

2023, levando em consideração os custos de todo o exercício de 2022.

ii. item 27 - O calendário previsto para a realização do certame depende, em alto grau, da data em que ocorrerá a autorização para a realização do concurso. Entretanto, podemos detalhar que a partir da autorização, a Agência procederá com as etapas de contratação da banca, realização do certame, solicitação de provimento e nomeação dos candidatos.

2. ANÁLISE

O Decreto n. 9.739, de 28 de março de 2019, que "estabelece as medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG" traz, em seu art. 1º, o conjunto de medidas que propiciem aos órgãos ou às entidades da administração pública federal a melhoria de suas condições de funcionamento, compreendidas as condições de caráter organizacional, e que lhes proporcionem melhor desempenho no exercício de suas competências institucionais, especialmente na execução dos programas do plano plurianual.

Dentre as medidas de fortalecimento da capacidade institucional tem-se a realização de concursos públicos e de provimento de cargos públicos. Assim, a proposta de realização de concurso público, por acarretar aumento de despesas, deve ser apresentada até o dia 31 de maio de cada ano, com vistas a compatibilização com o projeto de lei orçamentária anual para o exercício subsequente, nos termos do art. 4º do referido Decreto.

Desta feita, a GGPEs, por meio da Nota Técnica nº 7, explana a necessidade de recomposição da força de trabalho como se segue:

Com a edição da Lei nº 9.986/2000, que dispõe sobre a gestão de recursos humanos das Agências Reguladoras, criou-se o Quadro Específico da Anvisa, composto por servidores que se enquadravam no disposto no artigo 28 do citado excerto legal:

“Art. 28. Fica criado o Quadro de Pessoal Específico, integrado pelos servidores regidos pela Lei no 8.112, de 1990, que tenham sido redistribuídos para a ANVS por força de lei.

§ 1º O ingresso no Quadro de que trata o caput é restrito aos servidores que, em 31 de dezembro de 1998, estavam em exercício na extinta Secretaria de Vigilância Sanitária e nos postos portuários, aeroportuários e de fronteira, oriundos dos quadros de pessoal do Ministério da Saúde ou da Fundação Nacional de Saúde. (Vide Medida Provisória nº 304, de 2006) (Revogado pela Lei nº 11.357, de 2006).

§ 2º É vedada a redistribuição de servidores para a ANVS, podendo os servidores do Quadro de Pessoal Específico ser redistribuídos para outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal ou cedidos nos termos da legislação do Sistema Único de Saúde. (Vide Medida Provisória nº 304, de 2006) (Revogado pela Lei nº 11.357, de 2006).

§ 3º Excepcionalmente, para efeito da aplicação do disposto no § 1º do art. 19 desta Lei, no caso da ANVS, serão considerados apenas os cargos efetivos de nível superior integrantes do Quadro de Pessoal Específico de que trata o caput deste artigo. (Vide Medida Provisória nº 304, de 2006) (Revogado pela Lei nº 11.357, de 2006).”

Cumprir ser ressaltado que, tendo em vista o teor do § 2º do artigo 19 da Lei nº 9.986/2000, o Quadro Específico possui caráter temporário, ocasionando a extinção da vaga no caso de vacância.

Art. 19. Mediante lei, poderão ser criados Quadro de Pessoal Específico, destinado, exclusivamente, à absorção de servidores públicos federais regidos pela Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e Quadro de Pessoal em Extinção, destinado exclusivamente à absorção de empregados de empresas públicas federais liquidadas ou em processo de liquidação, regidos pelo regime celetista, que se encontrarem exercendo atividades a serem absorvidas pelas Agências.

[...]

§ 2º Os Quadros de que trata o caput deste artigo têm caráter temporário, extinguindo-se as vagas neles alocadas, à medida que ocorrerem vacâncias (grifo nosso).

