



MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA
E INOVAÇÃO



RELATÓRIO GERENCIAL

Nome da Unidade Organizacional: **Laboratório Nacional de Computação Científica - LNCC**

Ano:

2023

Período de
execução:

**01/12/2022 a
31/10/2023**

I - Apresentação Introdutória

Tendo em vista o que dispõe o art. 17 da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 65, de 30 de julho de 2020, apresenta-se o Relatório Gerencial, em conformidade ao item 8.4 do Manual **Programa de Gestão**, do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, 3ª edição (11024021), que tem por finalidade apresentar os benefícios e resultados advindos da implementação de Programa de Gestão do LNCC, conforme a seguir:

II - Informações de natureza quantitativa, para análise estatística dos resultados alcançados

ASPECTOS QUANTITATIVOS

a) Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal:

Até o momento, ponderando a necessidade institucional e a viabilidade técnica de levantar informações a respeito das atividades, inerentes aos processos organizacionais, optou-se, mormente, no estabelecimento dos procedimentos gerais, pelo mapeamento das atividades institucionais do LNCC referentes aos processos de: infraestrutura e apoio administrativo; tecnologia da informação; relações institucionais; gestão da pós-graduação e da biblioteca; e chefias.

Portanto, do total de 58 servidores ativos na Unidade de Pesquisa, foi oportunizada a participação de até 27 servidores lotados nas Unidades Organizacionais COPGA, COGEA, COTIC e Diretoria do LNCC. Desses 27 servidores, encontram-se inscritos 18 participantes.

Quadro de pessoal	Total de participantes do Programa de Gestão	Percentual em relação ao quadro de pessoal
	18	67%

b) Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais:

De acordo com o Chefe do Setor de Administração do Campus do LNCC (11522646), quando perguntado acerca dos temas apontados nos itens 1 e 2, a seguir, considerando as limitações organizacionais, no momento, não há iniciativas de otimização do uso do espaço e a comparação de variação de gastos resta prejudicada, em face de característica da conformação institucional de medição do consumo de energia elétrica e água:

1) Quanto a *Iniciativas de otimização do uso do espaço do LNCC - considerando a implantação do PGD e as características de ocupação predial, bem como as arquitetônicas, favor informar o status de estudos, projetos, processos ou ideias a respeito do assunto:*

A cargo do SECAM, não existem iniciativas neste sentido. Nas condições atuais, especialmente limitações de recursos humanos para gestão operacional do campus, planejamento de contratações e fiscalização de contratos, o SECAM está focando em procurar manter a contento as atividades essenciais, o que, salvo melhor juízo, não engloba estas iniciativas, por mais que possam ter importância.

2) Quanto ao histórico de consumo de água e de energia elétrica:

O acompanhamento realizado pelo SECAM mostra que, atualmente, pelo menos cerca de 60% dos consumos tanto de água quanto de energia elétrica do LNCC são decorrentes do Supercomputador Santos Dumont e do CPD (consumo de energia em si dos equipamentos elétricos e de refrigeração e consumo de água dos sistemas de refrigeração). Desta forma, não havendo dispositivos para medir o consumo de água e energia elétrica especificamente do prédio (salas, banheiros), diante da maior parcela de consumo dos equipamentos citados, não é possível identificar se a implantação do PGD contribuiu para redução desses consumos.

Vale destacar que não houve redução das despesas com os contratos de prestação de serviços, tais como os de limpeza, vigilância, apoio administrativo, *helpdesk* etc, uma vez que esses contratos estão baseados na necessidades institucionais e obedecem a questões de dimensionamento previstas em regras das profissões ali abarcadas, não sendo o número de servidores presentes na instituição o balizador para essa métrica.

Com relação ao gastos a serem considerados, vale mencionar que o PGD do LNCC iniciou-se em junho de 2022, ano em que a rotina de normalidade voltou a vigorar após, quase 2 anos e meio, de sistemas de lockdown, trabalho remoto e isolamento social. Portanto, a base comparativa de gastos em período equivalente anterior e os gastos no período de programa de gestão, que se entende viável de ser utilizada é a do ano de 2019, ajustada com os índices do IPCA acumulados de 2020 a 2022:

Período	IPCA acumulado	IPCA acumulado TOTAL
Jan a Dez 2022	5,79%	21,70 %
Jan a Dez 2021	10,06%	
Jan a Dez 2020	4,52%	

Os gastos em 2019 foram de R\$ 20.609.351,71. Dessa forma, os gastos de 2019 corrigidos pelos índices acumulados do IPCA de 2020 a 2022, mensurados em 21,70%, montam o valor de R\$ 25.080.596,28.

