

RELATÓRIO SEMESTRAL DO PDP ANVISA 2025

Dados das 1ª e 2ª revisões do PDP

Diretor-Presidente Substituto

Rômison Rodrigues Mota

Adjunto:

Diretorias**Segunda Diretoria**

Diretor: Daniel Meirelles Fernandes Pereira

Adjunto: Leandro Rodrigues Pereira

Terceira Diretoria

Diretor-Substituto: Frederico Augusto de Abreu Fernandes

Adjunto: Patrícia Oliveira Pereira Tagliari

Quarta Diretoria

Diretor: Rômison Rodrigues Mota

Adjunto: Suzana Yumi Fujimoto

Quinta Diretoria

Diretor: Daniel Meirelles Fernandes Pereira

Adjunto: Giselle Silva Pereira Calais

Gerência-Geral de Gestão de Pessoas

Danitza Passamai Rojas Buvinich

Gerência de Desenvolvimento de Pessoas

Denise Soares Mendes Amorim

Equipe Técnica

Claudia Cristina Santiago Gomes

Cristiano Lacerda Nunes Pinto

Sumário

APRESENTAÇÃO	4
INTRODUÇÃO	5
APRESENTAÇÃO DOS DADOS	7
COMPETÊNCIAS E NECESSIDADES	7
AÇÕES DE DESENVIMENTO	11
CUSTOS	16
EXECUÇÃO	18
GESTÃO DE RISCOS DO PDP 2025	19
CONCLUSÕES	19

APRESENTAÇÃO

Este documento apresenta o processo realizado para a 1ª e 2ª revisão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Anvisa, ano 2025, bem como mostra as competências, necessidades e ações incorporadas no Plano nestas ocasiões.

4

Divulga também as informações relativas a execução físico-financeira do PDP até o momento, no intuito de apoiar as gestores e servidores no acompanhando da realização das capacitações previstas para o atendimento das necessidades priorizadas, e o consequente desenvolvimento de competências das UOrgs.

O monitoramento da execução do PDP permite a gestão da disponibilidade financeira e o realinhamento dos planos de desenvolvimento de pessoas, específicos das UOrgs e individuais, nas próximas revisões que acontecerão conforme o quadro abaixo:

CALENDÁRIO DE REVISÕES PDP 2025

Ciclo	Data para solicitação da revisão	Data para envio da revisão ao órgão central do Sipec	Resposta pelo órgão central do Sipec até
1º	Qualquer data antes de 07/03/2025	Até 07/03/2025	07/04/2025
2º	Qualquer data antes de 06/06/2025	Até 06/06/2025	07/07/2025
3º	Qualquer data antes de 08/09/2025	Até 08/09/2025	10/10/2025
4º	Qualquer data antes de 08/12/2025	Até 08/12/2025	19/12/2025

INTRODUÇÃO

5

A primeira janela de revisão do PDP Anvisa 2025 foi aberta no período de 24/02 a 21/03 para a atualização das necessidades no SIPEC e inserção das ações no SGDP. No dia 07 de abril, recebemos a manifestação técnica do SIPEC. A segunda foi realizada no período de 19/05 a 14/06 e ainda estamos aguardando a manifestação técnica do SIPEC.

Durante estas janelas, novas competências e necessidades que se mostraram prioritárias para as Unidades foram cadastradas no Portal SIPEC pelos interlocutores e validadas pelos gestores das UOrgs.

Todo o processo foi realizado a partir das orientações contidas no [Guia de elaboração do PDP 2025](#).

As competências e necessidades inseridas nas revisões foram deliberados pelo Diretor-Presidente, que aprovou na íntegra.

Em seguida, foram realizadas as migrações das novas necessidades do Portal SIPEC para o Sistema SGDP e aberta a etapa para programação de inserção das ações de capacitação neste último sistema.

Para este último passo, algumas orientações importantes foram salientadas:

- Com o atual módulo "Envio de certificados", todo o monitoramento da execução do PDP está sendo realizado através do SGDP. Dessa forma, é absolutamente necessário que todas as ações de desenvolvimento a serem realizadas pelos servidores constem no PDP.
- Se alguma das capacitações já inseridas pela unidade não tiver mais previsão de ser executada este ano, o interlocutor deve excluí-la do sistema. Isso auxiliará a GEDEP a planejar o saldo do recurso de capacitação para o restante do ano, uma vez que o recurso disponível não é suficiente para custear todas as demandas previstas no PDP.
- Antes de cadastrar a ação, o interlocutor deverá clicar em "Editar Necessidade" e preencher o macroprocesso e os processos de 1º e 2º níveis da cadeia de valor. A falta de preenchimento desses campos

poderá impedir o cadastro de ações de desenvolvimento vinculadas à necessidade.

- No caso de licenças capacitação, cada uma das ações que compõem a licença devem ser cadastradas separadamente, ao invés de aglutiná-las como "Licença Capacitação".
- O nome dos servidores que preveem realizar a ação deve ser informado. O campo "Servidores Selecionados" somente poderá ficar em branco de forma excepcional.

De forma especial, foi incentivado que todos se esforçassem para programar ações voltadas para o alcance da Meta estratégica relacionada ao Objetivo 7 - Desenvolver pessoas para o futuro, KR 7.1 Alcançamos 80% de pessoas da Anvisa desenvolvidas por competências em regulação, tecnologia, gestão e inovação

APRESENTAÇÃO DOS DADOS

COMPETÊNCIAS E NECESSIDADES

No planejamento tínhamos 530 necessidades priorizadas por Diretorias (Dires) e Unidades Específicas (UOEsp). Na 1ª revisão do PDP Anvisa 2025 foram cadastradas 92 novas necessidades. Na 2ª revisão foram priorizadas 12 novas necessidades.

