídos a partir da revisão dos apresentados no Plano anterior. Estes foram revisitados por meio de consulta dirigida às Diretorias e suas áreas supervisionadas, bem como a partir de reuniões realizadas pela GGPES com gestores para validação e levantamento de prioridades.

O Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT) resultou nas listas de temas de capacitação de importância para enfrentamento das lacunas nas unidades para os próximos dois anos e foram classificadas da seguinte forma:

- **Técnicos Específicos** – assuntos de interesse exclusivo para o desenvolvimento das atividades finalísticas;
- **Técnicos Gerais** – assuntos de interesse geral para o desenvolvimento das atividades finalísticas, ou não;
- **Gestão** – assuntos de interesse específico de unidades de desenvolvimento, de interesse geral dessas ou de demais unidades da Agência, em função dos processos ou atividades;
- **Inovação** – assuntos de interesse específico e geral das unidades da Agência.

As capacitações relacionadas aos assuntos de interesse específico serão promovidas, organizadas ou desenvolvidas em conjunto com as unidades demandantes/ interessadas. O levantamento de instituições de excelência, públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, e parceiros que ofereçam as oportunidades desejadas pelas unidades pode ser constante, mas a execução dependerá de cronograma a ser firmado junto à GGPEs em razão de sua capacidade de atendimento e do limite orçamentário.

<b>TEMAS: TÉCNICOS ESPECÍFICOS</b>	
1	Avaliação Clínica de Dispositivos Médicos
2	Avaliação da Qualidade de Serviços Sujeitos à Vigilância Sanitária
3	Avaliação de Resultados de Estudos Toxicológicos
4	Avaliação de Tecnologias de IFA
5	Avaliação de Tecnologias em Saúde
6	Avaliação em Saúde (ênfase em Vigilância Sanitária)
7	Bioestatística
8	Construção de Indicadores para Mensuração de Resultado Regulatório e Processo
9	Engenharia de Materiais
10	Epidemiologia Aplicada aos Serviços de Saúde
11	Estudo de Estabilidade
12	Estudos e Provas de Segurança e Eficácia
13	Gerenciamento de Equipamentos Médicos Hospitalares
14	Gerenciamento de Tecnologias de Serviço de Saúde
15	Gestão do Estoque Regulatório da Anvisa
16	Instrumentação Biomédica
17	Nanotecnologia (Aplicada a Produtos sob Vigilância Sanitária)
18	Norma ABNT NBR ISO 19011 (Diretrizes para Auditoria de Sistemas de Gestão)
19	Norma ABNT NBR ISO/IEC 17025 (Requisitos Gerais para a Competência de Laboratórios de Ensaio e Calibração)
20	Nutrição
21	Participação Social
22	Princípios das Boas Práticas de Laboratório da OCDE
23	Princípios de Boas Práticas Regulatórias e Fluxos de Regulamentação
24	Processos Produtivos Farmacêuticos e Tecnologias Farmacêuticas
25	Técnica Legislativa
26	Técnicas de Processamento e Cultivo Celular

<b>TEMAS: TÉCNICOS GERAIS</b>	
1	Análise de Impacto Regulatório
2	Análise Multicritério para Tomada de Decisão
3	Avaliação de Métodos Alternativos ao uso de animais em Petições de Registro de produtos sob Vigilância Sanitária
4	Boas Práticas de Fabricação

5	Boas Práticas Regulatórias
6	Controle de Qualidade Laboratorial de Produtos
7	Economia Comportamental
8	Gerenciamento, Análise e Comunicação de Risco
9	Metodologia de Análise e Solução de Problemas
10	Metodologia Standard Cost Model (SMC) ou Custo Padrão
11	Metodologias para Comparação do Impacto Regulatório
12	Pesquisa em Banco de Dados
13	Regulação

<b>TEMAS: GESTÃO</b>	
1	Administração Pública
2	Auditoria
3	Comunicação Pública
4	Contabilidade (aplicada ao Serviço Público)
5	Controle Interno
6	Direito Administrativo
7	Economia do Setor Público
8	Fiscalização de Contratos
9	Gestão de Base de Dados
10	Gestão do Desempenho
11	Gestão de Risco Corporativo
12	Gestão de Tecnologia da Informação
13	Gestão por Resultados
14	Governança
15	Licitação e Contratos
16	Logística
17	Monitoramento e Avaliação de Políticas, Programas e Projetos
18	Orçamento e Finanças
19	Planejamento
20	Processos Decisórios
21	Simplificação de Processos e Desburocratização
22	Sistema SEI
23	Sistemas da Administração Pública
24	Técnicas de Negociação e Facilitação
25	Termo de Referência



TEMAS: INOVAÇÃO	
1	Design Thinking, Design de Serviços e Design Sprint
2	Gestão da Inovação
3	Inteligência Analítica e Artificial
4	Machine Learning
5	Pesquisa Etnográfica

## > PROGRAMAS CORPORATIVOS

### |Eu regulador|

Esse programa passa a ser desenvolvido em parceria com a Gerência-Geral de Regulamentação e Boas Práticas Regulatórias (GGREG). O objetivo é proporcionar uma reflexão aos servidores da Anvisa acerca do seu papel de regulador e fortalecer a identidade institucional. Durante a vigência deste Plano, os temas prioritários para desenvolvimento da formação em nível geral são:

- Análise de impacto regulatório – conceitos gerais;
- Metodologia *Standard Cost Model (SCM)* ou custo padrão;
- Metodologia para comparação do impacto regulatório;
- Análise multicritério para a tomada de decisão;
- Metodologias de análise e solução de problemas;
- Economia comportamental.

Para o desenvolvimento dos servidores que atuam especificamente com o assunto regulação, os temas prioritários são:

- Regulamentação na Anvisa: Princípios de Boas Práticas Regulatórias e fluxos de regulamentação;
- Técnica legislativa: a prática e a visão da Anvisa;
- Gestão do estoque regulatório da Anvisa;
- Participação Social;
- Metodologia para facilitadores;
- Construção de indicadores para mensuração de resultado regulatório e processo.