Além disso, foi aplicada regra de três simples para considerar o valor proporcional a 10 meses para os valores gastos de 2019 corrigidos pelos índices acumulados do IPCA de 2020 a 2022 até o dia 31 do mês de outubro de 2023:

$$\frac{[\text{Gastos de 2019 proporcionais a 10 meses}]}{12 \text{ meses}} = \frac{[\text{Gastos de 2019 corrigidos pelos índices acumulados do IPCA de 2020 a 2022}]}{21,70\%}$$

Sendo assim, os gastos proporcionais a 10 meses de 2019 corrigidos pelos índices acumulados do IPCA de 2020 a 2022 correspondem a:

$$\frac{[\text{Gastos de 2019 proporcionais a 10 meses}]}{12 \text{ meses}} = \frac{[\text{R\$ 25.080.596,28}]}{21,70\%}$$

$$[\text{Gastos de 2019 proporcionais a 10 meses}] = \text{R\$ 20.900.496,90}$$

Referência IPCA acumulado: [Indicadores IBGE : sistema nacional de índices de preços ao consumidor : INPC-IPCA - Dezembro de 2022](#), página 16.

Vale mencionar, por fim, que, apesar de se alcançar base comparativa monetária, as alterações institucionais nesses quase 4 anos, como novos projetos de pesquisa, certificação em conformidade à norma ABNT NBR ISO/IEC 27001:2013, modernização do parque tecnológico, bem como alterações e inovações em processos organizacionais, não foram consideradas, o que pode afetar a mera comparação desses valores e suas variações.

Especificação dos gastos	Gastos em período equivalente anterior (R\$)	Gastos no período de Programa de Gestão (R\$)	Variação Absoluta	Variação Percentual
		20.900.496,90	21.682.269,00	R\$ 781.772,10

c) Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais:

Apesar da atuação dos servidores lotados no LNCC, em seus respectivos locais de trabalho, sempre ter sido acompanhada por suas chefias imediatas, antes da implementação do PGD, não havia a formalização da medição da produtividade de forma sistematizada. Porém, a partir da implantação do PGD, em 06/06/2022, foi possível obter essa mensuração, que será utilizada para a Produtividade em período anterior (11525885), ainda que não equivalente, bem como para as variações solicitadas.

Com vistas a subsidiar a resposta a este quesito, além do Relatório de Produtividade do SISPG (SEI nº 11524324) durante o período de 01/12/2022 a 31/10/2023, o SEGEP encaminhou pesquisa aos servidores participantes do PGD e suas respectivas chefias, obtendo respostas de 10 servidores participantes e de 4 chefias. Nessas pesquisas é possível verificar que, de forma qualitativa, houve a percepção, de ambos os lados, de aumento de produtividade.

Produtividade em período equivalente anterior	Produtividade no período de Programa de Gestão	Variação absoluta	Variação percentual
100,00%	99,99%	0,01%	0,0001%

d) Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao Programa de Gestão:

No período abordado por este relatório houve as seguintes alterações no quadro funcional do LNCC, de forma geral:

a) Recebimento 01 (um) servidor para compor força de trabalho, cuja sua alteração de exercício se deu nos moldes da Portaria SEDGG/ME nº 8.471 de 26 de setembro de 2022 - COGEA.

b) Remoção de (01) um servidor do LNCC para o CBPF - COTIC;

c) Recebimento (01) uma nova servidora removida para o LNCC, para composição do quadro COTIC;

d) Saída de 01 (um) servidor, lotado no LNCC em exercício descentralizado, retornando à sua Instituição de origem - COGEA.

Agentes públicos em período equivalente anterior - quadro TOTAL	Agentes públicos no período de Programa de Gestão - quadro TOTAL	Variação absoluta - quadro TOTAL	Variação percentual - quadro TOTAL
58	58	ZERO	ZERO

Agentes públicos lotados nas áreas participantes do PGD, em período equivalente anterior	Agentes públicos lotados nas áreas participantes do PGD, no período de Programa de Gestão	Variação absoluta nas áreas participantes do PGD	Variação percentual nas áreas participantes do PGD,
27	27	ZERO	ZERO

e) Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais:

Não houve faltas não justificadas.

