# RESOLUÇÃO DA DIRETORIA COLEGIADA – RDC Nº 19, DE 16 DE JANEIRO DE 2001

**(Publicada no DOU nº 13, de 18 de janeiro de 2001)**

A Diretoria Colegiada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso da atribuição que lhe confere o art. 8º do Regimento Interno da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, aprovado pela Portaria nº 593, de 25 de agosto de 2000, publicado no Diário Oficial da União de 28 de agosto de 2000, em reunião realizada em 28 de dezembro de 2000,

considerando a necessidade de estabelecer critérios e procedimentos que viabilizem a operacionalização da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos da ANVISA;

considerando a necessidade de elaborar um Plano Anual que referencie as ações de capacitação e desenvolvimento dos profissionais da ANVISA, resolve:

adotar a seguinte Resolução de Diretoria Colegiada e eu, Diretor-Presidente substituto, determino a sua publicação:

Art. 1º No âmbito da ANVISA estão assim conceituadas as ações de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos:

I - **Ação Interna** - aquela especialmente destinada a profissionais da Instituição, com conteúdo programático definido pela ANVISA. Pode ser executada pela própria Instituição, por outra instituição pública ou privada ou ainda por profissionais liberais;

a) para execução de ações internas de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, qualquer que seja sua modalidade, torna-se necessário o correspondente plano de curso e sua previsão no Plano anual de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos - PAC;

b) nos eventos internos de capacitação e desenvolvimento, somente serão fornecidos certificados aos profissionais que obtiverem, no mínimo, 90% (noventa por cento) da carga horária total do evento;

II -  **Ação Externa** - ação aberta a público diversificado, com conteúdo estabelecido por outra instituição pública, privada ou profissional liberal, na qual os profissionais da ANVISA são matriculados em vagas oferecidas pelo mercado;

III -  **Ação de Apoio ao Sistema -** ação executada pela ANVISA como agente capacitador dos órgãos municipais e estaduais, objetivando a descentralização das ações em Vigilância Sanitária;

IV - As ações de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos de apoio aos órgãos do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária – SNVS, a serem executadas diretamente pelas Unidades da ANVISA, deverão constar de Plano específico para este fim e terem os correspondentes planos de curso.

Art. 2º São modalidades de ações de capacitação e desenvolvimento:

I - **Curso** - Ação presencial ou à distância voltada ao ensino de conteúdos de cunho predominantemente cognitivos;

II- **Treinamento** - Ação presencial voltada ao desenvolvimento de habilidades predominantemente motoras para o aprendizado de tarefas operacionais, sem dispensar entretanto a parte cognitiva;

III - Estágio/Treinamento em Serviço - ação presencial desenvolvida com metodologia de ensino vivencial que pode ocorrer dentro ou fora da Instituição onde o participante aprende a fazer fazendo, sem dispensar a teoria que fundamenta o trabalho a ser executado e o acompanhamento de um supervisor;

IV - **Seminário** - ação que objetiva discussão de tema específico entre participantes que sobre ele já possuam algum conhecimento;

V - **Congresso** - ação que objetiva reunir profissionais com formação e interesses comuns ou afins para a discussão de temas previamente selecionados;

VI - **Oficina de Trabalho/Workshop** - ação destinada à discussão de tema específico e elaboração conjunta de trabalho sobre o tema discutido;

VII -  **Missão Técnica de Capacitação** - visita técnica a instituições públicas ou privadas, no país ou no exterior, feita em grupo ou isoladamente, que visa a obtenção de conhecimentos técnicos ou científicos aplicados.

