

## VOTO Nº 145/2023/SEI/DIRETOR-PRESIDENTE/ANVISA

Processos nº:

25351.910529/2023-89

25351.908502/2023-26

Expediente nº **0377989/23-1**

Analisa solicitação de afastamento do país para participação em evento de capacitação intitulado "2023 OECD Global Anti-Corruption & Integrity Forum". Paris/França.

Área responsável: Gerência-Geral de Gestão de Pessoas (GGPES)

Relator: Antonio Barra Torres

### RELATÓRIO

1. Trata-se de afastamento do país para capacitação individual, com custeio de passagens, diárias e seguro viagem, dos servidores abaixo listados no evento denominado "**2023 OECD Global Anti-Corruption & Integrity Forum**", conforme requerimentos SEI 2326661, 2326661,2303084 e 2303161:

Matrícula	Servidor	Cargo Permanente	Cargo Comissionado	Lotação
1622170	Simone Saad Calil	Auditora Federal de Finanças e Controle	Assessora - CCT-IV	GADIP
1896085	Larissa Baldez Campos Meneghel	Técnico Administrativo	Assessora - CA 2	DIRE4 e Membro da Comissão de Ética da Anvisa
1491857	Luiz Augusto da Cruz	Analista Administrativo	-	CGTAI/GGCIP e Presidente da Comissão de Ética da Anvisa
1980441	Renata Meneses de Melo	Analista Administrativo	Coordenadora - CCT V	COLEC/GGPES e Membro da Comissão de Ética da Anvisa

2. A capacitação será organizada pela **Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)**, e está programada para o período de **24/05/2023 a 25/05/2023**, com a carga horária total de **17 horas**, na modalidade **presencial em Paris - França**, país onde se localiza a sede da OCDE.

3. Considerando o disposto no Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985, o afastamento se dará com ônus para a Anvisa, com a seguinte despesa estimada:

DESPESA ESTIMADA		
MODALIDADE	Presencial	
PI	23GGPES0010	
	Valor Unitário	Valor Total
Diárias	R\$ 8.000,00	R\$ 32.000,00
Passagens	R\$ 8.000,00	R\$ 32.000,00
Seguro viagem (em caso de viagem internacional)	R\$ 316,00	R\$ 1.264,00
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 16.316,00</b>	<b>R\$ 65.264,00</b>

## ANÁLISE

4. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) tem como um dos seus principais objetivos promover o desenvolvimento econômico e o bem-estar social, garantindo a transparência, a responsabilidade e a integridade na gestão pública.
5. Através de seus estudos e análises, a OECD desenvolve padrões e diretrizes internacionais para a promoção da integridade pública, incluindo a prevenção da corrupção e o fortalecimento das instituições públicas. A organização também trabalha em estreita colaboração com governos e outras partes interessadas para implementar políticas e práticas eficazes de integridade pública, além de realizar pesquisas e análises comparativas sobre os sistemas de integridade pública em diferentes países, permitindo uma avaliação das práticas e políticas em vigor e identificando possíveis melhorias e boas práticas a serem adotadas.
6. Ademais, a instituição publicou, em 2017, a OECD/LEGAL/0435 - RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO DA OCDE SOBRE INTEGRIDADE PÚBLICA, a partir da qual foi elaborado o Manual de Integridade Pública da OCDE, documentos que baseiam a atuação no Brasil quanto ao tema.
7. Desta forma, o Fórum é uma oportunidade de discutir, compartilhar experiências e reforçar a política de integridade dos países membros, reforçando a adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse **público** sobre os interesses privados no setor **público**.
8. O **Gabinete do Diretor-Presidente** tem como responsabilidade regimental a **gestão da integridade da Anvisa**, e a servidora Simone Saad Calil é a responsável pelo tema. Sua participação no Fórum Global Anticorrupção e Integridade da OCDE é uma oportunidade de trocar experiências e conhecer como o assunto vem sendo tratado em outros países e sob diversos aspectos.
9. Dessa forma, espera-se que a atuação da gestão de integridade interna seja reforçada e amadurecida com discussões sobre formas de se medirem os esforços de fortalecimento da integridade; estratégias para trabalharmos medidas anticorrupção com diversos parceiros - como sociedade e setor privado -; e tecnologias que podem ser utilizadas para avaliar os riscos para a integridade e adotar uma abordagem baseada em risco para medidas antifraude e corrupção.
10. Já a **Comissão de Ética da Anvisa (CEAnvisa)** integra o Sistema de **Gestão da Ética** e a Rede de Ética do Poder Executivo Federal. Os servidores indicados atuam, entre

outras atividades, no desenvolvimento de ações de promoção da conduta ética para os agentes públicos da Agência, necessitando, dessa forma, participar dos eventos que discutam ações de fortalecimento da gestão da ética, como forma de representar a CEAnvisa, atualizar os conhecimentos e melhor desenvolver seus trabalhos na gestão da ética na Agência.