Considerando as ausências por motivo de força maior que independem de ato discricionário da administração, tampouco da vontade do servidor, houve a ocorrência de licenças para tratamento de saúde e licença prêmio de alguns servidores participantes do PGD, bem como uma licença maternidade de 120 dias, totalizando 170 dias de licença médica de 01/06/2022 até 30/11/2022.

No último Relatório Gerencial (10642717), foram desconsiderados 149 dias de licença médica, por terem sido utilizados por um único servidor participante do PGD. Contudo, no presente documento, estes dados serão considerados.

Absenteísmo em período equivalente anterior	Absenteísmo no período de Programa de Gestão	Variação absoluta	Variação percentual
170	197	27	15,88%

f) Variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais:

No período abordado por este relatório houve as seguintes alterações no quadro funcional do LNCC, de forma geral:

a) Recebimento 01 (um) servidor para compor força de trabalho, cuja sua alteração de exercício se deu nos moldes da Portaria SEDGG/ME nº 8.471 de 26 de setembro de 2022 - COGEA.

b) Remoção de (01) um servidor do LNCC para o CBPF - COTIC;

c) Recebimento (01) uma nova servidora removida para o LNCC, para composição do quadro COTIC;

d) Saída de 01 (um) servidor, lotado no LNCC em exercício descentralizado, retornando à sua Instituição de origem - COGEA.

Rotatividade da força de trabalho em período equivalente anterior	Rotatividade da força de trabalho em período de Programa de Gestão	Variação absoluta	Variação percentual
0	0	0	0
Rotatividade da força de trabalho nas áreas participantes do PGD, em período equivalente anterior	Rotatividade da força de trabalho nas áreas participantes do PGD, no período de Programa de Gestão	Variação absoluta nas áreas participantes do PGD	Variação percentual nas áreas participantes do PGD

0

0

0

0

III - Informações de natureza qualitativa, para análise gerencial dos resultados alcançados

ASPECTOS QUALITATIVOS

a) Melhoria na qualidade dos produtos entregues:

Não há dados que permitam avaliar uma alteração na qualidade dos produtos entregues, predominando a percepção de que se manteve o nível anterior, uma vez que, independentemente do regime de cumprimento da jornada de trabalho, os servidores atuam com zelo e dedicação em suas tarefas.

Soma-se às respostas a este quesito, resultado da pesquisa encaminhada aos servidores participantes do PGD (11522653) e suas respectivas chefias (11522658), obtendo respostas de 10 servidores participantes e de 4 chefias. Na pesquisa com a chefia, houve registro de percepção de melhoria na qualidade da entrega.

b) Dificuldades enfrentadas:

Dificuldades inerentes à operação do sistema SISGP/SUSEP, que demanda um grande tempo de operação do sistema pela chefia, para cada um dos servidores subordinados.

c) Boas práticas implementadas:

- Melhor comunicação entre chefia e servidor sobre as entregas mensais a serem realizadas;
- Formalização de alteração de atividades para atender a demandas intempestivas, permitindo a redistribuição de atividades importantes;
- Melhor distribuição de atividades por servidores, de acordo com as horas da jornada de trabalho de cada um;
- Melhor acompanhamento com os resultados pactuados.

d) Sugestões de aperfeiçoamento desta Portaria, quando houver:

Não há.

Considerações finais:

Conforme já mencionado, o SEGEP encaminhou pesquisa aos servidores participantes do PGD (11522653) e suas respectivas chefias (11522658), obtendo respostas de 10 servidores participantes e de 4 chefias. Essas pesquisas objetivaram levantar informações sobre o Programa de Gestão do LNCC, considerando os quesitos listados a seguir, relacionados ao resultado das pesquisas citadas:

QUESITO	AVALIAÇÃO CHEFIA (Detalhamento no DOC SEI 11522658)	AVALIAÇÃO PARTICIPANTE (Detalhamento no DOC SEI 11522653)
Grau de comprometimento dos participantes	<p><u>Pergunta:</u> Considerando o Programa de Gestão do LNCC, qual o grau de comprometimento, em geral, com a entrega das metas pactuadas no Plano de Trabalho demonstrado pelos servidor(es) de sua equipe, que trabalha(m) em regime de teletrabalho parcial?</p> <p><u>Respostas:</u> 80 % - Muito comprometido</p>	<p><u>Pergunta:</u> Considerando o cenário atual, no qual você trabalha em regime de teletrabalho parcial do Programa de Gestão do LNCC, qual o seu grau de comprometimento com a entrega das metas pactuadas no Plano de Trabalho?</p> <p><u>Respostas:</u> 70% - Muito Comprometido 20% - Comprometido 10% - Muito pouco comprometimento</p>

	20% - Comprometido	
Alcance de metas e resultado dos Planos de Trabalho	<p><u>Pergunta:</u> Na pactuação dos Planos de Trabalho mensal, com servidor(es) de sua equipe, é possível estabelecer atividades importantes para o alcance das metas institucionais?</p> <p><u>Respostas:</u> 100% - Sim</p> <p><u>Pergunta:</u> De forma geral, como tem sido a entrega das metas pactuadas nos Planos de Trabalho?</p> <p><u>Respostas:</u> 60% - São feitas todas as entregas 40% - São feitas a maioria das entregas</p> <p><u>Pergunta:</u> Com relação ao teletrabalho, como você prefere que o(s) servidor(es) de sua equipe desempenhe(m) suas atividades?</p> <p><u>Respostas:</u> 60% Indiferente, contanto que haja a entrega pactuada 20% Prefiro que trabalhem em teletrabalho parcial 20% Se possível, prefiro que trabalhem em teletrabalho integral</p>	<p><u>Pergunta:</u> Na elaboração do seu Planos de Trabalho mensal, você consegue se enxergar suas atividades importantes para o alcance das metas institucionais?</p> <p><u>Respostas:</u> 90% - Muito importantes 10% - Importantes</p> <p><u>Pergunta:</u> Considerando sua participação no Programa de Gestão do LNCC, como tem sido a entrega das metas pactuadas no Plano de Trabalho?</p> <p><u>Respostas:</u> 90% - Consigo realizar todas as entregas 10% - Consigo realizar a maioria das entregas</p> <p><u>Pergunta:</u> Com relação ao teletrabalho, como você prefere desempenhar suas atividades?</p> <p><u>Respostas:</u> 70% Prefiro trabalhar em teletrabalho parcial 30% Se possível, prefiro trabalhar em teletrabalho integral</p>
Benefícios e prejuízos para a execução das atividades	<p><u>Pergunta:</u> Considerando o Programa de Gestão do LNCC, cite os principais benefícios e prejuízos, caso haja, para a execução das atividades pactuadas, bem como para o alcance dos objetivos institucionais?</p> <p><u>Respostas:</u> * De um modo geral, o programa ajuda a organizar melhor as tarefas/atividades tanto sob o ponto de vista dos membros da equipe quanto da parte da chefia, que consegue acompanhar mais de perto as entregas e motivas os participantes. * Maior produtividade. * Dentre os prejuízos estão as atividades que são encaminhadas para as equipes após o planejamento das atividades mensais. Assim como, as atividades que são encaminhadas diretamente para os colaboradores sem antes terem sido alinhadas com a chefia imediata. * Aumento do comprometimento do servidor em entregar suas tarefas no prazo</p>	<p><u>Pergunta:</u> Considerando o Programa de Gestão do LNCC, cite os principais benefícios e prejuízos, caso haja, para a execução das atividades pactuadas?</p> <p><u>Respostas:</u> * Poder desfrutar de um tempo maior com minha família * Produtividade e redução de custos. * Não entendi a pergunta. * Principais benefícios: redução de custos, horário flexível para desenvolvimento das atividades e incremento na qualidade de vida tendo em vista a diminuição das horas gastas em deslocamento casa/trabalho. Não vejo prejuízo para execução das atividades pactuadas. * Na elaboração do meu plano de trabalho é possível ter uma visão global das tarefas e, com isso, me organizar melhor para o cumprimento de minhas tarefas e metas. * O PGD traz o benefício do planejamento mensal das minhas atividades laborais para o alcance dos objetivos da Unidade Organizacional. Permite pactuar claramente com chefia sobre o que será feito, realizar os ajustes ao longo do mês para incluir atividades não planejadas e relatar resumidamente o que efetivamente foi realizado, trazendo transparência para o processo. O que ocorre com frequência é a necessidade de repactuação das atividades planejadas em face de demandas inesperadas e urgentes, que, na maior parte das vezes, ocorre pela carência de servidores na Unidade de Pesquisa, acarretando na utilização das competências dos servidores em atividades transversais para atender às necessidades institucionais, postergando as atividades planejadas. De toda forma, o PGD é uma importante ferramenta para registrar essas ocorrências, demonstrando as atividades do servidor, sejam rotineiras de sua área de lotação, sejam transversais para atendimento de necessidade de outra área. Não vejo prejuízo relacionado ao PGD do LNCC. Contudo, entendo que a regra de registro de ponto no SISREF, dos participantes do programa, é um contrassenso com a lógica de entrega de resultados do PGD. * O Programa de Gestão estimula a produtividade e a qualidade das entregas das atividades porque melhora a</p>

