

RELATÓRIO GERENCIAL DE MONITORAMENTO				
Nome da Unidade Organizacional: Laboratório Nacional de Computação Científica - LNCC				
Ano: 2022		Período de execução:	01/06 A 30/11	
I - Apresentação Introdutória				
<p>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, que tem por finalidade conhecer os benefícios e resultados advindos da implementação de Programa de Gestão, conforme a seguir:</p> <p>O LNCC criou o programa de gestão do desempenho (PGD), com vistas à introdução da modalidade de teletrabalho parcial por intermédio da Portaria LNCC/MCTI nº 206, de 1º de junho de 2022, alterada pela Portaria LNCC/MCTI nº 238, de 31/08/2022. Um pouco antes da instalação do PGD/LNCC, o Governo Federal lançou o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, regulamentando aspectos não cobertos pela supracitada Instrução Normativa nº 65/2020.</p> <p>Desde o início do PGD, o LNCC, unidade de pesquisa da estrutura do MCTI, utiliza-se do sistema de acompanhamento denominado SISGP-SUSEP para registro dos planos de trabalho e as avaliações conduzidas pelas chefias.</p> <p>Este relatório concerne ao período de 1º de junho de 2022 a 30 de novembro de 2022, primeiros seis meses do PGD/LNCC.</p>				
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:				
O PGD-LNCC foi planejado para atender ao grupo de servidores cujas atividades atendiam aos critérios da normativa. Do total de 58 servidores, 41 são das carreiras de pesquisador e tecnologista, sendo que predominaram dentre os 18 participantes os servidores envolvidos com atividades administrativas ou de chefia.				
Quadro de pessoal	Total de participantes do Programa de Gestão		Percentual em relação ao quadro de pessoal	
	18		31,03%	
b) Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais:				
Não é possível mensurar o impacto do PGD sobre as despesas do LNCC devido a algumas razões:				
1) As despesas são predominantemente, acima de 2/3, decorrentes de contratos relacionados ao processamento de alto desempenho (supercomputador), inclusive energia.				
2) Não houve redução das despesas com os demais contratos, pois eles não foram afetados pelo teletrabalho. Como as salas individuais foram mantidas até o momento, pois há a obrigação de 2 dias presenciais no PGD-LNCC, contratos tais como: o de limpeza, help desk, administrativos etc. permaneceram sem reduções.				
3) Houve redução de aproximadamente 40% no pagamento do auxílio transporte de 5 servidores, mas se trata de valor irrisório frente às demais despesas.				
Além dessas limitações à apuração de economia nos gastos relativos aos servidores, soma-se o fato de que, no período anterior ao de vigência do PGD-LNCC, parte dos servidores já se encontravam em teletrabalho em decorrência das medidas de prevenção à COVID-19 adotadas pelo Governo Federal.				
Especificação dos gastos	Gastos em período equivalente anterior (R\$)	Gastos no período de Programa de Gestão (R\$)	Variação Absoluta	Variação Percentual
	NÃO DISPONÍVEL	NÃO DISPONÍVEL	ZERO	ZERO
c) Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais:				
Não houve medição da produtividade devido à ausência de valor referencial anterior, o qual estabelecesse um padrão quantitativo e qualitativo das entregas. Embora haja uma percepção de ganhos de produtividade pelos servidores em teletrabalho, espera-se que o sistema de gestão do PGD (SISGP-SUSEP) adotado pelo MCTI possa evoluir para que dados relativos às entregas dos servidores possam ser computados e comparados entre intervalos de tempo, de forma a comprovar os ganhos.				
Produtividade em período equivalente anterior	Produtividade no período de Programa de Gestão		Variação absoluta	Variação percentual

