

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

ANVISA

20

23

VERSÃO 2

DIRETOR-PRESIDENTE

Antonio Barra Torres

DIRETORES

Alex Machado Campos

Daniel Meirelles Fernandes Pereira

Meiruze Sousa Freitas

Romison Rodrigues Mota

CHEFE DE GABINETE

Karin Schuck Hemesath Mendes

DIRETORES ADJUNTOS

Juvenal de Souza Brasil Neto

Daniela Marreco Cerqueira

Leandro Rodrigues Pereira

Patricia Oliveira Pereira Tagliari

Suzana Yumi Fujimoto

GERENTE GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Danitza Passamai Rojas Buvinich

GERENTE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Denise Soares Mendes Amorim

EQUIPE TÉCNICA

Cláudia Cristina Santiago Gomes

Lívia Cândida Maia

SUMÁRIO

04

Introdução

05

Elaboração do PDP 2023

07

Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento

12

1ª Revisão

16

Programação das Ações de Capacitação

27

Execução do PDP 2023

INTRODUÇÃO

A **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas** (PNDP) foi instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, que regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a afastamentos, além de introduzir regras quanto ao planejamento anual de necessidades de desenvolvimento dos servidores públicos.

O objetivo é estabelecer uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal, com base no alinhamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores com o objetivo institucional de cada órgão e entidade, prezando pela transparência de informações.

Já o **Plano de Desenvolvimento de Pessoas** (PDP) é um instrumento da PNDP que contém o levantamento das necessidades de desenvolvimento do órgão para que os objetivos da organização sejam alcançados.

Os objetivos do PDP são:

- alinhar necessidades de desenvolvimento com a estratégia organizacional;
- atender às necessidades vigentes e futuras;
- nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com economicidade e eficiência;
- preparar os servidores para as mudanças de cenários;
- ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime;
- promover o uso adequado dos recursos públicos por meio do monitoramento e avaliação;
- apoiar a gestão e o alcance dos resultados esperados das unidades organizacionais.

ELABORAÇÃO DO PDP 2023

O processo de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) Anvisa 2023 teve início em agosto de 2022, com várias mudanças apresentadas pelo Órgão Central do SIPEC. Tais mudanças impactaram no processo até então estabelecido, exigindo algumas adaptações na rotina e ferramentas de trabalho da Anvisa.

Entre as mudanças estão:

- etapa de levantamento de necessidades de desenvolvimento sistematizada no Portal SIPEC;
- elaboração do PDP de maneira distribuída entre representantes de equipes (servidores), chefias e Unidades de Gestão de Pessoas;
- ajustes nos perfis de "Usuário PDP", "Representante Gerencial (UGP)" e "Representante Operacional (UGP)" no Portal SIPEC;
- criação do perfil de "Chefia" no Portal SIPEC;
- reformulação das perguntas sobre as necessidades de desenvolvimento;
- campos de preenchimento mais objetivos e autoexplicativos; e
- possibilidade de criação de unidades organizacionais (Uorgs) pela Unidade de Gestão de Pessoas de cada órgão ou entidade no Portal SIPEC.



**Clique na imagem ao lado
para consultar o Guia de
Elaboração do PDP 2023
divulgado pelo SIPEC**

Nesse contexto, conscientes de que os avanços realizados pela Gerência-Geral de Gestão de Pessoas (GGPES) eram importantes na gestão do processo de desenvolvimento profissional como um todo, e certos de que a ferramenta desenvolvida no AVA Visa - o SGPD - era essencial, a GGPES se debruçou nas alterações determinadas pelo Órgão Central e manteve reuniões com o Ministério para adequar o processo naquilo que era absolutamente essencial.

Internamente, foi realizada, em 12 de agosto de 2022, reunião virtual com todos os gestores e os interlocutores do PDP da Anvisa para explicar em detalhes as mudanças citadas, bem como suas formas de implementação. [Clique aqui](#) para acessar os slides da reunião.

Em relação aos fluxos e aos prazos de elaboração do PDP, não houve alterações pelo Órgão Central do SIPEC:

ETAPAS

A

Até 30/09

Prazo para a autoridade máxima do órgão ou entidade enviar o PDP ao Órgão Central do SIPEC, via sistema

B

20/10

Data de envio do Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento para a Enap pelo Órgão Central do SIPEC

C

10/11

Data de devolução de resposta da Enap quanto ao atendimento das necessidades do PDP

D

30/11

Data de devolução do PDP pelo Órgão Central do SIPEC aos órgãos e entidades, via sistema

LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Para o levantamento das necessidades de desenvolvimento (LND), a GGPEs estabeleceu o seguinte cronograma:

AÇÃO	PERÍODO	ATORES ENVOLVIDOS
Cadastro no SIPEC	De 09 a 12/08	Interlocutores e gestores
Atribuição de perfil	De 09 a 12/08	GEDEP
Reunião com interlocutores e chefias	12/08	GGPEs, interlocutores e gestores
Priorização de competências e preenchimento do Sistema	12/08 a 26/08	Equipes, interlocutores e gestores
Validação de necessidades pelas chefias	29/08 a 02/09	Gestores
Análise e priorização de necessidades pela GEDEP	05/09 a 23/09	GEDEP
Aprovação do PDP pela autoridade máxima	26/09 a 30/09	Diretor-Presidente

ANÁLISE DOS DADOS DO LND

324

**NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO
PRIORIZADAS**

OUTRAS

25

**NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO
NÃO FORAM VALIDADAS PELOS GESTORES**

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PRIORIZADAS POR DIRETORIA:

143

DIRETOR-PRESIDENTE

SEGUNDA DIRETORIA

85

34

TERCEIRA DIRETORIA

QUARTA DIRETORIA

27

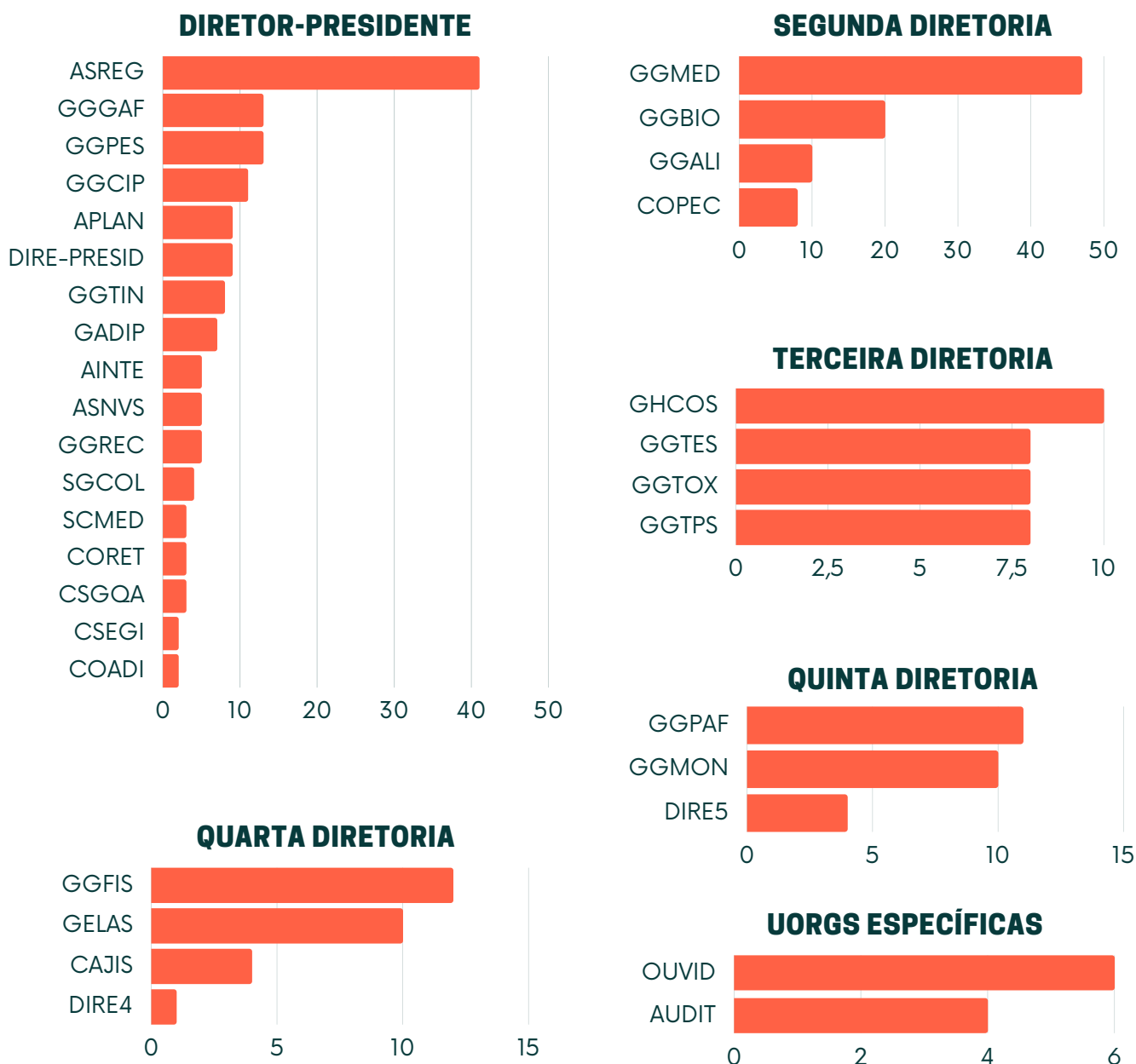
25

QUINTA DIRETORIA

UORGs ESPECÍFICAS

10

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PRIORIZADAS POR UNIDADE ORGANIZACIONAL:



Dos gráficos acima, observa-se que ASCOM, ASPAR, DIRE2, DIRE3, GGTAB, GFARM, COGER e PROCR não tiveram competências cadastradas e/ou validadas por seus gestores no prazo previsto do planejamento. Considerando apenas as 34 unidades com competências priorizadas, calcula-se uma média de 9,5 competências por unidade. A partir disso, verifica-se que ASREG e GMED estão muito acima da média, com mais de 40 competências priorizadas.

APROVAÇÃO DO LND

No dia 28 de setembro de 2022, o Diretor-Presidente da Anvisa aprovou as necessidades de desenvolvimento cadastradas pelas unidades no sistema SIPEC e as enviou ao Órgão Central do SIPEC via sistema.

Em novembro de 2022, foi divulgada Manifestação Técnica do Órgão Central do SIPEC. O objetivo desse documento foi indicar quais ações de desenvolvimento das Escolas de Governo federais poderiam atender às necessidades de desenvolvimento transversais e apresentar os principais resultados das análises realizadas pelo SIPEC e pela Enap.

Em relação à Anvisa, o Órgão Central do SIPEC identificou:



AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE ESCOLAS DE GOVERNO FEDERAIS, EM ESPECIAL A ENAP, PARA ATENDER A

83 (26%)

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PRIORIZADAS PELA ANVISA

Paralelamente, a GEDEP/GGPES analisou as necessidades priorizadas e, com isso, identificou um rol de 19 (6%) competências a serem desenvolvidas por meio de capacitações oferecidos pela própria GEDEP em 2023. Os temas gerais dessas capacitações são:

TEMA GERAL	RECORTE DO TEMA GERAL	Nº DE SERVIDORES
Administração de setores específicos	Gestão administrativa e de processos administrativos	28
Atendimento ao público	Atendimento ao público	215
Direito público	Direito Sanitário	143
	Regras ortográficas e modelos e manuais de Redação Oficial	
Ensino-aprendizagem	Competências comportamentais	223
	Formação de multiplicadores/instrutores	
Estratégia, projetos e processos	Gestão estratégica e desempenho institucional	295
Gestão de pessoas	Gestão de pessoas	27
Língua portuguesa	Técnica de redação	298
	Linguagem clara e objetiva	
Modernização e desburocratização	Gestão e melhoria contínua de processos	142
	Procedimentos administrativos	
Produtividade	Gerenciamento de equipe e produtividade	295
Psicologia do Desenvolvimento Humano	Inteligência emocional	74
	Comunicação efetiva	
Regulação	Regulação sanitária	25
Técnicas, recursos e estratégias para desenvolvimento de pessoas	Satisfação pessoal no trabalho	30
Tecnologia da informação	Transformação digital, infraestrutura, segurança digital, banco de dados	51

1ª REVISÃO

Conforme a legislação vigente que trata sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), é possível que algumas necessidades sejam identificadas no decorrer da execução do Plano dos órgãos e entidades. Para possibilitar o ajuste de informações do PDP, o Órgão Central do SIPEC prevê a revisão via sistema.

Cabe ressaltar que o instrumento de revisão do PDP deve ser tratado como medida de exceção pelos órgãos e entidades, uma vez que se deve ao máximo buscar conformidade com o planejamento estratégico do órgão ou entidade.