Essas ações serão planejadas, programadas e desenvolvidas a partir de agenda construída pela GGPES e GGREG, após a aprovação do Plano.

É fundamental a criação de campanha de comunicação, em caráter permanente, que trabalhe a disseminação de informações, bem como a promoção de espaços para discussão sobre o tema, para reforçar a identidade de todo servidor da Agência sobre seu papel como agente regulador.

### |Capacita em Gestão|

O objetivo é fortalecer a gestão institucional da Anvisa, como forma de viabilizar o melhor aproveitamento dos recursos disponíveis, o aprimoramento dos processos de trabalho e o alcance de melhores resultados institucionais. Para isso é fundamental que os gestores sejam capacitados e instrumentados.

Propõe-se a manutenção do Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG). Resultados da última pesquisa de clima organizacional, realizada em 2017, apontaram melhorias em diversos pontos relacionados à liderança no âmbito da Agência, o que reforça a relevância do programa. Ainda assim é fundamental o apoio das diretorias para que os gestores de suas áreas de supervisão participem dessas oportunidades.

Entre os temas de gestão constantes do Plano serão priorizados:

- Comunicação pública;
- Gestão do Desempenho;
- Gestão da Inovação;
- Gestão por resultados;
- Monitoramento e avaliação de políticas, programas e projetos;
- Planejamento;
- Técnicas de negociação e facilitação.

Os temas relacionados à inovação serão programados, desenvolvidos e tratados em parceria com a Gerência-Geral de Gestão do Conhecimento, Informação e Pesquisa (GGCIP), por meio do Lab-iVisa e suas articulações com a rede de inovação do Governo Federal.

### |Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG)|

O Programa de Desenvolvimento Gerencial tem por objetivo capacitar servidores que desenvolvem ou pretendem desenvolver atividades de gestão, identificando os aspectos essenciais à gestão e a aplicação dos conteúdos aprendidos ao ambiente de trabalho. Pretende, ainda, desenvolver uma cultura empreendedora,

focada na gestão por resultados, na valorização e desenvolvimento de pessoas, no fortalecimento da integração interna e no incentivo à criatividade e inovação.

Com esse foco, serão tratados os seguintes temas relacionados à liderança:

- Identidade profissional do gestor;
- Funções do gestor;
- Estilos gerenciais e suas repercussões;
- Liderança situacional;
- Negociação e tomada de decisão;
- Motivação e significado do trabalho;
- Gestão do Tempo.

Para tratar o tema liderança, a GGPEs propõe a continuidade das ações específicas com a metodologia de desenvolvimento de liderança, baseada no desempenho – gerenciando o comportamento em organizações. Essa metodologia americana é amplamente utilizada em grandes multinacionais.

Na execução do Plano anterior foram alcançados os seguintes resultados:

- Duas turmas, com 65 participantes dentre servidores e gestores, do curso Governança para Resultados;
- Quatro módulos do programa de Desenvolvimento de Lideranças com 117 participantes capacitados dentre servidores e gestores, tendo sido realizadas:

I - 4 (quatro) turmas de Módulo 1

II - 4 (quatro) turmas de Módulo 2

III - 3 (três) turmas de Módulo 3

Já estão agendadas uma turma de Módulo 1 e uma de Módulo 4 para o segundo semestre de 2018, o que elevará o resultado para 130 participantes capacitados.

### | Expressar-se melhor |

Desenvolver a competência linguística, de modo a formar bons produtores de texto (oral e escrito), considerando a modalidade da língua culta e o contexto organizacional.

Serão priorizados os seguintes temas:

- Redação oficial;
- Técnica Legislativa;
- Redação web;
- Oratória.

## | Programa de Idiomas |

O Programa de Idiomas, já consolidado no âmbito da Agência, tem por objetivo qualificar o corpo técnico da Anvisa para o domínio de idiomas face às exigências crescentes do processo de globalização, inclusive no serviço público. A participação será regida por edital próprio.

## > CURSOS SETORIAIS

Além dos temas apresentados, as unidades identificaram outras necessidades de aprofundamento que deverão ser desenvolvidas conforme quadro a seguir. O levantamento das instituições que possam oferecer as oportunidades também será objeto de trabalho conjunto, a fim de viabilizar a sua consecução.

CURSO	ÁREA
Mestrado Profissional "Avaliação em Saúde"	APLAN
Mestrado Profissional "Regulação de Alimentos"	GGALI
Mestrado Profissional em Vigilância Sanitária	GGMED
Mestrado Profissional em "Saúde, Sociedade e Ambiente"	GGMED
Mestrado Profissional em Regulação	GGREG
Mestrado Profissional em Farmacologia Clínica – UFC*	DIMON

(\*) em execução

## > CAPACITAÇÕES INDIVIDUAIS

A execução do orçamento de capacitação de forma centralizada na GGPES para a modalidade individual, resultou na otimização dos recursos e na ampliação da participação aos servidores de todas as carreiras. Isso foi possível a partir da análise de mérito e da vinculação das solicitações às prioridades e lacunas de conhecimento previstas no Plano. Somado a isso, a preocupação das Diretorias em autorizar apenas os eventos com relevância no âmbito das áreas supervisionadas. Por essa razão, sugere-se a manutenção dessa forma de atuação para o período 2018/2019, respeitado o seguinte fluxo:

## | Capacitações Nacionais |

- Valor de inscrição abaixo de R\$ 8.000,00 e sem deslocamento: o processo deve ser tramitado para a GGPES com, no mínimo, 30 dias de antecedência da realização do evento;
- Valor de inscrição abaixo de R\$ 8.000,00 com deslocamento: o processo deve ser tramitado para a GGPES com, no mínimo, 45 dias de antecedência da realização do evento;

- Valor de inscrição acima de R\$ 8.000,00: o processo deve ser tramitado com, no mínimo, 60 dias de antecedência, pois nesses casos é necessário submetê-lo à Procuradoria;
- Apenas deslocamento: o processo deve ser enviado para a GGPES com, no mínimo, 30 dias da realização do evento.

