

1. INTRODUÇÃO

A Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) conta, desde 2017, com um Programa de Gestão, conforme estabelecido no Decreto 1.590/1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências.

Ao longo dos anos, o Programa foi sendo aperfeiçoado, tanto em função de oportunidades de melhorias identificadas, quando devido à publicação das Instruções Normativas n. 1/2018 e 65/2020 (Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal / Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital / Ministério da Economia), que estabeleceram orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) relativos à implementação de Programa de Gestão.

O Programa de Gestão da Anvisa é intitulado de Programa de Gestão Orientada para Resultados (PGOR) e é regulamentado pela Portaria 173, de 25 de março de 2021, publicada na Edição 59 do Diário Oficial da União de 29/03/2021 (seção 1, página 122).

A nova normativa reformulou o Programa já existente com base nas diretrizes da IN 65/2020. O processo de elaboração do normativo envolveu uma etapa de diagnóstico com servidores, gestores e diretorias e uma etapa de construção do novo modelo com base nos normativos vigentes (Decreto 1.590/1995 e IN 65/2020), nos resultados do diagnóstico e com a participação das unidades organizacionais mais diretamente relacionadas à gestão do Programa: Gerência-Geral de Gestão de Pessoas (GGPES), Assessoria de Planejamento (Aplan), Gerência-Geral de Gestão Administrativa e Financeira (GGGAF), Gerência-Geral de Tecnologia da Informação (GGTIN) e Ouvidoria (Ouidvi).

O Programa também passou a contar com um conjunto de ferramentas para apoiar gestores e servidores: Manual de Boas Práticas do PGOR; Tabela de Atividades única para a Anvisa; metodologia para construção da Tabela de Atividades e metrificação das atividades; calculadora de métricas para fazer a conversão das métricas do modelo antigo para o modelo novo do PGOR; treinamento para servidores que desejam ingressar no PGOR; treinamento para gestores liderarem as equipes do PGOR; roteiro para auxiliar os gestores a planejar o PGOR na sua unidade; e Sistema PGOR (sistema informatizado para elaboração dos planos de trabalho e registro, acompanhamento e avaliação da produtividade).

A implantação do Novo PGOR foi estabelecida a partir de 01/01/2022, com o início da gestão da produtividade dos servidores por meio do novo Sistema Informatizado por todas as unidades participantes. Desde então, novos desafios surgiram, especialmente quanto a adaptação a nova metodologia de aferição de resultados utilizadas. Durante o processo de mudança, algumas práticas anteriores foram mantidas de forma paralela, de forma a minimizar as dificuldades enfrentadas. Paralelamente a GGPES intensificou ações de comunicação estratégica que buscaram apresentar uma nova cultura de gestão de desempenho adaptada a nova realidade e trabalho híbrido. Também foi estabelecida uma tripla de desenvolvimento de competências comportamentais e gerenciais alinhada ao novo cenário.

Assim, tendo em vista que a IN 65/2020 estabelece que os órgãos deverão elaborar relatório anual com a finalidade de conhecer os benefícios e resultados advindos da implementação de programa de gestão e enviar ao órgão central do Sipec, para fins de informações gerenciais, até 30 de novembro, apresenta-se neste relatório os resultados que foram alcançados no período no decorrer do presente ano.

As informações contidas neste documento são fruto de um trabalho colaborativo entre três unidades da Anvisa: GGPES, Aplan e GGGAF.

2. ANÁLISE

A Instrução Normativa n. 65/2020 define um conjunto mínimo de informações que devem constar no relatório. A presente seção abordará os aspectos definidos no normativo.

2.1 Natureza quantitativa

a) Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal, em novembro de 2022

A Anvisa conta atualmente com 1.570 servidores em exercício na Instituição. Deste total, 980 servidores são participantes do programa, o que representa 62,4% dos servidores.

Dentre os participantes, tem-se a seguinte distribuição:



Do total de 38 unidades organizacionais de nível estratégico e tático, passíveis de ingressar no Programa, 33 unidades são participantes. Abaixo segue o quadro com a quantidade de participantes por unidade:

Unidade organizacional	Total de Servidores	Servidores em PGOR	% servidores em PGOR
AINTE	18	13	72,20%
APLAN	14	14	100,00%
ASCOM	27	22	81,50%
ASNV5	13	5	38,50%
ASPAR	8	2	25,00%
ASREG	32	20	62,50%
AUDIT	7	6	85,70%
CAUS	12	11	91,70%
COGER	7	0	0%
COPEC	17	16	94,10%
DIRE2	8	0	0%
DIRE3	9	0	0%
DIRE4	8	1	12,50%
DIRE5	8	0	0%
DIRETOR-PRESIDENTE	8	0	0%
GADIP	22	11	50,00%
GELAS	18	16	88,90%
GFARM	14	13	92,90%
GGALI	25	19	75,00%
GGBIO	46	37	80,40%
GGCIP	31	27	87,10%
GGFIS	133	115	86,50%
GGGAF	80	62	77,50%
GGMED	133	115	86,50%
GGMON	55	47	85,50%
GGRAF	518	161	31,10%
GGPES	41	38	92,70%
GGREC	24	18	75,00%
GGTAB	12	11	91,70%
GGTES	35	26	74,30%
GGTIN	29	19	65,50%
GGTOX	37	26	70,30%
GGTPS	48	37	77,10%
GHCOS	24	19	79,20%
OUIDVI	6	3	50,00%
PROCR	27	11	40,70%
SCMED	8	6	75,00%
SSCOL	10	7	70,00%
Total	1572	984	62,6%

Os gráficos abaixo representam a evolução no número de participantes a partir da Publicação da Portaria n. 173/2021, bem como, a quantidade de ingressos e desligamentos ao longo do período. Pode-se perceber que o número de participantes teve uma rápida evolução a partir do relaxamento das restrições referentes a pandemia, com a indicação de retorno ao trabalho presencial. Assim, considerando a experiência das equipes no trabalho remoto, foi possível a migração para o PGOR com o controle da produtividade via Sistema.



b) Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais

A análise dos gastos abaixo foi extraída da Nota Técnica n. 5/2022/SEI/CCONT/GGGA/ANVISA (SEI n. 2135438).

A Anvisa é parte integrante da Administração Indireta da União e partícipe do Orçamento Fiscal e Seguridade Social (OFSS), se utilizando da Contabilidade Aplicada ao Setor Público (CASP), sendo integrante do Sistema de Informações de Custos do Governo Federal, criado por meio da Portaria STN nº 157, de 9 de março de 2011. A Secretaria do Tesouro Nacional é o órgão Central do Sistema. Os órgãos setoriais são as unidades de gestão interna dos Ministérios e da Advocacia-Geral da União. A Anvisa, como Órgão vinculado ao Ministério da Saúde, se insere no Sistema como órgão setorial de custo.

Conforme o Regimento Interno da Anvisa, a CCONT é a seccional de custos deste Órgão, ficando sob a sua competência a análise geral de custos. Por sua vez, salienta-se que, havendo a necessidade de avaliações específicas, compete à unidade interessada promover os estudos e avaliações correspondentes, conforme os dados de custos apresentados pela CCONT, não obstante os subsídios desta Coordenação.

A metodologia de análise de custos desenvolvida na Anvisa busca referência na legislação pertinente, da qual podemos destacar a Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), a Lei nº 10.180/2002, a Lei nº 4.320/64, o Decreto-Lei 200/1967, o Decreto 93.872/1986, as Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas ao Setor Público e as Portarias da Secretaria do Tesouro Nacional (STN/ME nº 157/2011 e 716/2011) - sem prejuízo aos demais normativos complementares e/ou posteriores.

Desta forma, tecnicamente cabe destacar a diferença entre custos e gastos aqui tratados, conforme a legislação e a doutrina contábil.

Gasto: compra de um produto ou serviço qualquer, que gera sacrifício financeiro para a entidade (desembolso), sacrifício esse representado por entrega ou promessa de entrega de ativos (normalmente dinheiro).

Ou seja, é o dispêndio de um ativo ou criação de um passivo para obtenção de um produto ou serviço.

Custo: são gastos com bens ou serviços utilizados para a produção de outros bens ou serviços.

Manual de Custos do Governo Federal (pag. 13 - 4.1.1 Custos na NBC TSP 16.11 e na doutrina).

NBC TSP 16.11 - Norma Brasileira de Contabilidade Técnica aplicada ao Setor Público.