Art. 3º As ações de capacitação e desenvolvimento, independentemente de sua modalidade, podem ser:

# I - De Ambientação – evento interno destinado a novos profissionais integrantes da força de trabalho ou à atualização dos demais profissionais e que visa transmitir informações sobre a Instituição e direitos e deveres desses profissionais;

II - **De Atualização** - tem por objetivo a renovação de conhecimentos de um determinado campo do saber;

III - **De Aperfeiçoamento** – tem por objetivo aperfeiçoar o participante em assunto específico de determinado ramo do saber;

IV - **De Especialização** – ação de pós-graduação “lato-sensu” que objetiva especializar profissionais já graduados em tema específico do conhecimento. É um evento de longa duração, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas-aula;

V - **De Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado** – ações de pós-graduação “stricto-sensu” que objetiva especializar o profissional já graduado em atividades de pesquisa e docência, num determinado ramo do conhecimento;

a) de acordo com o disposto no inciso IX, do Regimento Interno, os cursos de especialização, mestrado, e pós-doutorado devem, obrigatoriamente, ser aprovados pela Diretoria Colegiada;

Art. 4º O afastamento de profissionais para participar de ações de capacitação e desenvolvimento, no país e no exterior, poderá ser autorizado nas seguintes modalidades, de acordo com a legislação específica vigente:

I - **Com ônus** – quando implicar direito à passagens e diárias, assegurados ao servidor o vencimento e demais vantagens do cargo, função ou emprego;

II - **Com ônus limitado** – quando implicar direito apenas ao vencimento ou salário e demais vantagens do cargo, função ou emprego;

III - **Sem ônus** – quando implicar em perda total dos vencimentos ou salários e demais vantagens do cargo, função ou emprego e não acarretar qualquer despesa para a Instituição;

Art. 5º. Os eventos, quanto a duração, poderão ser:

I -  **De curta duração** – com carga horária até 80 (oitenta) horas**;**

II -  **De média duração –** com carga horária até 359 (trezentos e cinqüenta e nove) horas;

III -  **De longa duração –** com carga horária de 360 (trezentos e sessenta) horas em diante.

Art. 6º. A indicação de profissionais candidatos a participarem de ações de capacitação e desenvolvimento somente deverá ser feita após a verificação da existência dos seguintes pré-requisitos quanto ao candidato:

I - Ser integrante da força de trabalho há, pelo menos 12 (doze) meses, quando se tratar de curta e média duração;

II - Ter cargo efetivo na Administração Pública Federal e estar em exercício na ANVISA há, pelo menos, 12 (doze) meses, quando se tratar de evento de longa duração (360 horas ou mais);

III - O tempo de exercício de que trata o Inciso II não se aplica no caso do curso de formação;

I V - Não estar respondendo a inquérito administrativo disciplinar, se for servidor público;

V - Não estar em período de afastamento do trabalho por motivo de licença ou férias, excluída a licença para capacitação;

VI - Ter se comprometido, formalmente, mediante Termo de Compromisso, a difundir no âmbito da Instituição os conhecimentos adquiridos;

VII - Ter sido formalmente indicado pela autoridade máxima de sua área de trabalho;

VIII - Ter apresentado, dentro do prazo estipulado, cópia de certificado de participação ou declaração de frequência, bem como relatório pela participação anterior em evento de capacitação e desenvolvimento, se for o caso.

Art. 7º. Para indicação de candidatos a eventos de capacitação e desenvolvimento, além dos pré-requisitos estabelecidos no artigo anterior, também deverão ser considerados:

I - A correlação entre o conteúdo programático do evento pretendido e as atividades e responsabilidades que são ou serão atribuídas ao profissional a ser indicado;

II - Que a participação em eventos fora da cidade de exercício do profissional somente será autorizada caso não haja oferta semelhante no mercado local;

III - Que a autorização para mais de dois participantes pertencentes a mesma Gerência ou Unidade Organizacional num mesmo evento, somente será autorizada em casos excepcionais, devidamente justificado, tendo em vista que todo conhecimento adquirido será compartilhado entre os demais membros da equipe;

IV - Que todos os profissionais da ANVISA deverão participar de, pelo menos, 01 (um) evento de capacitação ou desenvolvimento por exercício;

V - Que, num mesmo exercício, cada profissional não poderá participar de mais de 01(um) evento de média duração (de 81 até 359 horas);

VI - Que o profissional que participar de evento de longa duração – de 360 horas em diante, (especialização, mestrado ou doutorado) não poderá participar de outro evento no mesmo período, com exceção de uma ação interna;

VII - Que a participação de profissionais da ANVISA em eventos de capacitação e desenvolvimento será integralmente custeada pela Instituição somente quando houver manifestação expressa da correspondente Gerência Geral, referente ao interesse institucional pela participação.