As revisões acontecem trimestralmente de acordo com as etapas abaixo:

1ª etapa ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Solicitação de revisão pelos órgãos e entidades ao Órgão Central do SIPEC via ferramenta informatizada

2ª etapa ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Autorização (deferimento) da revisão pelo Órgão Central do SIPEC

3ª etapa ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Elaboração da revisão pelos órgãos ou entidades

4ª etapa ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Anuência e envio da revisão pela autoridade máxima do órgão ou entidade ao Órgão Central do SIPEC até o quinto dia útil do mês de referência

5ª etapa ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Devolução da revisão, pelo Órgão Central do SIPEC, ao órgão ou entidade até 30 dias após o quinto dia útil do mês de referência

6ª etapa ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Anuência (acolhimento ou não) e devolução da revisão pela autoridade máxima do órgão ou entidade

Internamente à Anvisa, foi adotado o seguinte cronograma para a 1ª revisão do PDP 2023:



01 a 10/02

Inclusão de novas necessidades no SIPEC pelas unidades organizacionais



10 a 17/02

Migração das novas necessidades do SIPEC para o SGPD (sistema interno de acompanhamento do PDP) pela GGPE



Até 07/03

Autorização e envio, pelo Diretor-Presidente, das informações da 1ª Revisão para o Órgão Central do SIPEC

Os dois primeiros prazos sofreram alterações no decorrer da execução do processo devido a falhas de sistema. Ainda assim, as informações foram enviadas ao Órgão Central do SIPEC no dia 06/03, respeitando o prazo máximo estipulado.

Esclarece-se que será adotado o mesmo procedimento da 1ª revisão para as próximas. Dessa forma, durante as janelas de revisão, as competências deverão ser ajustadas no sistema SIPEC, enquanto as ações de capacitação relacionadas a elas deverão ser ajustadas no SGPD após aprovação do Diretor-Presidente e devolutiva do SIPEC sobre os ajustes realizados no primeiro sistema citado (SIPEC) em relação às competências.

DADOS DA 1ª REVISÃO

66

NOVAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO INSERIDAS

TOTALIZANDO **390** NO PDP DA ANVISA,
CORRESPONDENDO A UM AUMENTO DE 20%
EM RELAÇÃO AO PLANEJADO

POR DIRETORIA SUPERVISORA, FORAM ACRESCENTADAS:

16

DIRETOR-PRESIDENTE

TOTALIZANDO **159** (AUMENTO DE 11%)

4

SEGUNDA DIRETORIA

TOTALIZANDO **89** (AUMENTO DE 5%)

20

TERCEIRA DIRETORIA

TOTALIZANDO **54** (AUMENTO DE 59%)

12

QUARTA DIRETORIA

TOTALIZANDO **39** (AUMENTO DE 44%)

9

QUINTA DIRETORIA

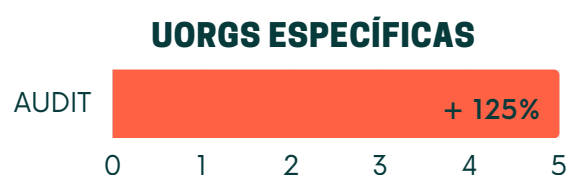
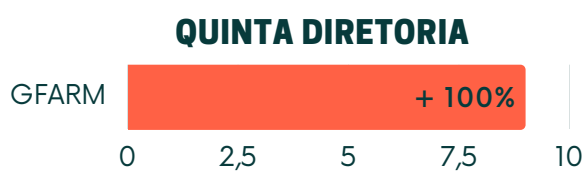
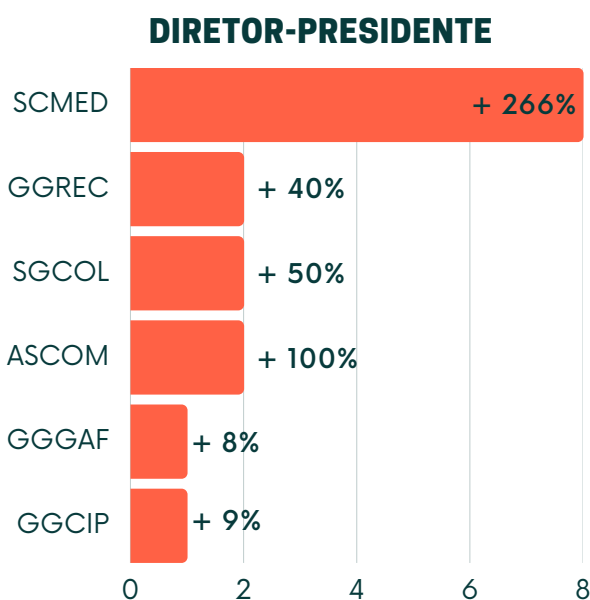
TOTALIZANDO **34** (AUMENTO DE 36%)

5

UORGs ESPECÍFICAS

TOTALIZANDO **15** (AUMENTO DE 50%)

NOVAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PRIORIZADAS POR UNIDADE ORGANIZACIONAL:



Os percentuais informados nos gráficos acima representam o aumento que essas novas necessidades priorizadas representam em relação à quantidade de necessidades planejada para cada unidade.

Destaca-se que ASCOM, DIRE2, GGTAB e GFARM não haviam cadastrado necessidades de desenvolvimento no momento do planejamento e o fizeram na ocasião da 1ª revisão. Em contrapartida, ainda restaram sem competências no PDP 2023: ASPAR, DIRE3, COGER e PROCR.

PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Paralelamente à 1ª revisão do PDP, aconteceu a programação de ações de capacitação para as necessidades priorizadas, uma vez que tal programação não havia sido feita no momento do planejamento.



01 a 10/02

Inclusão de ações de capacitação no SGDP em relação às competências priorizadas na etapa de planejamento



10 a 17/02

Migração das necessidades cadastradas na 1ª revisão do SIPEC para o SGDP pela GGPES



22 a 28/02

Inclusão de ações de capacitação no SGDP em relação às competências inseridas na 1ª revisão do PDP



01 a 10/03

Consolidação das informações e envio ao Diretor-Presidente para autorização

Devido a falhas no SGDP, os prazos apresentados precisaram ser estendidos, sem prejuízo às unidades e ao processo de trabalho.