Deve ser mencionado que, na sua grande maioria, os servidores integrantes do Quadro Específico da Anvisa vieram redistribuídos do quadro de servidores do Ministério da Saúde e da FUNASA, onde desempenhavam atividades na antiga Secretaria de Vigilância Sanitária, realizando, nos Estados, atividades de vigilância epidemiológica e de controle de vetores relativas a portos, aeroportos e fronteiras.

Atualmente, os servidores do Quadro Específico da Anvisa correspondem a 21,28% do quadro total de servidores da Agência, devendo ser lembrado que, uma vez que ocorrerem vacância nos citados cargos, estes deverão ser extintos, não podendo assim serem ocupados por outros servidores concursados.

A última autorização para concurso público na Anvisa ocorreu por meio da Portaria nº 114, de 15 de abril 2016, com objetivo de cumprir o Termo de Ajuste de Conduta firmado em 2006 entre a Anvisa e o Ministério do Público do Trabalho. Assim, naquele mesmo ano, a Anvisa realizou concurso público para provimento de 78 vagas para o cargo de Técnico Administrativo. É importante esclarecer que o prazo de vigência do concurso foi inicialmente prorrogado até 9 de março de 2021 e foi suspenso, a partir de 28/05/2020, devido a publicação da Lei Complementar n. 173/2020. Recentemente, com a publicação da Lei n. 14.314/2022, ficou estabelecida a data de 31/12/2021 para encerramento da suspensão do prazo. Deste modo, com a retomada de contagem do prazo a nova data de vigência do concurso seria 12 de outubro de 2022. Por essa razão, foi solicitada, ainda em 2021, a autorização para provimento adicional de 19 cargos, obedecendo o limite de 25% das vagas previstas no concurso, nos termos do art. 28 do Decreto n. 9.739/2019. Tal solicitação foi negada pelo Ministério da Economia, conforme motivos expostos no Ofício SEI n. 2311933/2021/ME (1711965).

Para os demais cargos o último concurso realizado ocorreu em 2013, com o provimento dos cargos ocorrido em 2014.

No que se refere às vagas originadas em razão de exoneração e vacância, cumpre mencionar inicialmente que a Lei. 10.871/2004, com redação dada pela Lei 12.857/2013, que cria as carreiras das Agências Reguladoras, outorga à Anvisa um quadro de cargos efetivos compostos de 810 (oitocentos e dez) Especialistas em Regulação e Vigilância Sanitária, 175 (cento e setenta e cinco) Analistas Administrativos, 100 (cem) Técnicos em Regulação de Vigilância Sanitária e 243 (duzentos e quarenta e três) Técnicos Administrativos, perfazendo um total de 1.328 cargos. Por outro lado, os servidores do Plano Especial de Cargos, previsto na Lei 9.986/2000 e, posteriormente, Lei 10.882/2004, e em extinção, totalizam atualmente 330 (trezentos e trinta) servidores.

A tabela abaixo demonstra a força de trabalho atual na Anvisa, vejamos:

Cargo	Vagas previstas em lei	Vagas ocupadas	Vagas desocupadas
Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária	810	767	43
Analista Administrativo	175	160	15
Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária	100	95	5
Técnico Administrativo	243	199	44
Plano especial de cargos	-	330	-
Totais	1.328	1.551	107

