

PARCERIAS EM DESENVOLVIMENTO



- Organização Pan-americana de Saúde - OPAS
- Escola Nacional de Saúde Pública - ENSP/Fiocruz
- Universidade de Brasília - UnB
- Universidade de Goiás - UFG
- Universidade de São Paulo - USP
- Universidade Federal da Bahia - UFBA
- Universidade Federal do Ceará - UFCE
- Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG
- Universidade Federal do Pará
- Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS
- Universidade Federal de Rondônia

DIRETRIZES



- Viabilizar a gestão e o desenvolvimento de Recursos Humanos como componentes fundamentais e estratégicos para a implementação do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária - SNVS
- Constituir em conjunto com os Estados e Municípios um programa de capacitação vinculado e apoiado no sistema formal de educação.
- Integrar a gestão e o desenvolvimento de Recursos Humanos em vigilância sanitária à política de RH do Sistema Único de Saúde SUS, enfatizando duas dimensões:
 - a) Planejamento, definição do perfil profissional e a adequação funcional das equipes de trabalho; e
 - b) Processos específicos de capacitação e educação continuada.
- Articular os processos de trabalho e áreas de conhecimento das atuações específicas de vigilância sanitária, capazes de evidenciá-la como um campo de práticas de saúde condizente com sua missão.

Realização

Comitê de Política de Recursos Humanos para Vigilância Sanitária

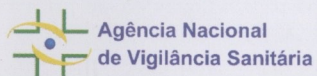
COPRH

coprh@anvisa.gov.br

www.anvisa.gov.br

Design

Gerência de Comunicação Multimídia



Ministério
da Saúde



Agência Nacional
de Vigilância Sanitária

Comitê de Política de Recursos Humanos para Vigilância Sanitária



COPRH
Anvisa

APRESENTAÇÃO

O Comitê de Política de Recursos Humanos para Vigilância Sanitária (COPRH) tem a função de propor e implementar as ações de gestão e desenvolvimento de recursos humanos da Anvisa e ainda contribuir com o estabelecimento da política de recursos humanos do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária em consonância com a do SUS.

O COPRH é composto por profissionais representantes dos diversos setores da Agência, possibilitando, assim, a comunicação horizontal e a transparência entre as proposições gerenciais e as ações implementadas.

Seus membros são interlocutores técnicos e político-institucionais nos assuntos relacionados a Recursos Humanos facilitando a formação de consensos que subsidiam o processo decisório da Diretoria Colegiada da ANVISA, tornando-o mais dinâmico e efetivo

PLANO DE TRABALHO

O Plano de trabalho do COPRH resulta de um amplo processo de discussão sendo constituído por cinco projetos, com atividades, responsabilidades e prazos definidos, devendo receber ajustes, mantendo o foco de cada objetivo e o compromisso com os resultados esperados.

PROJETO I: Formação e Capacitação Continuada para a Vigilância Sanitária

PROJETO II: Apoio ao Desenvolvimento de Recursos Humanos dos Estados e Municípios

PROJETO III: Desenvolvimento de Parcerias e Mobilização Social para Ações de Vigilância Sanitária

PROJETO IV: Fomento à Pesquisa e Difusão do Conhecimento em Vigilância Sanitária

PROJETO V: Desenvolvimento da Gestão de Recursos Humanos da Vigilância Sanitária



PROJETO I: Formação e Capacitação Continuada para a Anvisa

Objetivo: Formar e capacitar os profissionais da Anvisa no campo geral da Vigilância Sanitária, nas especificidades das áreas, formando-os como coordenadores do processo de reorganização do trabalho conforme a missão, visão e valores da instituição, e melhorar a qualidade dos serviços prestados pela Anvisa à população.

Subprojetos:

- 1 Formação geral em Vigilância Sanitária;
- 2 Formação específica em área da Vigilância Sanitária ou aperfeiçoamento;
- 3 Atualização profissional (competência básica ou instrumentalização);
- 4 Desenvolvimento gerencial;
- 5 Pós-graduação modalidade Stricto Sensu;
- 6 Seminário Temático Permanente, e
- 7 Escolarização básica.



PROJETO II: Apoio ao Desenvolvimento de Recursos Humanos dos Estados e Municípios.

Objetivos:

a) apoiar os órgãos de Vigilância Sanitária estaduais e municipais em seus processos de capacitação, contribuindo para a construção e institucionalização do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária;

b) apoiar o desenvolvimento de profissionais de estados e municípios para desempenho de suas funções.

A articulação com os Estados e Municípios tem sido constante. Uma demonstração objetiva desta pactuação são as reuniões de planejamento que vêm acontecendo anualmente, no sentido de interagir harmonicamente buscando resultados que possibilitem o cumprimento do papel de proteger e promover a saúde da população garantindo a segurança sanitária de produtos e serviços.



PROJETO III: Desenvolvimento de Parcerias e Mobilização Social para Ações de Vigilância Sanitária.

Objetivo: Espera-se com este projeto que seja construído junto à sociedade novo valor e conceito do que seja ação de vigilância sanitária.

Este projeto articula um conjunto de ações visando difundir informações à população e ao setor regulado, no sentido de favorecer a construção de nova consciência sanitária.



PROJETO IV: Fomento à Pesquisa e Difusão do Conhecimento em Vigilância Sanitária

Objetivo: Produzir e utilizar novos conhecimentos tecnológicos para apoiar as ações de Vigilância Sanitária.

Este projeto está relacionado à possibilidade da construção de um percurso entre a missão atual e a visão futura formalizada pela Anvisa, buscando para as áreas específicas a criação de uma atitude prospectiva no contexto do desenvolvimento da ciência e do processo social. Para tanto se pretende buscar construir uma interlocução adequada e eficiente entre



PROJETO V: Desenvolvimento da Gestão de Recursos Humanos da Anvisa

Objetivo: Contribuir para melhorar a gestão de recursos humanos e aumentar a agilidade na preparação de profissionais para o Sistema Nacional de Vigilância Sanitária, articulado com as estratégias de desenvolvimento de RH.

O projeto envolve a criação dos mecanismos para a regulamentação dos empregos de regulador e analista de suporte à regulação, realização de concurso para ambos os empregos, instituição das respectivas carreiras articuladas à política de desenvolvimento de RH, com adoção de dinâmicas de gestão por competência.