

Relatório Dimensionamento da Força de Trabalho Técnico-Administrativa da Universidade

(GT Criado pela Portaria nº 68.151, de 12/02/2021)

Introdução

O Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) está previsto na Lei nº 11.091, de 12/01/2005, que instituiu o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, em seu artigo 24, §1º. Já, em 29/06/2006, foi editado o Decreto nº 5.825 que estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da carreira, o qual prevê em seu artigo 3º, inciso VIII, o Dimensionamento como *"processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE."*

Este mesmo Decreto, em seu artigo 6º, ainda estabelece os critérios que devem nortear a matriz de alocação de cargos, a saber:

- I - a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;
- II - a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;
- III - a análise dos processos e condições de trabalho; e
- IV - as condições tecnológicas da IFE.

Considerando esses institutos legais e o entendimento de que o DFT é uma ferramenta de gestão essencial para o planejamento da força de trabalho, a Universidade começou seus estudos para o desenvolvimento do plano de distribuição das vagas dos cargos técnico-administrativos na UFF, em 2010, por meio do Programa de Dimensionamento e Análise da Força de Trabalho Técnico-Administrativa da UFF, que foi incluído no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI - da Universidade.

Os estudos buscaram observar os quatro critérios estabelecidos no Decreto nº 5.825/2006, sempre com a premissa de que o DFT deve contemplar os aspectos quantitativos e qualitativos para a alocação da força de trabalho. Nessa esteira, foram estruturados procedimentos na Universidade, objetivando qualificar o processo de lotação de servidores, tais como: levantamento de perfil dos servidores técnico-administrativos; implementação do Mapeamento de Atribuições e Processos (MAP) e do Mapeamento de Competências (MC) voltados às demandas dos postos de trabalho a serem ocupados; realização de entrevistas individuais e de dinâmicas de grupo direcionadas à melhor compatibilização entre os perfis necessários e os perfis dos servidores; qualificação do quadro de referência dos servidores técnico-administrativos da UFF, com apuração dos cargos estratégicos e indicação de permutas qualificadas ao MEC; implementação de cadastro de remoção para os servidores interessados em compatibilizar suas expectativas, formação acadêmica e experiências a novas unidades de lotação; prestação de consultoria direcionada aos gestores visando a identificar alternativas para a melhor qualificação da força de trabalho das unidades.

Oportuno destacar que até a presente data o Ministério da Educação não disponibilizou qualquer matriz de alocação de vagas específica para as Instituições Federais de Ensino, que contemple as disposições do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação –

PCCTAE - e as especificidades das IFEs, considerando-se os múltiplos cargos e ambiências, além de variáveis como: distribuição geográfica, natureza dos cursos oferecidos, cursos noturnos, quantitativo de laboratórios e de bibliotecas, políticas de assistência estudantil, dentre outras características que agregadas definem a identidade de cada instituição, o que apontaria para um cálculo mais próximo do ideal e aplicável a todas as universidades e aos institutos federais.

A partir da apresentação dos resultados do trabalho realizado até então, foi definida a criação de um grupo de trabalho multidisciplinar, instituído pela Portaria nº 68.151, de 12/02/2021, com a finalidade de estudar e de apresentar um modelo quantitativo para cálculo do dimensionamento da força de trabalho técnico-administrativa da Universidade. O grupo tem atuado com algumas estratégias importantes, objetivando apresentar uma proposta de modelo factível, adaptado à realidade da UFF e que contemple as variáveis qualitativas, que impactam na força de trabalho. A seguir, estão discriminadas essas estratégias e seus resultados.

Pesquisa realizada com outras Instituições Federais de Ensino

O grupo deu início aos trabalhos expondo a legislação pertinente ao DFT, abordagens atuais e o histórico a respeito da temática na Universidade. A partir de então, foi proposto ao grupo, pelos professores da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis integrantes do GT, que o trabalho fosse desenvolvido com ênfase na abordagem da Gestão baseada em evidências. Tal abordagem considera as seguintes fontes para nortear a tomada de decisões: resultados de pesquisas científicas, informações levantadas na própria organização, experiência profissional e valores, assim como preocupações das partes interessadas.

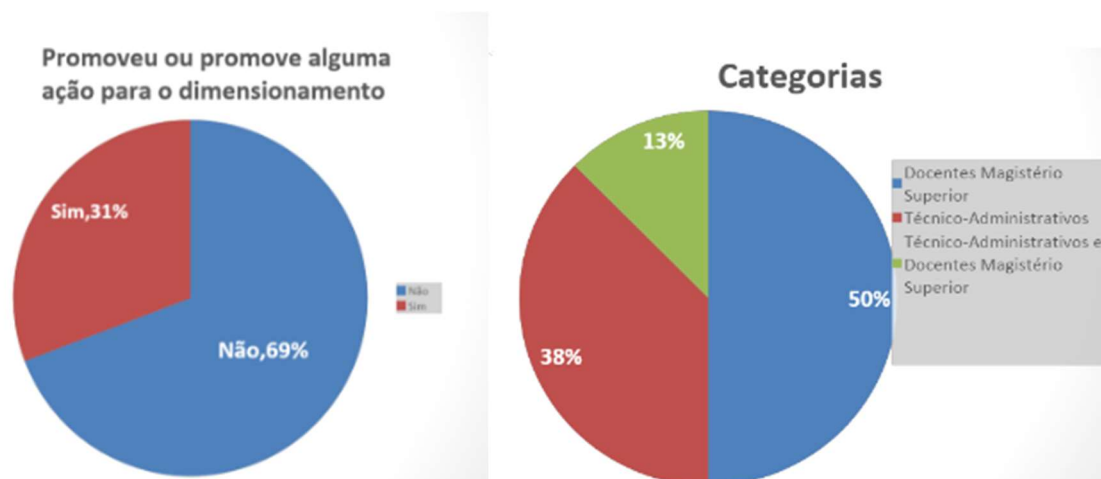
Para a coleta de informações, em consonância com a terceira fonte de evidências (experiência profissional), foi realizada uma pesquisa junto às demais instituições federais de ensino superior, visando a conhecer as eventuais ações já adotadas referentes ao tema do DFT, bem como se há algum modelo aplicado ou em estudo, entre outras questões relevantes

Para tanto, foi elaborado um formulário com sete questões e enviado para, aproximadamente, sessenta e nove universidades, no período entre março e abril de 2021. Após algumas semanas, foram obtidos vinte e sete formulários respondidos e alguns materiais elaborados pelas instituições versando sobre o tema.