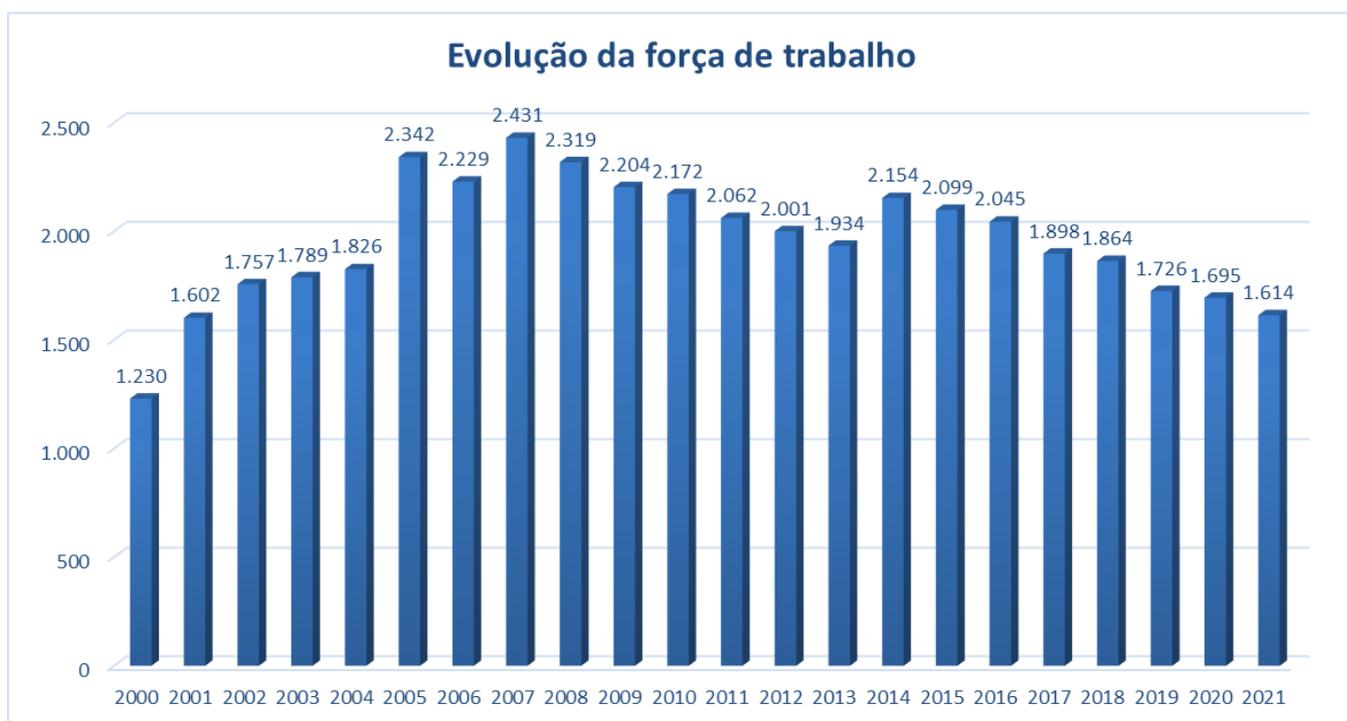
Fonte: Painel GGPEs

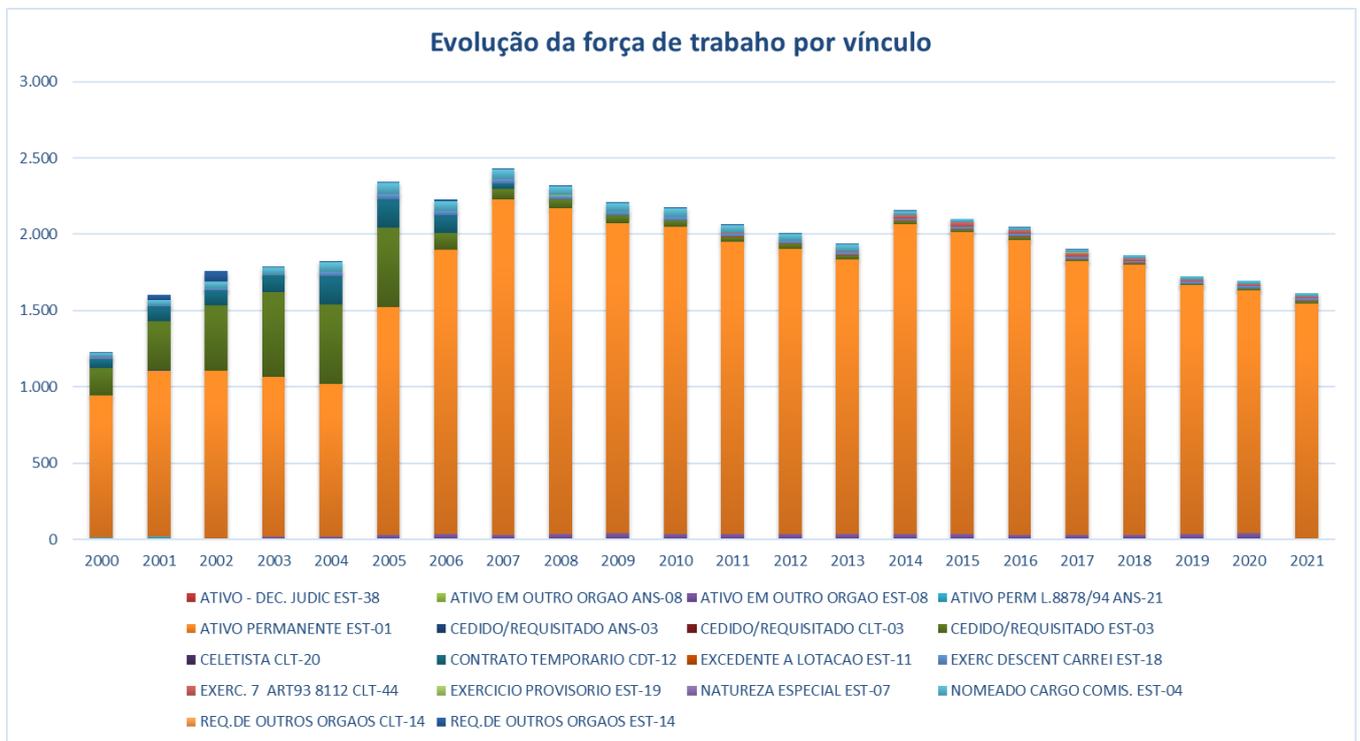
(<https://pbi.anvisa.gov.br/reports/powerbi/ANVISA/DIRE1/GGPES/RS%20Evolu%C3%A7%C3%A3o%20Qtd%20Servidores?rs:embed=true>)

Quanto ao Plano especial de cargos, como se trata de quadro em extinção, não há possibilidade de provimento dos cargos vagos. Não obstante, considerando a histórico da força de trabalho da Anvisa, percebe-se o enorme impacto das vacâncias desses cargos, visto que já representaram cerca de 70% do total de servidores em janeiro de 2007. Atualmente, cerca de 60% (sessenta por cento) dos servidores do Quadro Específico já recebem o abono de permanência, logo, já estão aptos a se aposentar.

Considerando a redução da força de trabalho em razão das aposentadorias já concedidas e a evolução da força de trabalho para os próximos anos, vislumbra-se importantes risco para o cumprimento de suas atribuições, caso não sejam adotados os procedimentos necessários para ocupação dos cargos vagos e criação de novos cargos em espaço razoável de tempo.

O quadro abaixo representa o histórico da força de trabalho da Anvisa ao longo dos anos desde sua criação:





Fonte: SIAPE

Destaca-se que em 2009, teve início o processo de construção do planejamento Estratégico da Anvisa, para os 10 anos seguintes (2010-2020), cujo principal objetivo foi promover o aperfeiçoamento da gestão da Agência, por meio da implantação de um processo de gestão estratégica, visando o cumprimento da sua missão institucional e o desenvolvimento de mecanismo que permitam planejar o seu futuro e estruturar-se para respostas efetivas aos seus diversos públicos e á sociedade em geral.

No Planejamento Estratégico, concluído em 2012, foram definidos Objetivos Estratégicos que correspondem ao que a organização decide realizar para cumprir com sua missão e atingir sua visão. Esses forma desdobrados em indicadores, metas, iniciativas e orçamentos específicos.