**Obs.:** O limite de R\$ 8.000,00 corresponde à soma de todas as inscrições para um mesmo evento ou processo, e não ao valor individual de cada inscrição.

### **ÁREA REQUISITANTE**

- Servidor preenche o projeto básico (tipo de processo no SEI: Licitação: Inexigibilidade). Sem inscrição, o tipo de processo no SEI: Capacitação Individual;
- Hierarquia aprova. Por solicitação do Diretor-Presidente, todos os pedidos de capacitação deverão ter o “de acordo” do diretor da área.

### **GGPES**

- Avalia a proposta, de acordo com o Plano de Capacitação e Desenvolvimento Humano e o limite orçamentário;
- Registra a solicitação para acompanhamento, controle e para fins de relatórios;
- Encaminha processo à Gefic (pagamento de inscrição).

### **GEFIC**

- Efetua os procedimentos de pagamento;
- Remete o processo à área requisitante.

## | Capacitações Internacionais |

- O processo deve ser tramitado para a GGPES com, no mínimo, 60 dias de antecedência da realização do evento.

### **ÁREA REQUISITANTE**

- Servidor preenche o projeto básico (tipo de processo no SEI: Licitação: Inexigibilidade). Sem inscrição, o tipo de processo no SEI: Capacitação Individual;
- Hierarquia aprova. Por solicitação do Diretor-Presidente, todos os pedidos de capacitação deverão ter o “de acordo” do diretor da área.

### **GGPES**

- Avalia a proposta, de acordo com o Plano de Capacitação e Desenvolvimento Humano e limite orçamentário,
- Registra a solicitação para acompanhamento, controle e para fins de relatórios;

- Faz despacho no processo sobre a disponibilidade orçamentária e encaminha à Diges.

#### **DIGES**

- Avalia a solicitação e pauta na Dicol.

#### **DICOL**

- Avalia e delibera sobre a capacitação e o afastamento do servidor. No caso de aprovação, o processo é devolvido a área requisitante.

#### **ÁREA REQUISITANTE**

- Encaminha processo à Gefic para os procedimentos de pagamento, quando houver inscrição a ser paga;
- Inicia os procedimentos para diárias e passagens (PCDP).

### > PÓS-GRADUAÇÃO

Considerando a destinação de recursos do orçamento de capacitação para esse programa, a Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (Gedep/GGPES) publicará, à luz da Portaria específica vigente, editais com vistas à apresentação de solicitações de Pós-Graduação pelos servidores.

Para o segundo semestre de 2018 encontra-se em andamento o Edital nº 25/2018, cujo prazo de validade foi estabelecido em 6 meses, tendo em vista o encerramento do processo de revisão da Portaria Nº 1.974/2014 no mês de maio.

### > ORGANIZAÇÃO DO ORÇAMENTO

Para execução do presente Plano, serão utilizados os recursos do orçamento de capacitação (Plano Interno específico da GGPES), no total de R\$ 2.500.000,00 (dois milhões e quinhentos mil reais), previsto para o exercício de 2018, conforme programação a seguir. Não obstante, para ampliação das possibilidades e aproveitamento de oportunidades, sempre que possível, a GGPES buscará parcerias ou integrará projetos, com financiamentos próprios, a fim de otimizar o orçamento disponível e as ofertas de treinamento.

Considerando o fim da execução do Plano anterior em junho de 2018, parte do orçamento de capacitação previsto para o mesmo exercício já tem destinação, considerando:

- A programação de diárias e passagens, conforme média histórica;
- Programa de Idiomas (edital 2018);
- Ações iniciadas em 2017 com reflexos orçamentários em 2018;
- Pós-graduações aprovadas em 2017;
- As capacitações individuais autorizadas antes da aprovação do presente Plano.

Tabela com a organização do orçamento para o exercício 2018:

Eventos	Participação Orçamento	Diárias e Passagens	Outros serviços de terceiros	Valor Total
Capacitações Individuais	38,90%	460.000,00	512.500,00	972.500,00
Cursos Setoriais	4,10%	102.500,00	0	102.500,00
Programa de Formação Aplicada	3,40%	85.000,00	0	85.000,00
Programa de Idiomas	13,20%	0	330.000,00	330.000,00
Programa de Desenvolvimento Gerencial (FDC)	16,80%	0	420.000,00	420.000,00
Pós-graduação Individual	4,00%	0	100.000,00	100.000,00
Pós-Graduação Corporativa (UFC)	14,20%	0	355.000,00	355.000,00
Cursos Corporativos por GECC	5,40%	0	135.000,00	135.000,00
<b>T O T A L</b>	<b>100%</b>	<b>647.500,00</b>	<b>1.852.500,00</b>	<b>2.500.000,00</b>

A vigência do Plano anterior para dois anos se mostrou muito eficiente, pois contribuiu para uma programação com mais prazo para cumprimento das formalidades voltadas à contratação de prestação de serviços (nos casos dos parceiros), bem como para o desenvolvimento de oportunidades de capacitação de forma mais espaçada, permitindo o acesso a um maior número de servidores. Exemplo disso foi a existência de lista de espera para quase todas as turmas em eventos corporativos realizados pela GGPEs.