11. Como resultados esperados podemos listar:

- I. aumento na maturidade da gestão de integridade da Agência, com o conhecimento e disseminação de melhores práticas sobre o tema. Além disso, novas ferramentas ou formas de trabalho podem ser implementadas a partir do conhecimento adquirido, resultando em ganho para toda a instituição;
- II. Atualização de conhecimentos na temática: "Integridade e combate à corrupção";
- III. Conhecimento de experiências que podem ser replicadas na gestão da ética da Anvisa;
- IV. Aperfeiçoamento das ferramentas de elaboração do Plano de Trabalho da CEAnvisa;
- V. Subsídios para avaliação e concessão de autorizações para o exercício de atividades privadas (prevenção de conflito de interesses).

12. De acordo com a Gerência de Desenvolvimento de Pessoas - GEDEP, a ação proposta tem aderência ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023, conforme as seguintes competências previstas:

**- GABINETE DO DIRETOR-PRESIDENTE: "realizar suas atividades profissionais de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da *res publica*", cujo resultado esperado é "desenvolver, estruturar e aperfeiçoar o programa de integridade da Agência".**

**- COMISSÃO DE ÉTICA DA ANVISA: "realizar ações de promoção da conduta ética".**

13. O Decreto nº 9.991/2019, legislação aplicável para fins de capacitação de servidores públicos federais, que "dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento" foi editado, dentre outros normativos legais, sob a ótica da **necessidade imperativa de investir em recursos humanos** para formar profissionais capacitados e atualizados para o desempenho de suas funções. Em seu art. 3º foram definidas as finalidades da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal para a consecução de seus objetivos institucionais, como se observa em seus parágrafos, *in verbis*:

Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

§ 1º O PDP deverá:

- I - alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;
- II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
- III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas,**

**vigentes e futuras;**

IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

**V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;**

VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

§ 2º A elaboração do **PDP** será precedida, preferencialmente, **por diagnóstico de competências**.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

14. Já a Instrução normativa n. 21/2021, que estabelece orientações aos órgãos do SIPEC quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da PNDP, conceitua a ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído a atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências. Ainda, estabelece como deve ser instruído o processo de afastamento, *in verbis*:

Art. 28. O processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações:

I - sobre a ação de desenvolvimento, deverá constar:

a) o local em que será realizada;

b) a carga horária prevista;

c) o período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;

d) a instituição promotora, quando houver;

e) as despesas para custeio previstas com inscrição e mensalidade relacionadas com a ação de desenvolvimento, se houver; e

f) as despesas para custeio previstas com diárias e passagens, se houver;

II - currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos;

III - justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;

IV - cópia do trecho do PDP do órgão ou entidade onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;

V - manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;

VI - manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;

VII - pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, conforme o caso;

VIII - anuência da autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, do órgão ou entidade; e

IX - publicação do ato de concessão do afastamento.

Parágrafo único. A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade poderá regulamentar procedimentos e informações complementares para os pedidos de afastamento.

15. Ademais, os procedimentos para afastamento do país e participação em missões internacionais pela Anvisa estão dispostos na Portaria nº 1.345/ANVISA, de 30 de julho de 2019, conforme segue:

Art. 4º Para solicitação de participação em missão internacional, modalidade Capacitação no Exterior, além do cumprimento das exigências e dos requisitos definidos em norma específica que trata sobre capacitação, são necessários:

I – indicação da forma como o servidor designado pretende disseminar o conhecimento adquirido na capacitação em sua unidade e em outras potencialmente interessadas;

II - envio do processo administrativo devidamente instruído à unidade de gestão de pessoas para manifestação acerca da pertinência e adequação do tema da capacitação às atividades do(s) servidor(es) designado(s) e da compatibilidade com o planejamento orçamentário de capacitação de servidores;

III – envio do processo administrativo à Coordenação de Missões Internacionais da Assessoria de Assuntos Internacionais (Comin/Ainte) para exame e providências a seu encargo; e

IV - submissão do processo ao Diretor responsável pela unidade de gestão de pessoas para avaliação e inclusão em pauta de deliberação da Diretoria Colegiada.

16. Ainda, na Anvisa a competência para autorizar o afastamento do país de servidor para a participação em missão internacional, em qualquer das modalidades, é da Diretoria Colegiada nos termos dos incisos X e XI do art. 11 do Decreto nº 3.029, de 16 de abril de 1999, e do Diretor Presidente, *ad referendum* da Diretoria Colegiada, nos termos do inciso IV do art. 13 do Decreto nº. 3.029, de 16 de abril de 1999.

17. Por fim, esclarecida a motivação da proposta, a relevância e os benefícios da participação no evento; e considerando que o processo está instruído com a documentação necessária, conforme estabelecido no art. 28 da Instrução Normativa n. 21/2021 e Portaria nº 1.345/ANVISA, de 30 de julho de 2019, com as devidas **aprovações** da capacitação pelas instâncias gestoras, prossiga-se à deliberação da Diretoria Colegiada.

## VOTO

Diante do exposto, considerando a relevância do tema da ação de capacitação, voto pela **APROVAÇÃO** do afastamento dos servidores Simone Saad Calil, Larissa Baldez Campos Meneghel, Luiz Augusto da Cruz e Renata Meneses de Melo para participação no evento "2023 OECD Global Anti-Corruption & Integrity Forum", que ocorrerá nos dias 24 e 25 de maio de 2023, em Paris, França.



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Barra Torres, Diretor-Presidente**, em 14/04/2023, às 16:43, 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](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 **2341302** e o código CRC **7FB1010F**.