

PORTARIA Nº 1.640/ANVISA, DE 7 DE OUTUBRO DE 2019

Institui a Política de Desenvolvimento de Pessoas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária.

O Diretor-Presidente da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe confere o art. 47, IX, aliado ao art. 54, III, § 3º do Regimento Interno aprovado pela Resolução da Diretoria Colegiada – RDC nº 255, de 10 de dezembro de 2018, resolve:

Art.1º Fica instituída a Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa, com o objetivo de promover a capacitação e o desenvolvimento permanentes dos servidores da agência nas competências necessárias à execução de suas atribuições atuais e futuras, a fim de alcançar a melhoria da eficiência, eficácia, transparência, controle social e qualidade dos serviços prestados à população.

CAPÍTULO I
DAS DIRETRIZES

Art. 2º São diretrizes da Política de Desenvolvimento da Anvisa:

I- incentivar e apoiar a realização de ações internas de capacitação, aproveitando as habilidades e os conhecimentos dos servidores da Anvisa;

II- promover o desenvolvimento das habilidades gerenciais dos servidores e sua qualificação para o exercício de atividades de direção, assessoramento e gestão;

III- estimular a participação dos servidores em ações de educação continuada, para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

IV- priorizar, no caso de eventos externos de capacitação, os cursos ofertados pelas escolas de governo e pelas universidades públicas;

V- avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

VI- alinhar as ações de desenvolvimento ao planejamento estratégico da Anvisa;

VII- estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

VIII- atender às necessidades estratégicas, táticas e operacionais, vigentes e futuras;

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

X- preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos;

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

XII- apoiar o servidor na disseminação do conhecimento obtido nas ações de desenvolvimento;

XIII- analisar o custo-benefício das despesas realizadas com as ações de desenvolvimento a fim de implementar os planejamentos futuros; e

XIV- assegurar aos servidores a participação nas ações de capacitação identificadas como requisito para progressão e promoção na carreira.

CAPÍTULO II

DAS FINALIDADES

Art.3º São finalidades da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa:

I- adequação das competências dos servidores às atribuições e objetivos institucionais, de acordo com a missão, a visão e os valores da Anvisa, bem como com o planejamento estratégico e o regimento interno; e

II- gerenciamento das ações de capacitação e desenvolvimento.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS

Art.4º São conceitos da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa:

I- ação de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou à distância, com supervisão, orientação ou tutoria;

II- competências: combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional em um determinado contexto organizacional, que agregam valor às pessoas e à Anvisa;

III- competências transversais: competências comuns a servidores em exercício em diferentes órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

CAPÍTULO IV

DO INSTRUMENTO

Art.5º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP é o instrumento da Política de Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa e é composto das seguintes ações de desenvolvimento:

I- Programa Permanente de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento;

II- Programa de Desenvolvimento Gerencial;

- III- Programa de Pós-Graduação;
- IV- Programa de Idiomas Estrangeiros; e
- V- Programa de Formação e Qualificação de Instrutores.

Seção I

Do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art.6º O PDP é proposto pela unidade de gestão de pessoas, consultadas as demais unidades internas anualmente, e aprovado pelo Diretor supervisor da unidade de gestão de pessoas.

Art.7º São conteúdos do PDP:

I- a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de competências de direção, chefia, coordenação e supervisão.

II- o público-alvo de cada ação de desenvolvimento.

III- as ações de desenvolvimento previstas para o exercício seguinte, com a respectiva carga horária estimada.

IV- o custo estimado das ações de desenvolvimento.

§1º O PDP poderá ser revisto e reapresentado ao Diretor supervisor da unidade de gestão de pessoas, quando houver a necessidade de atualização de seu conteúdo.

§2º A unidade de gestão de pessoas é responsável por elaborar mensalmente o relatório consolidado do PDP e, anualmente, o relatório anual do PDP.

Seção II

Das Ações de Desenvolvimento

Subseção I

Programa Permanente de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento

Art 8º O Programa Permanente de Capacitação, Treinamento e Desenvolvimento é composto pelos seguintes sistemas de formação:

I- Formação Básica: eventos de capacitação e desenvolvimento de curta ou média duração, destinados a todos os servidores, com o objetivo de abordar conteúdos essenciais para

a aquisição e desenvolvimento de competências destinadas ao cumprimento das atribuições e objetivos institucionais, independente de carreira, cargo ou unidade de lotação;

II- Formação Técnica Especializada: eventos de capacitação e desenvolvimento de curta ou média duração, para aquisição ou reciclagem de conhecimentos e habilidades relacionadas às atribuições específicas das unidades internas da Anvisa;

§1º A unidade de gestão de pessoas fica encarregada de coordenar a propositura dos eventos constantes dos incisos I e II, ouvidas as demais unidades internas, a fim de organizar os referidos sistemas de formação, podendo revisá-los quando houver necessidade de atualização de seu conteúdo.

§2º Os eventos de capacitação constantes dos incisos I e II poderão ser ministrados por servidores da Anvisa, mediante contratação de profissionais externos, pelas escolas de governo ou pelo mercado.

Subseção II

Do Programa de Desenvolvimento Gerencial

Art.9º O Programa de Desenvolvimento Gerencial poderá atender a todos os servidores da Anvisa, mas deverá destinar-se, prioritariamente, aos servidores que exerçam atribuições gerenciais e seus substitutos.