ANÁLISE DOS DADOS DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

1041

**AÇÕES DE CAPACITAÇÃO
PROGRAMADAS PARA 2023**

SENDO QUE

435 FORAM CLASSIFICADAS COMO
TRANSVERSAIS

**AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROGRAMADAS
POR DIRETORIA:**

482

DIRETOR-PRESIDENTE

SEGUNDA DIRETORIA

85

140

TERCEIRA DIRETORIA

QUARTA DIRETORIA

109

177

QUINTA DIRETORIA

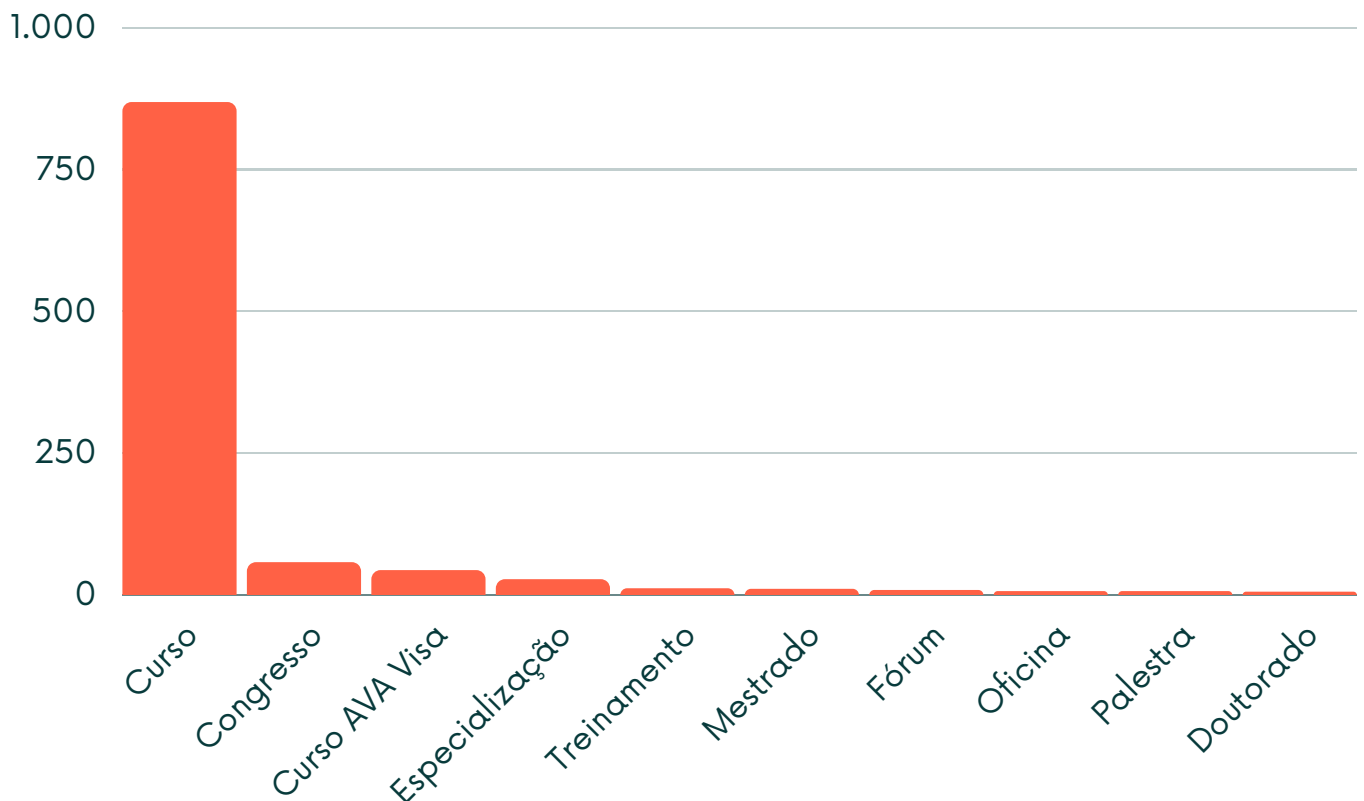
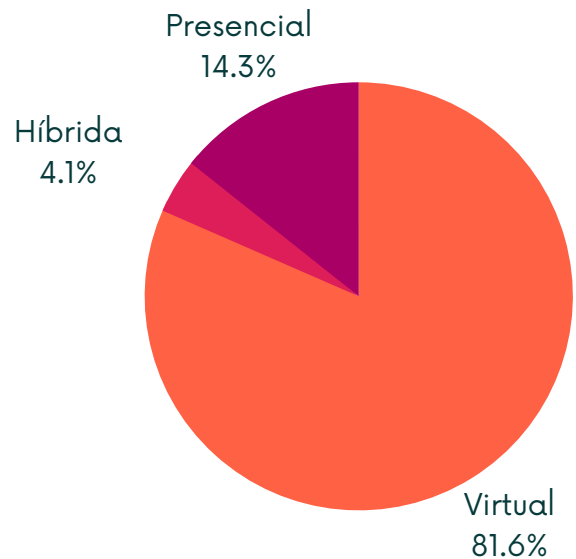
UORGs ESPECÍFICAS

48

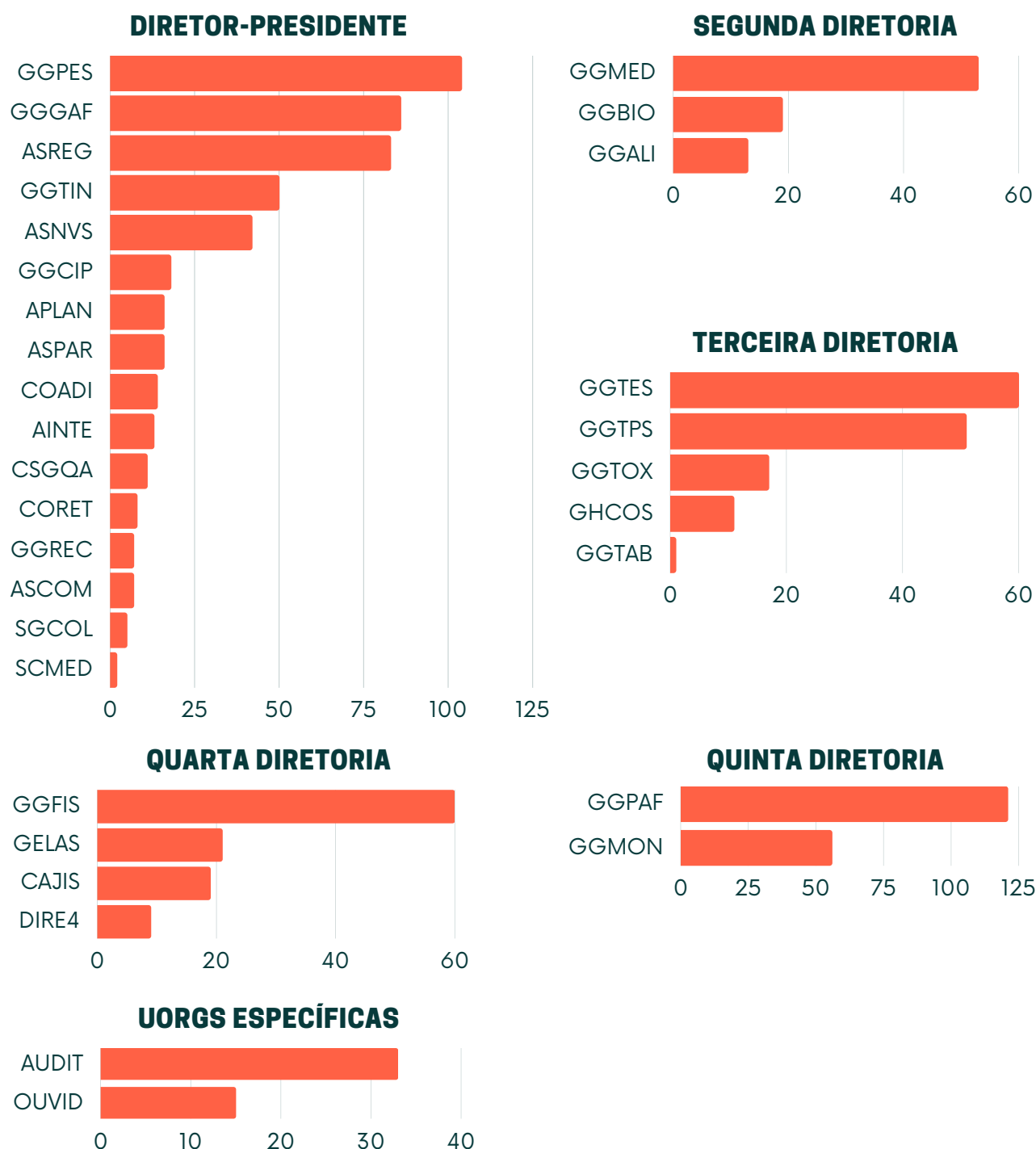
Segundo as informações cadastradas pelos interlocutores no SGPD, estima-se a capacitação de 5.839 servidores. Dessa forma, infere-se que cada servidor participará de aproximadamente 3 capacitações. O número é próximo do apresentado no anterior, que era de 4. Isso ocorre porque houve pequena variação do número de ações de capacitação planejadas: 1255 em 2022 e 1041 em 2023. Cabe ressaltar, ainda, que nem todas as competências tiveram ações vinculadas a elas.