		<p>qualidade de vida do servidor.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Benefícios: Flexibilidade para execução das atividades; ganho de tempo com a ausência de deslocamento físico. Prejuízo: interação presencial com os demais colegas. * a possibilidade de maior concentração nas tarefas e a possibilidade de realizar tarefas mais complexas no início do dia por me considerar mais concentrada neste momento, não tendo que utilizar este período para deslocamento * Como benefícios: Melhor administração do tempo para execução das atividades, qualidade de vida, produtividade. Como prejuízos, somente vejo a parte social já que temos menos contato com os demais colegas.
<p>Motivação e comprometimento com os Planos de Trabalho e as metas institucionais</p>	<p><u>Pergunta:</u> Foi possível perceber, em servidor de sua equipe, participante do Programa de Gestão, alteração na motivação para o desenvolvimento de suas atividades?</p> <p><u>Respostas:</u> 60% - A motivação aumentou 40% - A motivação continua a mesma</p> <p><u>Pergunta:</u> De forma geral, qual o impacto do Programa de Gestão do LNCC no desempenho das atividades dos servidor(es) de sua equipe?</p> <p><u>Respostas:</u> * O impacto foi positivo! A equipe agora produz de forma organizada e, por conseguinte, produz com mais qualidade. * Bom * O impacto tem sido altamente positivo. A existencial de um processo de planejamento mensal de atividades, auxilia no processo de atingimento das metas institucionais e facilita a priorização de ações a médio prazo. * Os servidores estão mais motivados a interagir para pactuar o prazo de tarefas interligadas</p>	<p><u>Pergunta:</u> Sua participação no Programa de Gestão afetou sua motivação para o desenvolvimento das atividades?</p> <p><u>Respostas:</u> 70% - A motivação aumentou 30% - A motivação continua a mesma</p> <p><u>Pergunta:</u> . De forma geral, qual o impacto do Programa de Gestão do LNCC no desempenho de suas atividades?</p> <p><u>Respostas:</u> * O PGD me dá maior liberdade * A flexibilidade e a diversificação de atividades. * Impacto muito significativo. * Aumento da produtividade devido a um ambiente de trabalho mais confortável e personalizado. * Na minha opinião, o Programa de Gestão é muito positivo, pois permite mais flexibilidade na execução de minhas atividades, facilita a organização do trabalho e uma visão ampla dos resultados/objetivos. * O PGD trouxe uma maior organização para o planejamento da execução das atividades mensais. Os registros no sistema permitem acompanhar a evolução do trabalho ao longo do mês, formalizar atividades transversais, replanejar atividades, trazer transparência e accountability para o processo, dentre outros. * Impacto extremamente positivo já que me oferece mais flexibilidade para realizar as atividades e reduz o meu tempo de deslocamento para o trabalho, me permitindo portanto trabalhar com mais empenho. * Percebi que as minhas atividades foram otimizadas, ampliando inclusive as ações da área. As ações presenciais são agendadas e assim melhora a organização e planejamento das atividades. * ótimo * Melhoria da qualidade de vida, por não ser tão afetado com as dificuldades de mobilidade para deslocamento ao local de trabalho, podendo utilizar o tempo de deslocamento na execução das atividades, gerando mais produtividade.</p>
<p>Qualidade de vida dos participantes</p>	<p><u>Pergunta:</u> Você considera importante a interação pessoal nos dias em que o(s) servidor(es) de sua equipe comparecem ao trabalho presencial?</p> <p><u>Respostas:</u> 40% Sim 40% Não 20% Depende da situação</p> <p><u>Comentários para "Depende da Situação":</u> * A interação pessoal é importante quando da necessidade do alinhamento de ações que não estão conseguindo alcançar seus resultados e quando a equipe precisa de apoio em um realinhamento,</p> <p><u>Pergunta:</u> Considerando o Programa de Gestão do LNCC, é possível verificar, seja por meio de comportamentos ou</p>	<p><u>Pergunta:</u> Você considera importante a interação pessoal nos dias em que comparece para o trabalho presencial?</p> <p><u>Respostas:</u> 70% Sim 20% Não 10% Depende da situação</p> <p><u>Comentários para "Depende da Situação":</u> * Sem comentários * Caso a atividade a ser desempenhada seja em equipe, a interação pessoal ajuda a acertar detalhes e pequenas dúvidas, que nas interações via web, podem não ser esclarecidos totalmente. No caso da atividade a ser desempenhada depender somente da dedicação individual do servidor, a interação pessoal acaba atrapalhando o desempenho do que foi planejado, pois surgem demandas inesperadas, somente porque houve o contato. Muitas das vezes, pequenas questões, que poderiam ser abordadas em e-mails ou mensagem de celular, para serem respondidas posteriormente, recebem prioridade por conta da necessidade social da resposta durante uma reunião ou</p>