Ainda, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) emitiu nova NBC TSP 34 - Custos no Setor Público com as definições abaixo:

Custo é o consumo ou utilização de recursos para a geração de bens ou serviços.

Custo direto é o custo identificado e apropriado direta e objetivamente ao objeto de custo.

Gasto é o dispêndio de um ativo ou criação de um passivo, estando ou não relacionado à obtenção de um bem ou serviço.

Diante do exposto, a análise abaixo será apresentada sob a ótica de custos conforme a definição na NBC TSP 34 tendo como base o ajuste ao período de competência das despesas orçamentárias correntes (custeio) e demais despesas extraorçamentárias que decorrem em variação patrimonial diminutiva pelo consumo ou utilização de recursos (insumos) para a geração de bens ou serviços, independente do período do seu dispêndio financeiro.

Ainda não é possível aferir os índices de custos por unidade organizacional devido à implementação gradual de sua mensuração por questões operacionais.

Os saldos apresentados tratam-se de custos gerais não rateados, utilizado o método do custeio direto.

A extração dos dados dessa análise foi feita através do Tesouro Gerencial (TG), sistema informatizado de consulta de armazenamento de dados para extração e consulta à Execução Orçamentária, Financeira e Patrimonial do Governo Federal, no âmbito do Orçamento Fiscal e Seguridade Social, por meio do módulo do Sistema de Informações de Custos (SIC), com o objetivo do acompanhamento, a avaliação e a gestão dos custos dos programas e das unidades da Administração Pública Federal e apoio aos Gestores no processo decisório e consolidar as informações em uma base única para otimizar a extração de relatórios gerenciais. Para isso, foram utilizados os atributos do contexto SIAFI, Detalhamento de Custos (DETACUSTOS).

O período utilizado para essa análise incluiu os anos de 2019, 2020, 2021 e 2022, com os dados atualizados pelo sistema até o dia 10/11/2021, com extrações realizadas em 11/11/2022, porém tendo como referência os saldos acumulados no mês de Outubro, em cada ano. Cumpre salientar que os dados não são estáticos, podendo variar conforme as atualizações das análises, sobretudo em períodos mais recentes.

Os insumos utilizados são classificados por ITENS DE CUSTOS formados por conjunto de Natureza de Despesas Detalhadas (NDD), vinculadas ao registro das contas de Variação Patrimonial Diminutiva (VPD), tendo a competência contábil ajustada de acordo com o seu fato gerador, independentemente do período da execução orçamentária, de forma similar ao utilizado pela Secretaria do Tesouro Nacional (STN), com algumas adequações necessárias a realidade da Agência. As NDDs aplicadas são aquelas referentes à categoria econômica "3" - Despesas Correntes. Para os casos em que não for possível associar a NDD, ou seja, para os custos de origem extraorçamentária, o item de custos será vinculado diretamente à conta contábil representativa da Variação Patrimonial Diminutiva, VPD, como por exemplo a depreciação, amortização de benfeitorias. A semelhança mantida com a metodologia adotada pela STN preserva a comparabilidade com as informações da Anvisa disponíveis no Portal de Custos do Governo Federal.

As contas de VPD referentes a perdas não entram na mensuração de custos.

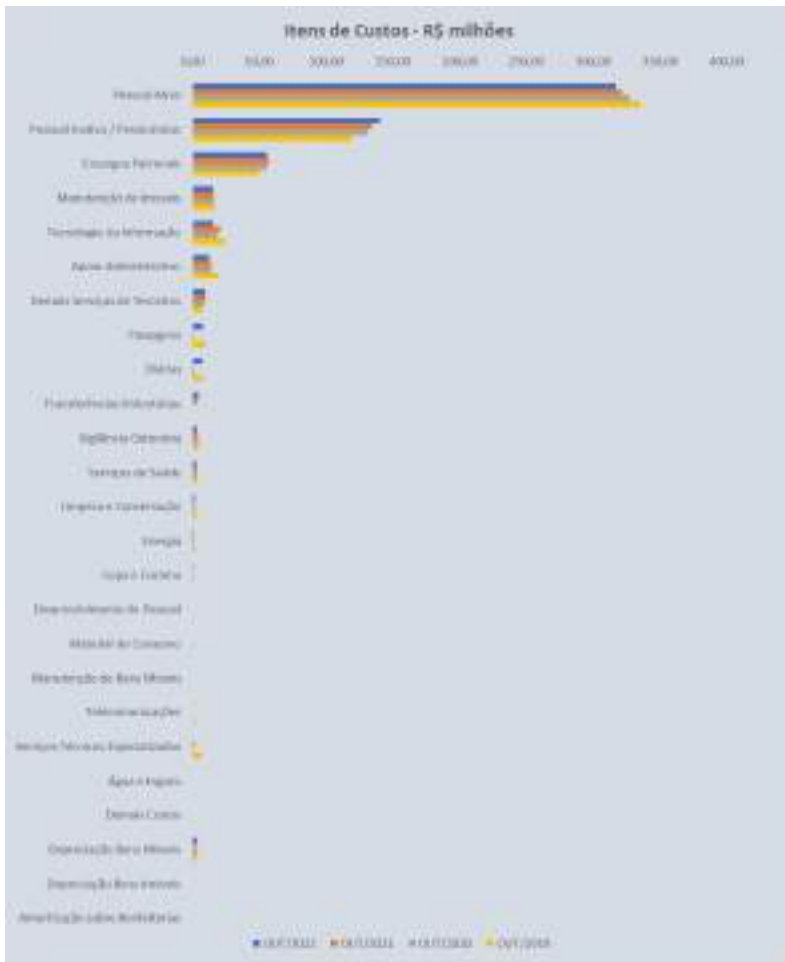
Na tabela, os valores foram divididos por ITEM DE CUSTOS foi feita uma coluna para a análise vertical (A.V.), para demonstrar o percentual de um item de custo em relação ao custo total no ano, e outra para a análise horizontal (A.H.) que serve para demonstrar a evolução do custos ao longo do tempo, ou seja, é ela quem irá demonstrar se determinado item de custo aumentou ou diminuiu em relação a um ano anterior.

Abaixo segue a tabela com os dados de Itens de custos do TG, módulo SIC:

Referência: Valores acumulados de Janeiro a Outubro, por exercício.

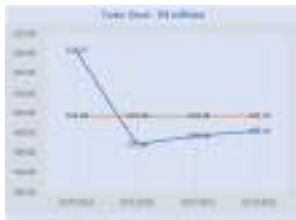
Table with columns for 'Item de Custo', '2019', '2020', '2021', '2022', and percentage columns for 'A.V.' and 'A.H.'. The table contains detailed financial data for various cost items across the years 2019 to 2022.

Gráfico por ITENS DE CUSTOS: Valores acumulados de Janeiro a Outubro, por exercício.



Em geral, os custos gerais da Anvisa tiveram diminuição, mantendo-se abaixo da média durante os exercícios de 2020 a 2022, embora demonstre uma linha crescente a partir de 2021. A redução verificada no exercício de 2020 foi decorrente da pandemia Covid-19:

PERÍODO	06/2021	06/2022	06/2023	06/2024
TOTAL ITENS DE CUSTOS (R\$ milhões)	6.544,2	5.114,0	5.963,8	6.064,4



Em relação ao exercício anterior, observa-se um leve aumento de custos, em torno de 0,21%. Vale notar que a mesma comparação no fechamento do exercício imediatamente anterior (OUT/2021 ante OUT/2020) havia registrado aumento de 0,36%. Por sua vez, verifica-se que a maior queda foi detectada durante o exercício de 2020, a 3,84% inferior a 2019.