Sobre as instituições promotoras das ações de capacitação, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) foi indicada em cerca de metade das ações.

Por fim, quanto às modalidades, 849 (81,6%) ações de capacitação estão previstas para ocorrer virtualmente, enquanto 149 (14,3%) presencialmente e 43 (4,1%) de forma híbrida. Em relação aos tipos de ação, 868 (83%) ações são cursos.



AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROGRAMADAS POR UNIDADE ORGANIZACIONAL:



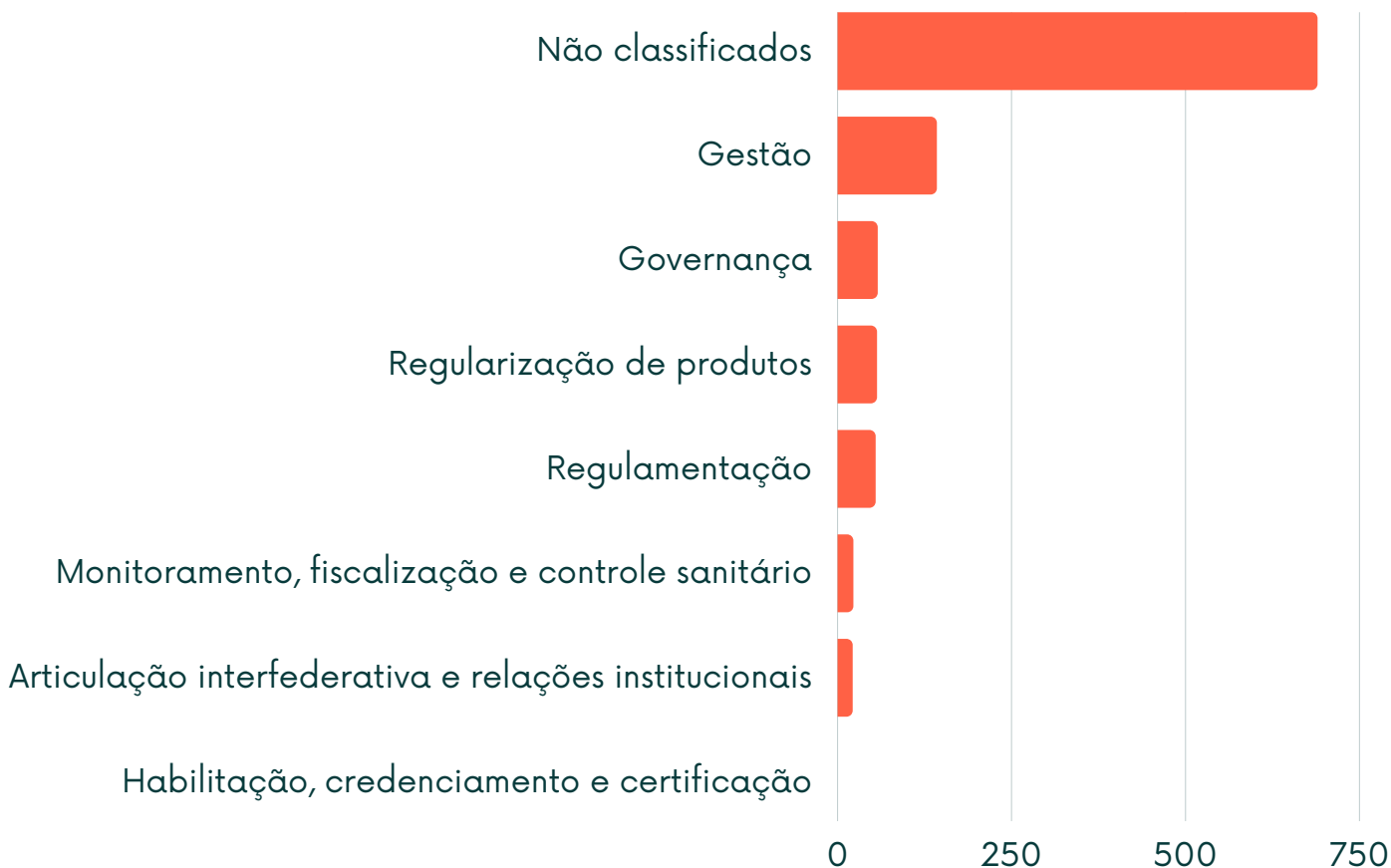
Com os gráficos acima, percebe-se que GGPES, GGGAF e ASREG apresentam o maior número de ações programadas. Áreas de gestão, como as duas primeiras citadas, têm maior número de processos de trabalho em comparação a áreas finalísticas. Essa informação pode auxiliar na compreensão dos dados apresentados.

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO POR MACROPROCESSO:

Destaca-se que 689 (66%) ações de capacitação não foram vinculadas a macroprocessos por seus interlocutores, o que prejudica a análise a seguir.

Desconsiderando as ações que não foram classificadas conforme macroprocesso, verifica-se que, assim como em 2022, o maior número de ações de capacitação programadas para o PDP 2023 foi vinculado pelos interlocutores ao macroprocesso de Gestão. Isso pode ser explicado pela influência que o tamanho das equipes e o número de processos de trabalho têm sobre esses dados, já que as áreas de gestão tem maior número de processos de trabalho em uma mesma unidade do que as áreas finalísticas.