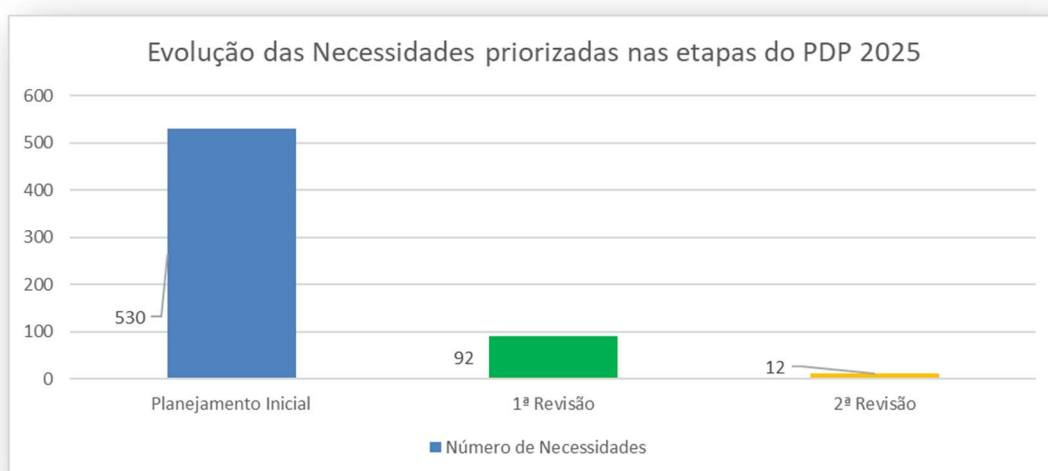


Gráfico 1 – Número de necessidades por etapa do PDP 2025

Com isso, no momento, o PDP Anvisa 2025 conta com 634 necessidades a serem desenvolvidas, distribuídas nas Diretorias e UOEsp.

Cabe destacar que estes dados foram gerados no Sistema de Gestão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (SGPDP) e, nesta forma de demonstração, as necessidades transversais aparecem repetidas por diretorias para permitir incluir as diferentes ações previstas para elas.

Diretorias e UOEsp	planejamento	1ª revisao	2ª revisao	3ª revisao	4ª revisao	TOTAL POR DIRE E UOESP
AUDIT	3	0	0	0	0	3
COGER	5	0	0	0	0	5
DIRE 2	167	14	2	0	0	183
DIRE 3	51	19	1	0	0	71
DIRE 4	48	17	0	0	0	65
DIRE 5	49	3	3	0	0	55
Diretor-Presidente	193	39	6	0	0	238
OUVID	11	0	0	0	0	11
PROCR	3	0	0	0	0	3
TOTAL POR ETAPA	530	92	12	0	0	634

Quadro 1 – Necessidades por Diretorias e Unidades Organizacionais Específicas

São
634 Necessidades
a serem desenvolvidas ainda em 2025

A visualização detalhada das necessidades por Gerência-Geral e Unidades equivalentes e por Unidade Organizacional são apresentadas nos quadros a seguir

UNIDADES ESPECÍFICAS

DIRETORIA	GERÊNCIA GERAL OU EQUIVALENTE	UORG	PLANEJAMENTO	1ª REVISÃO	2ª REVISÃO
AUDIT	AUDIT	AUDIT	3	0	0
COGER	COGER	COGER	5	0	0
OUID	OUID	OUID	11	0	0
PROCR	PROCR	PROCR	3	0	0
Total			22	0	0

SEGUNDA DIRETORIA

DIRETORIA	GERÊNCIA GERAL OU EQUIVALENTE	UORG	PLANEJAMENTO	1ª REVISÃO	2ª REVISÃO
DIRE 2	COPEC	COPEC	43	9	1
DIRE 2	DIRE 2	DIRE 2	0	5	1
DIRE 2	GGALI	COPAR	10	0	0
DIRE 2	GGALI	GEARE	10	0	0
DIRE 2	GGALI	GEREG	10	0	0
DIRE 2	GGALI	GGALI	10	0	0
DIRE 2	GGBIO	GGBIO	17	0	0
DIRE 2	GGBIO	GPBIO	14	0	0
DIRE 2	GGBIO	GGTGO	24	0	0
DIRE 2	GGMED	CBRES	25	0	0
DIRE 2	GGMED	CETER	27	0	0
DIRE 2	GGMED	COIFA	21	0	0
DIRE 2	GGMED	CPMEC	33	0	0
DIRE 2	GGMED	GESEF	30	0	0
DIRE 2	GGMED	GGMED	35	0	0
DIRE 2	GGMED	GMESP	32	0	0
DIRE 2	GGMED	GGMED	23	0	0
DIRE 2	GGMED	PGQPI	33	0	0
Total			403	14	2

TERCEIRA DIRETORIA

DIRETORIA	GERÊNCIA GERAL OU EQUIVALENTE	UORG	PLANEJAMENTO	1ª REVISÃO	2ª REVISÃO
DIRE 3	GGCOS	GGCOS	0	11	0
DIRE 3	GGTAB	CCTAB	15	0	0
DIRE 3	GGTAB	GGTAB	15	0	0
DIRE 3	GGTES	CSIPS	7	0	0
DIRE 3	GGTES	GGTES	10	0	0
DIRE 3	GGTES	GRECS	9	0	0
DIRE 3	GGTES	GVMS	30	0	0
DIRE 3	GGTOX	GGTOX	10	0	0
DIRE 3	GGTPS	CMIOR	0	8	1
DIRE 3	GGTPS	CPPRO	0	8	1
DIRE 3	GGTPS	GE MAT	0	8	1
DIRE 3	GGTPS	GEVIT	0	8	1
DIRE 3	GGTPS	GGTPS	8	0	1
DIRE 3	GGTPS	GGUIP	0	8	1
Total			83	51	6

QUARTA DIRETORIA

DIRETORIA	GERÊNCIA GERAL OU EQUIVALENTE	UORG	PLANEJAMENTO	1ª REVISÃO	2ª REVISÃO
DIRE 4	CAJIS	CAJIS	19	0	0
DIRE 4	DIRE 4	DIRE 4	2	0	0
DIRE 4	GE LAS	COFAR	7	0	0
DIRE 4	GE LAS	GE LAS	12	0	0
DIRE 4	GGFIS	CAUPS	15	0	0
DIRE 4	GGFIS	CMED	0	17	0
DIRE 4	GGFIS	CMED	0	17	0
DIRE 4	GGFIS	CFMED	0	17	0
DIRE 4	GGFIS	CGPIS	15	0	0
DIRE 4	GGFIS	COAFE	16	0	0
DIRE 4	GGFIS	COALI	16	0	0
DIRE 4	GGFIS	COCER	0	17	0
DIRE 4	GGFIS	COFIS	0	17	0
DIRE 4	GGFIS	COIME	16	0	0
DIRE 4	GGFIS	COINS	16	0	0
DIRE 4	GGFIS	COISC	16	0	0
DIRE 4	GGFIS	COPAS	17	0	0
DIRE 4	GGFIS	CPROD	16	0	0
DIRE 4	GGFIS	GGFIS	23	0	0
DIRE 4	GGFIS	GIASC	16	0	0
DIRE 4	GGFIS	GIMED	16	0	0
DIRE 4	GGFIS	GIPRO	16	0	0
Total			254	85	0

