

NOTA TÉCNICA Nº 19/2024/SEI/GEDEP/GGPES/ANVISA

Processo nº 25351.908423/2024-04

Solicitação de Autorização para realização de concurso público.

1. Sumário Executivo

Considerando a necessidade de recomposição da força de trabalho na proposta orçamentária anual para o exercício de 2025, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) solicita a realização de concurso público para provimento de cargos vagos na forma que passa a expor.

2. Justificativas e Objetivos

O Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que "estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG" traz, em seu art. 2º, o conjunto de medidas que propiciam aos órgãos ou às entidades da Administração Pública Federal a melhoria de suas condições de funcionamento, compreendidas as condições de caráter organizacional, e que lhes proporcionam melhor desempenho no exercício de suas competências institucionais, especialmente na execução dos programas do Plano Plurianual.

Dentre as medidas de fortalecimento da capacidade institucional, tem-se a realização de concursos públicos e de provimento de cargos públicos. Assim, a proposta de realização de concurso público, por acarretar aumento de despesas, deve ser apresentada até o dia **31 de maio de cada ano**, com vistas à compatibilização com o projeto de Lei Orçamentária Anual para o exercício subsequente, nos termos do art. 4º do referido Decreto.

Desta forma, tendo em vista a necessidade de recomposição da força de trabalho da Anvisa e a existência de cargos vagos do quadro efetivo da Agência, cujas carreiras estão previstas na Lei nº 10.871/2004, propõe-se a solicitação de autorização para realização de concurso público para estes cargos.

3. Implementação e Cronograma

A presente solicitação refere-se à realização de concurso para provimento de cargos efetivos no ano de 2025. O

cronograma para a publicação do Edital será definido a partir da aprovação da realização do certame.

4. Impacto em Políticas Públicas

A Agência Nacional de Vigilância Sanitária, criada pela Lei nº 9.782, de 26 de janeiro de 1999, tem como finalidade institucional promover a proteção da saúde da população por intermédio do controle sanitário da produção e da comercialização de produtos e serviços submetidos à vigilância sanitária, como medicamentos, dispositivos médicos, saneantes, agrotóxicos, produtos de higiene pessoal e cosméticos, produtos fumígenos, alimentos e serviços de saúde, inclusive dos ambientes, dos processos, dos insumos e das tecnologias a eles relacionados. Além disso, a Agência exerce o controle de portos, aeroportos e fronteiras e a interlocução junto ao Ministério das Relações Exteriores e instituições estrangeiras para tratar de assuntos internacionais na área de vigilância sanitária.

A finalidade da Agência, portanto, está relacionada primeiramente às políticas sociais de saúde, porém sua atuação exerce ainda forte influência no desenvolvimento econômico do país, uma vez que dependem da sua autorização prévia a importação, a exportação, a produção e a comercialização dos produtos citados.

Acrescentam-se ainda às atribuições da Anvisa a coordenação do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária (SNVS) e do Programa Nacional de Prevenção e Controle de Infecções Hospitalares, o monitoramento de preços de medicamentos e de produtos para a saúde, o suporte técnico na concessão de patentes pelo Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), o controle da propaganda de produtos sujeitos ao regime de vigilância e a regulamentação e fiscalização de serviços de saúde.

Recentemente, com a situação de emergência em saúde pública de importância internacional ocasionada pela covid-19, a atuação da Anvisa foi ressaltada na execução de atividades essenciais indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis, assim consideradas aquelas que, se não atendidas, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, com destaque para o registro, a autorização de importação e comercialização de produtos de diagnóstico, equipamentos de proteção e produtos específicos para higienização, a publicação de regulamentações e orientações, o monitoramento e, de forma muito intensa, a atuação no controle e na orientação de viajantes ingressos no país por meio de portos, aeroportos, fronteiras e recintos alfandegados.