MACROPROCESSOS DE PRIMEIRO NÍVEL DA CADEIA DE VALOR

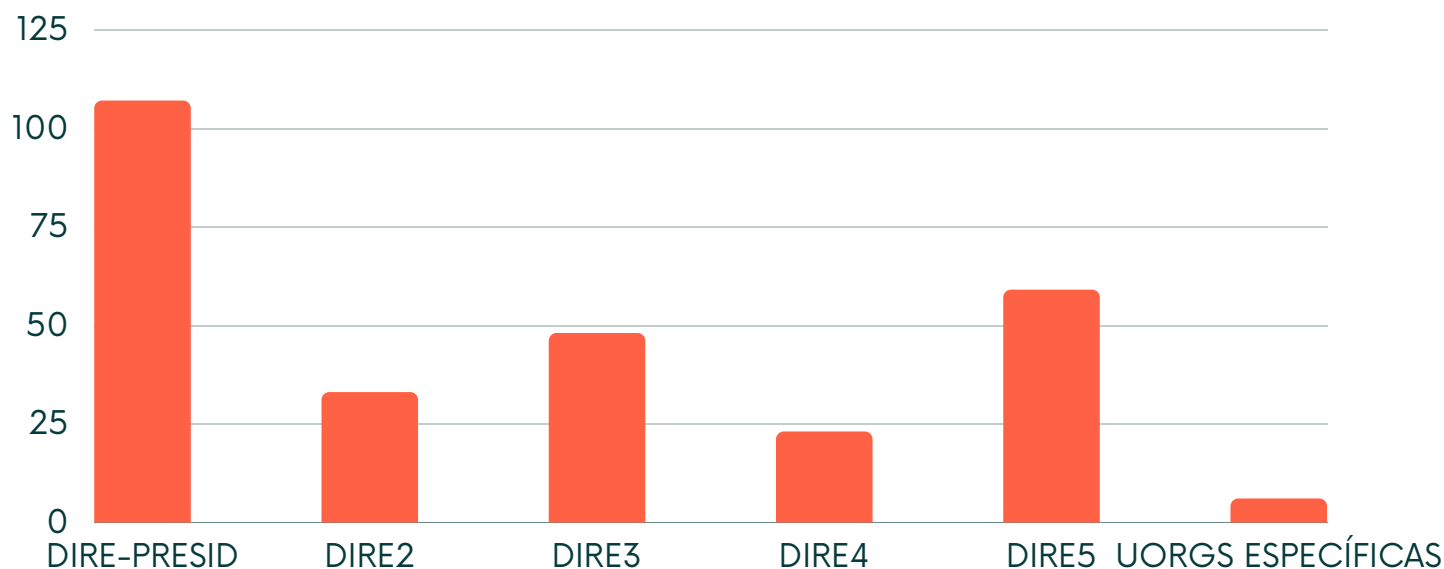


AÇÕES DE CAPACITAÇÃO POR PROGRAMA:

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa é composto por cinco tipos de programas para as ações de capacitação, bem como pela possibilidade de licença capacitação. Abaixo, verifica-se que a grande maioria das ações de capacitação programadas para 2023 pertencem ao programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento.

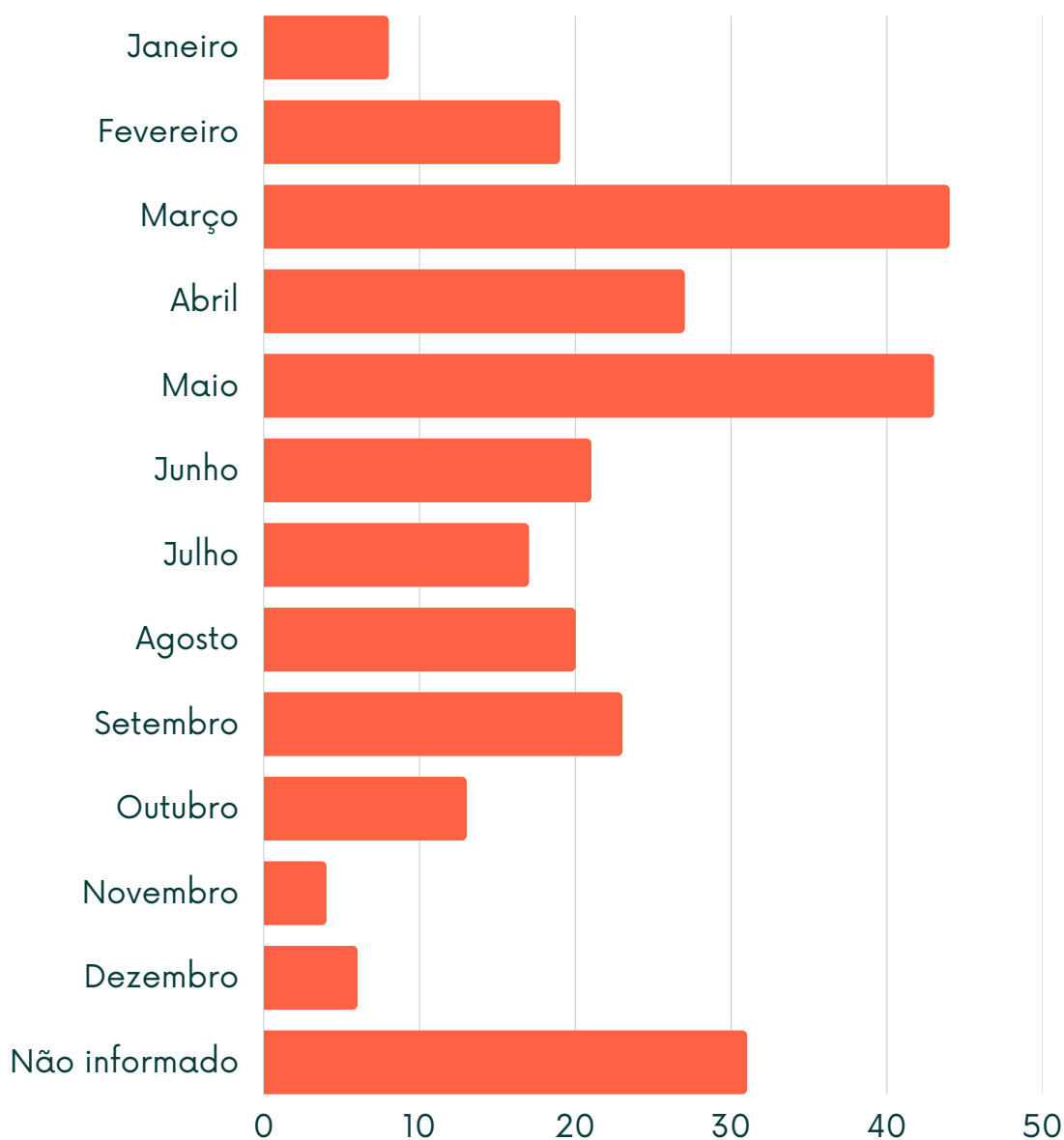


Em relação à licença capacitação, prevê-se o afastamento de 313 servidores, distribuídos por Diretoria Supervisora como no gráfico abaixo.