No geral, observou-se que a maioria das instituições que responderam à pesquisa não promoveu ação alguma para o dimensionamento da força de trabalho (18 entre 27). Além disso, as que afirmaram ter realizado alguma ação não possuem a metodologia concluída, de modo a ser possível sua ampla aplicação no âmbito das instituições.

Quadro Resumo da pesquisa		
Formulários enviados	Formulários respondidos	Instituições que promoveram DFT
69	27	8

Resultados apresentados:



Algumas universidades informaram as metodologias utilizadas, como segue:

- Universidade Federal da Bahia: foi aplicado um algoritmo para distribuição de vagas docentes.
- Universidade Federal de Sergipe: aplicação de metodologia adotada por estudo antigo da UFPR, com algumas adaptações.
- Universidade Federal de Juiz de Fora: a resolução aprovada no CONSU traz uma metodologia, mas não implantada.
- Universidade Federal do Cariri: anualmente, com a finalidade de conhecer as necessidades de pessoal nos setores, é realizado na UFCA o Levantamento de Necessidade de Pessoal - LNP. Esse formulário (através do Google Forms) é destinado aos gestores para que informem a quantidade e os tipos de cargo necessários ao bom desenvolvimento das atividades dos setores. A partir disso, a Divisão de Dimensionamento pode relacionar o número atual de servidores com o que seria ideal, relação essa que poderá servir de base para negociações de mais vagas junto ao MEC.

Sendo assim, acredita-se que, apesar de breve, a pesquisa foi de grande importância para o grupo, uma vez ter sido possível entender um pouco mais do panorama das demais instituições, no que se refere ao tema. Ainda em decorrência desse processo, foi possível o acesso a algum material sobre as metodologias em construção, mesmo que de maneira incipiente.

Estudo dos livros oficiais sobre dimensionamento na Administração Pública Federal

Uma parceria firmada entre o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG) e a Universidade de Brasília (UnB), objetivando a estruturação de uma matriz para o dimensionamento da força de trabalho motivou a edição de material, a ser distribuído em seis livros. Durante o trabalho do GT da UFF, foram publicados quatro livros, a saber:

1. DIMENSIONAMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: UMA FERRAMENTA DO PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO – Enap 2018
2. DIMENSIONAMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: MENSURAÇÃO DA CAPACIDADE PRODUTIVA E ANÁLISE DE TIPIFICAÇÃO – Enap 2018
3. DIMENSIONAMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: UMA FERRAMENTA DE GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO – Enap 2019
4. DIMENSIONAMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO E POTENCIAL DE ALCANCE - Universidade de Brasília – UnB 2021

O Grupo de Trabalho realizou o estudo do material, sendo observados os seguintes pontos de destaque:

- ✓ Variáveis consideradas:
 - a. entregas
 - b. esforço
 - c. quantidade de funcionários lotados
 - d. carga horária
 - e. quantidade de faltas
 - f. quantidade de horas de atividades educativas
 - g. quantidade de horas adicionais
- ✓ Aspectos de complexidade não foram contemplados;
- ✓ Modelo algébrico proposto - 5 fórmulas - dedutível, de forma bem simplificada, com pressupostos simplificados, que uniformizam comportamentos e entregas.

Com o estudo e a reflexão sobre o material, concluiu-se que havia várias restrições e problemas, sendo necessária a construção de nosso próprio modelo, que deveria ter um fundamento teórico, baseado na literatura sobre o tema, com ênfase em exemplos que não fossem exclusivamente quantitativos, seguindo um protocolo, a partir dos resumos do material pesquisado, levando-se a decisão de iniciar uma pesquisa sistemática da literatura, na qual seria realizada seleção de artigos considerados relevantes, havendo, em seguida, a extração de dados; com isso, geram-se as afirmações possíveis, viabilizando a construção efetiva do modelo mais adequado. Desta forma, o entendimento é que haveria uma contribuição para a construção de uma sólida justificativa para o modelo a ser proposto.

Pesquisa Sistemática da Literatura

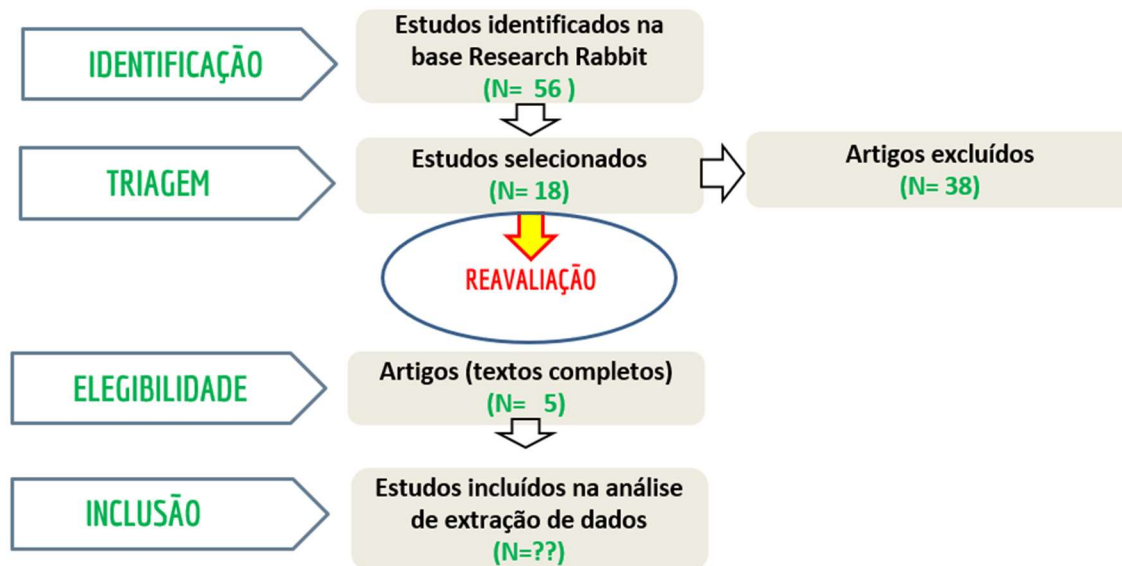
A partir da decisão de realização da pesquisa sistemática da literatura, o grupo foi preparado pelos docentes conhecedores da metodologia, com um minicurso sobre o assunto, o qual permitiu a participação de todos os integrantes do GT no processo de pesquisa.