VARIACIONES	06/2022/06/2021	06/2023/06/2022	06/2024/06/2023
Operações em 2022	-2,09%	1,09%	0,20%
Operações em 2023	3,29%	0,67%	0,17%



Destaca-se a forte variação referente a Diárias e Passagens no corrente exercício devido a retomada das missões regredas devido a pandemia da Covid-19:



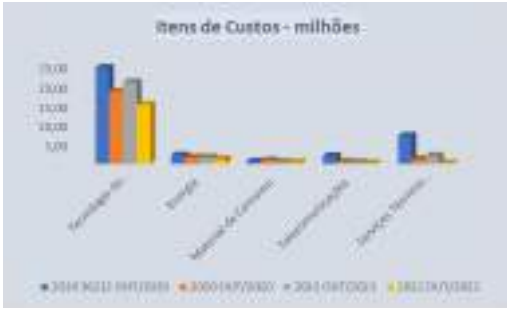
06/2021 06/2022 06/2023 06/2024

Item	06/2021	06/2022	06/2023	06/2024
Passagens	1,20	1,20	1,20	1,20
Diárias	1,00	1,00	1,00	1,00
Operações de Bens Móveis	1,00	1,00	1,00	1,00

Os itens acima subiram acima da média

Abaixo os principais ITENS DE CUSTOS que apresentaram diminuição de saldo (abaixo de -25%):

Itens de Custos					
	2019	2020	2021	2022	Variação
Tecnologia da Informação	20,56	14,20	20,75	45,80	107,09%
BRUNN	0,21	1,29	2,41	5,27	170,23%
Passagens e Diárias	0,99	4,90	9,89	9,40	100,81%
Telecomunicações	0,89	0,95	6,17	5,50	100,00%
Serviços Terceiros Especializados	1,11	1,40	1,28	9,42	100,00%



Os itens de custos **Passagens e Diárias** tiveram maiores saldos e variação na Ação Orçamentária 8719-VIGILANCIA SANITARIA DE PRODUTOS, SERVICOS E AMBIENTES. - por meio do Programa de Governo 5023 - Vigilância em Saúde. Verificando o saldo acumulado no período de 2019 a 2022, esses Itens correspondem respectivamente 95,31% e 92,04%:

Itens de Custos					
Itens de Custos (R\$)	2019 (R\$ m)	2020 (R\$ m)	2021 (R\$ m)	2022 (R\$ m)	%
Passagens	0,89	4,97	9,89	9,40	95,31%
Diárias	0,10	1,93	1,00	4,00	92,04%



A Ação Governamental de maior custo, são aquelas relativas a despesas de pessoal. Quanto as demais despesas de custeio destaca-se a Ação Orçamentária de código 2000 - Administração da Unidade - correspondendo a cerca 32,54% do total (sem considerar a despesa de pessoal). Se inserir as Ações com as despesas de Pessoal, essa relação fica em 10,5%.

Ação Governamental	2019 (R\$ mil)	2020 (R\$ mil)	2021 (R\$ mil)	2022 (R\$ mil)	2023 (R\$ mil)	2024 (R\$ mil)	2025 (R\$ mil)	2026 (R\$ mil)	2027 (R\$ mil)	2028 (R\$ mil)	2029 (R\$ mil)	2030 (R\$ mil)
2000 - Administração da Unidade	20,56	14,20	20,75	45,80	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
5023 - Vigilância em Saúde	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00

Administração da Unidade	OUT2019	OUT2020	SU2021	OUT2022
Saldo do Contrato - R\$ - milhões	11,20	81,82	81,07	94,15
Referência Execução 2022	0,89%	15,23%	13,52%	20,69%
Referência Execução 2023	0,89%	18,23%	15,0%	0,28%



A Ação 2000 - Administração da Unidade - compõe o Programa 0032 - Programa de Gestão e Manutenção do Poder Executivo. [Consultar Programas e Ações Orçamentárias](#)

Os programas de Gestão e Manutenção do Poder Executivo é aquele com maior custo. Até o exercício de 2019 os custos estavam alocados ao Programa de Gestão e Manutenção do Ministério da Saúde. Porém, com a [LEI Nº 13.848, DE 25 DE JUNHO DE 2019](#) o Anvisa passou a exercer a função de Setorial Orçamentária e Financeira e houve a transferência para o Programa do Poder Executivo:



Art. 3º (...)

§ 1º Cada agência reguladora, bem como eventuais fundos a ela vinculados, deverá corresponder a um órgão setorial dos Sistemas de Planejamento e de Orçamento Federal, de Administração Financeira Federal, de Pessoal Civil da Administração Federal, de Organização e Inovação Institucional, de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação e de Serviços Gerais. (g.n.)

Os valores Sem Informação aos custos de origem extraorçamentária.

Ante o exposto, esta CCONT conclui que, dos custos analisados em 2022 apresentou um leve aumento ao mesmo período de 2021, em torno de 0,21%. A redução de saldo mais relevante ocorreu durante o exercício de 2020, devido a queda em 3,84% dos custos em relação ao exercício de 2019.

Apesar de uma tendência crescente nos saldos, o atual exercício, até o momento, apresenta uma variação a menor cerca de 3,29% em relação a 2019, período anterior à pandemia.

Apesar de uma tendência crescente nos saldos, o atual exercício, até o momento, apresenta uma variação a menor cerca de 3,29% em relação a 2019, período anterior à pandemia.

Apesar de uma tendência crescente nos saldos, o atual exercício, até o momento, apresenta uma variação a menor cerca de 3,29% em relação a 2019, período anterior à pandemia.

Apesar de uma tendência crescente nos saldos, o atual exercício, até o momento, apresenta uma variação a menor cerca de 3,29% em relação a 2019, período anterior à pandemia.

Apesar de uma tendência crescente nos saldos, o atual exercício, até o momento, apresenta uma variação a menor cerca de 3,29% em relação a 2019, período anterior à pandemia.

Apesar de uma tendência crescente nos saldos, o atual exercício, até o momento, apresenta uma variação a menor cerca de 3,29% em relação a 2019, período anterior à pandemia.

c) Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais

O controle de produtividade dos servidores, na forma estabelecida pela Instrução Normativa n. 65/2020, passou a ser realizado por todas as unidades participantes a partir de novembro de 2021. Entretanto, considerando as mudanças na forma de controle que vinha sendo aplicada anteriormente, foi estabelecido um período de adaptação.

A partir do painel de acompanhamento das informações gerais do PGOR, onde constam as informações extraídas do Sistema PGOR, pode-se verificar que 841 participantes possuem planos de trabalho no cadastrado no Sistema, o que representa quase 86% dos participantes com controle de produtividade via Sistema. Esse quantitativo não significa necessariamente a não utilização do sistema por parte dos servidores. Em razão da possibilidade de se cadastrar as atividades ao final do ciclo, que pode ser ocasionado devido a existência de outros controles paralelos, e considerando os ingressos mais recentes de participantes, é previsível um percentual de servidores sem plano cadastrado.

Abaixo apresentamos o painel com os dados gerais sobre os planos de trabalho:



A Portaria Anvisa n. 173/2021, que regulamenta o PGOR na Anvisa, estabelece como regra um incremento mínimo de produtividade de 20%, entretanto, considerando a natureza das atividades, as unidades organizacionais participantes podem propor acréscimos de 10%, 30%, ou até mesmo a dispensa de acréscimo. As exceções relativas ao acréscimo de produtividade foram permitidas a partir de novembro de 2021, data do início da utilização do Sistema PGOR para controle da produtividade.

É importante esclarecer que a maior dificuldade das unidades em relação à nova metodologia de controle da produtividade tem sido a adequação das métricas estabelecidas para compor os planos de trabalho via Sistema PGOR, uma vez que a forma de cálculo até então utilizada era aferida por meio de planilha excel e se baseava no total de horas úteis do ciclo avaliativo do Plano de Trabalho, diferente da atual metodologia que estabelece o acréscimo de produtividade a partir das métricas estabelecidas para cada entrega.

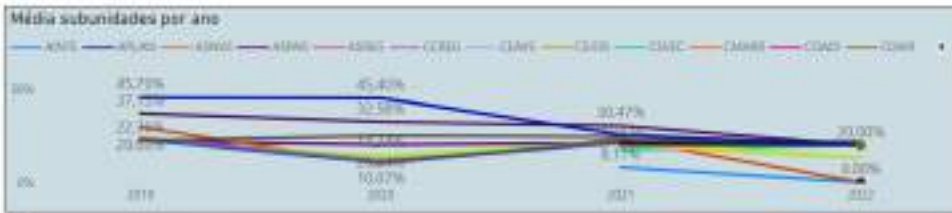
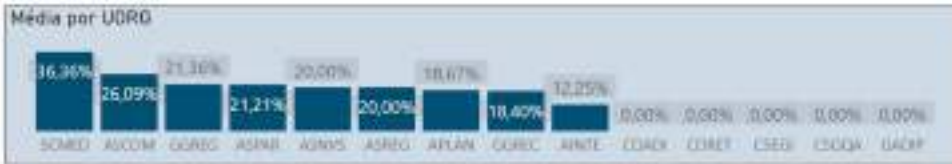
Considerando a necessidade de controle do alcance da produtividade mínima estabelecida para cada unidade, a Anvisa conta com um painel em que é possível acompanhar os percentuais de produtividade informado pelas unidades participantes. A seguir serão apresentados os dados relativos à variação da produtividade de cada Gerência-Geral ou unidade equivalente no período de 2019 a 2022 (até o terceiro ciclo de monitoramento), conforme relatórios apresentados pelas unidades.