Art. 8º. Para participação em eventos no exterior, além dos pré-requisitos estabelecidos no Art. 6º e 7º, são pré-requisitos adicionais:

I - Eventos de curta duração (até 80 horas):

a) o candidato deverá ter suficiência no idioma exigido para participação no evento;

b) o profissional, quando servidor público, somente poderá afastar-se do País após a autorização de seu afastamento ter sido publicada no Diário Oficial;

c) a participação em congressos internacionais, no exterior, será autorizada com ônus limitado, salvo quando o financiamento for aprovado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, pela Financiadora de Estudos e Projetos – FINEP ou pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, que custearão as viagens; nos termos do Decreto n º 1.387/95;

d) os tipos de afastamentos acima referidos não poderão exceder, nas duas hipóteses, a 15 (quinze) dias;

II - Eventos de média (de 81 até 359 horas) e de longa duração (acima de 360 horas):

a) para participação em eventos de média e longa duração no exterior o profissional deverá comprovar suficiência no idioma exigido para frequência no curso;

b) capacitação de média e longa duração no exterior só será autorizada quando necessário ou conveniente ao melhor desempenho das atribuições do servidor, e somente quando no País não existir oferta semelhante à solicitada;

c) os eventos de longa duração, realizados no exterior, só serão autorizados nas modalidades com ônus limitado e sem ônus de acordo com disposto no Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985;

d) o profissional somente poderá afastar-se do País após a autorização de seu afastamento ter sido publicada no Diário Oficial;

e) os ocupantes de cargos comissionados de direção, cargos comissionados técnicos e funções comissionadas técnicas só poderão afastar-se do País por mais de 90 (noventa) dias, renováveis por igual período, com perda da remuneração do respectivo cargo;

f) após a conclusão do curso de longa duração, o profissional só poderá ausentar-se novamente do País, com a mesma finalidade, depois de decorrido prazo igual ao do seu último afastamento, salvo se o retorno tiver por objetivo a apresentação de trabalho ou defesa de tese indispensável à obtenção do correspondente título de pós-graduação;

g) ao profissional servidor público que se ausentar do País para capacitação de média e longa duração não será concedida exoneração, dispensa do cargo ou emprego efetivo ou licença para o trato de interesses particulares antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento de despesa havida com o seu afastamento;

h) o período de afastamento para capacitação no exterior não poderá exceder, em nenhuma hipótese, a 4 (quatro) anos consecutivos, incluídos nesse prazo as possíveis prorrogações e trabalhos de campo, ainda que realizados no País;

III - O servidor que viajar a convite de entidade estrangeira de qualquer espécie ou custeado por entidade brasileira, sem vínculo com a Administração Pública, terá sua viagem considerada sem ônus;

IV - É vedado ao servidor celebrar contrato de trabalho para vigorar durante o período do afastamento, salvo para os afastamentos do tipo sem ônus de professores, artistas, cientista, pesquisadores, técnicos e demais representantes de outras atividades culturais, para países com os quais o Brasil mantenha Acordo Cultural de Cooperação Científica e Técnica, ouvido o Ministério das Relações Exteriores.

Art. 9º. Para inscrição em eventos de capacitação e desenvolvimento no País e no exterior, deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

I - No País **-** Encaminhar, à Gerência-Geral de Gestão Administrativa e Financeira - GGGAF/Gerência de Gestão de Recursos Humanos - GERHU, com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis antes do início do evento, o formulário “Solicitação para Participação em Evento de Capacitação” devidamente preenchido e assinado pela chefia da Unidade competente, acompanhado dos seguintes anexos**:**

a) conteúdo programático do evento;

b) termo de compromisso;

c) curriculum vitae, quando necessário;

d) formulários específicos;

II - No exterior **-**  Encaminhar à GGGAF/GERHU, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias úteis antes do início do evento, formulário “Informações para Instruir Processo de Afastamento do País”, devidamente preenchido e assinado pela chefia imediata e pelo Diretor Supervisor da Unidade, acompanhado dos seguintes anexos:

a) comprovante de convite ou aceitação de entidade promotora do evento, acompanhado de programa devidamente traduzido para a língua portuguesa;

b) prospecto sobre o evento;

c) resumo do curriculum vitae do indicado;

d) termo de compromisso e responsabilidade do indicado.