NÃO DISPONÍVEL	NÃO DISPONÍVEL	NÃO DISPONÍVEL	NÃO DISPONÍVEL
d) Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao Programa de Gestão:			
<p>Não ocorreu. Há desestímulos à vinda de servidores para compor a força de trabalho devido à Portaria nº 3.499/2021, que introduziu o critério de proporcionalidade, o qual obriga ao MCTI à disponibilização de servidores aos órgãos dos quais os recebe. Dessa forma, os efeitos de atração de servidores que o PGD-LNCC poderia produzir tornam-se muito restritos. Tampouco houve movimentações internas entre departamentos.</p>			
Agentes públicos em período equivalente anterior	Agentes públicos no período de Programa de Gestão	Variação absoluta	Variação percentual
58	58	ZERO	ZERO
e) Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais:			
<p>Em termos de licenças para tratamento de saúde, no grupo de participante do PGD houve 9 dias de licença médica de 01/12/2021 a 31/05/2022 e 170 dias de licença médica de 01/06/2022 até 30/11/2022. Nestes 170 dias, um servidor sozinho contribuiu com 149 dias. Expurgando este valor excepcional, passam a ser 9 dias de ausências antes e 21 dias durante o PGD.</p> <p>Há de se considerar, contudo, que o período de 01/12/2021 a 31/05/2022 sofreu a influência das medidas de prevenção da Covid-19, com predominância de servidores em teletrabalho por razões de vulnerabilidade, portanto, em situação cuja apresentação de atestado pode ter sido considerada desnecessária por eles.</p> <p>Embora os dados indiquem aumento do absenteísmo, a comparação sofre dos efeitos da excepcionalidade do período anterior em que vigiam as medidas de prevenção – teletrabalho – à COVID-19.</p>			
Absenteísmo em período equivalente anterior	Absenteísmo no período de Programa de Gestão	Variação absoluta	Variação percentual
9	21	+12	+133%
f) Variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais:			
<p>Não houve. Nos seis meses que antecederam à implementação do PGD não houve a entrada de novos servidores.</p>			
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
III - Informações de natureza qualitativa, para análise gerencial dos resultados alcançados			
ASPECTOS QUALITATIVOS			
a) Melhoria na qualidade dos produtos entregues:			
<p>Não há dados que permitam avaliar uma alteração na qualidade dos produtos entregues, predominando a percepção de que se manteve o nível anterior. Trata-se, contudo, de um momento específico, no qual houve sobreposição de normas de licitação e a multiplicação de regulamentações e orientações jurídicas da AGU, além da ausência de modelos, por exemplo, nos processos licitatórios conduzidos sob a nova Lei.</p> <p>É nítida, contudo, a evolução da capacidade de produção da equipe, com atendimento tempestivo às frequentes novas demandas urgentes recebidas do MCTI e de outros órgãos do Governo Federal, as quais competiram com as atividades normais da unidade sem prejudicar as entregas programadas.</p>			
b) Dificuldades enfrentadas:			
<p>1) O acompanhamento das atividades desvia o foco da gestão do PGD, que dever-se-ia estabelecer sobre as entregas do servidor. Dessa forma se alcançaria uma mensuração mais precisa dos ganhos de produtividade, cujo crescimento, não esqueçamos, não dependerá apenas do teletrabalho, mas de processos de racionalização e simplificação burocrática, dentre outros. Alguns podem ser desenvolvidos localmente, mas a maioria das simplificações se encontra sob a autoridade do MCTI e dos demais órgãos centrais do Governo Federal.</p> <p>2) Há dificuldades inerentes à operação do sistema SISGP/SUSEP, devido ao ateste do cumprimento do Plano e o registro no sistema da relação de evidências do trabalho do servidor recaírem sobre o Chefe. O preenchimento das evidências – relatório - deveria ser feito pelo servidor, deixando à Chefia apenas o que lhe cabe que é o ateste.</p> <p>3) Há ainda questões legais a aperfeiçoar na normativa, cuja análise escapam às atribuições dessa unidade de pesquisa, mas sobre as quais, caso de interesse do MCTI e do ME, poderemos contribuir. Uma delas é a convivência do sistema de avaliação do PGD com os demais sistemas de avaliação, em especial aqueles que resultam em progressão e promoção.</p>			

c) Boas práticas implementadas:

Como forma de contornar as dificuldades detectadas no sistema SISGP/SUSEP, foi adotado o procedimento do servidor registrar a relação de evidências do cumprimento das atividades do mês em processo SEI.

Além disso, como as atividades são etapas de processos maiores, as equipes passaram a se reunir com maior frequência, mesmo que virtualmente, para discutir ações e acompanhar cronogramas.

d) Sugestões de aperfeiçoamento desta Portaria, quando houver:

1) Nem a Instrução Normativa nº65/2020 nem o Decreto nº 11.072/2022 alcançam todos os aspectos da institucionalização do teletrabalho; há questões ainda pendentes em especial na extensão do programa de gestão aos servidores presenciais de forma isonômica, as quais podem ter alcance sobre a Lei nº 8.112.

2) Há certamente interferência entre a avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção com a avaliação do desempenho do programa de gestão; pacificar esta relação por meio das alterações na legislação é uma oportunidade para induzir à adoção do programa de gestão e à sua extensão ao exercício presencial.

Considerações finais:

Ao formalizar a adoção do teletrabalho por meio do Programa de Gestão (2020/2022) o Governo Federal o fez ao mesmo tempo em que havia servidores em trabalho doméstico devido às medidas de contenção da pandemia da COVID-19.

O Programa de Gestão e o teletrabalho permitiram à Administração atenuar os efeitos do problema mais comum a todos os órgãos do governo federal que é o da falta de pessoal devido ao envelhecimento da força de trabalho e à falta de concursos públicos.

Como deve ser a opinião geral de todos os órgãos, o Programa de Gestão já beneficia a Administração Pública, por retardar aposentadorias e facilitar que servidores que já recebem o abono de permanência em serviço possam continuar trabalhando.

O Programa de Gestão melhor ficará com um sistema mais robusto de avaliação e algumas questões normativas pacificadas, porque a avaliação de desempenho com base na contratação de entregas tem potencial de aumentar a produtividade e gerar ganhos de escala na Administração Pública Federal.

Por estas razões, o LNCC entende o programa de gestão como indispensável ferramenta para que se cumpram as atribuições legais do órgão. Esperamos que possamos vê-lo se tornar mais eficiente, menos burocrático e com maior capacidade de vinculação dos servidores e de mensuração dos resultados alcançados.

Nos colocamos e à nossa equipe para apoiar o desenvolvimento do programa de gestão

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, 1º de dezembro de 2022

Sergio Ferreira de Figueiredo
EPPGG/COGEA

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



Documento assinado eletronicamente por **Sergio Ferreira de Figueiredo, Coordenador de Gestão e Administração**, em 01/12/2022, às 14:07 (horário oficial de Brasília), com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Fábio Borges de Oliveira, Diretor do Laboratório Nacional de Computação Científica**, em 01/12/2022, às 15:18 (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 **10642717** e o código CRC **27810B36**.