Esclarecemos que as unidades que apresentam valor 0% são unidades que possuem dispensa de acréscimo de produtividade individual. Isso significa que os participantes cumpriram 100% da meta estabelecida.

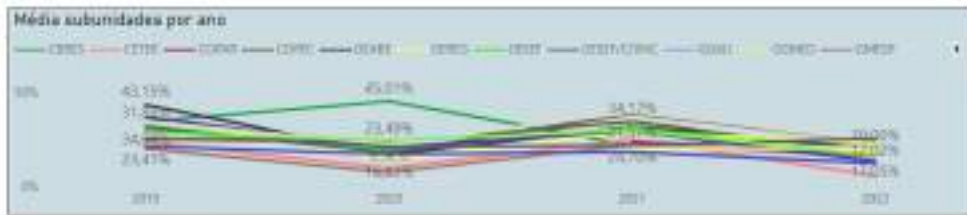
- Unidades Vinculadas ao Diretor-Presidente:



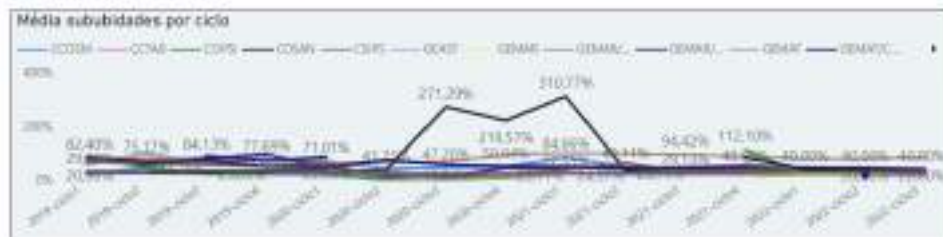
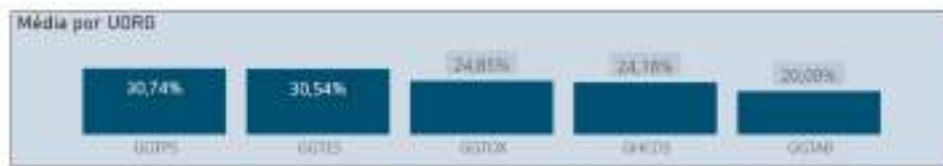
- Unidades vinculadas ao Gabinete do Diretor-Presidente



Segunda Diretoria



Terceira Diretoria



Quarta Diretoria



Quinta Diretoria



Unidades Organizacionais Especificas



Visão geral da produtividade individual, por unidade participante do PGOR:

de informações da Comin, monitoramento de processos, troca de mensagens via Teams, pesquisa de requisitos e documentos, entre outros. O serviço externo compreende o deslocamento até os órgãos e embaixadas que realizam a emissão dos documentos, a atualização das demandas que foram iniciadas e/ou resgatadas nas listas de controle de dados da Comin, e envio de comunicado aos servidores sobre o andamento. Além de todos os procedimentos administrativos de registro e inclusão de dados. Apimoramos a seção de regras de entrada. Foram incluídas as dicas dos colegas da Anvisa que já se afastaram para os países de destino dos servidores. A participação de todos tem sido expressiva e o conteúdo está bem legal.

Articulação com demais áreas da Anvisa e órgãos do Governo Federal, coordenação para a definição das posições da Agência e participação nas reuniões de:

- Fóruns internacionais de convergência e harmonização (Codex Alimentarius, ICCR, ICH e IPRP)
- Comitê do Acordo sobre Aplicação de Medidas Sanitárias e Fitosanitárias (SPS/OMC)
- Subgrupos de Trabalho, Subcomissões e GIs do Mercosul (Comissões COPROSAL, COVIGSAL e COSEATS, do Subgrupo de Trabalho - Integração Fronteiriça, das Subcomissões Produtos Médicos, Cosméticos, Saneantes, Psicotrópicos, Farmacopeia e Área Farmacêutica e do Grupo de Trabalho de Pesquisa Clínica do Subgrupo de Trabalho Nº 11 (Saúde))
- Comissão de Alimentos no âmbito da reunião da Coordenação Nacional do Subgrupo de Trabalho Nº 3 (Regulamentos Técnicos e Procedimentos de Avaliação da Conformidade)
- Capítulo de SPS Acordos de Livre Comércio Mercosul-Coréia do Sul e Mercosul-Singapura.
- Acordo de Livre Comércio Brasil-Chile (Anexo de Facilitação de Comércio para Cosméticos)
- Grupo Mercado Comum (GMC), Comissão de Comércio (CCM), Grupo Ad Hoc sobre Temas Regulatórios (GAHTR)
- Acordo de Alcance Parcial para a eliminação de obstáculos técnicos ao comércio de produtos cosméticos - ALADI
- Rede de Pontos Focais – Ombudsman da SECEX/ME
- Articulação com demais áreas da Anvisa e envio de subsídios ao MRE referentes aos seguintes assuntos:
 - Revisão da Política Comercial do Brasil (TPR)
 - Comissão Mista de Comércio Brasil - Malásia no tema cooperação regulatória em luvas
 - Intercâmbio de relatórios de inspeção com Autoridades do Mercosul:
 - Processos Concluídos (envio de relatório de inspeção ou informações adicionais às áreas técnicas ou autoridades regulatórias internacionais solicitantes) - Total = 17 processos
 - Processos Iniciados e em andamento (que seguem pendentes de resposta) - Total = 8 processos
 - Agendamento de inspeção em países membros do Mercosul - Total = 1 processo
 - TOTAL encaminhamentos = 26

Atendimento ao público externo:
 SAT: 6 demandas respondidas
 e-mails consulta_rel@anvisa.gov.br e rel@anvisa.gov.br: 45 demandas respondidas
 Notificações de regulamentos da Anvisa à OMC
 Comitê SPS: 30 regulamentos notificados
 Comitê TBT: 24 regulamentos notificados
 Ambos comitês: 23 regulamentos notificados

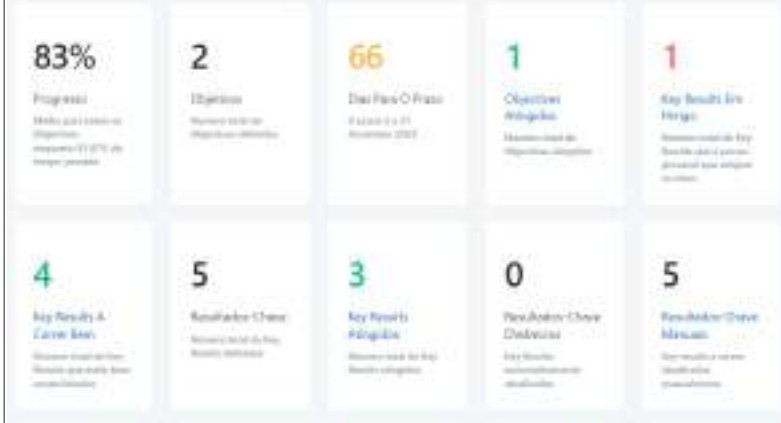
APLAN
 O ingresso da Assessoria de Planejamento no Programa de Gestão Orientada para Resultados (PGOR) ocorreu em 1º de novembro de 2021, conforme PORTARIA Nº 386, DE 29 DE OUTUBRO DE 2021 (1654288), sendo o presente relatório referente ao quarto período de experiência após o ingresso da unidade no programa, compreendendo o período de 1º de julho de 2022 a 30 de setembro de 2022, o que corresponde ao 3º ciclo do plano de trabalho de 2022. Conforme já reportados nos relatórios anteriores, a Aplan tem adotado a metodologia de OKR (Objective and Key Results) para gestão de resultados estratégicos e gerenciais da unidade, com ciclos de monitoramento trimestral que se desdobram em ritos de gestão diários, semanais e mensais, buscando sintonia entre os instrumentos e ritos de gestão estratégica e tático-operacional.

Neste 3º ciclo passamos a utilizar a versão gratuita de uma ferramenta de gestão de OKR para aperfeiçoar a gestão por resultados. O OKR Estratégico foi ampliado com um novo objetivo e dois KR's ligados a metas de outras unidades, para que Aplan também contribuísse com o seu alcance, sendo um voltado para gestão de pessoas e outro relacionado ao Projeto Estratégico 01 (WJA - GBT).