Inicialmente foi utilizada a ferramenta *Parsifal*. Cada campo do software foi preenchido a partir das reflexões correspondentes, avançando-se nos quesitos relativos aos objetivos e às definições importantes de escopo, assim como foi possível definir as questões a serem pesquisadas e o formato para a pesquisa. A partir dos dados definidos, foi aplicada a pesquisa em sites de buscas pertinentes (Web Of Science e Sage Journals), de modo a obter os dados requeridos, a serem cadastrados no *Parsifal*.

Foi definida a fase de análise de artigos, visando à busca de subsídios que contribuiriam para a fundamentação conceitual e metodológica do modelo a ser proposto por este GT. A evolução do trabalho seguiu um roteiro, pelo qual, numa primeira etapa, foram selecionados os artigos julgados compatíveis com a temática do dimensionamento, a partir da análise dos respectivos abstracts. Em uma segunda etapa, os artigos foram analisados, na íntegra, para novo processo de seleção qualitativa de conteúdo.

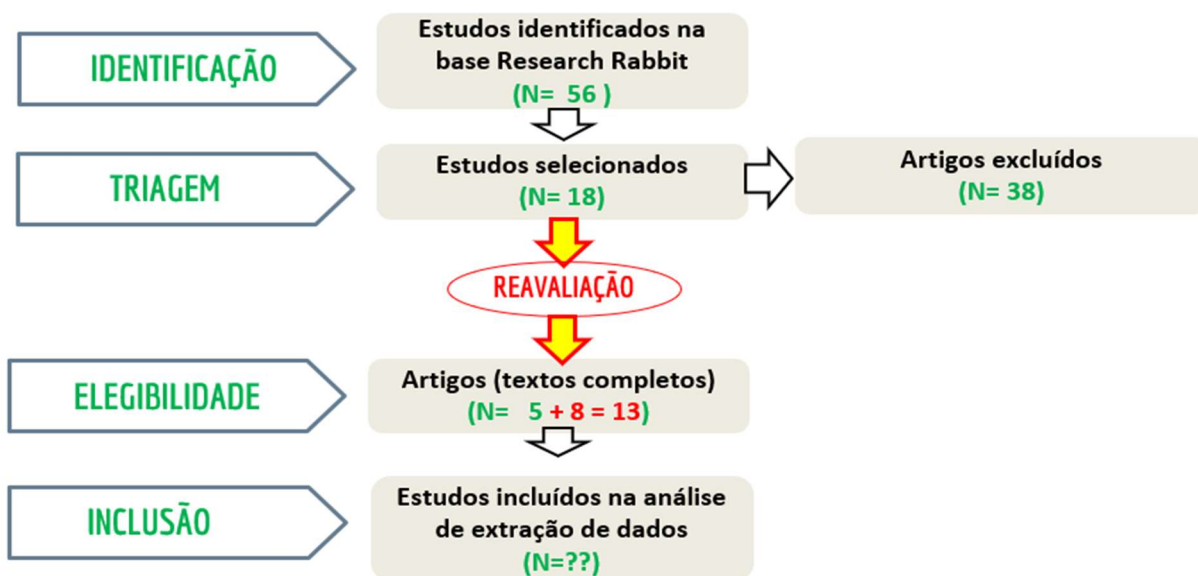
Nesta etapa, foram identificadas diversas dificuldades, dentre estas uma bastante significativa: muitos artigos não continham abstract, o que motivou a rediscussão da metodologia para o trabalho. A partir de então, houve um redirecionamento da pesquisa, a qual passou a considerar também artigos cujos títulos foram identificados, em princípio, compatíveis com a temática do dimensionamento, e que poderiam ser caracterizados como relevantes, ainda que não houvesse abstract, sendo que ao final da etapa de seleção dos artigos, foi realizada uma revisão exclusivamente sobre esses artigos. Ao final desta etapa, foi concluído que poucos artigos se enquadravam no escopo da pesquisa, com a especificidade necessária.

Neste sentido, foi adotada nova metodologia para a pesquisa, com fundamento no *Research Rabbit*. Esta ferramenta viabilizou a seleção e a identificação de estudos nas bases de pesquisas científicas, com posterior triagem, avaliação e seleção dos estudos, elegibilidade dos artigos completos e inclusão dos estudos selecionados com extração de dados relevantes. No primeiro levantamento realizado, foram identificados 56 estudos, dentre os quais 18 foram selecionados na triagem, tendo como resultado final 5 artigos completos elegíveis.