Para o cumprimento de todas as atribuições e competências da Agência, a força de trabalho deve ser formada eminentemente por servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, dos quais a Agência não pode prescindir para o alcance e a consolidação do êxito da sua finalidade institucional, qual seja, de promover a proteção da saúde da população por intermédio do controle sanitário da produção e da

comercialização de produtos e serviços submetidos à vigilância sanitária.

5. Impacto Orçamentário e Financeiro

O impacto orçamentário e financeiro decorrente do provimento dos cargos efetivos vagos está detalhado na planilha SEI (2951449) e representa um incremento no valor total para o exercício de 2025 de R\$ 16.143.019,00 (dezesesseis milhões, cento e quarenta e três mil dezenove reais).

6. Análise

Com a edição da Lei nº 9.986/2000, que dispõe sobre a gestão de recursos humanos das Agências Reguladoras, criou-se o Quadro Específico da Anvisa, composto por servidores que se enquadravam no disposto no artigo nº 28 do citado excerto legal:

“Art. 28. Fica criado o Quadro de Pessoal Específico, integrado pelos servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, que tenham sido redistribuídos para a ANVS por força de lei.

§ 1º O ingresso no Quadro de que trata o caput é restrito aos servidores que, em 31 de dezembro de 1998, estavam em exercício na extinta Secretaria de Vigilância Sanitária e nos postos portuários, aeroportuários e de fronteira, oriundos dos quadros de pessoal do Ministério da Saúde ou da Fundação Nacional de Saúde. (Vide Medida Provisória nº 304, de 2006) (Revogado pela Lei nº 11.357, de 2006).

§ 2º É vedada a redistribuição de servidores para a ANVS, podendo os servidores do Quadro de Pessoal Específico ser redistribuídos para outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal ou cedidos nos termos da legislação do Sistema Único de Saúde. (Vide Medida Provisória nº 304, de 2006) (Revogado pela Lei nº 11.357, de 2006).

§ 3º Excepcionalmente, para efeito da aplicação do disposto no § 1º do art. 19 desta Lei, no caso da ANVS, serão considerados apenas os cargos efetivos de nível superior integrantes do Quadro de Pessoal Específico de que trata o caput deste artigo. (Vide Medida Provisória nº 304, de 2006) (Revogado pela Lei nº 11.357, de 2006).”

Cumprido ser ressaltado que, tendo em vista o teor do § 2º do artigo 19 da Lei nº 9.986/2000, o Quadro Específico possui caráter temporário, ocasionando a extinção da vaga no caso de vacância.

“Art. 19. Mediante lei, poderão ser criados Quadro de Pessoal Específico, destinado, exclusivamente, à absorção de servidores públicos federais regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e Quadro de Pessoal em Extinção, destinado exclusivamente à absorção de empregados de empresas públicas federais liquidadas ou em processo de liquidação, regidos pelo regime celetista, que se encontrarem exercendo atividades a serem absorvidas pelas Agências.

[...]

§ 2º Os Quadros de que trata o caput deste artigo têm caráter temporário, extinguindo-se as vagas

neles alocadas, à medida que ocorrerem vacâncias (grifo nosso)."

Deve ser mencionado que, em sua maioria, os servidores integrantes do Quadro Específico da Anvisa vieram redistribuídos do quadro de servidores do Ministério da Saúde e da FUNASA, onde desempenhavam atividades na antiga Secretaria de Vigilância Sanitária, realizando, nos Estados, atividades de vigilância epidemiológica e de controle de vetores relativas a portos, aeroportos e fronteiras.

Atualmente, os servidores do Quadro Específico da Anvisa correspondem a, aproximadamente, 17% do quadro total de servidores da Agência, devendo ser lembrado que, uma vez que ocorrerem vacância nos citados cargos, estes deverão ser extintos, não podendo assim serem ocupados por outros servidores concursados.