No período, tivemos média de 83% de alcance dos OKRs Estratégicos (68% do primeiro objetivo e 100% do segundo), conforme metas estabelecidas para o período, conforme a seguir:



Na visão global do trimestre, a média de progresso dos objetivos estratégicos foi de 83%, com 1 objetivo atingido (50% do total) e 3 KR's (60% do total), sendo que 4 KR's com bom andamento e apenas 1 em perigo de não ser atingido até o final do ano.



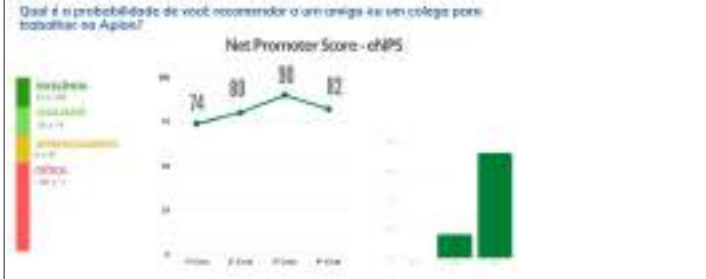
Em relação aos OKRs Gerenciais, tivemos 49% de média de alcance (100% do primeiro objetivo; 0% do segundo; e 41% do terceiro).

Na visão global do trimestre, a média de progresso dos objetivos gerenciais foi de 49%, portanto inferior ao ciclo passado (1 objetivo atingido - 33% do total; e 3 KR's - 42% do total; sendo que 3 KR's com bom andamento e 4 em perigo).



Por outro lado, no período houve alcance de 100% das entregas previstas no Plano Tático para o trimestre, atingindo 65% das entregas previstas para o ano, sendo que a meta estabelecida é de 90% até dezembro de 2022.

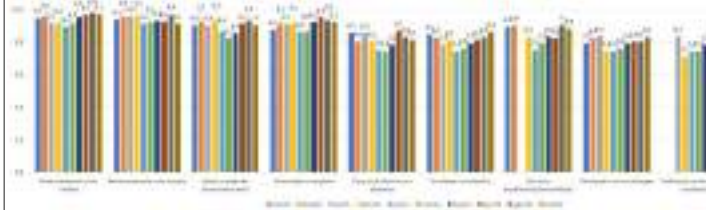
Em relação aos indicadores de avaliação geral da equipe, mantivemos NPS com um nível de excelência, obtendo o segundo melhor resultado da série histórica, com 82 pontos.



Na avaliação do trabalho remoto pela equipe, comparado com o período anterior, seguimos obtendo resultados positivos, com notas acima de 4 pontos, em uma escala de 1 a 5:



Os resultados também se mantiveram positivos em relação à pesquisa de clima do trimestre, com média de 8,8, em uma escala de 1 a 10.