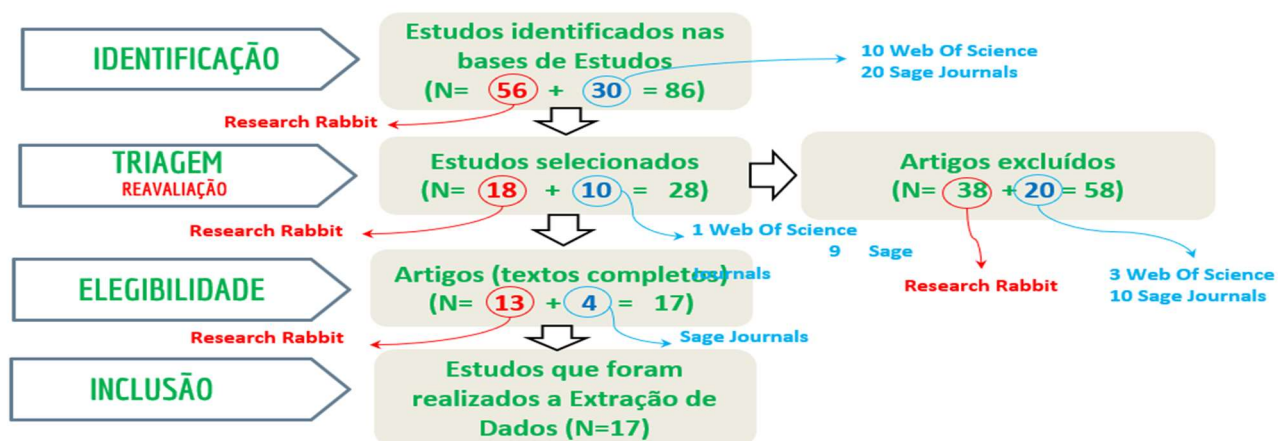


Com o objetivo de melhorar o filtro da pesquisa, haja visto o número muito baixo de estudos aceitos sobre dimensionamento da força de trabalho com o corte estabelecido, houve uma reavaliação sobre a triagem daqueles selecionados na base *Research Rabbit*, ou seja, optou-se por retornar à etapa de triagem para verificar outros artigos que pudessem ser considerados para a aplicação do estudo proposto, ainda que não estivessem intrinsecamente vinculados ao DFT em Instituição Federal de Ensino Superior. Ou seja, buscou-se uma nova análise que pudesse reavaliar os critérios analisados, com a premissa da elegibilidade de novos estudos.

Nesta esteira, foi definida a inclusão de artigos que não aplicassem o DFT especificamente em Instituições Federais de Ensino Superior, mas que abordassem o tema em qualquer área, por exemplo em setores ligados à saúde, uma vez que poderiam agregar informações relevantes, passíveis de serem aproveitadas para a efetivação do trabalho em unidades internas da UFF. Desta forma, os estudos da base *Research Rabbit* foram reavaliados, possibilitando tanto a tornar elegíveis artigos relevantes, como a eliminar aqueles secundários que estavam fora do escopo. Esta etapa permitiu selecionar 8 estudos que, somados aos outros 5, totalizaram 13 artigos elegíveis na base *Research Rabbit*, aptos a serem verificados na etapa subsequente.



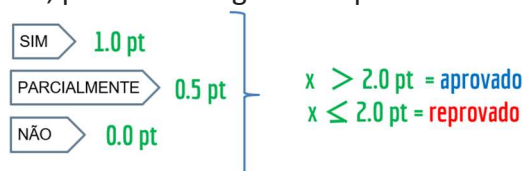
Ao final da etapa de seleção de artigos, foram totalizados 17 estudos elegíveis, sendo 13 artigos da base *Research Rabbit* e 4 artigos da base Sage Journals.



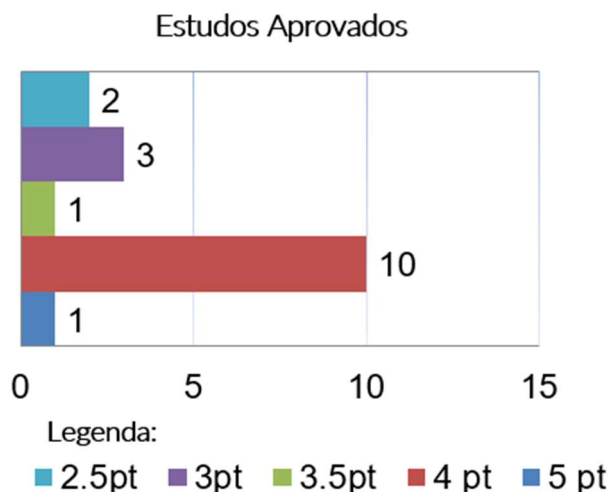
A elegibilidade dos artigos foi realizada por meio da análise de quatro questões balizadoras, em que cada uma apresentava três respostas possíveis inerentes aos dados elegíveis para o estudo, conforme segue:

1. O estudo aumenta o conhecimento sobre a questão da pesquisa?
 - ✓ Sim: apresenta contribuição para o tema da pesquisa.
 - ✓ Parcialmente: tangencia o tema da pesquisa.
 - ✓ Não: contribuição superficial.
2. As conclusões ou resultados esperados são relevantes e foram alcançados?
 - ✓ Sim: cumpriu o objetivo e apresentou resultados relevantes.
 - ✓ Parcialmente: alcançou resultados esperados ou relevantes.
 - ✓ Não: resultados irrelevantes ou não foram alcançados.
3. Os métodos utilizados no estudo são adequados ao objetivo proposto e bem executados?
 - ✓ Sim: o método de pesquisa é adequado e bem executado.
 - ✓ Parcialmente: o método é adequado ou é bem executado.
 - ✓ Não: o método é inadequado e mal executado.
4. Os objetivos do estudo estão indicados claramente?
 - ✓ Sim: o objetivo está claro e explícito.
 - ✓ Parcialmente: o propósito da pesquisa não está claro.
 - ✓ Não: não mencionou qualquer frase sobre o objetivo da pesquisa.

Dentre as tres respostas possíveis, foi estabelecida uma pontuação, em que “Sim” representa 1 ponto, “Parcialmente” representa 0.5 pontos e “Não” representa 0.0 pontos. A variação para que os artigos da triagem fossem aceitos para a etapa de extração de dados, deveria ter um valor maior do que 2 pontos, podendo chegar até 4 pontos totais na qualificação.