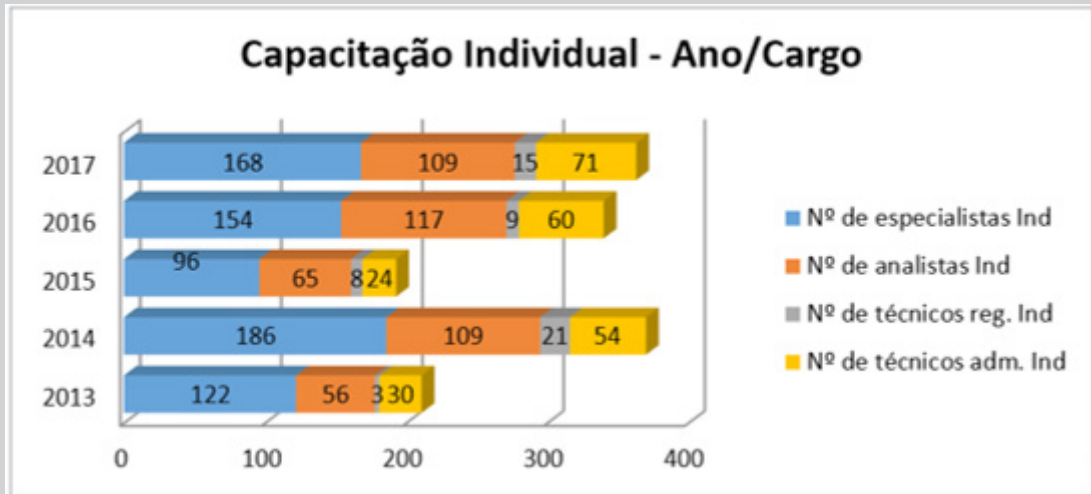
No entanto, para não haver sobreposição e tornar mais fácil a programação dos recursos, o novo Plano aprovado pela DICOL na ROI 005.2018 de 05/06/2018 deve vigorar pelo período de julho de 2018 a dezembro de 2019, ou até a aprovação do próximo, a fim de se adequar ao ano orçamentário. Nos seguintes, o prazo de dois anos será retomado.

## > HISTÓRICO DE EXECUÇÃO

A fim de ilustrar a aplicação dos recursos de capacitação nos últimos cinco anos, apresenta-se os dados a seguir. Até 2016 o teto orçamentário era de 2,2 milhões, sendo ampliado para 2,5 milhões em 2017 em razão da plena execução.

EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA			SERVIDORES CAPACITADOS
ANO	REALIZADO	%	
2013	R\$ 1.079.135,59	49,05	1.556
2014	R\$ 1.523.460,34	69,25	1.279
2015	R\$ 1.395.143,51	79,72	610
2016	R\$ 2.200.000,00	100	1.512
2017	R\$ 2.500.000,00	100	2.257 <sup>1</sup>

(<sup>1</sup>) 1004 capacitações na modalidade EAD





## > CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretende-se sistematizar o acompanhamento dos resultados das capacitações não só em relação à reação, ou seja, medir a satisfação no encerramento dos eventos, mas também o impacto para os servidores após o retorno às suas atividades.

Considerando a implantação do novo modelo de avaliação de desempenho, instituído pela Portaria nº 03/2018, novas necessidades de capacitação poderão ser identificadas a partir dos resultados encaminhados à GGPES, servindo de insumo para o Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT) do próximo Plano. Neste novo modelo de avaliação, as competências comportamentais e gerenciais serão avaliadas, permitindo a verificação daquelas que necessitam ser mais trabalhadas por meio de capacitações.

**Webert Gonçalves de Santana**

Gerente – GEDEP

**Aline Fernandes das Chagas**

Gerente-Geral da GGPES

# ANEXOS

## EXTRATO DE DELIBERAÇÃO DA DICOL

Conforme decisão da Diretoria Colegiada em **Reunião Ordinária Interna – ROI 005/2018**, realizada no dia **05/06/2018**, informo:

Item deliberado: **6.3.1**

### II. ASSUNTOS DELIBERATIVOS DE REGULAÇÃO:

#### 6.3 Gestão de Pessoas:

##### 6.3.1

Relator: Jarbas Barbosa da Silva Junior

Novo Plano de Capacitação e Desenvolvimento Humano dos Servidores da Anvisa.

Área: GGPES

**- A Diretoria Colegiada tomou conhecimento da apresentação realizada pela Servidora Aline Fernandes das Chagas, Gerente-Geral de Gestão de Pessoas, e decidiu, por unanimidade, APROVAR o Novo Plano de Capacitação e Desenvolvimento Humano dos Servidores da Anvisa, acompanhando a posição do relator.**



Documento assinado eletronicamente por **Iliana Alves Canoff, Chefe da Secretaria Executiva da Diretoria Colegiada**, em 06/06/2018, às 14:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8539.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8539.htm).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.anvisa.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **0229629** e o código CRC **CB159F04**.



Gerência-Geral de Gestão de Pessoas – GGPES  
Gerência de Desenvolvimento de Pessoas - Gedep

# Plano de Capacitação e Desenvolvimento Humano dos Servidores da Anvisa 2018/2019

## PCDH

Brasília, Maio/2018





# Metodologia de Elaboração

PCDH – 2018/2019

## PCDH

**Gestão por Competências**

**Revisão do PACDH 2016/2018**

**Consultas**

Diretorias

Áreas

**Reuniões com gestores para validação**



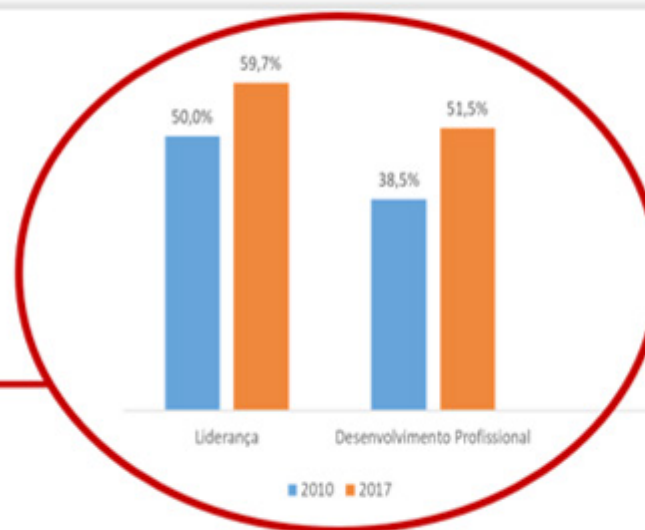


## Resultados

PCDH – 2016/2018

Estruturação sob a forma de Programas

Pesquisa de clima





## Lógica da construção

PCDH – 2018/2019

Ações mais estruturantes apesar do curto tempo (um ano e meio – Jul/2018 a Dez/2019)