As novas demandas identificadas nos cenários do Planejamento Estratégico da Anvisa demonstraram um crescimento em volume e complexidade das atividades desempenhadas pela Agência. Considerando os programas do governo voltados para o crescimento econômico e industrial brasileiro, é fundamental uma postura proativa da Agência no apoio ao desenvolvimento do mercado regulado e no incremento do acesso á saúde para a sociedade brasileira.

Esses desafios e o fato de ser fundamental e requisito básico para a atuação estratégica da Agência a existência de efetivo adequado, a promoção da motivação e o desenvolvimento dos servidores dentro de uma política estruturada de gestão, levaram a Diretoria Colegiada a estabelecer três Objetivos Estratégicos relativos á gestão de pessoas:

a) **Disponer de dimensionamento de efetivo adequado, tendo por modelo de gestão por processo e por competências.**

b) Elevar a satisfação interna dos servidores por meio da efetiva aplicação de política de recursos humanos.

c) Implementar um programa de capacitação e desenvolvimento dos servidores em padrões similares com referências comparativos.

Associada aos Objetivos Estratégicos acima mencionados, cabe destacar a iniciativa Estratégica nº 2 - Implementação de Modelo de Gestão por Competências - que deu origem aos seguintes Planos de Ação:

a) Definição e estruturação do modelo de Gestão de Pessoas por competências;

b) Realização de Planejamento da Força de Trabalho.

Assim, por meio de consultoria especializada, no período de 2014 a 2016, foi realizado o mapeamento das competências organizacionais, comportamentais, gerenciais e técnicas da Anvisa, bem como o dimensionamento da força de trabalho, o qual concluiu pela necessidade, naquele momento, de 2.367 (dois mil trezentos e sessenta e sete) servidores efetivos, distribuídos da seguinte forma:

Cargo	Vagas previstas em lei	Necessidade Dimensionamento finalizado em 2016	Vagas ocupadas em 2022	Déficit
Especialista em Regulação	810	1.231	767	464
Analista Administrativo	175	220	160	60
Técnico em Regulação	100	501	95	406
Técnico Administrativo	243	415	199	216
Plano Especial de Cargos	-	-	330	-
Totais	1.328	2.367	1.551	1.146

Ainda que se considere que o dimensionamento realizado em 2016 possa estar desatualizado por ter havido alterações processuais de lá para cá, outros processos de trabalho foram contemplados e reforçados, prazos processuais mais rígidos foram impostos, de maneira que consideramos que o levantamento realizado em 2016 possa continuar sendo utilizado como parâmetro até que um novo dimensionamento possa ser realizado, nos termos da [Portaria MPDG n. 477/2017](#).

De toda forma, apenas como contraponto, se formos contabilizar todas as vagas que já tivemos instituídas por lei, teríamos as atuais 1.328 vagas da Lei 10.871/2004 e mais 1.310 vagas do quadro Específico. Ou seja, chegamos a ter 2.638 vagas. Nesse sentido, se formos usar como parâmetro a reposição das vagas que tivemos atribuídas por leis anteriores, nosso déficit hoje seria de 1087 pessoas.

Tomando-se por base outro parâmetro, se realizamos um levantamento histórico dos últimos 16 anos para identificar qual seria o número mínimo adequado para reposição, numa perspectiva de viabilidade na manutenção das atividades realizadas, a média de servidores desses últimos anos seria de 2.050 (arredondando). Esse seria portanto o quantitativo mínimo para garantir que a Anvisa reponha seus servidores no patamar médio dos últimos 16 anos.

Ainda sobre o déficit de força de trabalho enfrentado, vale mencionar que em decorrência do Planejamento Estratégico 2010/2020, foi realizada a reformulação da atuação da Anvisa em Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados - PAF, com a simplificação dos seus processos de trabalho e adotando novas resoluções e orientações de serviço, trazendo maior eficiência nas atividades desempenhadas pelas suas unidades de fiscalização.