ASCOM	Manutenção de pessoas na Assessoria de Comunicação (retenção de talentos), melhor organização do trabalho, maior nível de concentração para executar certas atividades, diminuição de custos para a Anvisa, redução de impactos negativos para o meio ambiente (já que os servidores em teletrabalho não precisam usar seus automóveis para deslocar-se para a sede da Anvisa e vice-versa em seu dia-a-dia), melhoria nos índices de produtividade da unidade e melhoria da qualidade do trabalho executado, entre outros.
ASVNS	Os servidores da ASVNS participam e acompanham as pactuações realizadas em diferentes fóruns e grupos de trabalho tripartite na área da saúde e vigilância sanitária como: GTVISA, GVS, CIT. Além disso, estão envolvidos em ações, programas e projetos que visam apoiar a implantação de métodos e instrumentos que melhorem a gestão e a eficiência das ações de vigilância sanitária, no âmbito do SNVS, como: implantação dos requisitos do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) no entes do SNVS, implantação das diretrizes e requisitos na elaboração dos Códigos Sanitários para SNVS, organização, coordenação e descentralização das ações de vigilância sanitária no SNVS, implantação do Conjunto Mínimo de Dados em Vigilância Sanitária (CMD-VISA), e promoção de estudos de melhorias do modelo de financiamento das ações de vigilância sanitária no SNVS. Também, a ASVNS tem atuado na melhoria regulatória da Anvisa, com temas presentes da agenda regulatória 2021-2023, como: Diretrizes e requisitos para classificação de risco das atividades econômicas sujeitas à vigilância sanitária (revisão das Resoluções RDC nº 49/2013, RDC nº 153/2017 e IN 66/2020); e nas diretrizes e requisitos para organização, coordenação e descentralização das ações de visa no SNVS (revisão da Resolução RDC nº 560/2021). Destaca-se, a participação da ASVNS na promoção de ações do planejamento estratégico da Anvisa de melhoria da articulação, gestão da informação e da gestão de conhecimento em vigilância sanitária, bem como, na divulgação e comunicação das ações e atividades de visa. Alguns servidores tem atribuição específica de acompanhamento de tarefas ligadas a Secretaria Nacional do Consumidor/ Ministério da Justiça Segurança Pública (SENACON/MJSP) e Conselho Federal de Direitos Difusos -CFDD/MJ. Com a pandemia de Covid-19, essas atividades e ações, constantes no plano de trabalho da ASVNS, têm sido executadas de forma remota, com a realização de reuniões e eventos por meio de meio de videoconferência. Destaca-se que a ASVNS e suas coordenações, têm utilizado de diferentes aplicativos e plataformas digitais, que possibilitaram maior agilidade nas ações de planejamento e articulação entre os entes do SNVS, bem como, reduziu os custos com a realização de viagens. Assim, constata-se o não comprometimento na execução das atividades propostas pela ASVNS e realizadas pelos seus servidores, podendo estes exercerem seu trabalho de qualquer localidade, seja no Brasil ou no exterior, com maior agilidade e melhor desempenho. Portanto, considerando as diretrizes previstas no Programa de Gestão Orientada para Resultados da Anvisa (PGOR), visando o estímulo da qualidade técnica e a adoção de práticas sustentáveis e a racionalização dos recursos materiais e humanos da Anvisa, tem-se que as atividades funcionais realizadas em teletrabalho parcial ou integral, sejam elas exercidas em qualquer localidade, se justificam, pois se mostram vantajosas à administração pública, não acarretando prejuízo à capacidade de funcionamento nem ao desempenho das atividades desenvolvidas pela ASVNS, em conformidade com inciso III do art. 19-A da Portaria Anvisa nº 173, de 25 de março de 2021, alterada pela Portaria Anvisa nº 522, de 6 de outubro de 2021. A Ceavs tem obtido resultados com 120% de produtividade. O plano de trabalho da Ceavs consiste na realização de ações e tarefas que promovem a articulação, comunicação com os entes do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária (SNVS) atividades que promovem o desenvolvimento social, desenvolvimento de protocolos para emergências, desenvolvendo ações que fortaleçam a gestão e a execução das práticas e ações de vigilância sanitária exercidas pela União, Estados e Municípios. Com a pandemia de Covid-19, essas atividades e ações, constantes no plano de trabalho da Ceavs. Em 1 de janeiro de 2022, a CSNVS ingressou seus servidores para participarem do PGOR, inicialmente, 3 servidores na modalidade de Teletrabalho parcial, que depois, 2 servidores mudaram de modalidade de Teletrabalho Integral. Atualmente, dos 4 servidores da CSNVS (incluindo o coordenador), três participam do PGOR (2 servidores na modalidade Integral e um servidor na modalidade parcial). Desde janeiro de 2022, com o início da participação no PGOR, a CSNVS tem obtido bons resultados, com 120% de produtividade e nota de avaliação de desempenho dos servidores superior a 8. O plano de trabalho da CSNVS consiste na realização de ações e tarefas que promovem a articulação e a comunicação com os entes do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária (SNVS), desenvolvendo ações que fortaleçam a organização, gestão e a execução das práticas e ações de vigilância sanitária exercidas pela União, Estados e Municípios. Para isso, a ASVNS, através da CSNVS, promove e acompanha as pactuações realizadas em diferentes fóruns e grupos de trabalho tripartite, como: GTVISA, GVS, CIT, CGDM e CFDD; elabora, acompanha e monitora o orçamento financeiro e a transferência de recursos do Fundo Nacional de Saúde para estados, Distrito Federal e municípios, para o financiamento das ações de vigilância sanitária; desenvolve ações, programas e projetos que visam apoiar a implantação de métodos e instrumentos que melhorem a gestão e a eficiência das ações de vigilância sanitária, no âmbito do SNVS, como: Implantação dos requisitos do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) no entes do SNVS; implantação das diretrizes e requisitos na elaboração dos Códigos Sanitários para SNVS; organização, coordenação e descentralização das ações de vigilância sanitária no SNVS; implantação do Conjunto Mínimo de Dados em Vigilância Sanitária (CMD-VISA); e promoção de estudos de melhorias do modelo de financiamento das ações de vigilância sanitária no SNVS. Também, a CSVNS tem atuado na melhoria regulatória da Anvisa, com temas presentes da agenda regulatória 2021-2023, como: Diretrizes e requisitos para classificação de risco das atividades econômicas sujeitas à vigilância sanitária (revisão das Resoluções RDC nº 49/2013, RDC nº 153/2017 e IN 66/2020); e nas diretrizes e requisitos para organização, coordenação e descentralização das ações de visa no SNVS (revisão da Resolução RDC nº 560/2021). Destaca-se, a participação da CSNVS na promoção de ações do planejamento estratégico da Anvisa de melhoria da articulação, gestão da informação e da gestão de conhecimento em vigilância sanitária, bem como, na divulgação e comunicação das ações e atividades de visa.
ASPAR	Mantive-se a estabilidade em relação à produtividade no setor se comparado ao mesmo período pré-pandêmico. Além disso, a Aspar realizou acompanhamento de reuniões virtuais e presenciais no Congresso e assessorou diretamente as reuniões realizadas entre a Anvisa e os Parlamentares, seja com as áreas técnicas da Agência, seja com as Diretorias. Destaca-se o período de transição entre a publicação da Orientação de Serviço nº 109 e o presente momento, em que esforços tem sido dedicados ao atendimento das dúvidas junto às unidades organizacionais e diretorias, pelos mais diversos canais, principalmente via Microsoft Teams. Ainda, a Aspar manteve plantão presencial de servidores durante esse período, a fim de garantir maior efetividade nas relações institucionais entre a Anvisa e o Congresso. Tendo em vista a necessidade de readequação dos fluxos internos, reformulação de procedimentos, reparametrização de métricas internas de desempenho, bem como o desenvolvimento de novos projetos e processos internos solicitados o desligamento de parte dos servidores, a partir de agosto.
ASREG	ASREG: Neste período, foram finalizados os ajustes nos fluxos de trabalho e o modelo de manifestação da ASREG a pedidos de abertura a processos regulatórios, uma das atividades centrais da unidade, pois envolve todas a coordenações, além da própria ASREG; houve revisão das entregas das coordenações e da Assessoria para 2022, definido as prioridades e prazos; novas coordenadoras assumiram cargos em duas coordenações subordinadas, com supervisão e acompanhamento próximo por parte da ASREG; houve a revisão simplificada do processo e responsáveis do Comitê de Enquadramento de Produtos da Anvisa, por enquanto em execução pela assessoria da ASREG. COAIR: Os servidores participantes do PGOR contribuíram para o processo de reestruturação dos processos de trabalho do COAIR para otimizar seus assessoramentos e outras atividades relacionadas à AIR de maneira a atender o aumento do volume de demanda que se previa desde o ano 2021, decorrente do início dos efeitos do Decreto nº 10.411/2020. Além disso, os servidores atuaram nas atividades de rotina, adaptadas ao modelo remoto em razão da pandemia, tais como condução de oficinas, revisão de normativos, guias e outras atividades administrativas obtendo valores de 20% de incremento de produtividade. Considera-se, portanto, bem sucedida a participação dos servidores no programa. Observe-se que participação do COAIR no PGOR tem proporcionado avanços em resultados voltados à construção de conhecimento no tema da Análise de Impacto Regulatório – AIR. O trabalho realizado à distância tem permitido que questões de construção de conhecimento em AIR, que normalmente concorrem com rotinas, avancem no COAIR. Ao mesmo tempo, a incorporação de ferramentas de mural eletrônico tem permitido a realização de oficinas à distância com as áreas técnicas assessoradas, com qualidade de resultados que, em determinados aspectos, chegam a superar os que seriam alcançados presencialmente. Observe-se ainda a melhoria da organização e dos processos de trabalho, bem como a disseminação de novos metodologias de trabalho. Por fim, os servidores participantes do programa têm alcançado elevada produtividade, com mais autonomia na execução de suas atividades. CPDRR: Nesse período foi feita a atualização do planejamento tático operacional da Coordenação para o ano de 2022. Um resultado importante foi a finalização de 6ª etapa do projeto de Revisão e Consolidação de atos normativos em atendimento ao Decreto nº 10.139/2019 e a definição dos procedimentos para atualização anual da Agenda Regulatória. Alguns processos de trabalho estão sendo revidados com o objetivo de serem otimizados e mais bem estruturados. Além disso, o ambiente virtual e as ferramentas disponíveis, tem possibilitado boa interação entre os membros da equipe.
GGREC	CMARR: O PGOR permitiu o melhor gerenciamento das entregas, com a implementação da cultura de registro das atividades desenvolvidas, redução de custos para a Anvisa, melhoria da qualidade de vida de servidores e disseminação de novos métodos de trabalho. Além disso, observa-se maior interação nas reuniões, união e fortalecimento da equipe, tornando a produtividade maior e fazendo com que o trabalho conjunto seja recorrente. Observe-se, ainda, que a participação da CMARR no PGOR vem proporcionando avanços na construção de conhecimento acerca do Processo Regulatório. Por fim, os servidores participantes do programa têm alcançado a produtividade, com mais autonomia para a execução de suas atividades. A participação da GGREC no Programa de Gestão Orientada para Resultados (PGOR) tem se mostrado uma experiência exitosa tendo em vista o bom desempenho da área, conforme resultados de gestão apresentados no relatório anual de avaliação dos resultados do PGOR (SEI 1742916), como também dos participantes do programa, conforme apurações trimestrais apresentadas à GGPEC. Destaca-se que 44% dos servidores da GGREC participam do PGOR. Resumidamente, em relação aos benefícios conquistados com a participação no programa, podem ser destacados os seguintes pontos: aumento da produtividade devido à possibilidade da realização das tarefas com maior concentração, sem as interrupções que normalmente ocorrem no ambiente institucional, e evitando o tempo gasto em deslocamentos para a unidade física da Anvisa; satisfação dos servidores em sua rotina diária e melhoria do clima organizacional, sendo mantido o canal de comunicação e diálogo no ambiente virtual; organização do processo de trabalho dos servidores com planejamento das atividades e o acompanhamento do seu devido cumprimento; melhoria da qualidade das análises realizadas; e redução significativa do passivo. Outros resultados conquistados pela GGREC em 2021 estão relacionados à melhoria dos processos de trabalho, otimização de fluxos processuais, automatização de atividades, melhoria do controle administrativo e disponibilização de informações, bem como o fortalecimento da utilização das ferramentas on-line disponibilizadas via Office 365 (Reuniões e Chats via Teams, Sites do SharePoint, Listas de Controle e Painéis do PowerBI). Com isso, também foi obtida maior integração e compartilhamento de dados entre as coordenações da GGREC. Além disso, ressaltar-se que foi fortalecido o Sistema de Gestão da Qualidade da GGREC, com a aprovação de Procedimentos Operacionais Padrão (POP) e Instruções de Trabalho (IT), realização de Oficinas de Treinamento e a criação do espaço de treinamento da GGREC no AWA-VISA, o que abre um grande espaço para avanços e consolidação de melhorias contínuas para os processos de trabalho da GGREC, incluindo a possibilidade de reconhecimento das horas de treinamento realizadas pelos servidores, o que retorna à área em forma de melhoria da qualidade do trabalho.
SCMED	O Programa de Gestão Orientada para Resultados (PGOR) tem sido uma importante estratégia para manutenção das atividades da Secretaria-Executiva da CMED (SCMED), proporcionando maior organização e ganho de produtividade. A implementação do PGOR possibilitou que servidores de outras unidades da Agência tivessem interesse em migrar para a SCMED, de forma a compensar uma parcela das perdas de servidores ocorridas nos anos anteriores.
DIRE2	
GGALI	A adesão ao PGOR foi uma estratégia crucial para que a Gerência-Geral de Alimentos fizesse frente a um contexto de aumento de demanda, com redução ou manutenção do quadro técnico, a depender da unidade organizacional da área. Além do incremento de produtividade, que é o fator mais relevante ao contexto citado, não se pode ignorar o fato de a adesão à gestão por resultados impor outras melhorias, como a metificação das atividades e a qualificação de suas ferramentas para o acompanhamento da produtividade. De forma colateral, mas igualmente relevante, o PGOR deflagrou uma série de esforços no sentido de maior padronização de fluxos e análises, a fim de garantir que a autonomia da equipe fosse acompanhada por entregas harmonizadas. E a fim de evitar que esta autonomia no planejamento da rotina individual de trabalho não significasse um insulamento da equipe ou trouxesse prejuízo às atividades com necessário envolvimento presencial, foram definidos códigos de condutas e dinâmicas de encontros. Estes esforços foram potencializados com o trabalho da GGPEC no sentido de alinhar cada vez mais esta nova cultura de gestão da produtividade com os interesses e as necessidades institucionais. Como forma de ilustrar os benefícios do adesão ao PGOR por parte da GGALI, estão apresentados abaixo alguns resultados da análise de petições sob a competência da GGALI, sendo selecionados assuntos que requerem envolvimento de especialistas em regulação, mais especificamente relacionados à avaliação de segurança e eficácia de alimentos e ingredientes e ao registro e pós-registro de produtos alimentícios. O gráfico que se segue compara o tempo total para conclusão das petições selecionadas e, ainda, especifica o tempo específico da GGALI para concluir esta avaliação, considerando o terceiro trimestre dos anos de 2019 a 2022. Este tempo de processamento na GGALI é uma variável de especial interesse no contexto em análise, já que o tempo global é também influenciado pelo período em que as petições permaneceram na fila e também que as empresas levaram para cumprir as exigências técnicas, quando exaradas.