QUINTA DIRETORIA

DIRETORIA	GERÊNCIA GERAL OU EQUIVALENTE	UORG	PLANEJAMENTO	1ª REVISÃO	2ª REVISÃO
DIRE 5	DIRE 5	DIRE 5	13	0	0
DIRE 5	GGMON	GETEC	5	1	0
DIRE 5	GGMON	GFARM	4	0	0
DIRE 5	GGMON	GGMON	11	0	0
DIRE 5	GGMON	GHBIO	4	0	0
DIRE 5	GGPAF	CFPAF	7	0	0
DIRE 5	GGPAF	CMPAF	7	0	0
DIRE 5	GGPAF	COPIB	7	0	0
DIRE 5	GGPAF	COVIG	7	0	0
DIRE 5	GGPAF	CRPAF-G	7	0	0
DIRE 5	GGPAF	CRPAF-N	7	0	0
DIRE 5	GGPAF	CRPAF-W	8	0	0
DIRE 5	GGPAF	CRPAF-R	7	0	0
DIRE 5	GGPAF	CRPAF-S	7	0	0
DIRE 5	GGPAF	CRPAF-S	8	0	0
DIRE 5	GGPAF	GCAPF	7	0	0
DIRE 5	GGPAF	GGPAF	13	0	0
DIRE 5	GP CON	COCIC	3	2	3
DIRE 5	GP CON	GP CON	4	2	3
Total			136	5	6

DIRETOR-PRESIDENTE

DIRETORIA	GERÊNCIA GERAL OU EQUIVALENTE	UORG	PLANEJAMENTO	1ª REVISÃO	2ª REVISÃO
Diretor-Presidente	AINTE	AINTE	13	0	0
Diretor-Presidente	AINTE	CCREG	7	0	0
Diretor-Presidente	AINTE	COQIN	6	0	0
Diretor-Presidente	APLAN	APLAN	17	2	1
Diretor-Presidente	APLAN	CPGES	8	2	1
Diretor-Presidente	APLAN	CQUAL	11	2	1
Diretor-Presidente	ASCOM	ASCOM	6	8	1
Diretor-Presidente	ASCOM	CEJOR	0	8	1
Diretor-Presidente	ASCOM	CEVEC	0	7	1
Diretor-Presidente	ASCOM	CONTE	0	7	1
Diretor-Presidente	ASN/S	ASNVS	19	0	0
Diretor-Presidente	ASN/S	CEAVS	13	0	0
Diretor-Presidente	ASN/S	CSN/S	13	0	0
Diretor-Presidente	ASPAR	ASPAR	0	0	1
Diretor-Presidente	ASREG	ASREG	29	0	0
Diretor-Presidente	ASREG	CMARR	22	0	0
Diretor-Presidente	ASREG	COAIR	22	0	0
Diretor-Presidente	ASREG	CPROR	24	0	0
Diretor-Presidente	COADI	COADI	2	0	0
Diretor-Presidente	CORET	CORET	9	0	0
Diretor-Presidente	CSEGI	CSEGI	3	0	0
Diretor-Presidente	Diretor-Presidente	Diretor-Presidente	9	0	0
Diretor-Presidente	GADIP	CSGQA	7	0	0
Diretor-Presidente	GADIP	GADIP	12	0	0
Diretor-Presidente	GGCIP	CGINT	9	0	0
Diretor-Presidente	GGCIP	CGTAL	9	0	0
Diretor-Presidente	GGCIP	GEDOC	9	0	0
Diretor-Presidente	GGCIP	GGCIP	9	0	0
Diretor-Presidente	GGGAF	CCONT	12	0	0
Diretor-Presidente	GGGAF	COLIP	2	0	1
Diretor-Presidente	GGGAF	CSCDP	5	0	0
Diretor-Presidente	GGGAF	GECOP	22	0	0
Diretor-Presidente	GGGAF	GEFTC	9	1	0
Diretor-Presidente	GGGAF	GEGAR	6	0	0
Diretor-Presidente	GGGAF	GELOG	5	0	0
Diretor-Presidente	GGGAF	GGGAF	7	0	0
Diretor-Presidente	GGPES	COGIF	0	25	2
Diretor-Presidente	GGPES	COLEC	0	25	2
Diretor-Presidente	GGPES	CQCAP	0	25	2
Diretor-Presidente	GGPES	CSQVT	0	25	2
Diretor-Presidente	GGPES	GEDEP	0	26	2
Diretor-Presidente	GGPES	GGPES	6	28	2
Diretor-Presidente	GGREC	CPROC	3	0	0
Diretor-Presidente	GGREC	CRES1	3	0	0
Diretor-Presidente	GGREC	CRES2	4	0	0
Diretor-Presidente	GGREC	CRES3	3	0	0
Diretor-Presidente	GGREC	GGREC	10	0	0
Diretor-Presidente	GGTIN	CCOTI	6	0	0
Diretor-Presidente	GGTIN	CGOTI	6	0	0
Diretor-Presidente	GGTIN	COSED	7	0	0
Diretor-Presidente	GGTIN	GEOTI	8	0	0
Diretor-Presidente	GGTIN	GESOL	6	0	0
Diretor-Presidente	GGTIN	GGTIN	14	0	0
Diretor-Presidente	SCMED	SCMED	15	0	0
Diretor-Presidente	SGCOL	SGCOL	9	0	0
Total			456	191	21

Figura 1– Necessidades Diretorias, Unidades Organizacionais Específicas e suas respectivas Gerências-gerais e Unidades Organizacionais

Quando classificadas por macroprocesso, as necessidades são distribuídas como mostra o quadro 2 abaixo. Chama a atenção o número de necessidades não classificadas por macroprocessos, mesmo tendo sido orientada a importância desta classificação.