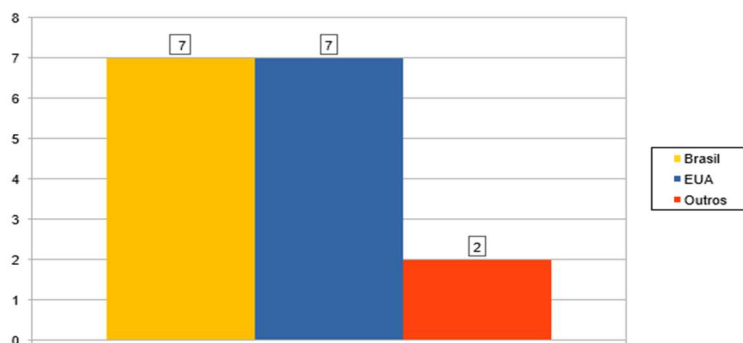
Por meio dessa pontuação foi possível proceder à seleção dos 17 artigos aprovados.



A análise dos artigos selecionados permitiu a identificação de informações relevantes para o GT. Dentre estas, cabe destacar:

1) A origem dos estudos afetos ao DFT se concentrou no Brasil e Estados Unidos.

Gráfico 1: Origem dos Estudos de DFT



2) A predominância dos modelos analisados se deu em acordo com a demanda e o método mais empregado foi o estatístico, seguido pela pesquisa/questionário.

Gráfico 2: Métodos de DFT Empregados

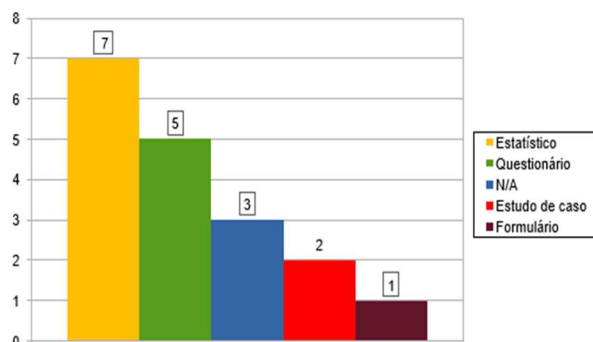
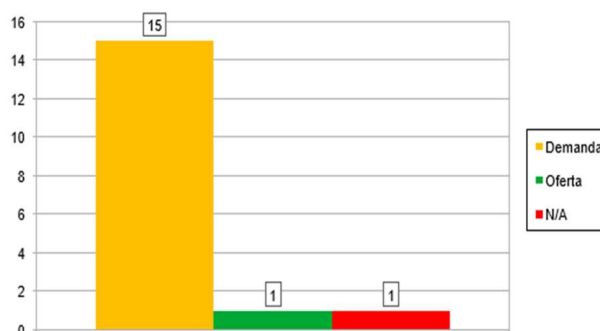
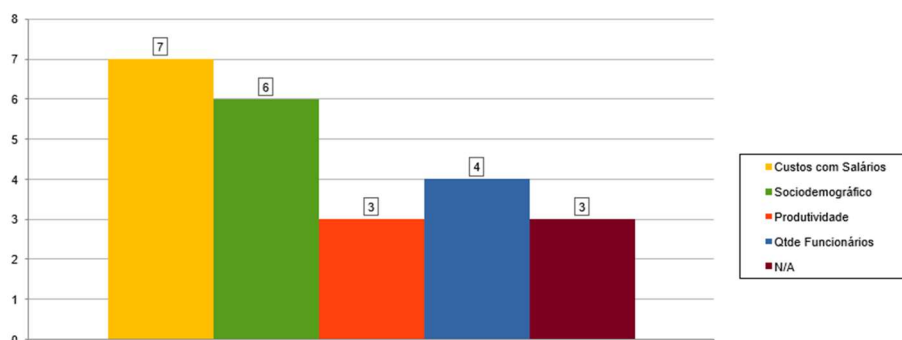


Gráfico 3: Modelos de DFT Analisados



3) A variável mais utilizada para a realização do DFT é o custo com salário de pessoal.

Gráfico 4: Variáveis mais Utilizadas no DFT



4) A maioria dos estudos apresentou informações qualitativas e sete estudos apresentaram algum tipo de cálculo de DFT. O contexto analisado foi sempre o público, não havendo estudos direcionados ao âmbito privado.

Gráfico 5: Uso de Fórmulas para Cálculo do DFT

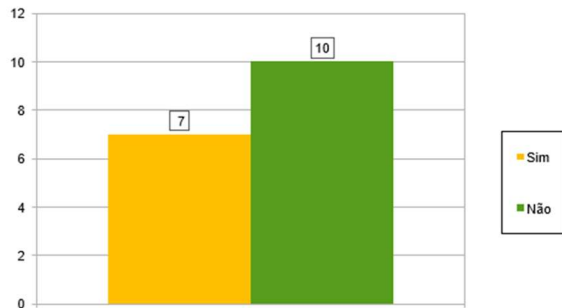
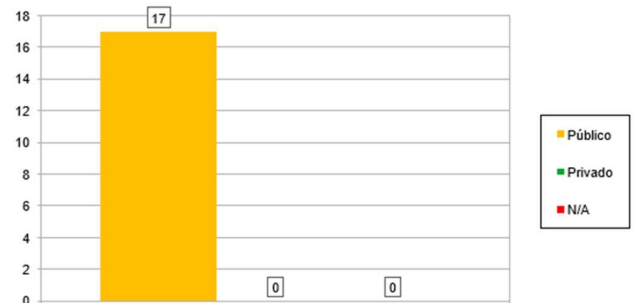
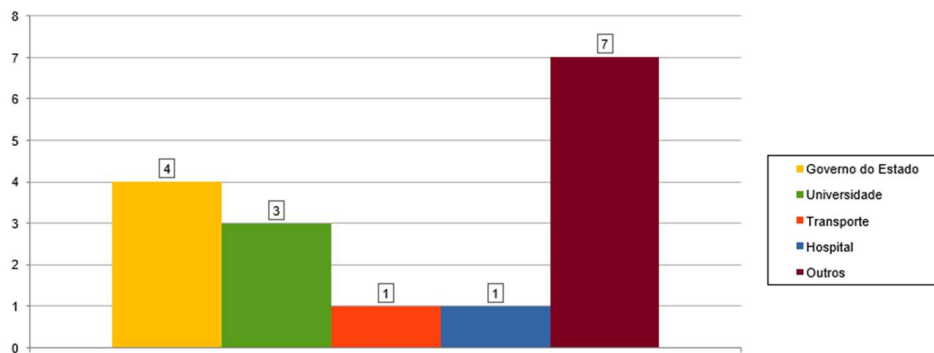