No que se refere às vagas originadas em razão de exoneração e vacância, cumpre mencionar inicialmente que a Lei nº 10.871/2004, com redação dada pela Lei nº 12.857/2013, que cria as carreiras das Agências Reguladoras, outorga à Anvisa um quadro de cargos efetivos compostos de 810 (oitocentos e dez) Especialistas em Regulação e Vigilância Sanitária, 175 (cento e setenta e cinco) Analistas Administrativos, 100 (cem) Técnicos em Regulação de Vigilância Sanitária e 243 (duzentos e quarenta e três) Técnicos Administrativos, perfazendo um total de 1.328 cargos. Por outro lado, os servidores do Plano Especial de Cargos, previsto na Lei nº 9.986/2000 e, posteriormente, na Lei nº 10.882/2004, e em extinção, totalizam atualmente 302 (trezentos e dois) servidores.

A tabela abaixo demonstra a força de trabalho atual na Anvisa, vejamos:

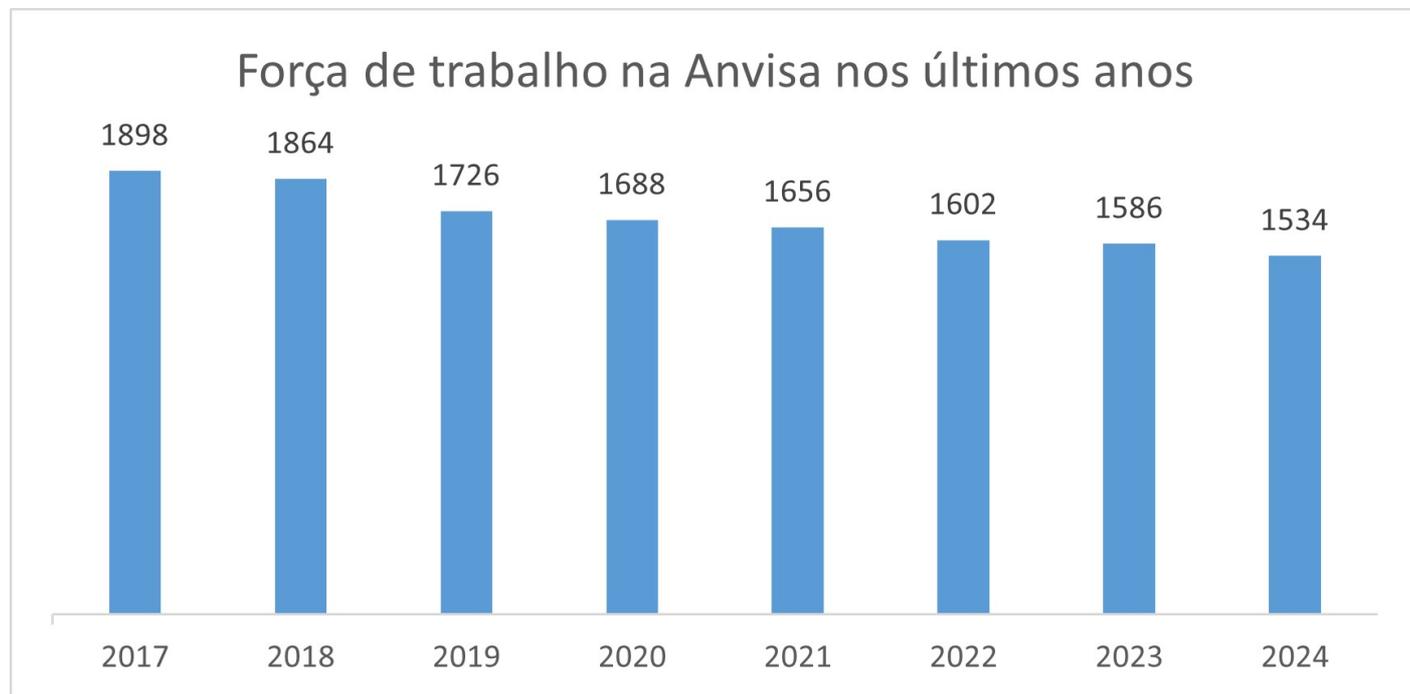
Cargo	Vagas previstas em lei	Vagas ocupadas	Vagas desocupadas
Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária	810	750	60
Analista Administrativo	175	157	18
Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária	100	92	8
Técnico Administrativo	243	188	55
Plano especial de cargos	-	271	-
Totais	1.328	1.457	141