Parágrafo único - Os servidores que participarem de eventos de capacitação no exterior deverão apresentar relatório, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, após o término do evento.

Art. 10º. Da Identificação de Necessidades de Capacitação e Desenvolvimento:

I - O processo de identificação de necessidades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos será desenvolvido anualmente, sob orientação e coordenação da Gerência-Geral de Gestão Administrativa e Financeira - GGGAF, por intermédio da Gerência de Gestão de Recursos Humanos - GERHU e do Comitê de Políticas de Recursos Humanos - COPRH;

II - A representatividade das Unidades da ANVISA no COPRH garantirá a participação de toda a Instituição no processo de identificação de necessidades;

III - Os integrantes do COPRH formalmente indicados e assim designados, serão responsáveis, ao nível das Unidades que representam, pela identificação de necessidades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos nas respectivas Unidades e pela consolidação das demandas da Unidade, em consonância com os princípios, diretrizes e normas para capacitação e desenvolvimento de recursos humanos;

IV - A identificação das necessidades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos deverá observar o desenvolvimento das atividades previstas no planejamento estratégico da ANVISA e planos setoriais das Unidades;

V - A identificação das necessidades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos deverá ser baseada no perfil de competências e habilidades requeridas para o desempenho da força de trabalho;

VI - A diferença entre as competências necessárias ao cargo que ocupam os profissionais e as competências que eles detém, será evidenciada através do processo de identificação de necessidades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos;

VII - Ao identificar necessidades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, as chefias imediatas deverão considerar que a aquisição de conhecimentos necessários a cada integrante de sua equipe será gradativa e objetiva o desenvolvimento do profissional por meio de um processo de educação continuada, atendendo às necessidades da Instituição e às expectativas do profissional;

VIII - O COPRH analisará as propostas de capacitação e desenvolvimento de cada Unidade, por meio da identificação de necessidades de capacitação e elaborará, juntamente com a GGGAF/GERHU, o Plano Anual de Capacitação - PAC da ANVISA.

##### Art. 11. Do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos – PAC:

##### I - O Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos - PAC objetiva organizar as propostas capacitação e desenvolvimento das Unidades da ANVISA, baseadas na identificação de necessidades de seus profissionais, de acordo com as Políticas, Diretrizes e Normas definidas pelo COPRH e aprovadas pela Diretoria Colegiada;

II - Para a elaboração do PAC, o COPRH considerará as prioridades da Instituição e o custo/benefício das ações;

III - O PAC, em conjunto com a proposta orçamentária para a execução das ações nele previstas, será aprovado pela Diretoria Colegiada e publicado no Boletim de Serviço da ANVISA;

IV - A GGGAF/GERHU, em conjunto com o COPRH definirá o cronograma de execução do PAC;

Parágrafo único. A execução ou a solicitação para participação em eventos de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos cuja necessidade tenha sido identificada após elaboração e aprovação do PAC, deverá ser devidamente justificada pelo Diretor-Supervisor da Unidade solicitante e submetida à aprovação do COPRH que a examinará como excepcionalidade.