Lógica de continuidade na formação do servidor (ações progressivas)

Oferta de Capacitação

Individuais

Setoriais

Corporativas

SOB DEMANDA

FOCO DO PCDH







## Principais estratégias

PCDH – 2018/2019

### EIXO TÉCNICO

Fortalecimento do tema  
“Regulação”

Criação do PFG

### EIXO GESTÃO







## Matriz de Capacitação

PCDH – 2018/2019

		NÍVEIS DE AÇÃO		
		MANTER	INCREMENTAR	INOVAR
NÍVEIS DE CONHECIMENTO	PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO	1 2	3 4	5 6
	TÉCNICO/ INSTRUMENTAL	7 8	9 10	11 12
	INTRODUTÓRIO	13 14	15 16	17 18

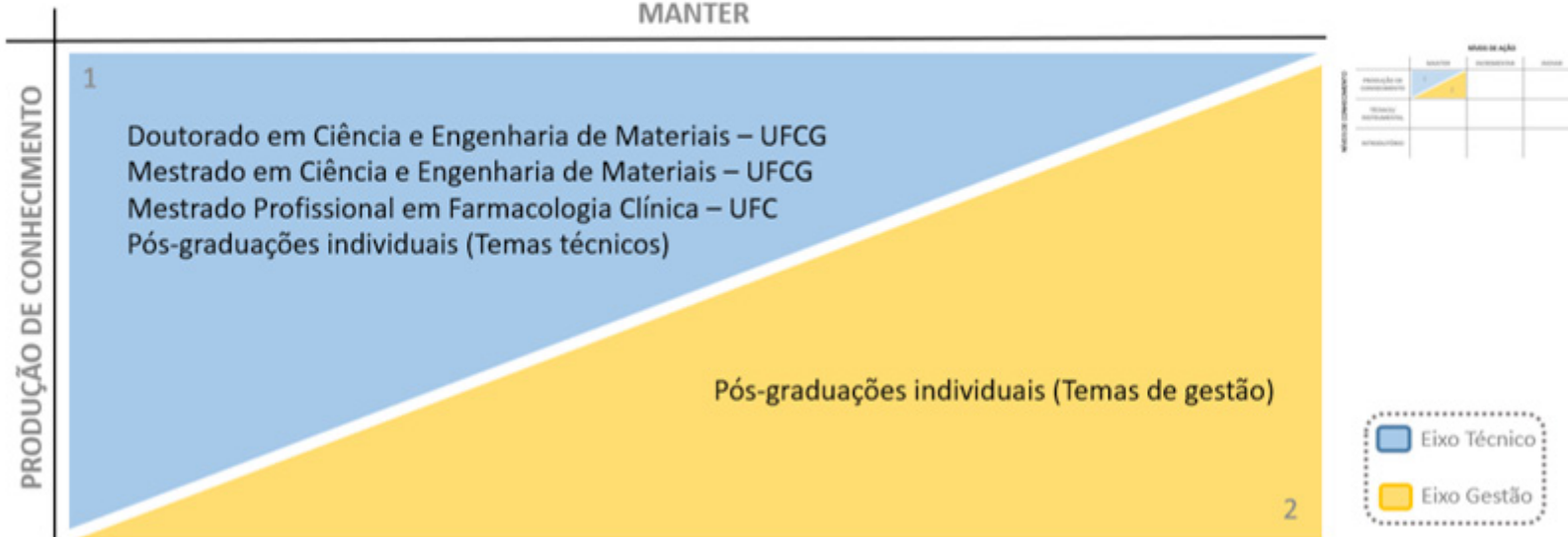
■ Eixo Técnico  
■ Eixo Gestão



# Matriz de Capacitação

PCDH – 2018/2019

MANTER



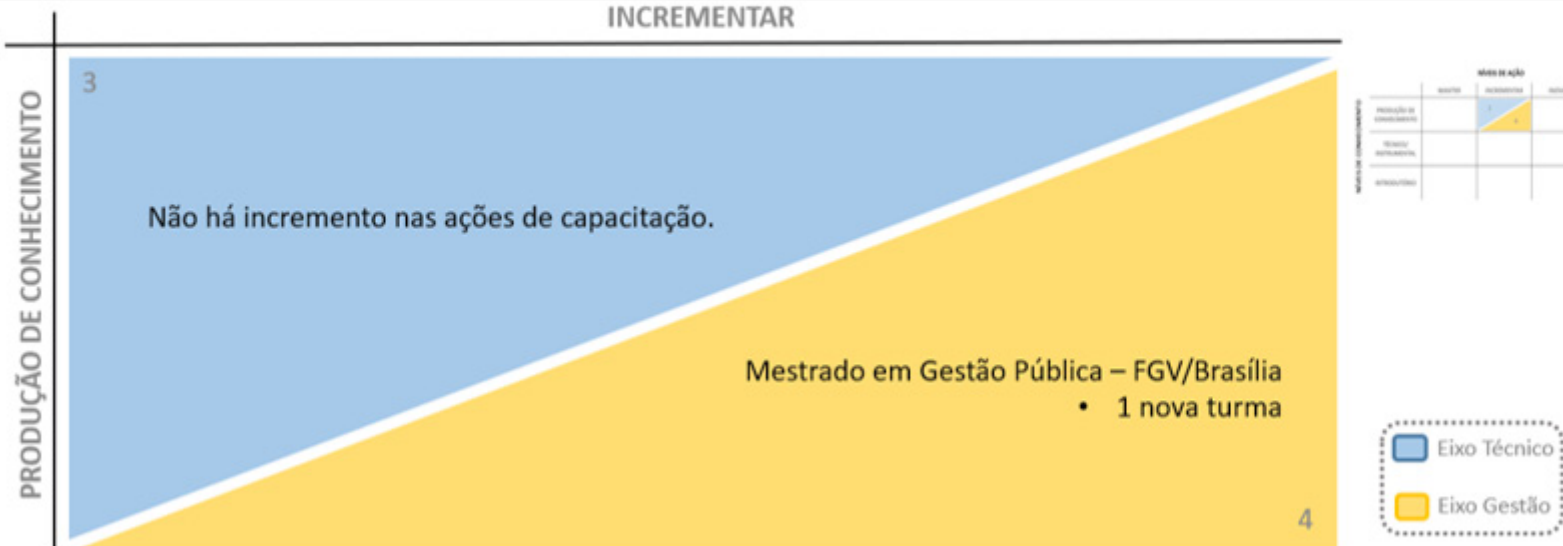
 **ANVISA**  
Agência Nacional de Vigilância Sanitária