Macroprocesso Nível 1	Macroprocesso Nível 2	Planejamento	1ª revisão	2ª revisão
Não classificadas	Não classificadas	278	68	9
	Desenvolver pesquisa, educação e qualificação em saúde	1	0	0
	Estabelecer normas e padrões regulatórios	4	0	0
	Gestão da estratégia organizacional	1	0	0
	Gestão de comunicação institucional	4	0	0
	Gestão do conhecimento e da informação corporativa	3	0	0
	Gestão do desenvolvimento organizacional e da inovação	4	0	0
	Monitorar o risco sanitário de produtos, serviços e ambientes	1	0	0
	Realizar controle sanitário de produtos	5	0	0
Gestão da Promoção e Proteção à Saúde	Não classificadas	3	0	0
	Coordenar o Sistema Nacional de Vigilância Sanitária	7	0	0
	Desenvolver pesquisa, educação e qualificação em saúde	4	1	0
	Estabelecer normas e padrões regulatórios	27	6	0
	Monitorar o risco sanitário de produtos, serviços e ambientes	20	3	0
	Promover resposta sanitária contra a propagação internacional de doenças e agravos	2	0	0
	Realizar ações para regulação econômica do mercado	7	0	0
	Realizar controle sanitário de estabelecimentos e ambientes	6	1	0
	Realizar controle sanitário de produtos	34	6	0
Macroprocessos de Suporte	Realizar fiscalização e apuração da infração sanitária	11	1	0
	Não classificadas	1	0	0
	Gestão administração financeira e contabilidade pública	17	0	0
	Gestão de aquisições e logística pública	38	0	1
	Gestão de pessoas	16	31	0
	Gestão de tecnologia da informação	16	5	0
	Gestão jurídica institucional	5	1	0
	Não classificadas	1	0	0
	Gestão da articulação e interlocução com sociedade e Estado	7	1	0
	Gestão da estratégia organizacional	9	1	1
	Gestão de comunicação institucional	8	1	0
	Gestão de controles e segurança institucionais	17	0	0
	Gestão de tecnologia da informação	3	0	0
	Gestão do conhecimento e da informação corporativa	23	4	0
	Gestão do desenvolvimento organizacional e da inovação	49	1	0

Quadro 2– Necessidades por macroprocessos e processos de Nível 2

AÇÕES DE DESENVIMENTO

Para atender as 634 necessidades priorizadas, estão previstas 2373 ações de desenvolvimento para serem desenvolvidas a partir da 2ª revisão. O quadro abaixo, mostra a distribuição das ações por Unidades supervisoras – Diretorias e Unidades Organizacionais Específicas.

DIRE E UOESP	PLANEJAMENTO	1ª REVISAO	2ª REVISAO	TOTAL POR DIRE E UOEsp
AUDIT	6	3	2	11
COGER	6	0	6	12
DIRE 2	69	110	147	326
DIRE 3	88	88	78	254
DIRE 4	114	119	84	317
DIRE 5	286	157	178	621
DIRETOR PRESIDENTE	349	176	256	781
OUVID	24	0	0	24
PROCR	26	0	1	27
Total Geral	968	653	752	2373

Quadro 3 – Ações de desenvolvimento por Diretorias, Unidades Organizacionais Específicas e etapas do PDP 2025

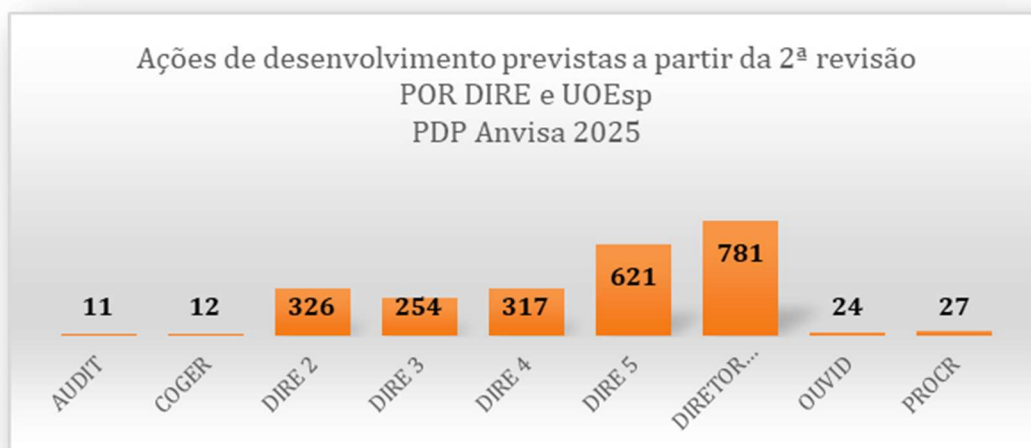
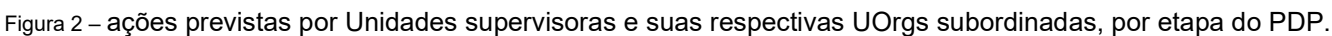


Gráfico 2 – Ações de Desenvolvimento por Diretorias, Unidades Organizacionais Específicas

Apresentamos a seguir, os números de ações previstas após cada etapa do PDP - planejamento, 1ª e 2ª revisões - e por Unidades supervisoras e suas respectivas UOrgs subordinadas.



Os gráficos acima mostram que o PDP Anvisa é dinâmico. A maioria das UOrgs fazem uma quantidade expressiva de alterações a cada revisão, buscando realinhar as ações às necessidades levantadas.

O número total de ações (2373) mantém coerência com o tamanho das equipes e com a quantidade de servidores em exercício na Anvisa (1666). No entanto, considerando a vigência do PDP e o tempo restante para a execução, torna-se relevante que as próximas revisões levem em conta a previsão e a capacidade de execução de cada área.

Os gráficos a seguir apresentam a quantidade de ações por macroprocessos e processos de nível 2. Esta informação nos permite avaliar o quantitativo de ações que foram planejadas para atender as metas e propósitos da Anvisa. São 3 gráficos sendo que o primeiro se refere aos processos de *Gestão da Promoção e Proteção à Saúde*, o segundo de *Suporte*, e o terceiro *Gerencial*.