Quanto ao Plano Especial de Cargos, como se trata de quadro em extinção, não há possibilidade de provimento dos cargos vagos. Não obstante, considerando o histórico da força de trabalho da Anvisa, percebe-se o enorme impacto da extinção desses cargos. Como referência, a Anvisa possui hoje menos servidores do que no ano em que foi criada, há 25 anos. E a defasagem aumentará, visto que atualmente, cerca de 55% (cinquenta e cinco por cento) dos servidores do Quadro Específico já recebem o abono de permanência, logo, já estão aptos a se aposentar.

Considerando a redução da força de trabalho em razão das aposentadorias já concedidas e a evolução da força de

trabalho para os próximos anos, vislumbra-se importante risco para o cumprimento de suas atribuições caso não sejam adotados os procedimentos necessários para ocupação dos cargos vagos e criação de novos cargos em espaço razoável de tempo.

O gráfico abaixo representa o histórico da força de trabalho da Anvisa nos últimos anos:



É importante mencionar que, em 2009, teve início o processo de construção do Planejamento Estratégico da Anvisa para os 10 anos seguintes (2010-2020), cujo principal objetivo era promover o aperfeiçoamento da gestão da Agência, por meio da implantação de um processo de gestão estratégica. Isso visava o cumprimento da missão institucional da Agência e o desenvolvimento de mecanismos que permitissem planejar o seu futuro e se estruturar para dar respostas efetivas aos seus diversos públicos, em especial à sociedade em geral.

No Planejamento Estratégico concluído em 2012, foram definidos Objetivos Estratégicos que correspondiam ao que a organização havia decidido realizar para cumprir com sua missão e atingir sua visão. Estes foram desdobrados em indicadores, metas, iniciativas e orçamentos específicos.

As novas demandas identificadas nos cenários do Planejamento Estratégico da Anvisa daquela época demonstraram um crescimento em volume e em complexidade das atividades desempenhadas pela Agência. Considerando os programas do governo voltados para o crescimento econômico e industrial brasileiro, seria fundamental uma postura proativa da Agência no apoio ao desenvolvimento do mercado regulado e no incremento do acesso à saúde para a sociedade brasileira.

Esses desafios, juntamente com as necessidades de existência de efetivo adequado, de promoção da motivação e do desenvolvimento dos servidores dentro de uma política estruturada de gestão, levaram a Diretoria Colegiada, na

ocasião, a estabelecer três Objetivos Estratégicos relativos à gestão de pessoas:

a) **Dispor de dimensionamento de efetivo adequado, tendo por modelo de gestão por processo e por competências;**

b) Elevar a satisfação interna dos servidores por meio da efetiva aplicação de política de recursos humanos;

c) Implementar um programa de capacitação e desenvolvimento dos servidores em padrões similares com referenciais comparativos.

Além dos Objetivos Estratégicos acima mencionados, cabe destacar a Iniciativa Estratégica nº 2 (Implementação de Modelo de Gestão por Competências), que deu origem aos seguintes Planos de Ação:

a) Definição e estruturação do modelo de Gestão de Pessoas por competências;

b) **Realização de Planejamento da Força de Trabalho.**

Assim, por meio de consultoria especializada, no período de 2014 a 2016, foi realizado o mapeamento das competências organizacionais, comportamentais, gerenciais e técnicas da Anvisa, bem como o dimensionamento da força de trabalho, o qual concluiu pela necessidade, naquele momento, de 2.367 (dois mil trezentos e sessenta e sete) servidores efetivos, distribuídos da seguinte forma:

Cargo	Vagas previstas em lei	Necessidade de dimensionamento finalizado em 2016	Vagas ocupadas em 2024	Déficit
Especialista em Regulação	810	1.231	750	481
Analista Administrativo	175	220	157	63
Técnico em Regulação	100	501	92	409
Técnico Administrativo	243	415	188	227
Plano Especial de Cargos	-	-	271	-
Totais	1.328	2.367	1.458	1.180

Ainda que o dimensionamento realizado em 2016 possa estar desatualizado, uma vez que houve alterações processuais de lá para cá, outros processos de trabalho foram contemplados e reforçados, bem como prazos processuais mais rígidos foram impostos, consideramos que o levantamento realizado em 2016 pode continuar sendo utilizado como parâmetro até que um novo dimensionamento seja realizado, nos termos da [Portaria SEDGG/ME Nº 7.888, de 1º de setembro de 2022](#).

De toda forma, apenas como contraponto, se forem contabilizadas todas as vagas já instituídas por Lei para a Anvisa,

haveria as atuais 1.328 vagas da Lei nº 10.871/2004 e mais 1.310 vagas do Quadro Específico. Ou seja, um total de 2.638 vagas. Nesse sentido, se fosse usada como parâmetro a reposição das vagas atribuídas por leis anteriores, **o déficit hoje da Anvisa seria de 1.180 pessoas.**

Tomando-se por base outro parâmetro, se fosse realizado um levantamento histórico dos últimos 16 anos para identificar qual seria o número mínimo adequado para reposição, numa perspectiva de viabilidade na manutenção das atividades realizadas, a média de servidores desses últimos anos seria de, aproximadamente, 2.050. Este seria, portanto, o quantitativo mínimo para garantir que a Anvisa repusesse seus servidores no patamar médio dos últimos 16 anos.

Ainda sobre o déficit de força de trabalho enfrentado, vale mencionar que, em decorrência do Planejamento Estratégico 2010/2020, foi realizada a reformulação da atuação da Anvisa em portos, aeroportos, fronteiras e recintos alfandegados (PAFs), com a simplificação dos seus processos de trabalho e adotando novas resoluções e orientações de serviço, trazendo maior eficiência nas atividades desempenhadas pelas suas unidades de fiscalização.

Nessas unidades, está presente a maior parte dos servidores do Plano Especial de Cargos, cuja maioria preenche os requisitos para aposentadoria. Recentemente, com a pandemia de covid-19, ficou demonstrada, na prática, a importância de se considerar a faixa etária dos servidores na definição dos quadros de PAF, evidenciada pela dificuldade em compor as equipes de forma adequada ao enfrentamento da doença. Esse fato fez com que a unidade organizacional responsável por estas unidades descentralizadas, solicitasse um quantitativo de 110 (cento e dez) servidores para recomposição da força de trabalho (Processo SEI nº 25351.917970/2020-49).

Cabe ainda mencionar o Projeto de Certificação da Agência no *WHO Global Benchmarking Tool* (GBT), que dentre seus vários indicadores, exige que a Anvisa possua pessoal competente e em número suficiente para desempenhar as atividades regimentais. Esse projeto é de extrema importância, uma vez que possibilita que a Anvisa seja certificada como autoridade referência em saúde no mundo, imprimindo mais segurança à população brasileira e também uma grande oportunidade de desenvolvimento econômico das empresas nacionais. Desta forma, é imprescindível que a Agência recomponha sua força de trabalho e disponha de equipe técnica e de suporte adequada para fazer frente aos projetos e processos da Anvisa.

A última autorização para concurso público na Anvisa ocorreu por meio da [Portaria nº 2.853, de 18 de julho de 2023](#) para a realização de concurso público para o provimento de 50 vagas de Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária. O concurso está vigente, com previsão para finalização no segundo semestre de 2024 e a expectativa é que a Agência obtenha autorização para prover as vagas entre o fim do ano de 2024 e o início de 2025.