	<p>de relatos do(s) servidor(es) de sua equipe, que houve melhoria na qualidade de vida desse(s) servidor(es)?</p> <p>Respostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Sim * . * Sim, o servidor dividindo o tempo entre presencial e remoto torna a sua qualidade de vida melhor, já que pode se alimentar em casa, passar mais tempo num ambiente com mais conforto e etc * Sim houve melhoria na qualidade de vida dos servidores 	<p>conversa. Isso pode prejudicar o andamento das outras atividades planejadas para o dia. De toda forma, entendo que a interação pessoal é importante para a melhoria do clima organizacional.</p> <p>Pergunta: Qual o impacto do Programa de Gestão do LNCC na sua qualidade de vida?</p> <p>Respostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Me dá maior mobilidade, ganho de qualidade de vida por não precisar me expor diariamente no trânsito e nos meus deslocamentos * Menor tempo gasto entre casa x trabalho, diminuição do tempo para disponibilização de documentos. * Enorme! * Menos estresse e cansaço devido à diminuição das horas gastas em deslocamento. * Tendo em vista que o Programa de Gestão do LNCC permite realizar alguns dias de trabalho remoto, possibilitando desfrutar de mais tempo com a família e na realização de atividades que promovem o meu bem-estar pessoal. * Minha qualidade de vida melhorou bastante, nos dias remotos, principalmente por conta de: - economia de tempo e dinheiro, por conta de não haver o traslado residência-instalações do LNCC e vice-versa; - menos emissão de carbono, por não ter que utilizar meios de transporte (individual, nem coletivo) a combustão para a locomoção às instalações do LNCC; - melhoria na alimentação; - possibilidade de inserção de atividades físicas, consultas e tratamento médico nas rotinas diárias, devido à flexibilidade de horário para as atividades laborais; - possibilidade de ajuste das atividades ao meu biorritmo individual. * Impacto expressivo positivamente já que me sinto mais descansada com o teletrabalho. Sem contar que contribui para o equilíbrio do meu trabalho com a família. * Posso dizer que é positivamente muito importante. A flexibilidade proporcionou menos estresse e mais oportunidades para novas ações. * alto, considerando que moro distante do trabalho * O impacto é altamente positivo, pelo fato de poder estar no ambiente do lar, sem a necessidade de deslocamentos que hoje é um dos grandes problemas da vida moderna, tendo ganhos de produtividade.
<p>Estímulo ao desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital</p>	<p>Pergunta: Você considera possível pactuar planos com o(s) servidor(es) de sua equipe, participantes do Programa de Gestão do LNCC, voltados ao desenvolvimento de trabalhos criativos ou inovadores?</p> <p>Respostas:</p> <p>100% Sim</p> <p>Pergunta: De forma geral você considera possível desenvolver, no âmbito de sua unidade, trabalhos voltados ao desenvolvimento de iniciativas da cultura de governo digital?</p> <p>Respostas:</p> <p>80% Sim 20% Não</p> <p>Justificativa da resposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Não entendi a pergunta e por isso respondi "às vezes" * Já estamos vivenciando um ambiente de trabalho com cultura digital * A equipe atua principalmente em atividades de gestão, a execução deste tipo de atividade pode ser facilitado com o desenvolvimento de iniciativas da cultura de governo digital. * Acredito que na minha unidade já exista uma cultura de governo digital 	<p>Pergunta: Participando do Programa de Gestão do LNCC, você se sente estimulado a desenvolver trabalhos criativos ou inovadores?</p> <p>Respostas:</p> <p>100% Sim</p> <p>Pergunta: Você sente que participa de iniciativas da cultura de governo digital?</p> <p>Respostas:</p> <p>100% Sim</p> <p>Justificativa da resposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Sim participo de tudo para o que sou convocado * A transparência e o acesso aos conteúdos de trabalho deram mais eficiência. * O PGD contribui significativamente para a economicidade de recursos provida pelo Governo Digital. * Tenho participado de cursos à distância oferecidos pela ENAP . * Atualmente, todas a maioria das minhas atividades são realizadas em meio digital, e participo do uso do meio digital para a execução de funções de governo. Portanto, considero que participo das iniciativas da cultura de governo digital, o que promove o fortalecimento da democracia digital. * O PGD é uma importante ferramenta da cultura de governo digital, pois permite demonstrar, tanto internamente, quanto à sociedade, as atividades desempenhadas para atingimento das metas institucionais do LNCC, facilitando o accountability e a transparência. Vale destacar os objetivos citados no item 2 do Anexo I ao Decreto nº 9.319/2018, alterado pelo Decreto nº 10.332/2020, que podem associar o PGD como essa ferramenta, in verbis: "os objetivos a serem alcançados, por