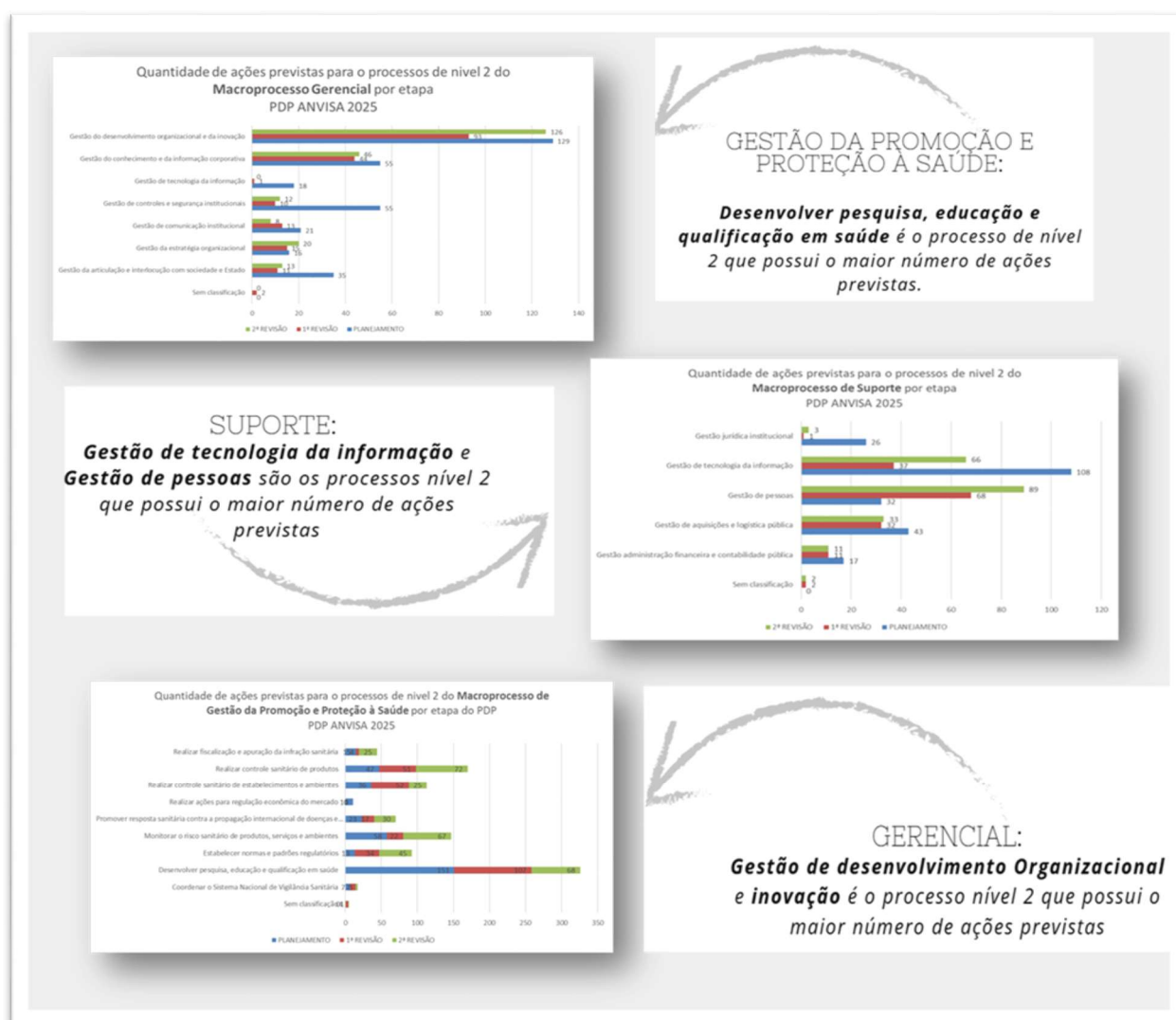


Figura 3 – ações previstas por macroprocessos e processos de Nível 2 priorizados no KR 7.1

Os dados acima revelam também que a previsão das ações de desenvolvimento aponta para o cumprimento da meta estabelecida para o KR 7.1 – Alcançamos 80% das pessoas da Anvisa desenvolvidas por competências em regulação, tecnologia, gestão e inovação - de forma parcial, uma vez que o processo de nível 2 “estabelecer normas e padrões” não se encontra entre os três mais demandados do macroprocesso de Nível 1 “gestão da promoção e proteção à saúde”. Esta informação merece ser considerada na próxima revisão, com vistas ao realinhamento do planejamento para o cumprimento da meta.

Adiante, apresentamos visualizações dos dados na pesquisa dos programas, forma de ação e tipos da Política de Desenvolvimento da Anvisa.



Gráfico 3 – Ações de Desenvolvimento por programa

O NÚMERO DE AÇÕES PREVISTAS NO PROGRAMA PERMANENTE TEM QUANTITATIVOS SEMELHANTES ÀS PREVISTAS PARA LICENÇAS CAPACITAÇÕES

AS CAPACITAÇÕES VIRTUAIS SÃO AS MAIS PREVISTAS PARA A EXECUÇÃO DO PDP

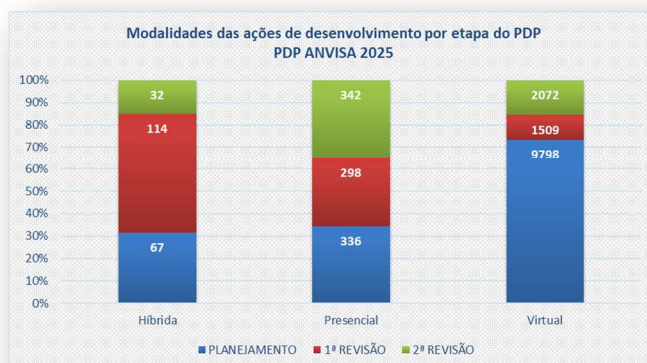


Gráfico 4 – Ações de Desenvolvimento por programa

PROGRAMA	FORMA DE AÇÃO	PLANEJAMENTO	1ª REVISÃO	2ª REVISÃO
Licença Capacitação	Individual	25	10	7
	Licença Capacitação	521	446	328
Programa de Desenvolvimento Gerencial	Individual	1	0	1
	Individual	9	14	6
Programa de idiomas estrangeiros	Licença Capacitação	1	0	0
	Cooperativa	6	2	15
Programa de pós-graduação	Individual	13	2	4
	Licença Capacitação	1	0	1
	Cooperativa	7466	1019	762
Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento	Individual	2156	423	1278
	Licença Capacitação	2	5	44
	Cooperativa	7466	1019	762

Quadro 4 – Ações de desenvolvimento por programa, forma de ação e etapas do PDP025

Dentre as ações planejadas e mostradas nas páginas anteriores desse relatório estão as que compõem as Licenças Capacitação. A distribuição dessas ações por Diretoria e UOEsp estão reveladas no gráfico a seguir.