AÇÕES DE CAPACITAÇÃO POR PROGRAMA:

Ainda sobre as licenças capacitação, é importante ressaltar que, conforme o Decreto nº 9.991/2019, alterado pelo Decreto nº 10.506/2020, o quantitativo previsto de afastamento por licença capacitação não pode ser superior a 5% dos servidores em exercício. Dessa forma, faz-se relevante apresentar a distribuição da previsão dessa espécie de ação ao longo dos meses do ano.



PROPOSTA DE DISTRIBUIÇÃO ORÇAMENTÁRIA:

A GGPES elaborou proposta de distribuição orçamentária para 2023 considerando: valores propostos por programa; percentual de servidores capacitados em 2022; valor médio de inscrições por servidor; valores de referência de passagens/diárias e percentual de servidores que utilizaram esses recursos em 2022. Com isso, a proposta de distribuição do orçamento por programa é:

PROGRAMA		PROPOSTA	%
Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento	Individuais	RS 960.000,00	61%
	Corporativas	RS 526.373,00	
Programa de desenvolvimento gerencial		RS 500.000,00	20%
Programa de pós-graduação		RS 150.000,00	6%
Programa de idiomas estrangeiros		RS 300.000,00	12%
Licença capacitação		RS 0,00	0%
Programa de instrutores		RS 30.000,00	1%
TOTAL		R\$ 2.466.373,00	100%

Abaixo é apresentada a proposta de distribuição do orçamento das capacitações individuais por Diretoria e por Unidade Organizacional Específica:

DIRETORIA	PROPOSTA	DIRETORIA	PROPOSTA
Anvisa	RS 114.736,17	Quinta Diretoria	RS 362.517,48
SGCOL	RS 6.102,99	AUDIT	RS 4.272,09
GADIP	RS 101.919,90	COGER	RS 4.272,09
Segunda Diretoria	RS 140.368,72	OUVID	RS 3.661,79
Terceira Diretoria	RS 101.919,90	PROCR	RS 16.478,07
Quarta Diretoria	RS 103.750,79		

CUSTOS DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO:

A partir das ações de capacitação programadas pelas unidades (tabela abaixo), observa-se que os custos apresentados na programação das ações de desenvolvimento mostram que o maior investimento de recursos (mais de 90%) tem previsão de ser direcionado para as ações do programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento, que são maior número.

Além disso, identifica-se que o total do investimento para as ações programadas supera o valor previsto na proposta de distribuição orçamentária, apresentada na página anterior.

PROGRAMA	CUSTO	%
Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento	RS 2.479.570,08	90,6%
Programa de desenvolvimento gerencial	RS 22.600,00	0,8%
Programa de pós-graduação	RS 159.792,00	5,8%
Programa de idiomas estrangeiros	RS 50.144,77	1,8%
Licença capacitação	RS 23.471,21	0,9%
Programa de instrutores	RS 0,00	0%
TOTAL	R\$ 2.735.577,86	100%

CUSTOS DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO:

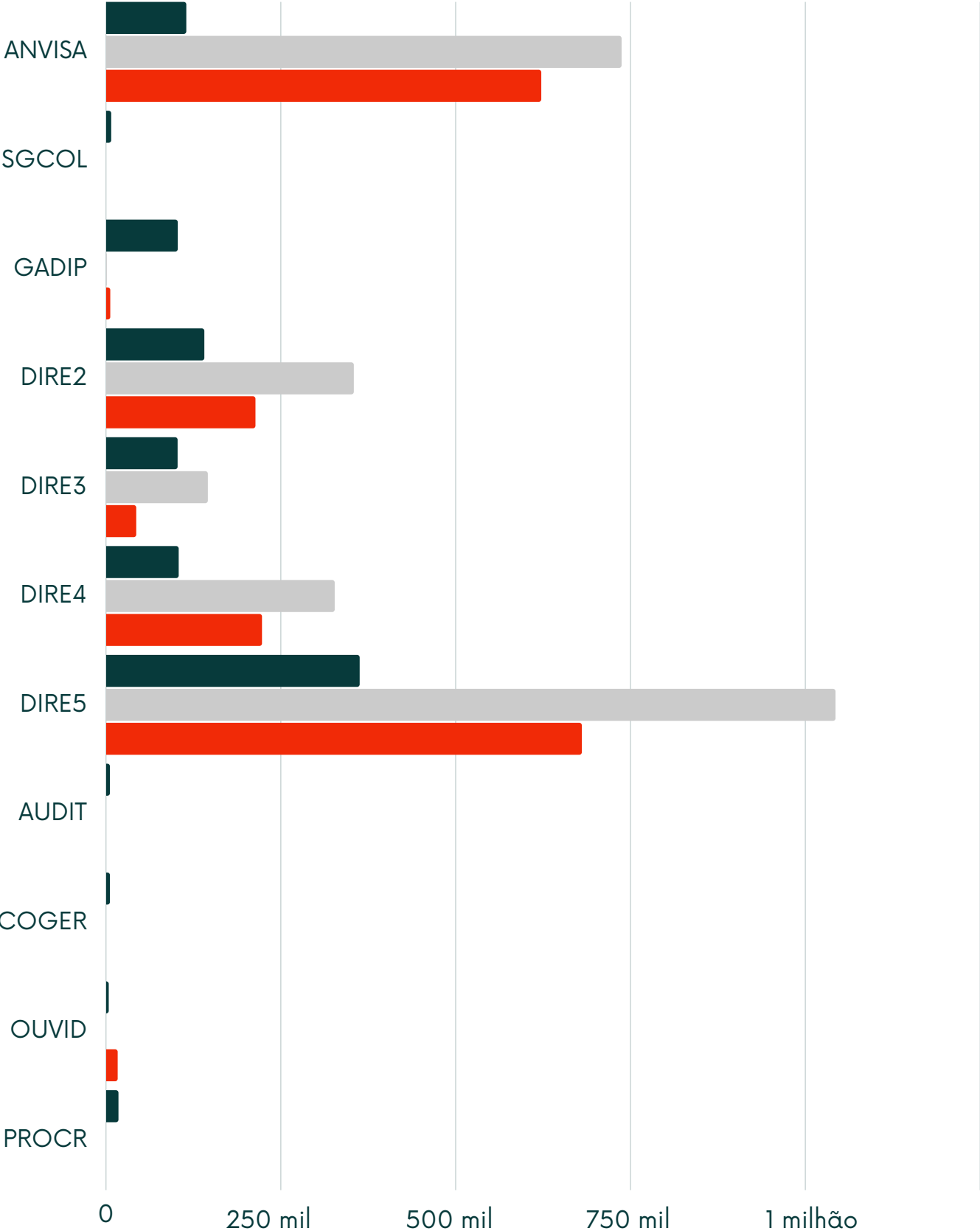
A maioria das Diretorias e Unidades Organizacionais Específicas programaram ações de capacitação cujos valores superam a proposta de distribuição orçamentária. COGER e PROCR não programaram ações de capacitação neste primeiro momento.