Art.10 São diretrizes do Programa de Desenvolvimento Gerencial:

I- proporcionar o desenvolvimento do corpo gerencial da Anvisa, ampliando o autoconhecimento do gestor como líder;

II- ampliar a compreensão dos princípios da liderança para a melhoria da relação dos gestores com seus pares, suas equipes, seus líderes e com a sociedade em geral;

III- alinhar conceitos, construindo uma base para a atuação conjunta;

IV- fortalecer a capacidade de construir relacionamentos interpessoais eficazes e ambiente organizacional saudável e produtivo;

V- proporcionar o entendimento sobre a utilização de novas ferramentas de gestão de pessoas, equipes e processos de trabalho;

VI- desenvolver o papel do gestor como mobilizador de resultados no contexto organizacional, considerando a valorização e o desenvolvimento de pessoas, o fortalecimento da integração interna e o incentivo à criatividade e inovação; e

VII- desenvolver a visão estratégica do gestor na perspectiva das instituições públicas, implementando o planejamento voltado para a melhoria de resultados.

Subseção III

Do Programa de Pós-Graduação

Art.11 O Programa de Pós-Graduação visa suprir necessidades de conhecimentos específicos por meio da promoção de cursos de pós-graduação *lato* e *stricto sensu*.

Art.12 São modalidades de participação no Programa de Pós-Graduação:

7/10/2019

- I- Corporativa: participação em turmas corporativas oferecidas pela Anvisa mediante parcerias com escolas de governo e com universidades públicas; e
- II- Individual: participação, mediante iniciativa própria, em cursos oferecidos pelas escolas de governo ou por instituição privada, no país ou no exterior.

Art.13 Os eventos de pós-graduação propostos deverão ser previamente analisados e aprovados pelo Comitê de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas da Anvisa – CCDP.

Subseção IV

Do Programa de Idiomas Estrangeiros

Art.14 O Programa de Idiomas Estrangeiros visa fomentar a participação de servidores em cursos de idiomas estrangeiros mediante a concessão de ressarcimento às etapas finalizadas ao longo de cada exercício, conforme critérios e procedimentos internos.

Parágrafo único. O Programa de Idiomas Estrangeiros tem por objetivo viabilizar o desenvolvimento de competências relacionadas às necessidades de cognição e comunicação em idiomas estrangeiros visando ao melhor desempenho das atividades relacionadas às atribuições da Anvisa.

Subseção V

Do Programa de Formação e Qualificação de Instrutores

Art.15 A unidade de gestão de pessoas manterá um banco de dados de servidores da Anvisa que manifestarem capacidade e interesse em ministrar atividades relacionadas às ações previstas no inciso I, do art. 5º e no art. 8º.

Parágrafo único. A unidade de gestão de pessoas proporá, periodicamente, ações de desenvolvimento e atualização para os servidores descritos no *caput*.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.16 Para efeitos desta portaria, são consideradas ações de desenvolvimento ou capacitação as seguintes modalidades de evento:

- I- Cursos;
- II- Estágios;
- III- Treinamentos;
- IV- Aprendizagens em Serviço;
- V- Palestras;
- VI- Seminários;
- VII- Congressos;
- VIII- Oficinas ou *Workshop*; e
- IX- Missões Técnicas de Capacitação.

§1º A unidade de gestão de pessoas poderá considerar outras modalidades de evento como evento de desenvolvimento ou capacitação, a partir da análise de seus conteúdos programáticos, desde que se enquadrem na definição estabelecida no inciso I, do art. 3º.

§2º A unidade de gestão de pessoas poderá considerar e deliberar sobre a pertinência e a legalidade da realização de eventos de desenvolvimento ou capacitação realizados à distância.

§3º Os eventos de capacitação são classificados conforme sua duração como:

- X- De curta duração, com carga horária de até 80 (oitenta) horas;
- XI- De média duração, com carga horária de 81 (oitenta e uma) até 359 (trezentos e cinquenta e nove) horas; e
- XII- De longa duração, com carga horária a partir de 360 (trezentos e sessenta) horas.

Art.17 As condições de participação nos programas previstos nos incisos II a V, do art. 5º serão estabelecidas por atos normativos próprios.

Parágrafo único. Os convites para participação nos eventos de capacitação e desenvolvimento dos programas previstos nos incisos II a IV, do art. 5º, devem explicitar prazos e condições de desistência.

Art. 18 O servidor que não comparecer a eventos de capacitação e desenvolvimento com custo para a Anvisa, abandoná-los anteriormente ao alcance da frequência mínima, após a confirmação de sua participação, injustificadamente, descumpridos os prazos e condições de desistência, ou for reprovado, deverá ressarcir a respectiva despesa e ficará impedido de participar de outro evento de capacitação com custo conforme os seguintes prazos:

- a) Período igual ao de realização do curso para os casos de eventos de longa duração;
- b) 6 (seis) meses para cursos de média duração presencial ou a distância a contar da data de término do curso; e
- c) 3 (três) meses para curso de curta duração presencial ou a distância a contar da data de término do curso.

Art 19 Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

WILLIAM DIB
Diretor-Presidente