Verifica-se então que, mesmo com o

provimento dos cargos vagos do quadro efetivo, é necessária a adoção de procedimentos, com a devida urgência, para a criação de cargos efetivos para Anvisa, tendo em vista que o quantitativo de vagas atual não é suficiente para suprir a necessidade de servidores das unidades localizadas na sede da Agência em Brasília, bem como de suas unidades nos Estados. Nesse sentido, reforçamos a necessidade de que sejam criadas vagas por meio de Projeto de Lei. Vale informar sobre a existência do Projeto de Lei Complementar nº 99/2015, que foi arquivado no Senado Federal em 21 de dezembro de 2022, cujo tema abrange a criação de 130 vagas de Especialista em Regulação, 20 vagas de Analista Administrativo e 30 vagas de Técnico em Regulação, com o objetivo, não de suprir a totalidade da necessidade existente, mas ao menos reduzir a possibilidade de um colapso do desempenho organizacional em risco.

Faz-se necessário compor o presente processo com as informações requeridas para a autorização de concurso público e criação de novas vagas, conforme estabelece o art. 6º do Decreto nº 9.739/2019, as quais estão descritas abaixo:

I - o perfil necessário aos candidatos para o desempenho das atividades do cargo:

O perfil necessário aos candidatos deve atender às atribuições dos cargos descritas na Lei nº 10.871/2004, com os requisitos mínimos a seguir:

- Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária
- Diploma de nível superior em áreas da saúde, exatas, humanas e sociais
- Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária -
Diploma de nível médio
- Analista Administrativo - Diploma de nível superior em áreas de humanas, exatas e sociais
- Técnico Administrativo - Diploma de nível médio

II - a descrição do processo de trabalho a ser desenvolvido pela força de trabalho pretendida e o impacto dessa força de trabalho no desempenho das atividades finalísticas do órgão ou da entidade: os processos de trabalho a serem desenvolvidos estão estabelecidos no Planejamento Estratégico 2024/2027, disponível em [Plano Estratégico 2024-2027 — Agência Nacional de Vigilância Sanitária - Anvisa \(www.gov.br\)](http://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/estrategia/pe-2024-2027), bem como as atribuições da Anvisa dispostas na Lei nº 9.782/1999.

III - a base de dados cadastral atualizada do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) e o número de vagas disponíveis em cada cargo público: a base de dados do SIAPE está atualizada

IV - a evolução do quadro de pessoal nos últimos cinco anos, com movimentações, ingressos, desligamentos e aposentadorias e a estimativa de aposentadorias, por cargo, para os próximos cinco anos: Documento SEI 2936690

V - o quantitativo de servidores ou empregados

cedidos e o número de cessões realizadas nos últimos cinco anos: Documento SEI 2936690

VI - as descrições e os resultados dos principais indicadores estratégicos do órgão ou da entidade e dos objetivos e das metas definidos para fins de avaliação de desempenho institucional nos últimos três anos: Documento SEI 2902344

VII - o nível de adoção dos componentes da Plataforma de Cidadania Digital e o percentual de serviços públicos digitais ofertados pelo órgão e pela entidade, nos termos do [art. 3º do Decreto nº 8.936, de 19 de dezembro de 2016](#): Documento SEI 2876612

VIII - a aderência à rede do Sistema de Gestão de Convênios e Contratos de Repasse (Rede Siconv) e a conformidade com os atos normativos editados pela Comissão Gestora do Siconv: Documento SEI 2873082

IX - a adoção do sistema de processo eletrônico administrativo e de soluções informatizadas de contratações e gestão patrimonial, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do Sistema de Administração de Serviços Gerais (SISG): Documento SEI 2873082

X - a existência de plano anual de contratações, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do SISG: Documento SEI 2873082

XI - a participação nas iniciativas de contratação de bens e serviços compartilhados ou centralizados conduzidas pela Central de Compras da Secretaria de Gestão da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia: Documento SEI 2873082

XII - a quantidade de níveis hierárquicos e o quantitativo de profissionais por unidade administrativa em comparação com as orientações do órgão central do SIORG para elaboração de estruturas organizacionais: Documento SEI 2936690

XIII - demonstração de que a solicitação ao órgão central do SIPEC referente à movimentação para composição da força de trabalho de que trata o [§ 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#) foi inviável ou inócua: A Anvisa possui em seu quadro profissionais da Infraero para atividade de apoio administrativo. Entretanto, há limitação orçamentária para ampliação desse número. Adicionalmente, e mais importante, as atividades desenvolvidas na instituição são finalísticas das carreiras das Agências Reguladoras, conforme a Lei nº 10.871/2004, e exigem poder de polícia que não pode ser delegado a outras carreiras.