Gráfico 6: Contexto de DFT Analisado



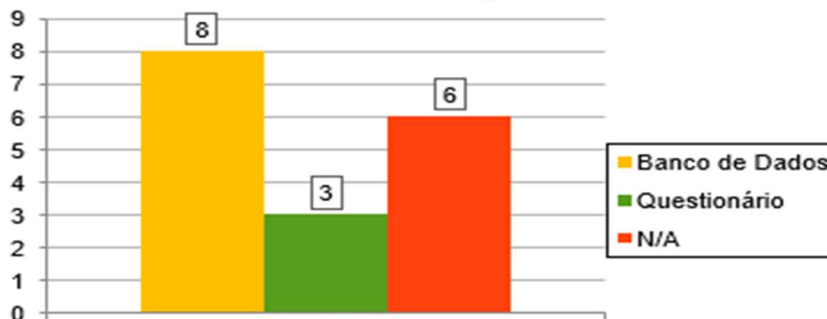
5) A maior parte dos estudos foi efetivado em esferas de governo, sendo que outros englobam instituições diversas.

Gráfico 7: Tipos de Organizações mais Utilizadas nos Estudos de DFT



6) A maioria dos estudos utilizou banco de dados das próprias organizações para análise de DFT.

Gráfico 8: Tecnologia Utilizada no DFT



7) As análises demonstraram que os estudos para a aplicação do DFT nas organizações foram eficazes, sendo indicada sua aplicação.

Gráfico 9: Adequação dos Estudos no DFT

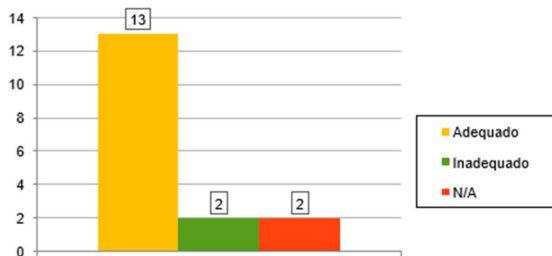
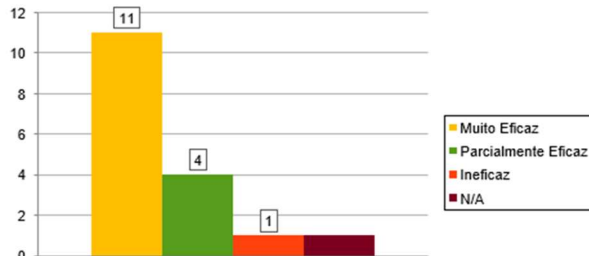
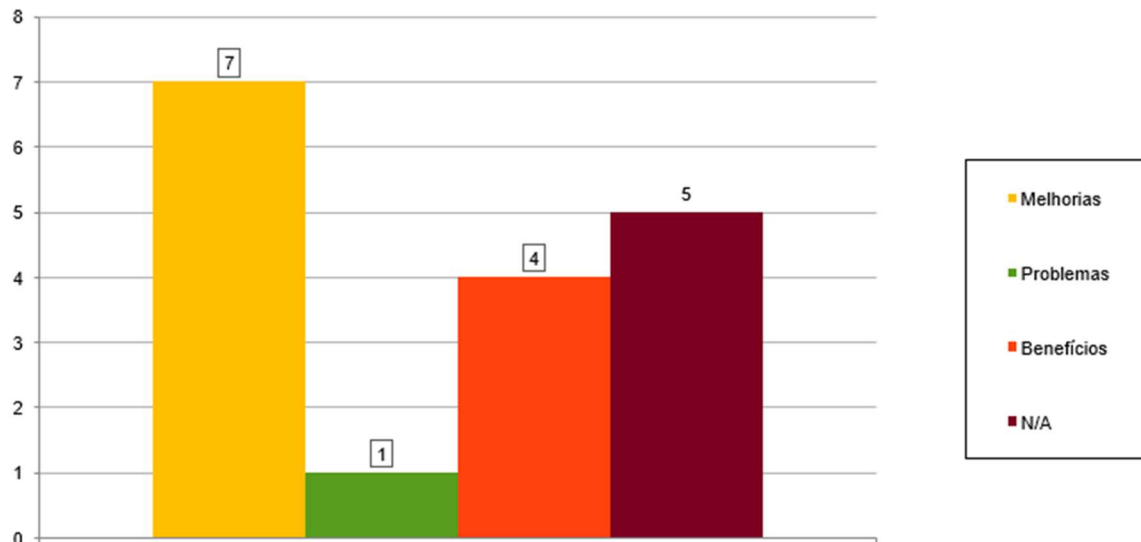


Gráfico 10: Eficácia do Estudo de DFT



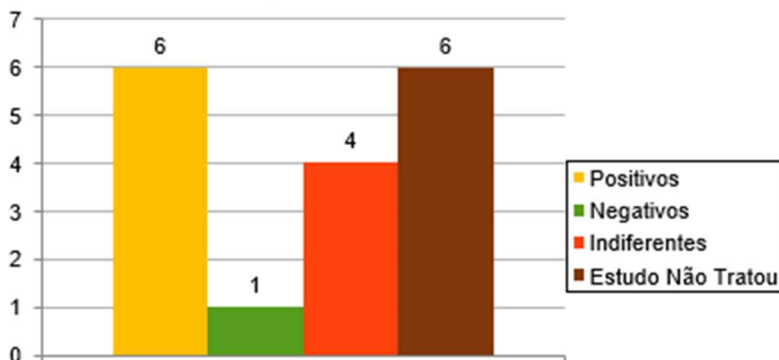
8) Os resultados apontam que o DFT trouxe melhorias e benefícios onde foram aplicados.