# Matriz de Capacitação

PCDH – 2018/2019

INCREMENTAR



 **ANVISA**  
Agência Nacional de Vigilância Sanitária





# Matriz de Capacitação

PCDH – 2018/2019

MANTER

TÉCNICO / INSTRUMENTAL

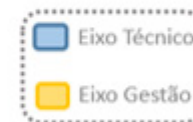
7

Programa de Formação Aplicada (PFA) – MBC  
Capacitações individuais (Temas técnicos)

Corporativos  
GECC  
Redação Web  
Técnica Legislativa/Redação de Normas  
Capacitações individuais (Temas de Gestão)

8

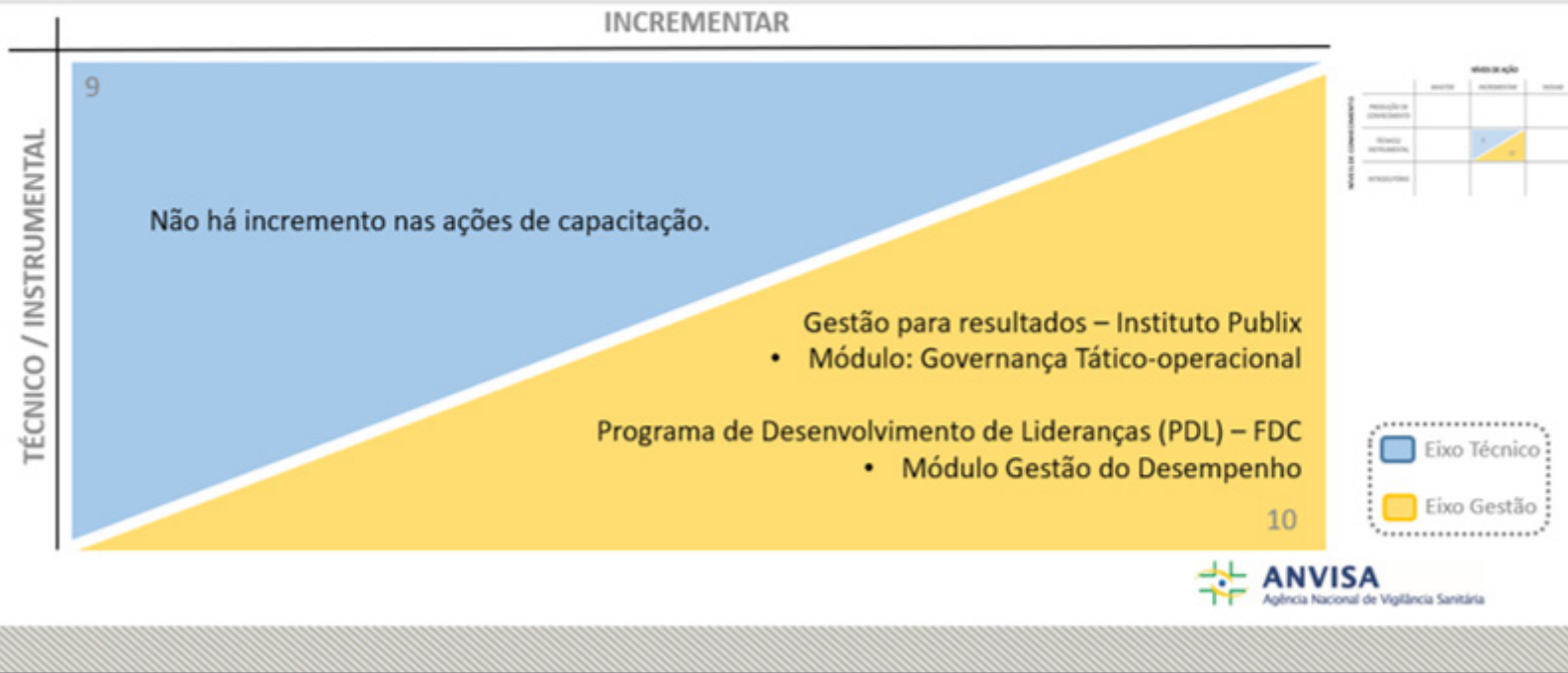
MATERIA DE CONHECIMENTO	Missão de		
	SAÚDE	REGULATÓRIA	REGULADA
PROTEÇÃO DE CONSUMIDORES			
REGULAMENTO			
REGULADA			