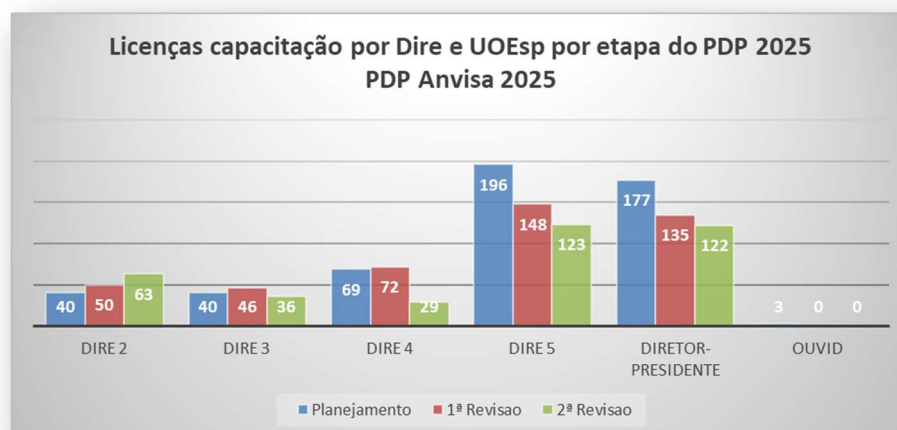


Gráfico 5 – Nº de Licenças capacitação por Diretorias, Unidades Específicas e etapa do PDP

Uma vez que as licenças Capacitação representam cerca de metade das ações previstas, aumenta a exigência pelo planejamento e monitoramento das ações. Uma das formas de melhor gerenciar estas demandas é a distribuí-las no ano de vigência do PDP de forma a não desfaltar as equipes e cumprir o teto do percentual estabelecido no Decreto 9991/2019.

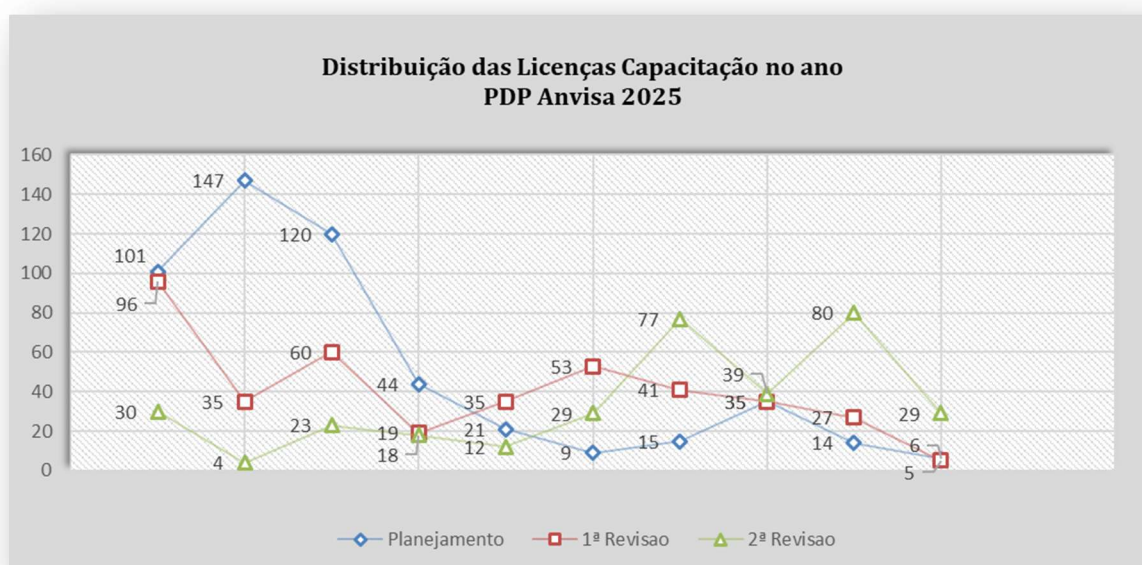


Gráfico 6 – Distribuição das Licenças capacitação nos meses do ano

CUSTOS

À medida que as necessidades das Unidades Organizacionais (UOrgs) são ajustadas e as ações revisadas, os custos dessas ações também são atualizados no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

Os gráficos abaixo ilustram essa dinâmica. Na comparação entre as etapas do PDP Anvisa 2025, observamos uma redução no aumento de custos na 1ª Revisão em relação ao planejamento inicial — o que era esperado. No entanto, esse aumento volta a crescer na 2ª Revisão, quando comparado à 1ª.

16

O

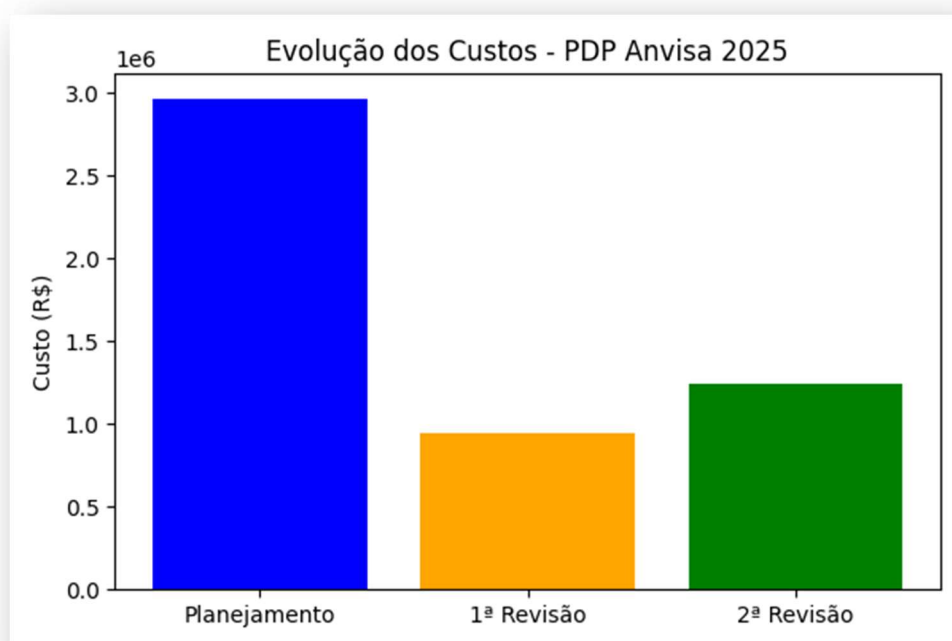


Gráfico 7 – Custos previstos das ações de desenvolvimento por etapa do PDP 2025

Em termos de valores, o custo inicial previsto para as ações do PDP 2025 era de R\$ 2.966.863,61. Na 1ª Revisão, houve um acréscimo de R\$ 943.576,43, e na 2ª Revisão, um novo aumento de R\$ 1.239.252,09. Com isso, o custo total atualizado das ações previstas no PDP Anvisa 2025 passou a ser de R\$ 5.149.692,13.