meio da Estratégia de Governo Digital incluem: - oferecer serviços públicos digitais simples e intuitivos, consolidados em plataforma única e com avaliação de satisfação disponível; - conceder acesso amplo à informação e aos dados abertos governamentais, para possibilitar o exercício da cidadania e a inovação em tecnologias digitais; - promover a integração e a interoperabilidade das bases de dados governamentais; - promover políticas públicas baseadas em dados e evidências e em serviços preditivos e personalizados, com utilização de tecnologias emergentes; - implementar a Lei Geral de Proteção de Dados, no âmbito do Governo federal, e garantir a segurança das plataformas de governo digital; - disponibilizar a identificação digital ao cidadão; - adotar tecnologia de processos e serviços governamentais em nuvem como parte da estrutura tecnológica dos serviços e setores da administração pública federal; - otimizar as infraestruturas de tecnologia da informação e comunicação; e - formar equipes de governo com competências digitais.”. Ainda que haja lacunas para o atingimento, na íntegra, de todos esses objetivos, a implementação do PGD traz consigo a necessidade de atualização digital dos órgãos e de seus servidores, importante passo para acompanhar a evolução dessas tecnologias no cenário mundial.

*Com certeza. Todas as atividades que exerço podem ser perfeitamente realizadas em teletrabalho em razão dos processos eletrônicos. Inclusive consultas, pesquisas digitais e troca de informações entre órgãos ao alcance com o programa de gestão. Dessa forma desburocratiza-se o serviço público e as entregas são mais eficientes à sociedade.

* Utilizamos plataformas digitais e meios digitais para desempenho das atividades estou atenta a todas as iniciativas

* A utilização das ferramentas de tecnologia da informação permitem a execução das atividades, a interação com os demais colegas para a resolução de questões, assim como a utilização maciça dos sistemas informatizados, uma das bandeiras da cultura do governo digital.

Cumprimento das entregas pactuadas nos Planos de Trabalho, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade

Pergunta: De forma geral, você considera que as atividades desempenhadas em sua unidade, incluindo as entregas pactuadas nos Planos de Trabalho, impacta de algum forma nos serviços prestados pelo LNCC à sociedade?