Table with 7 columns: Item, Count, Percentage, etc. Lists various units and their performance metrics.

Para uma análise mais detalhada dos dados, categorizou-se as unidades segundo percentual de servidores ativos no PGOR e observou-se que, para as unidades com percentual de servidores ativos no PGOR maior ou igual a 80%, ocorreu uma média de impacto da pandemia nos seus itens estratégicos 5 pontos percentuais a mais do que no grupo de unidades com percentual de servidores ativos no PGOR inferior a 80%.

Table with 3 columns: Faixas de servidores ativos no PGOR, Percentual médio de impacto pela pandemia, Percentual médio de execução no 3º trimestre de 2022.

Conforme pode ser observado no Relatório de Desempenho da Estratégia do terceiro trimestre de 2022, do total de itens estratégicos vinculados às unidades participantes do programa, aproximadamente 40% foram afetados diretamente pela pandemia.

Verificou-se que, os itens da estratégia que possuíam 75% ou mais de execução estavam relacionados a unidades com maior percentual médio de servidores ativos no PGOR quando comparados com os itens que estavam com execução inferior a 75% no 3º trimestre.

Table with 2 columns: Faixas de servidores ativos no PGOR, Média do percentual de servidores participantes do PGOR das unidades responsáveis pelos itens estratégicos de cada faixa.

Da mesma forma, foi possível verificar que as unidades que possuíam 75% ou mais dos seus itens estratégicos nas categorias de desempenho A ou B (melhores categorias), também tinham percentuais médios de servidores ativos em PGOR em comparação com as unidades que possuíam menos de 75% dos itens estratégicos nessas categorias.

Reforça-se que a Anvisa adota o índice denominado "categoria de desempenho", que permite uma leitura sintetizada de três informações importantes sobre os itens estratégicos: percepção do gestor, trimestre monitorado e percentual de execução da meta.

Table with 2 columns: Faixas de percentual de itens estratégicos nas categorias A ou B, Média do percentual de servidores participantes do PGOR das unidades responsáveis pelos itens estratégicos de cada faixa.

Considerando que as atividades desenvolvidas pelos servidores das áreas integrantes do PGOR não necessariamente possuem relação direta com as metas, resultados-chave e projetos estratégicos definidos pelas unidades, e que o ano de 2022 ainda teve reflexos da situação atípica vivida em 2020 e 2021 que interferiu de forma significativa no desempenho dos resultados da estratégia, é possível que o alcance dos resultados institucionais não reflita de forma fidedigna a real importância do PGOR, em especial acerca do incremento da produtividade dos servidores participantes sobre os resultados obtidos no Planejamento Estratégico.

A ausência de elementos que interliguem as atividades do PGOR com o planejamento dificulta a análise e não favorece a mensuração dos objetivos estratégicos. Em 2022, essa análise começou a ser aperfeiçoada, uma vez que o sistema do PGOR, que começou a ser implementado em 2021, está passando por atualizações com a finalidade de fornecer informações úteis para a vinculação das atividades dos servidores com o planejamento estratégico da Agência.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implantação do PGOR da Anvisa é uma das inovações que estão na vanguarda do serviço público. O Programa permitiu o tratamento de questões relevantes como a pandemia e o expressivo aumento das demandas.

Verifica-se que, de forma geral, o desempenho estratégico das unidades que possuem um percentual mais elevado de servidores ativos em PGOR é melhor, mesmo considerando o impacto que a pandemia da covid-19 provocou na execução dos seus itens estratégicos.

Cabe salientar que, apesar da disponibilização do banco de dados do sistema do PGOR, os dados ainda apresentam inconsistências, as quais dificultam ou impedem a realização de análises mais detalhadas.

O alinhamento mais próximo e direto do PGOR com a estratégia proporcionará avanços importantes na direção da Anvisa frente à sua missão institucional, aproximando a estratégia do dia-a-dia do trabalho realizado pelos servidores em suas unidades. Nesse sentido, reforçamos a necessidade do aperfeiçoamento do sistema de acompanhamento do PGOR, principalmente no que tange à vinculação das atividades aos direcionamentos estratégicos, visto que essa vinculação é essencial para uma análise fidedigna do impacto do Programa nos resultados institucionais.

Nesse sentido, vale destacar a estratégia de ampliação da implementação do uso de OKR em toda Agência, com uma visão integrada de governo e gestão em todos os níveis da organização, a fim de melhor alinhar os resultados estratégicos e gerenciais, além de fomentar o engajamento das equipes e promover a qualificação e integração dos resultados institucionais com as métricas do Programa. Entendemos, assim, como fundamental a continuidade do apoio da alta administração para essa iniciativa, bem como a parceria da GGPEs, GGTIN, GGGAF e GGCP nas ações de suas unidades para implementação e sustentação a essa frente de trabalho, de forma integrada para fortalecimento da cultura de gestão por resultados alinhada à estratégia.

No entanto, apesar das limitações apresentadas nesta oportunidade, reforçamos a importância estratégica do Programa e do constante alinhamento na busca de resultados estratégicos a partir do desdobramento da estratégia até o nível tático-operacional, pois esse alinhamento além de provocar senso de propósito nos servidores, garante e quantifica o esforço que está sendo empreendido pelos servidores no alcance do que foi definido como prioritário para o alcance da missão da Anvisa.

Outros elementos poderiam ser levados em consideração para avaliar a contribuição que o Programa tem no alcance de resultados institucionais, como a avaliação dos indicadores-chave de processos de cada unidade, mas a elaboração de tais indicadores ainda está em processo de definição, não podendo, portanto, ser utilizada como insumo para este relatório, mas que pode ser considerado um ponto a ser discutido posteriormente.

Com a tendência da Administração Pública em se posicionar de forma cada vez mais inovadora, no sentido de conciliar esforços entre os diversos planos e programas para gerar resultados à sociedade, o PGOR se apresenta como mais uma oportunidade de fortalecer a governança, além de também contribuir para o desenvolvimento de uma cultura organizacional de excelência em gestão, com valorização da qualidade de vida e economicidade para o poder público e sociedade.

Tendo em vista toda a amplitude do PGOR e o gesto de constantes mudanças em que a gestão de pessoas e de resultados está inserida, torna-se imperiosa a qualificação e aprimoramento de desenho e estruturação de modelos de avaliação e monitoramento dos processos e resultados do Programa e consequentes melhorias no novo modelo de gestão que se pretende consolidar na Anvisa, dando maiores condições de qualificação da aferição de resultados institucionais, não focados em planos de trabalho individuais, e uma nova cultura organizacional de gestão de resultados na Agência.

Isso poderá ser alcançado utilizando-se os resultados da avaliação e monitoramento do Programa para um melhor e mais racional organização da dinâmica dos processos de trabalho, a promoção do engajamento dos servidores em resultados institucionais tangíveis, e a qualificação das lideranças envolvidas no PGOR. Nesse sentido, tem-se buscado o esforço para implementação dessa estratégia com o objetivo que resulte na promoção da satisfação das pessoas e na retenção de talentos, numa mudança cultural que irá repercutir no amadurecimento institucional, e na tradução do esforço da Agência para uma percepção mais objetiva de valor entregue à sociedade.