É importante destacar que o orçamento total da Anvisa para capacitações em 2025 era de R\$ 3.000.000,00. Contudo, no primeiro semestre, houve um contingenciamento de R\$ 600.000,00, determinado pela Secretaria de Orçamento Federal. Assim, o orçamento efetivamente disponível passou a ser de R\$ 2.400.000,00.

Portanto, o valor previsto para execução do PDP (R\$ 5.149.692,13) é mais que o dobro do orçamento disponível, sem contar o que já foi executado.

A visualização dos custos por forma de ação, nos mostra que o maior investimento de recursos está nas capacitações individuais, em detrimento das corporativas.

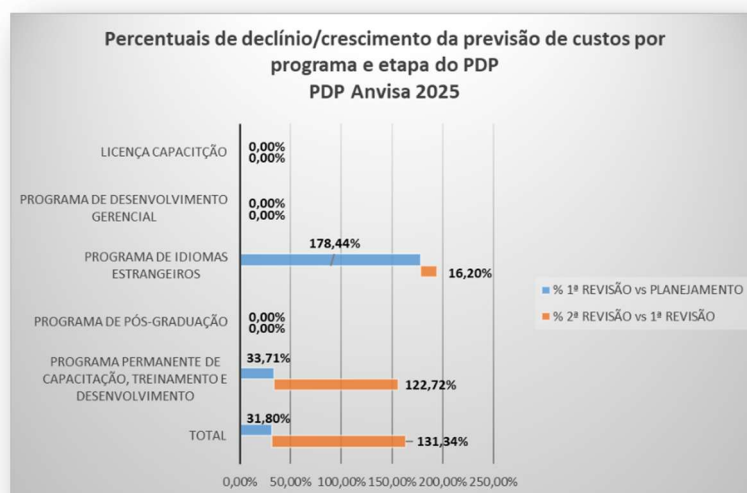


Gráfico 8 – Percentuais de declínio e crescimento das ações de desenvolvimento previstas por etapa do PDP 2025

PROGRAMA	PLANEJAMENTO	1ª REVISÃO	2ª REVISÃO
Licença Capacitação	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Programa de Desenvolvimento Gerencial	R\$ 24.300,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Programa de idiomas estrangeiros	R\$ 22.444,84	R\$ 40.050,04	R\$ 6.489,80
Programa de pós-graduação	R\$ 239.791,90	R\$ 0,00	R\$ 123.914,97
Programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento	R\$ 2.680.326,87	R\$ 903.526,39	R\$ 1.108.847,32
Total	R\$ 2.966.863,61	R\$ 943.576,43	R\$ 1.239.252,09

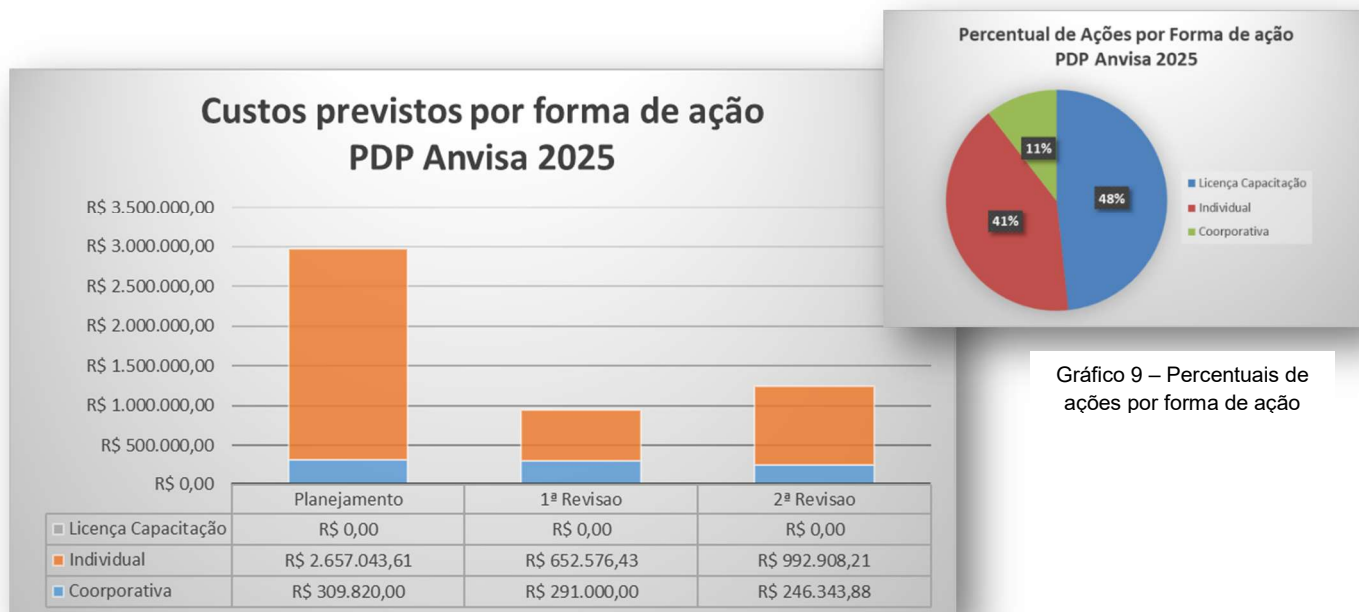


Gráfico 9 – Percentuais de ações por forma de ação

Gráfico 10 – Custos previstos por forma de ação e etapa do PDP

No próximo tópico deste relatório, abordaremos a execução do PDP, onde será possível verificar com mais detalhes o orçamento ainda disponível para o segundo semestre do ano. No entanto, os custos previstos na 2ª revisão já apontam a necessidade de reavaliarmos o PDP e replanejarmos as ações priorizando as que poderão ser executadas dentro do orçamento que ainda dispomos.