DIRETORIA	CUSTO	DIRETORIA	CUSTO
Anvisa	RS 736.596,63	Quinta Diretoria	RS 1.042.490,18
SGCOL	RS 4.250,00	AUDIT	RS 0,00
GADIP	RS 108.000,00	COGER	RS 0,00
Segunda Diretoria	RS 353.713,95	OUVID	RS 19.200,00
Terceira Diretoria	RS 144.962,74	PROCR	RS 0,00
Quarta Diretoria	RS 326.364,36		

O gráfico da página a seguir apresenta em verde o valor previsto na proposta de distribuição orçamentária da GGPES por Diretoria e Unidade Organizacional Específica. Já em vermelho é apresentada a diferença entre esse valor e aquele programado pelas unidades no momento do planejamento das ações de capacitação. Verifica-se então a grande disparidade entre o programado com as ações de capacitação e a distribuição orçamentária proposta.

CUSTOS DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO:

● Valor disponível ● Valor programado ● Valor excedente



EXECUÇÃO DO PDP 2023

EXECUÇÃO DAS AÇÕES TRANSVERSAIS:

Como já citado na [página 10](#), em novembro de 2022, foi divulgada Manifestação Técnica do Órgão Central do SIPEC em relação à etapa de planejamento do PDP 2023. Esse documento trazia uma devolutiva em relação às atividades transversais de desenvolvimento da Administração Pública Federal e não passíveis de serem atendidas por Escola de Governo própria do órgão ou da entidade (seja pela impossibilidade de atendimento da demanda, seja pela ausência de Escola de Governo própria) e passíveis de serem atendidas pela Enap e demais Escolas de Governo.

No caso da Anvisa, essa Manifestação indicou 114 ações de desenvolvimento passíveis de serem executadas pelas Escolas de Governo Federais, em especial a Enap, para atender a 83 (26%) necessidades priorizadas pela Agência. Essas ações podem ser consultadas no próprio sistema SIPEC através de um símbolo de livro azul () na coluna "Ação de Desenvolvimento".

Espera-se nova Manifestação Técnica após conclusão da análise da 1ª revisão do PDP da Anvisa pelo órgão central do SIPEC.

EXECUÇÃO DAS AÇÕES FINALÍSTICAS:

A partir do gráfico da [página 20](#), calcula-se que 13% das ações de desenvolvimento programadas para a Anvisa se referem aos macroprocessos "Monitoramento, fiscalização e controle sanitário", "Regularização de produtos" e "Regulamentação". Sabendo que essas ações, que representam um importante percentual do total, não são capazes de serem ofertadas pelas Escolas de Governo, cabe à Anvisa buscar formas de executá-las.

EXECUÇÃO DAS AÇÕES CORPORATIVAS:

Segundo informado na [página 18](#), as ações de desenvolvimento programadas ocorrerão, em mais de 80% dos casos, na modalidade virtual. Nessa análise, também estão as ações corporativas, que tendem a seguir a mesma distribuição.

As unidades da Anvisa poderão desenvolver no Ambiente Virtual de Aprendizagem da Anvisa (o AVA Visa) os cursos corporativos virtuais programados para o PDP 2023. Para isso, basta que um servidor seja indicado como "Gestor do curso" e se responsabilize pela atividade, que pode ser desenvolvida em parceria com um colega ou profissional externo. As solicitações da criação dos espaços das capacitações no AVA Visa poderão ser feitas na própria plataforma.

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

Clique na imagem ao lado e conheça o AVA Visa



Já os cursos corporativos presenciais, com ou sem custos, organizados pela própria Anvisa ou por instituições parceiras, deverão ter o formulário de solicitação de cursos disponível no AVA Visa apresentados à GEDEP. Se envolverem custos, deverão ter processos de pagamento de GECC ou contratação instruídos e efetivados no SEI.

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

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

Reforça-se que a GGPES previu ações que objetivam atender a demandas apresentadas pelas unidades da Anvisa e desenvolver competências no âmbito dos programas que compõem a Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa, notadamente os programas de formação de instrutores e de Desenvolvimento Gerencial. Além desses, está previsto ainda orçamento para o Programa de Idiomas.

A maior parte das ações será realizada por meio de parceria com a Enap.

A lista dos temas gerais das ações de desenvolvimento a serem realizadas pela GEDEP pode ser visualizada na [página 11](#).

EXECUÇÃO DAS AÇÕES INDIVIDUAIS:

Dentro do Programa Permanente de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento, grande parte das ações previstas no PDP 2023 refere-se a capacitações individuais, sendo que os temas mais recorrentes das ações deste Plano estão inseridos no contexto do macroprocesso de Gestão ([página 19](#)), entendido como transversal a toda a Administração Pública Federal e passível de ser acolhido pela Enap.

A participação de servidores da Anvisa nos cursos já ofertados pela Enap tem impacto positivo no orçamento da capacitação, permitindo o direcionamento de recursos para ações que não poderão ser atendidas pelas Escolas de Governo.

NOVIDADES DA EXECUÇÃO:

Está sendo desenvolvido um módulo de execução no SGPDP. A partir dele, o servidor poderá consultar quais ações de capacitação estão programadas para ele no menu "Meu Planejamento de Capacitação".



Ao executá-las, o servidor enviará seu certificado diretamente pelo SGPDP, vinculando o certificado a uma ação e a uma competência previamente cadastradas.



Dessa forma, só poderão ser enviados certificados cujas ações de capacitação foram previamente programadas e vinculadas ao servidor em específico. Isso reforça a necessidade de se realizar uma atenciosa priorização de competências e programação de ações de capacitação, bem como de se atualizar tempestivamente o PDP, caso necessário.

Também está sendo elaborado um cubo de dados, a partir do qual será possível acompanhar a execução do PDP por pessoa, por unidade, por Diretoria e por programa. O cubo possibilitará uma fácil comparação entre o planejado e o executado, auxiliando na tomada de decisões, bem como permitindo identificar falhas e, nesses casos, realizar correções.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA ANVISA 2023