XIV - demonstração de que os serviços que justificam a realização do concurso público não podem ser prestados por meio da execução indireta de que trata o Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018: Os serviços prestados pela Anvisa são de competência exclusiva dos cargos que compõem as carreiras da Agências Reguladoras e têm natureza típica de Estado. A esse respeito, a AGU se manifestou no âmbito do Parecer nº 00292/2021/CONJUR-MAPA/CGU/AGU.

Informamos que a solicitação de realização de concurso público cabe à instância de deliberação máxima da Anvisa, conforme art. 14, §1º, da Lei nº 10.871/04. Assim, nos termos do art. 10 da Lei nº 9.782/99, bem como do art. 6º, inciso I, alínea "c" do Regimento Interno da Anvisa, aprovado pela RDC nº 585, de 10 de dezembro de 2021, **a competência para a aprovação da solicitação de concurso é da Diretoria Colegiada.**

Por fim, cabe destacar as orientações contidas nos artigos 14 e 15, parágrafo único, da Instrução Normativa nº 2/2019, quanto ao peticionamento da solicitação:

"Art. 14. Os órgãos ou entidades deverão encaminhar as solicitações de autorização de concursos públicos ao Ministério da Economia até 31 de maio de cada ano, com vistas à sua compatibilização com o projeto de lei orçamentária anual para o exercício subsequente.

Parágrafo único. As solicitações de que trata o caput deverão ser registradas pelo órgão solicitante e encaminhadas pelo respectivo órgão setorial do Sipec por meio do módulo Seleção de Pessoas do Sigepe.

Art. 15. As solicitações de autorização de concurso público deverão conter:

(...)

Parágrafo único. Ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 14, somente o ofício de que trata o inciso I do caput deverá ser peticionado eletronicamente via Sistema Eletrônico de Informações (SEI) ou expedido ao Ministério da Economia."

7. Conclusão

Diante do exposto, somos pela proposição de que se faça a solicitação de autorização para a realização de concurso público para as vagas existentes, conforme abaixo:

Cargo	Autorização concurso
Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária	10
Analista Administrativo	18
Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária	8
Técnico Administrativo	55
Total	91

Para tanto, devem ser juntados ao presente Processo, conforme Instrução Normativa SGP/ME nº 02/2019:

- Ofício do Diretor Presidente - minuta (2946199);
- Planilha eletrônica com estimativa de impacto orçamentário-financeiro, nos termos do art. 7º do Decreto nº 9.739/2019 (2951449);
- Informações referentes ao Formulário constante do Anexo I da IN nº 02/2019 (2953875);
- Parecer jurídico.

Assim, submetemos a presente Nota Técnica à apreciação do Diretor- Presidente e, se de acordo, adoção das demais providências necessárias quanto a emissão do Parecer Jurídico e deliberação da Diretoria Colegiada, com posterior envio do Ofício ao Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, conforme minuta apresentada, obedecendo-se o prazo estabelecido.

Atenciosamente,



Documento assinado eletronicamente por **Michelle Cecília dos Reis Oliveira, Gerente-Geral de Gestão de Pessoas Substituto(a)**, em 13/05/2024, às 11:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10543.htm.



Documento assinado eletronicamente por **Denise Soares Mendes Amorim, Gerente de Desenvolvimento de Pessoas**, em 13/05/2024, às 11:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10543.htm.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.anvisa.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **2940506** e o código CRC **9EBDB12C**.

Referência: Processo nº
25351.908423/2024-04

SEI nº 2940506