Nessas unidades estão presente a maior parte dos servidores do plano especial de cargos, cuja maioria preenche os requisitos para aposentadoria. Recentemente, considerando a nova realidade apresentada pelo COVID-19, ficou demonstrado na prática a importância de se considerar a faixa etária dos servidores na definição dos quadros de PAF,

evidenciada pela dificuldade em compor as equipes de forma adequada ao enfrentamento da Pandemia. O que fez com que a unidade organizacional responsável por estas unidades descentralizadas, solicitasse um quantitativo de 110 (cento e dez) servidores para recomposição da força de trabalho (Processo SEI n. 25351.917970/2020-49).

Verifica-se então, que mesmo com o provimento dos cargos vagos do quadro efetivo, é necessária a adoção de procedimentos, com a devida urgência, para a criação de cargos efetivos para Anvisa, tendo em vista que o quantitativo de vagas atuais não é suficiente para suprir a necessidade de servidores das unidades localizadas na sede da Agência em Brasília, bem como de suas unidades nos Estados. Nesse sentido, reforçamos a necessidade de apoio ao Projeto de Lei Complementar 99/2015, em tramitação no Senado, que propõe a criação de 130 vagas de Especialista em Regulação, 20 vagas de Analista Administrativo e 30 vagas de Técnico em Regulação, com o objetivo, não de suprir a totalidade da necessidade existente, mas ao menos reduzir a possibilidade de um colapso do desempenho organizacional em risco.

Faz-se necessário compor o presente processo com as informações requeridas para a autorização de concurso público e criação de novas vagas, conforme estabelece o art. 6º do Decreto nº 9.739/2019, as quais estão descritas abaixo:

I - o perfil necessário aos candidatos para o desempenho das atividades do cargo - devem atender às atribuições dos cargos descritas na Lei 10.871/2004, com os requisitos mínimos a seguir:

Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária - Diploma de nível superior em áreas da saúde, exatas, humanas e sociais;

Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária - Diploma de nível médio;

Analista Administrativo - Diploma de nível superior em áreas de humanas, exatas e sociais;

Técnico Administrativo - Diploma de nível médio;

II - a descrição do processo de trabalho a ser desenvolvido pela força de trabalho pretendida e o impacto dessa força de trabalho no desempenho das atividades finalísticas do órgão ou da entidade - os processos de trabalho a ser desenvolvidos estão estabelecidos no Planejamento Estratégico 2020/2023, disponível em <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/acessoainformacao/acoeseprogramas/planejamento-estrategico/2020-2023/arquivos/plano-estrategico-2023> bem como as atribuições da Anvisa dispostas na Lei n. 9.782/1999.

III - a base de dados cadastral atualizada do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC e o número de vagas disponíveis em cada cargo público - a base de dados do SIAPE está atualizada.

IV - a evolução do quadro de pessoal nos últimos cinco anos, com movimentações, ingressos, desligamentos e aposentadorias e a estimativa de aposentadorias, por cargo, para os próximos cinco anos - Documentos SEI 1832167.

V - o quantitativo de servidores ou empregados cedidos e o número de cessões realizadas nos últimos cinco anos - Documento SEI 1832167.

VI - as descrições e os resultados dos principais indicadores estratégicos do órgão ou da entidade e dos objetivos e das metas definidos para fins de avaliação de desempenho institucional nos últimos três anos - Documento SEI 1805951.

VII - o nível de adoção dos componentes da Plataforma de Cidadania Digital e o percentual de serviços públicos digitais ofertados pelo órgão e pela entidade, nos termos do [art. 3º do Decreto nº 8.936, de 19 de dezembro de 2016](#) - Documento SEI 1817705.

VIII - a aderência à rede do Sistema de Gestão de Convênios e Contratos de

Repasse - Rede Siconv e a conformidade com os atos normativos editados pela Comissão Gestora do Siconv - Documento SEI 1801737.

IX - a adoção do sistema de processo eletrônico administrativo e de soluções informatizadas de contratações e gestão patrimonial, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do Sistema de Administração de Serviços Gerais - SISG - Documento SEI - 1801737.