Gráfico 11: Resultados nos Estudos de DFT



9) Uma parcela significativa dos estudos apresentou pontos positivos do DFT para gestores.

Gráfico 12: Impactos do DFT nos Gestores



10) Foram identificados impactos significativos tanto nas organizações como nos trabalhadores.

Gráfico 13: Impactos do DFT nas organizações

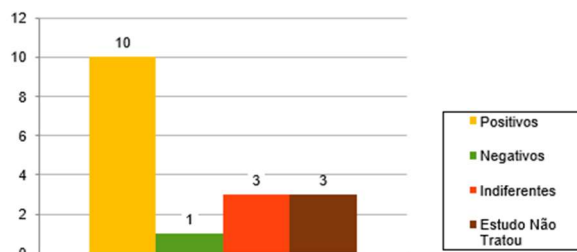
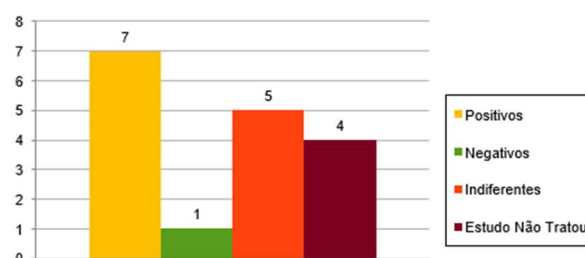


Gráfico 14: Impactos do DFT nos Trabalhadores



Importante destacar que nos artigos, objeto de análise, não há fórmulas estruturadas que possam ser aplicadas como modelo na Universidade.

Participação do Grupo de Trabalho do FORGEPE

Alguns integrantes do GT da UFF participam do Grupo de Trabalho sobre DFT do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFEs, o que tem favorecido o compartilhamento das experiências entre as instituições, quanto aos resultados e dificuldades. No referido GT, foram elencadas possíveis variáveis quantitativas e qualitativas, que seguem como Anexo, que podem ser consideradas na elaboração de um modelo de dimensionamento.

O GT pretende aprofundar as análises relativas a essas variáveis na continuidade do trabalho em desenvolvimento. Entretanto, em uma verificação preliminar, foi possível já identificar alguns dados bastante complexos de serem apurados, considerando-se as limitações de acesso a importantes variáveis.

Uma outra questão relevante reside no modelo piloto proposto pelo então Ministério da Economia, com base nos livros editados pela UNB. Considerando que a Universidade Federal do Rio Grande do Norte já estava trabalhando com aplicação de modelo em algumas áreas da Instituição similar àquele proposto pelo ME, o GT FORGEPE definiu, então, a participação da UFRN como Instituição piloto para aplicação do modelo de DFT do Ministério da Economia.

O resultado desse trabalho foi apresentado no Encontro do Fórum de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas, mas não houve deliberação sobre sua utilização nas instituições. Até o momento, essa temática não foi retomada no FORGEPE, considerando inclusive a mudança de gestão federal.

Modelagem Quantitativa

Como primeiro produto do GT, foi elaborado, no final de 2022, modelo quantitativo, contemplando as unidades acadêmicas, uma vez que os processos de trabalho realizados são similares, permitindo um nível de comparação mais seguro entre as unidades consideradas. Outro nível de corte de observação foi a restrição aos cargos de apoio administrativo, não estando contemplados cargos técnicos específicos. Desta forma, foram contabilizados os cargos de

administrador, secretário executivo, assistente em administração, técnico em secretariado, auxiliar em administração e recepcionista.

O modelo foi desenvolvido utilizando apenas variáveis quantitativas, de modo que as chamadas *soft skills*, que considera habilidades individuais, interpessoais e perfis psicológicos, não foram contempladas, ainda que o GT reconheça sua importância e esteja estudando mecanismos para sua inclusão em modelagens futuras.

A técnica utilizada, neste momento, foi de regressão linear múltipla baseada em dados que refletem a atual situação das unidades acadêmicas. Desse modo, algumas limitações aos resultados do modelo se apresentam.

Primeiramente, é importante pontuar que o estudo identifica apenas a situação das unidades em relação ao modelo que melhor explica a posição atual, de modo que expectativas e condições específicas não são refletidas nos resultados.

Modelagem

Para a regressão, foram utilizados os dados da situação das unidades acadêmicas em 2022. A variável dependente é o número de técnico-administrativos (em cargos administrativos) e foi ajustado um modelo de regressão múltipla em função das seguintes variáveis independentes:

- **Docentes:** número total de docentes da unidade
- **Discentes:** número de estudantes matriculados em disciplinas oferecidas pela unidade para cursos de graduação, licenciatura e bacharelado
- **Cursos:** número de cursos de graduação, licenciatura e bacharelado oferecidos pela unidade
- **Disciplinas:** número de disciplinas de nível de graduação oferecidas pela unidade
- **Turmas:** número de turmas correspondentes às disciplinas de nível de graduação oferecidas pela unidade
- **Matrículas:** número de estudantes matriculados nos cursos oferecidos pela unidade

Resultados

Figura 1. Resultados da regressão.