À consideração superior.

Denise Soares Mendes Amorim
Gerente de Desenvolvimento de Pessoas

De acordo. Encaminhe-se para apreciação da Comissão Especial de Avaliação do Programa de Gestão Orientada para Resultados da Anvisa (CEA-PGOR), para posterior divulgação e envio ao órgão central do Sipec.

Danitza Passamai Rojas Buvinch
Gerente-Geral de Gestão de Pessoas


APÊNDICE 1

Relação do conjunto de 77 metas distintas considerando o PE 2020-2023 e o PGA 2022, bem como dos projetos estratégicos, com seus respectivos desempenhos, categorias de desempenho e situação do impacto pela pandemia na avaliação do 3º trimestre, por unidade da Anvisa participante do PGOR.

Large table with 5 columns: Unidade, Item estratégico, Desempenho do item no final do 3º trimestre de 2022, Categoria de desempenho no final do 3º trimestre de 2022, Item impactado pela pandemia na avaliação do 3º trimestre de 2022.

	Conduzir 95% dos processos administrativos sanitários notificados a partir de julho de 2022 decorrentes de dossiês de investigação de alto risco em até 120 dias	51%	E	Sim
	Emittir 50% dos Certificados de Boas Práticas de Fabricação iniciais por vias aceleradas (análise de risco ou reliance)	100%	A	Não
	Implantar canal único e estruturado de comunicação com as Vigilâncias Sanitárias Descentralizadas para recebimento de informações relacionadas à inspeção e fiscalização.	90%	A	Não
	Manter em até 30 dias o tempo médio de decisão em processos de Autorização de Funcionamento de Empresas (AFE) de todas as empresas, exceto farmácias e drogarias.	100%	A	Não
	Participar de 100% das reuniões de comitês, círculo de especialistas, seminários, treinamentos, subcomitês e grupos de trabalho do Pharmaceutical Inspection Cooperation Scheme (PICs)	100%	A	Não
	Participar de 30% das atividades de avaliação de Organismos Auditores realizadas pelo Programa de Auditoria Única em Produtos para Saúde (MDSAP)	100%	A	Não
	Publicar 95% das medidas cautelares associadas a dossiês de investigação de alto risco em até 21 dias	73%	C	Não
	Realizar, considerando o cenário pandêmico, 190 inspeções destinadas ao monitoramento regular e fiscalização de medicamentos, produtos para saúde, insumos farmacêuticos, cosméticos, saneantes e alimentos fabricados em território nacional	87%	B	Não
GGGAF	Implementar novo modelo de gestão orçamentária alinhada à governança institucional	75%	B	Não
	Monitorar 100% do cumprimento dos termos de compromisso firmados para aprovação de vacinas e medicamentos contra a Covid-19, com vencimento de prazo em 2022.	94%	A	Não
GGMED	Realizar avaliação da conformidade regulatória de 11% das petições de medicamentos aprovadas condicionalmente conforme Resolução da Diretoria Colegiada (RDC) nº. 219/2018 e mecanismos excepcionais criados para atender petições decorrentes da pandemia de COVID-19, por meio de auditoria ou outro instrumento adequado.	50%	D	Sim
	Reduzir para 30% o tempo médio de análise de pedidos de anuidade em pesquisa clínica e registro de medicamento decorrentes da adoção de estratégias de otimização em relação ao tempo médio de análises convencionais	100%	A	Sim
GGMON	Aumentar de 0 para 4 os relatórios de resultados do monitoramento de produtos sujeitos à vigilância sanitária para melhorar a transparência da avaliação de risco para o cidadão	75%	B	Sim
	P04 - Informatização do gerenciamento da distribuição de numerações e receituários de controle especial por meio do sistema nacional de controle de receituários (SNCR)	0%	D	Sim
	P05 - Aprimoramento da Detecção de Risco	100%	A	Sim
	P06 - Implementação do Sistema Nacional de Controle de Medicamentos (SNCM)	100%	A	Sim
	Aumentar para 16 os serviços de saúde com o Registro Nacional de Implantes (RNI) implantado	100%	A	Sim
GGPAF	Ampliar de 3 para 169 os assuntos do Peticionamento Eletrônico para Importação (PEI) migrados para o peticionamento por meio do módulo Licenças, Permissões, certificados e Outros Documentos de Exportação (LPCO) do Portal Único Siscomex.	100%	A	Não
	Aumentar de 1 para 7 os objetos de vigilância sanitária organizados em Matrizes de Risco para as ações em portos, aeroportos e fronteiras.	0%	E	Sim
	Aumentar de 0% para 30% as unidades organizacionais com monitoramento de produtividade individual de todos os seus servidores.	10%	D	Sim
GGPES	Aumentar para 100% as unidades organizacionais com servidores capacitados nas temáticas de transformação digital, novas tecnologias e inovação.	100%	A	Sim
	Aumentar de 240 para 480 os recursos administrativos analisados e julgados relacionados à concessão de pedido de Autorização de Funcionamento de Empresas (AFE) e Autorização Especial (AE).	90%	A	Não
GGREC	P08 - Plano de criação da jurisprudência uniformizada da Anvisa	86%	A	Não
	Implantar plano de fiscalização de produtos fumígenos derivados ou não do tabaco	85%	A	Não
GGTAB	Aumentar de 4 para 8 o total de Roteiros Objetivos de Inspeção (ROIs) elaborados em conjunto com o SNVS.	100%	A	Sim
GGTES	Aumentar para 228 os serviços para uma nova plataforma.	100%	A	Não
	P09 - Ativa: modernização da plataforma do Datavisa	33%	C	Não
GGTIN	Cumprir 100% da meta de serviços digitais transformados conforme o Plano Digital	76%	A	Não
	Aumentar de 314 para 380 as decisões em avaliações toxicológicas para fins de registro de agroquímicos para uso agrícola.	87%	A	Não
GGTOX	Reduzir 30% o tempo médio de análise de petições protocoladas sob os códigos de assunto 5002 e 5065.	100%	A	Não
	Reduzir para 50% o tempo médio de análise de petições de produtos técnicos novos decorrente da adoção da análise por analogia	100%	A	Não
	Retomar 30% das coletas planejadas para o 3º ciclo do Plano Plurianual do PARA 2017-2020	57%	B	Sim
GGTPS	Reduzir para 90 dias corridos a média de tempo da primeira decisão do processo de regularização de dispositivos médicos	100%	A	Sim
	P02 - Identificação única de dispositivos médicos - Fase 1	50%	B	Não
	Aumentar de 8 para 13 os serviços digitais de regularização de produtos cosméticos no Sistema Solicita	0%	E	Não
	Aumentar em 30% o total de verificações de processos de isentos de registro de produtos cosméticos, por meio de busca ativa (situações mais críticas).	0%	D	Não
GHCOS	Aumentar em 30% o total de verificações de processos de isentos de registro de produtos saneantes, por meio de busca ativa (situações mais críticas).	0%	D	Não
	Reduzir para 70 dias o tempo médio de decisões de registro de produtos saneantes.	9%	D	Não
	Reduzir para 75 dias o tempo médio de decisões de registro de produtos cosméticos.	27%	D	Sim
OUVID	Implementar o Modelo de Monitoramento de Saúde e Bem-Estar para os servidores da Anvisa	70%	C	Sim
PROCR	Attingir 80% a resolutividade das demandas da Ouvidoria recebidas pela nova Plataforma Fala.Br	70%	C	Sim
SCMED	Aumentar de 4 para 8 as teses de defesa mínima jurídica	50%	C	Sim
SGCOL	Aumentar de 0 para 3 os eventos sobre compras públicas de medicamentos	67%	B	Não
	Disponibilizar ambiente virtual com informações e processos de trabalho da Secretaria Geral da Diretoria Colegiada de forma centralizada.	80%	A	Sim

 Documento assinado eletronicamente por Denise Soares Mendes Amorim, Gerente de Desenvolvimento de Pessoas, em 01/12/2022, às 10:14, 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.

 Documento assinado eletronicamente por Danitza Passamal Rojas Buvnich, Gerente-Geral de Gestão de Pessoas, em 01/12/2022, às 16:52, 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 **2137197** e o código CRC **ED44FEF2**.