# Art. 12. São Competências e Responsabilidades da Diretoria Colegiada:

I - Aprovar políticas, diretrizes e normas relativas a capacitação e desenvolvimento de recursos humanos da ANVISA;

II - Aprovar o Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos da ANVISA – PAC;

III - Aprovar políticas e diretrizes para ações de apoio aos processos de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos dos órgãos do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária – SNVS;

IV - Aprovar o orçamento para a capacitação e o desenvolvimento de recursos humanos da ANVISA;

V - Aprovar o afastamento do País para que profissionais da ANVISA participem de ações de capacitação e desenvolvimento;

Art.13. São Competências e Responsabilidades do Comitê de Política de Recursos Humanos para Vigilância Sanitária:

I - Propor e submeter à aprovação da Diretoria Colegiada, Políticas e Diretrizes relativas às ações de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos da ANVISA e ações de apoio aos órgãos do SNVS, nos termos do Inciso VIII, Art. 20, do Regimento Interno;

II - Oferecer à Diretoria Colegiada subsídios técnicos para definição do orçamento destinado à capacitação e desenvolvimento de recursos humanos;

III - Definir a metodologia de identificação de necessidades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos;

IV - Elaborar o PAC, consolidando as propostas de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos das Unidades, em conjunto com a GERHU, analisando-as e harmonizando-as com as Políticas, Diretrizes e Normas de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos da ANVISA;

V - Submeter o PAC à aprovação da Diretoria Colegiada;

VI - Acompanhar e avaliar a execução do PAC, bem como a execução de ações de apoio ao SNVS, referentes à capacitação e desenvolvimento de recursos humanos;

##### VII – Articular-se com as demais Unidades da ANVISA para congregar, em Plano específico, ações de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos de apoio aos órgãos do SNVS a serem executadas diretamente pelas Unidades;

VIII - Propor a adoção de medidas que facilitem a implementação dos programas e projetos de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos para ANVISA e órgãos do SNVS, tais como:

a) definição de estratégias de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos junto ao SNVS;

b) definição de processos pedagógicos relativos à formação e especialização “lato sensu” e “strictu sensu”;

c) elaboração de estudos e pesquisas em vigilância sanitária;

d) definição de metodologias de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos apropriadas aos diversos públicos de vigilância sanitária;

e) articulação, com vistas ao estabelecimento de parcerias externas;

f) publicação de estudos e pesquisas;

g) formação de consultores internos de recursos humanos junto às Unidades da ANVISA.

IX - Definir forma e dinâmica para a operacionalização de suas competências;

X - Aprovar a divulgação de ações de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos;

XI - Decidir sobre a excepcionalidade de cursos não constantes no PAC e do Termo de   Ajuste;

Art.14. São Competências e Responsabilidades dos membros do Comitê de Políticas de Recursos Humanos para Vigilância Sanitária.

I - Atuar como consultor interno de recursos humanos junto à Unidade que representa;

II- Opinar quanto à aplicabilidade e pertinência da indicação de profissionais para participação em eventos de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, observando normas, critérios e o PAC;

III - Submeter à aprovação do respectivo Diretor Supervisor a proposta anual de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos da Unidade que representa;

IV - Encaminhar as ações de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, referentes à Unidade que representa, após análise do COPRH, para divulgação;

V - Acompanhar a execução do PAC, no que se refere às ações programadas pela Unidade que representa;

Art. 15. São Competências e Responsabilidades da Gerência-Geral de Gestão Administrativa e Financeira/Gerência de Gestão de Recursos Humanos.

I - Implementar, por intermédio da Gerência de Gestão de Recursos Humanos (GERHU), a política de recursos humanos da ANVISA, de acordo com os princípios, diretrizes e normas operacionais aprovadas pela Diretoria Colegiada;

II - Orientar, em conjunto com o COPRH, as Gerências Gerais, Coordenações de Vigilância Sanitária de   Portos, Aeroportos, Fronteiras e demais Unidades da ANVISA, por intermédio dos respectivos representantes, quanto ao processo de identificação de necessidades de capacitação e desenvolvimento e à elaboração das propostas de capacitação e desenvolvimento dos recursos humanos das respectivas Unidades que integrarão ao PAC;

III - Propor e Gerenciar o Sistema de Informação de Recursos Humanos;

IV - Providenciar matrículas e inscrições de profissionais da ANVISA, candidatos a participação em ações de capacitação e desenvolvimento, quando as despesas forem custeadas com recursos orçamentários;

V - Apoiar e acompanhar a execução das ações de capacitação e desenvolvimento internas, externas e de apoio do SNVS;

VI - Conferir, aos participantes de ações de capacitação e desenvolvimento internas e de apoio ao SNVS, de qualquer natureza e conteúdo, certificados de participação, mantendo o respectivo registro da certificação;

VII - Subsidiar o COPRH no acompanhamento e avaliação da execução do PAC;

VIII - Articular-se com a Assessoria de Relações Institucionais com vistas à operacionalização logística de    eventos relacionados à capacitação e desenvolvimento de recursos humanos.