# Matriz de Capacitação

PCDH – 2018/2019



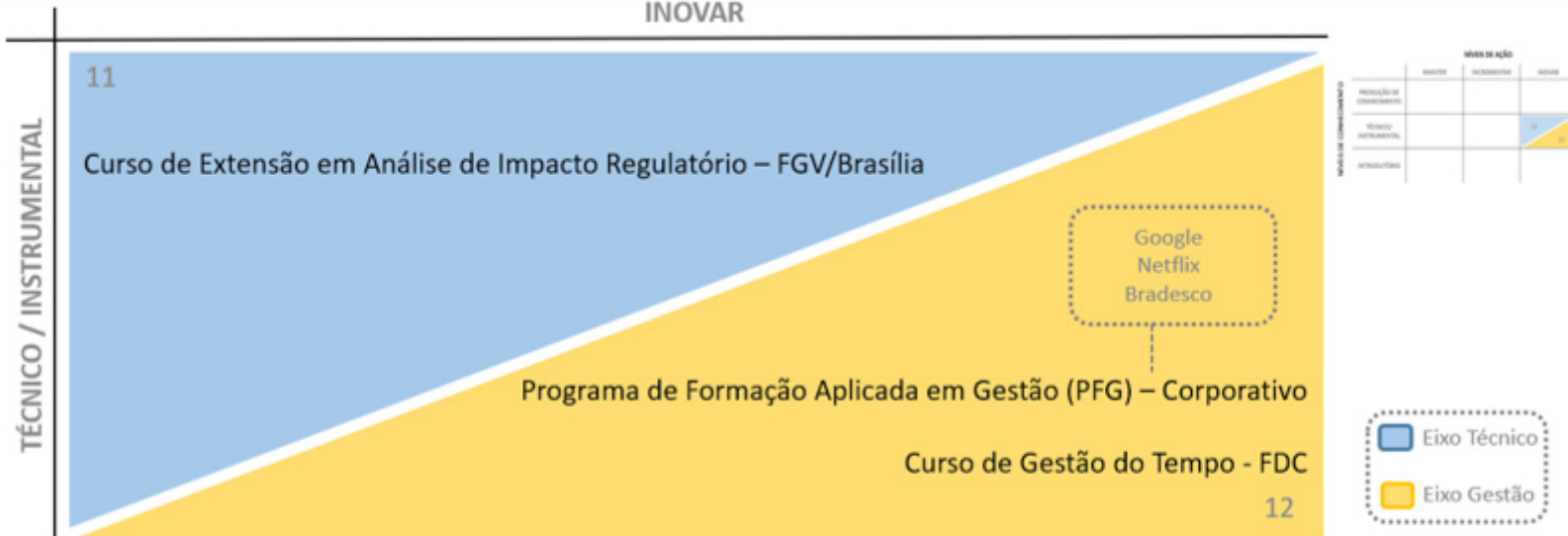




# Matriz de Capacitação

PCDH – 2018/2019

INOVAR

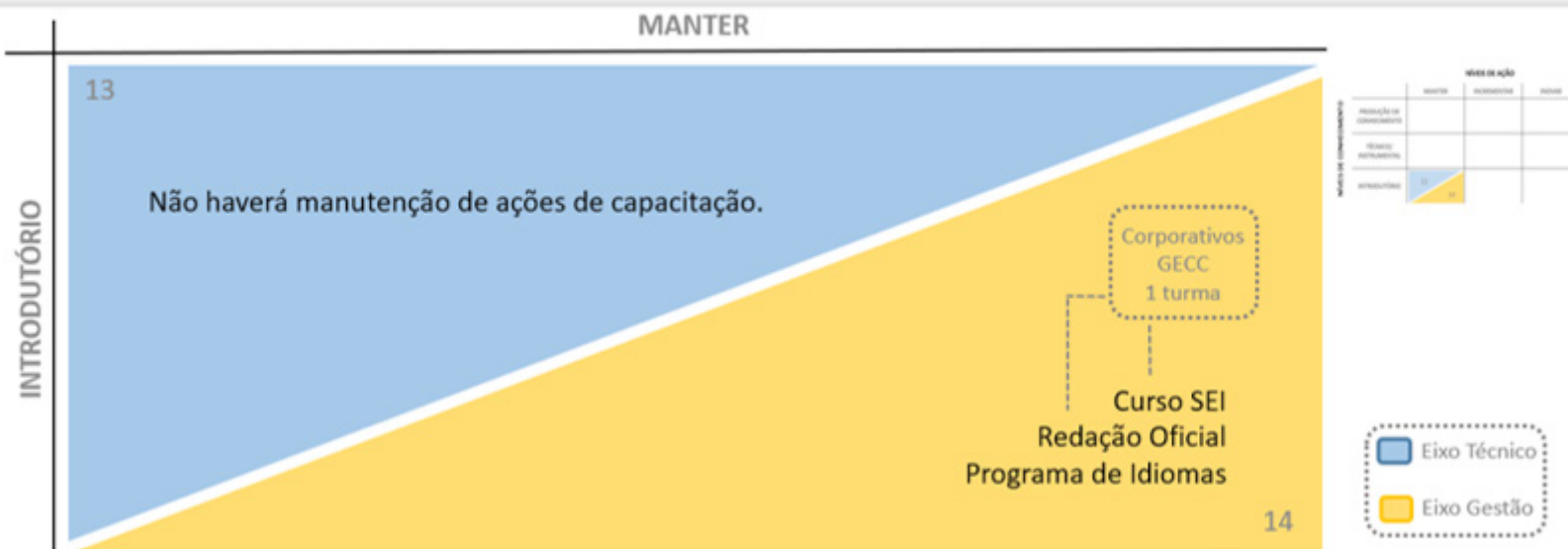


 **ANVISA**  
Agência Nacional de Vigilância Sanitária



# Matriz de Capacitação

PCDH – 2018/2019



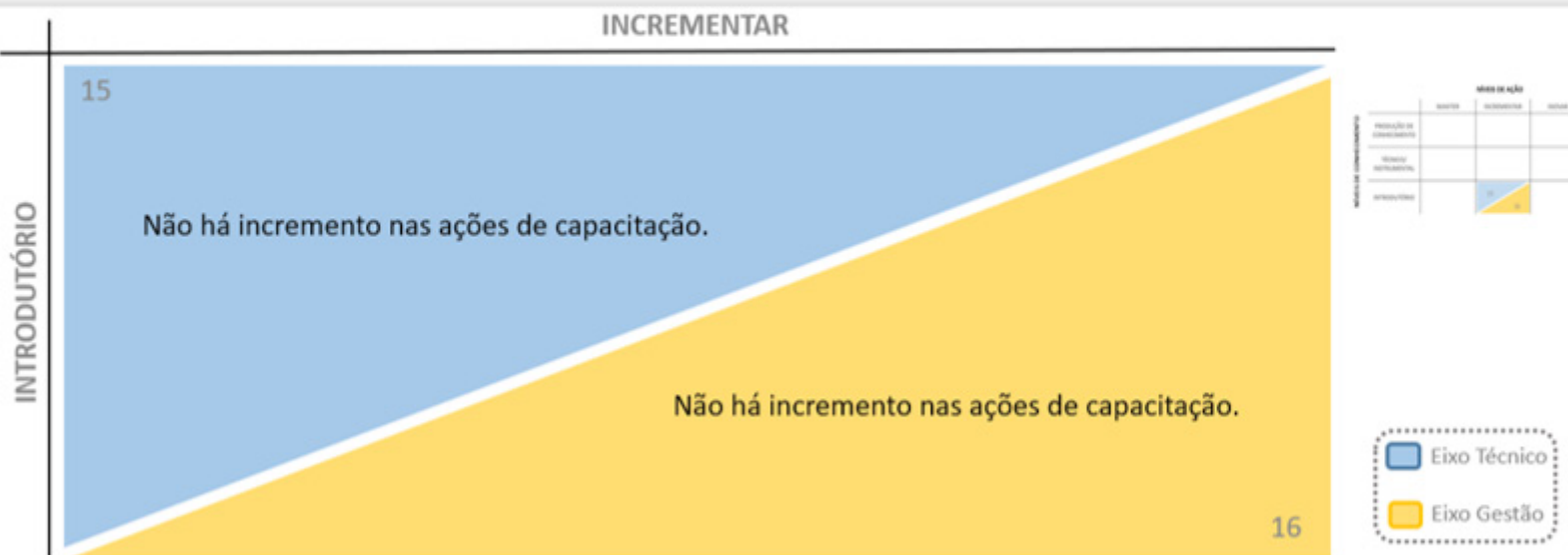
**ANVISA**  
Agência Nacional de Vigilância Sanitária





# Matriz de Capacitação

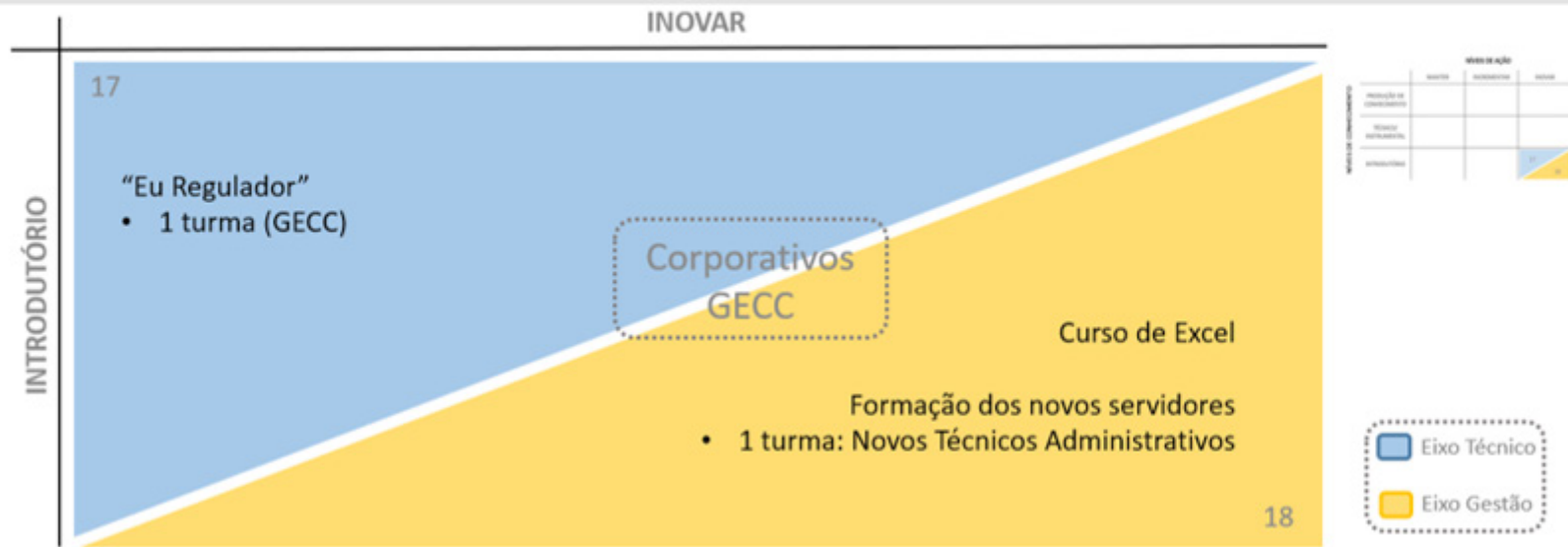
PCDH – 2018/2019





# Matriz de Capacitação

PCDH – 2018/2019



 **ANVISA**  
Agência Nacional de Vigilância Sanitária



## Contato

[gedep@anvisa.gov.br](mailto:gedep@anvisa.gov.br)

Agência Nacional de Vigilância Sanitária - Anvisa  
SIA Trecho 5 - Área especial 57 - Lote 200  
CEP: 71205-050  
Brasília - DF

[www.anvisa.gov.br](http://www.anvisa.gov.br)  
[www.twitter.com/anvisa\\_oficial](https://www.twitter.com/anvisa_oficial)  
Anvisa Atende: 0800-642-9782  
[ouvidoria@anvisa.gov.br](mailto:ouvidoria@anvisa.gov.br)



ANVISA  
Agência Nacional de Vigilância Sanitária

MINISTÉRIO DA  
SAÚDE