EXECUÇÃO

Para o melhor monitoramento e realinhamento das ações na 3ª revisão, apresentamos a seguir o *estado da arte* da execução do PDP até o momento.

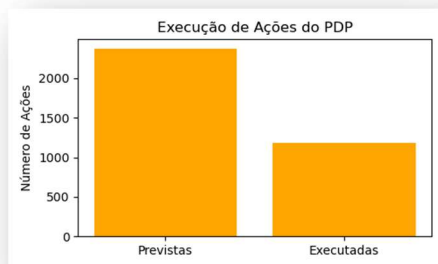


Gráfico 9 – Ações previstas x executadas PDP 2025

Até o momento foram notificadas, com entrega e homologação de certificados, a execução de 1187 ações e, considerando que foram previstas 2373 ações até a 2ª revisão, já foram executadas cerca de 50% do programado no PDP Anvisa 2025.

Em termos de custos, a situação atual do PDP Anvisa 2025 é a apresentada na tabela a seguir.

PROGRAMAS	VALOR PROGRAMADO	PERCENTUAL	CONTRATAÇÃO	GECC	REPASSE	DIÁRIAS/PASSAGENS	TOTAL GASTO	Percentual Gasto	SALDO
PPCTD - Individuais	R\$ 1.850.000,00	77,08%	R\$ 305.728,56	0	0	R\$ 1.355.346,00	R\$ 1.651.565,16	89%	R\$ 198.434,84
PPCTD - Corporativos	R\$ 200.000,00	8,33%	R\$ 114.600,00	0	0	R\$ 20.280,00	R\$ 134.880,00	67%	R\$ 65.120,00
PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCI	R\$ 100.000,00	4,17%	R\$ 0,00	0	0	R\$ 0,00	R\$ 0,00	0%	R\$ 100.000,00
LICENÇA CAPACITAÇÃO	R\$ 0,00	0,00%	R\$ 0,00	0	0	R\$ 0,00	R\$ 0,00	0%	R\$ 0,00
PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO	R\$ 0,00	0,00%	R\$ 0,00	0	0	R\$ 0,00	R\$ 0,00	0%	R\$ 0,00
PROGRAMA DE IDIOMAS ESTRANGEIROS	R\$ 100.000,00	4,17%	R\$ 0,00	0	0	R\$ 0,00	R\$ 0,00	0%	R\$ 100.000,00
PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO	R\$ 150.000,00	6,25%	R\$ 0,00	0	0	R\$ 0,00	R\$ 0,00	0%	R\$ 150.000,00
Total	R\$ 2.400.000,00	100,00%	R\$ 420.328,56	0	0	R\$ 1.375.626,00	R\$ 1.786.445,16	74%	R\$ 613.554,84

Quadro 6– custos executados do PDP 2025

Apesar de o valor total programado nas etapas de planejamento, 1ª e 2ª revisões do PDP ser de R\$ 5.149.692,13, a tabela acima considera apenas o orçamento efetivamente disponível, que é de R\$ 2.400.000,00.

Desta forma, até o momento, já foram executados R\$ 1.786.445,16, o que representa aproximadamente 70% do orçamento disponível.

Com isso, o saldo atual para novas capacitações é de R\$ 613.550,80 (gráfico 10)

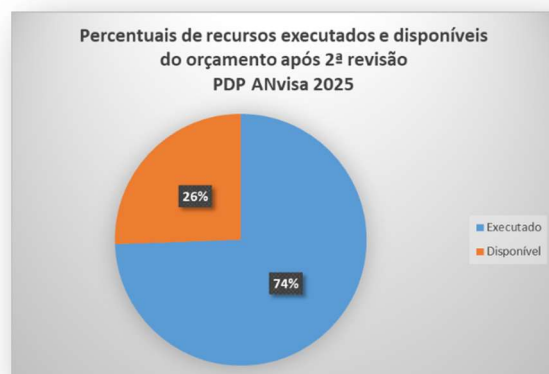


Gráfico 10– Recursos executados e disponíveis do PDP 2025

GESTÃO DE RISCOS DO PDP 2025

Os dados apresentados até aqui nos permitem identificar riscos que devem ser sanados nas próximas revisões do PDP. São eles:

- Risco de não execução por planejamento acima do teto e contingenciamento orçamentário.
O contingenciamento do orçamento que teve um corte de R\$600.00,00, a previsão de custos muito acima do teto disponível, adicionado ao fato de que metade de recursos já foi gasto antes do final do 1º semestre, requer uma nova priorização das necessidades e ações a serem executadas até o final do ano. Desta forma, será necessária a conscientização de gestores e interlocutores para uma análise racional nas próximas revisões.
- Risco de concentração excessiva em licenças capacitação.
O número de licença capacitação é quase o mesmo do número de ações previstas no Programa Permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento. A preocupação aqui é em relação ao afastamento dos servidores que podem, se não bem geridos, desfalar as equipes.
- Risco de baixa adesão a capacitações corporativas.
Ficou evidente o maior quantitativo de capacitações individuais em relação às capacitações corporativas. Esta estratégia pode representar no aumento dos custos, uma vez que envolve investimento em um único (ou poucos) servidores a cada ação. Por outro lado, as capacitações corporativas podem se tornar mais plausíveis por conseguirem capacitar um maior número de servidores ao mesmo tempo com um investimento menor. Ainda, propõe situações de aprendizagem que harmonizam conceitos, interpretações e permitem pactuações que podem melhorar as relações e os processos de trabalho. Vale ressaltar também que a escolha por capacitações corporativas na modalidade à distância inclui servidores em teletrabalho e, muitas vezes, tem investimentos mais baixos e de longa duração.

CONCLUSÕES

A recente atualização feita na 2ª revisão do PDP Anvisa 2025 prevê ainda a realização de 2373 capacitações até o fim do ano de vigência. No entanto, o total de ações e o orçamento já executados aponta para a necessidade de realinhamento do PDP, uma vez que a agência não dispõe de recursos para o investimento.

Uma possível mudança na estratégia de execução das capacitações, privilegiando as capacitações corporativas e virtuais, que são, em sua maioria, mais racionais, na medida em que reúnem um maior número de servidores em uma mesma ação, favorecem o melhor uso do orçamento disponível.

Ainda assim, será preciso analisar, de forma aguçada, as necessidades prioritárias para serem atendidas em 2025, bem como as ações mais eficazes para desenvolvê-las.