X - a existência de plano anual de contratações, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do SISG - Documento SEI 1801737.

XI - a participação nas iniciativas de contratação de bens e serviços compartilhados ou centralizados conduzidas pela Central de Compras da Secretaria de Gestão da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia - Documento SEI 1801737.

XII - a quantidade de níveis hierárquicos e o quantitativo de profissionais por unidade administrativa em comparação com as orientações do órgão central do SIORG para elaboração de estruturas organizacionais - Documento SEI 1832167.

XIII - demonstração de que a solicitação ao órgão central do SIPEC referente à movimentação para composição da força de trabalho de que trata o [§ 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), foi inviável ou inócua - A Anvisa possui em seu quadro profissionais da Infraero para atividade de apoio administrativo e tem envidado esforços em ampliar essa força de trabalho. Entretanto, há dificuldade em encontrar interessados que possuem os perfis necessários. Adicionalmente, informa-se que as atividades desenvolvidas na instituição são finalísticas dos cargos das carreiras das Agências Reguladoras, conforme a Lei 10.871/2004 e exigem poder de polícia que não pode ser delegado a outras carreiras de natureza administrativa.

XIV - demonstração de que os serviços que justificam a realização do concurso público não podem ser prestados por meio da execução indireta de que trata o Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018 - Os serviços prestados pela Anvisa são de competência exclusiva dos cargos que compõem as carreiras da Agências Reguladoras e têm natureza típicas de Estado. A esse respeito a AGU se manifestou no âmbito do PARECER n. 00292/2021/CONJUR-MAPA/CGU/AGU.

A solicitação de realização de concurso público cabe a instância de deliberação máxima da Anvisa, conforme art. 14, §1º, da Lei nº 10.871/04. Assim, nos termos do art. 10 da Lei nº 9.782/99, bem como art. 6º, inciso I, alínea "c" do Regimento Interno da Anvisa, aprovado pela RDC n. 585, de 10/12/2021.

Por fim, cabe destacar as orientações contidas nos artigos 14 e 15, parágrafo único, da Instrução Normativa nº 2/2019, quanto ao peticionamento da solicitação:

Art. 14. Os órgãos ou entidades deverão encaminhar as solicitações de autorização de concursos públicos ao Ministério da Economia até 31 de maio de cada ano, com vistas à sua compatibilização com o projeto de lei orçamentária anual para o exercício subsequente.

Parágrafo único. As solicitações de que trata o caput deverão ser registradas pelo órgão solicitante e encaminhadas pelo respectivo órgão setorial do Sipec por meio do módulo Seleção de Pessoas do Sigepe.

Art. 15. As solicitações de autorização de concurso público deverão conter:

(...)

Parágrafo único. Ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 14, somente o ofício de que trata o inciso I do caput deverá ser peticionado eletronicamente via Sistema Eletrônico de Informações (SEI) ou expedido ao Ministério da Economia.

A Gedep propõe que se faça a solicitação de autorização para a realização de concurso público para as vagas existentes, conforme abaixo:

Cargo	Autorização concurso
Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária	43
Analista Administrativo	15
Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária	5
Técnico Administrativo	44
Total	107

Desta forma, tendo em vista a necessidade de recomposição da força de trabalho da Anvisa e a existência de cargos vagos do quadro efetivo da Agência, cujas carreiras estão previstas na lei n. 10.871/2004, propõe-se a solicitação de autorização para realização de concurso público para estes cargos.

1. **Voto**

Ante o exposto, voto FAVORÁVEL à solicitação de autorização para realização de concurso público para provimento de vagas existentes e desocupadas nos cargos de Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária (43), Analista Administrativo (15), Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária (5) e Técnico Administrativo (44).

Encaminhe-se para apreciação da Diretoria Colegiada da Anvisa por meio de Circuito Deliberativo.



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Barra Torres, Diretor-Presidente**, em 24/05/2022, às 12:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10543.htm.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.anvisa.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **1898847** e o código CRC **B9E9F464**.