Respostas:
100% Sim

Justificativa da resposta:

- * Temos aumentado o atendimento na Biblioteca, com a inserção de muitas visitas e etc.
- * A produtividade aumentou
- * As nossas unidades e as ações contidas em seus planos de trabalho estão relacionadas aos processos de gestão de ações relacionadas à tecnologia da informação, sendo que esta gestão influencia na execução de processos que apoiam a entrega de serviços prestados pela instituição.
- * Ações que aumentem a motivação de servidores sempre impactam em resultados positivos

Pergunta: Você considera que o cumprimento das entregas pactuadas nos Planos de Trabalho impacta de algum forma nos serviços prestados pelo LNCC à sociedade?

Respostas:

100% Sim

Justificativa da resposta:

- * Si9m porque se eu não cumprir o que for pactuado vou comprometer a instituição e os trabalhos fornecidos por ela a sociedade
- * O LNCC é um órgão de pesquisa e multiplicador de conhecimento. Através do trabalho realizado pelos servidores, pesquisadores e colaboradores isso se torna possível.
- * As entregas consolidam atividades.
- * Minhas atividades na área de transferência de tecnologia e estímulo à inovação ajudam no cumprimento das metas estabelecidas pelo LNCC no seu TCG.
- * O meu plano de trabalho inclui atividades de divulgação científica, inclusive visitas técnicas, além de atividades que estão de acordo com as metas e objetivos da instituição que trabalha em prol da sociedade, oferecendo serviços, cursos (mestrado e doutorado), palestras e outras atividades à sociedade em geral.
- * Uma vez que as atividades pactuadas têm relação com o atingimento de metas institucionais, dentre as quais, aquelas de prestação de serviços pelo LNCC à sociedade, considero que as entregas pactuadas contribuem para tanto.
- * O teletrabalho contribui bastante com a desburocratização do serviço público pois o servidor melhora o seu desempenho em suas atividades, os realizando com mais eficiência. Portanto, entregas mais celeres e economia para sociedade.
- * No SECIN o trabalho com a comunicação interna e externa das ações do LNCC e das atividades de divulgação científica.
- * porque existe um planejamento das tarefas
- * A atuação no cumprimento das entregas pactuadas nos planos de trabalho estão pautadas nas demandas da instituição, previstas nos instrumentos de planejamento da instituição, que por sua vez estão ligadas às políticas públicas do governo.

Campo opcional para registro dos respondentes

Pergunta: Campo opcional, destinado a registrar fatos e situações não contemplados anteriormente.

Respostas:

- * Não tenho no momento fatos e situações que possam completar o questionário.
- * N/A
- * Não há

Pergunta: Campo opcional, destinado a registrar fatos e situações não contemplados anteriormente.

Respostas:

- * Penso que o programa de gestão deveria evitar comprometer a saúde dos servidores com atividades que eventualmente não seriam factíveis no período de um mês, proporcionando que estas possam ser estendidas/migradas para o plano de trabalho subsequente.
- * Sem comentários

OBS.: No relatório da pesquisa às chefias dos servidores participantes do PGD (11522658), consta a menção a 5 respostas. Um desses respondentes foi o teste de acesso, que foi contabilizado na pesquisa final.

De acordo com as respostas, o PGD traz o benefícios em praticamente todos os aspectos perguntados, que estão relacionados aos objetivos do PGD do LNCC.

O LNCC instituiu seu Programa de Gestão do Desempenho (PGD), por meio da publicação da Portaria LNCC/MCTI nº 206, de 1º de junho de 2022 (9950241), alterada pela Portaria LNCC/MCTI nº 238, de 31/08/2022 (10373842), objetivando alcançar os resultados e benefícios relacionados a seguir:

- I - promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;
- II - contribuir com a redução de custos no poder público;
- III - atrair e manter novos talentos;
- IV - contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da instituição;
- V - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;
- VI - melhorar a qualidade de vida dos participantes;
- VII - gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e
- VIII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.

Considerando o exposto ao longo deste relatório, verifica-se que os objetivos supracitados estabelecidos para o PGD vêm sendo alcançados.

Assim, encaminho o presente relatório gerencial ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, em atendimento ao parágrafo único do art. 17 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020.

Local e data: Petrópolis, 16/11/2023

Prof. Dr.-Ing Fábio Borges de Oliveira
Diretor do LNCC



Documento assinado eletronicamente por **Fábio Borges de Oliveira, Diretor do Laboratório Nacional de Computação Científica**, em 16/11/2023, às 16:19 (horário oficial de Brasília), com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mcti.gov.br/verifica.html>, informando o código verificador **11520297** e o código CRC **079F8271**.