Estatística de regressão	
R múltiplo	0,8583
R-Quadrado	0,7366
R-quadrado aju	0,6901
Erro padrão	5,3077
Observações	41

ANOVA					
	gl	SQ	MQ	F	F de significação
Regressão	6	2.678,5403	446,4234	15,8463	1,36567E-08
Resíduo	34	957,8499	28,1721		
Total	40	3.636,3902			

	Coefficientes	Erro padrão	Stat t	valor-P
Interseção	2,5678	1,6904	1,5191	0,1380
Docentes	0,1023	0,0277	3,6980	0,0008
Discentes	-0,0009	0,0012	-0,7375	0,4659
Cursos	0,7082	1,0051	0,7045	0,4859
Disciplinas	0,0140	0,0410	0,3403	0,7357
Turmas	0,0145	0,0166	0,8702	0,3903
Matr	0,0000	0,0009	0,0239	0,9810

O número de docentes é, de longe, a variável mais significativa

A figura 1 demonstra que o número de docentes da unidade é, de longe, a variável mais significativa a explicar as variações do número de técnico-administrativos (em cargos administrativos) entre as unidades. O coeficiente positivo aponta uma relação direta entre esses números, de modo que as unidades com mais docentes também possuem um maior número de técnico-administrativos (em cargos administrativos). As outras variáveis não apresentaram significância estatística.

Considerações finais

Os resultados obtidos pela modelagem apresentam a situação atual do número de técnico-administrativos (em cargos administrativos) das unidades acadêmicas da UFF considerando, primordialmente, o número de professores de cada uma delas. Os resultados apontarão as unidades com maior distorção entre a situação atual e o modelo.

Considerando que o modelo possui a limitação de trabalhar apenas com variáveis quantitativas, sem levar em conta dimensões qualitativas importantes para a gestão de pessoas, como experiência e habilidades individuais, a interpretação de seus resultados não deve ser feita de forma rígida.

Ressalta-se que pelos dados encontrados, faz-se necessária a continuidade dos estudos, para que o desenvolvimento de outros modelos que incluam variáveis qualitativas, cargos técnicos em unidades acadêmicas e unidades administrativas.

Anexo

Variáveis Quantitativas

Unidades Acadêmicas – área administrativa

Áreas administrativas das Unidades Acadêmicas (Secretarias de Graduação e Pós-Graduação e Secretarias de Direção)

Variáveis “INPUTS”:

- Número de cursos de graduação;
- Número de programas de pós-graduação stricto sensu;
- Número de Programas de pós-graduação lato sensu;
- Número de departamentos;
- Número de docentes;
- Número de alunos de graduação;
- Número de alunos pós-graduação stricto sensu;
- Número de alunos pós-graduação lato sensu;
- Número de disciplinas ofertadas para alunos dos cursos da unidade e de cursos de outras unidades;
- Número de turmas ofertadas;
- Número de processos (abertos, recebidos e tramitados);
- Número de servidores técnico-administrativos atual no ambiente administrativo;
- Número de servidores técnico-administrativos ideal no ambiente administrativo;
- Número de atendimentos (telefone, e-mail, pessoal).

Variáveis “ENTREGAS”:

- Entregas;
- Tempo gasto na produção de 1 entrega;
- Complexidade de cada entrega.

Unidades Acadêmicas - Laboratórios

Variáveis “INPUTS”:

- Total de turmas de aula prática ofertadas;
- Total de alunos matriculados;
- Total de pesquisas realizadas no laboratório;
- Número de Laboratórios;
- Número de servidores técnico-administrativos atual nos laboratórios;
- Número de servidores técnico-administrativos ideal nos laboratórios.

Variáveis “ENTREGAS”:

- Total de carga horária prática semanal na graduação;
- Total de carga horária semanal dedicada à pesquisa;
- Total de carga horária semanal dedicada aos projetos de extensão;
- Total de programas de pós-graduação que utilizam os laboratórios;
- Total de atendimentos realizados pelo laboratório;
- Entregas administrativas;
- Entregas de pesquisa;

- Entregas de ensino;
- Entregas de extensão;
- Tempo gasto na produção de 1 entrega;
- Complexidade de cada entrega.

Unidades Administrativas

Variáveis "INPUTS":

- Terceirizados
- Número de processos (abertos, recebidos e tramitados);
- Leadtime médio dos processos;
- Número atual de servidores técnico-administrativos;
- Número ideal de servidores técnico-administrativos;
- Número de atendimentos (telefone, e-mail, pessoal).

Variáveis "ENTREGAS":

- Entregas;
- Tempo gasto na produção de 1 entrega;
- Complexidade de cada entrega.

Variáveis Qualitativas

Unidades Acadêmicas e Administrativas

- Organograma;
- Cargos dos servidores técnico-administrativos atual;
- Cargos participantes de cada entrega;
- Tem colaboradores voluntários? Qual a forma de adesão desses voluntários?
- Impacto da tecnologia e do ambiente na atividade da unidade (presença de sistemas, estrutura física, recursos, cultura e clima organizacional);
- Competências necessárias para realização das atividades da unidade;
- Mapeamento dos processos de trabalho;
- Níveis de qualificação e de capacitação;
- Ausências;
- Participações em comissões, projetos, etc.;
- Afastamentos para capacitação e qualificação;
- Licenças;
- Tempo de serviço na instituição;
- Tempo de serviço na unidade;
- Entregas sazonais;
- Estagiários/bolsistas;
- Setor com flexibilização de carga horária;
- Turnos de funcionamento do setor;
- Desempenho dos servidores;
- Servidor estudante;
- Redução formal de carga horária;
- PDI / direcionamento estratégico dos setores;
- Competências do servidor;
- Rotatividade do setor;

- Limitações físicas / restrições servidores;
- Colaboradores terceirizados;
- Situações de cessão, requisição, colaboração técnica e afastamentos;
- Adesão ao Programa de Gestão – modalidade de teletrabalho;
- Desvio de função;
- Motivação dos servidores;
- Participações em cursos;
- Servidores com deficiência e redução de jornada de trabalho;
- Servidores redistribuídos com experiência;
- Cargos extintos e em extinção.