Parágrafo único. Quando as despesas forem custeadas com recursos provenientes de organismos internacionais, as matrículas e inscrições ficarão a cargo daUnidade de Gerenciamento de Projetos – UGP.

Art. 16. São Competências e Responsabilidades as Gerências Gerais, das Coordenações de Vigilância Sanitária de Portos, Aeroportos, Fronteiras, Comitês e demais órgãos da estrutura básica da ANVISA:

I - Participar da identificação das necessidades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, sob coordenação do seu representante no COPRH;

II - Indicar profissionais para participarem de ações de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, por intermédio do seu representante no COPRH, obedecidos os pré-requisitos, critérios e normas para capacitação e desenvolvimento de recursos humanos;

III - Avaliar, juntamente com seus representantes no COPRH, a execução das ações de capacitação e de desenvolvimento previstas no PAC afetas à sua área de atuação;

Art. 17. São competências e Responsabilidades dos Diretores - Supervisores:

I - Responder pela identificação das necessidades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, definição dos projetos básicos, planejamento e avaliação das ações de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos relativas aos conteúdos técnicos específicos das áreas afetas à sua supervisão;

II - Encaminhar ao COPRH a proposta de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos da(s) Unidade (s) sob sua supervisão.

Art. 18. São Competências e Responsabilidades do Núcleo de Assessoramento à Gestão Estratégica:

I - Propor ao COPRH ações de desenvolvimento institucional e gerencial, em consonância com a avaliação do contrato de gestão, a missão, visão e valores da ANVISA;

II - Participar da elaboração do PAC, em conjunto com a GERHU e o COPRH, com vistas a sua adequação às metas do Contrato de Gestão da ANVISA;

Art. 19. A contratação de pessoas físicas ou jurídicas prestadoras de serviços de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos obedecerá às normas específicas de licitação da Lei 8.666/93 e procedimentos dos organismos internacionais.

Art. 20. O COPRH definirá, a cada exercício, prioridades quanto à especificidade de ações de longa duração a serem custeadas pela Instituição.

Art. 21. É assegurado à ANVISA divulgar os trabalhos e pesquisas elaborados por seus profissionais em decorrência de participação em eventos de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos custeados pela Instituição.

Art. 22. É terminantemente proibido, considerando sua ilegalidade, o ressarcimento de despesas com ações de capacitação e desenvolvimento efetuadas diretamente pelo profissional sem que sua participação tenha sido expressamente autorizada pela Instituição.

Art. 23.O servidor que, após confirmada sua participação em evento de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, a ele não comparecer ou abandoná-lo, a qualquer momento, sem a devida justificativa, deverá ressarcir à ANVISA a respectiva despesa com o evento e ficará, ainda, impedido de participar de outro evento de capacitação e desenvolvimento no mesmo exercício.

Art. 24. O ressarcimento das despesas de que trata o artigo anterior, será feito em depósito na conta da ANVISA, pelo profissional desistente, que também deverá encaminhar comprovantedodepósito à GGGAF/GERHU, no prazo de até 15 dias a contar da data de desistência.

Art. 25.A GGGAF/GERHU preparará cronograma de descentralização de recursos orçamentários para capacitação e desenvolvimento de recursos humanos relativos às Coordenações de Vigilância Sanitária de Portos, Aeroportos e Fronteiras da Gerência-Geral de Portos, Aeroportos e Fronteiras, após a definição do cronograma de execução do PAC.

Art. 26. Esta Resolução se aplica a qualquer modalidade de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos a que sejam candidatos quaisquer profissionais que componham a força de trabalho da ANVISA, em todo o Território Nacional.

Art. 27. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

LUIS CARLOS WANDERLEY LIMA