

Anexo C – 5. Guia FTE (Full Time Equivalent) / ETI (Equivalente a Tempo Inteiro)

1. O que é um FTE (Equivalente a Tempo Inteiro ou Integral)?

Um FTE corresponde ao número de horas que um funcionário a tempo inteiro (afeto a 100%) trabalha para uma entidade. O conceito é utilizado para contar as "horas trabalhadas" em determinado período temporal (dia, semana, mês ou ano). Por exemplo, se uma entidade considerar 40 horas de trabalho como sendo o tempo integral semanal e existirem 8 funcionários que trabalham 20 horas por semana (total de 160 horas), as horas desses 8 funcionários medidas em FTE perfazem 4,00 FTE ou FTE=4,00, o que significa o mesmo (é equivalente) que ter 4 trabalhadores a trabalharem a full-time (4 trabalhadores x 5 dias/semana x 8 horas/dia = 160 horas/semana).

Esta normalização é útil pois por exemplo, os gestores de projeto podem usar os FTE para avaliar a carga de trabalho e os custos da mão de obra. Tendo por base uma estimativa dos funcionários em tempo integral necessários para realizar as atividades e as tarefas necessárias, podem calcular os salários. Esta informação facilita a previsão e a elaboração de orçamentos para os anos seguintes.

Os departamentos de recursos humanos (RH) podem usar os FTE para padronizar as horas de trabalho e os salários dos funcionários em tempo parcial. Por exemplo, os trabalhadores a meio tempo (ou tempo parcial) correspondem a 0,50 FTE (ou 50%) porque trabalham metade das horas dos trabalhadores a tempo inteiro e receberão 0,50 de um salário a tempo inteiro.

2. Como é que se calculam os FTE?

- **Determinar o número de horas consideradas como tempo inteiro**

De acordo com o artigo 200.º do Código do Trabalho:

- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal;
- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal;

- O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

De acordo com a lei portuguesa, a carga horária máxima para todos os setores empresariais é de 40 horas semanais, distribuídas em jornadas de 8 horas, incluindo as pausas.

Assim, o horário de trabalho, ou seja, o período durante o qual o trabalhador presta serviço à entidade patronal, deve ser em média de 8 horas diárias (incluindo os intervalos de descanso) e 40 horas semanais.

Desta forma, as entidades definem o seu horário a tempo inteiro pelo máximo de horas autorizadas, que é de 40 horas semanais. Assim, qualquer trabalhador que trabalhe menos de 40 horas por semana é considerado um trabalhador a tempo parcial. Se uma entidade definir um cargo a tempo inteiro como sendo de 30 horas, então qualquer horário inferior a 30 horas semanais passa a ser considerado a tempo parcial.

- **Listar os funcionários e apurar as respetivas horas trabalhadas**

Fazer uma lista de todos os funcionários pagos, excluindo os trabalhadores independentes prestadores de serviços, deduzir as horas de licença aprovadas, as folgas remuneradas e as baixas médicas.

- **Calcular as horas trabalhadas por ano**

Se for utilizada uma base de cálculo anual, em geral, um ano tem 48 semanas de trabalho efetivo (descontando 4 semanas de férias). Multiplicando o número de horas semanais (as 8 horas/dia x 5 dias = 40 horas padrão) por 48, obtemos 1.920 horas anuais.

- **Adicionar todas as horas a tempo inteiro**

Somar todas as horas trabalhadas a tempo inteiro dos funcionários que estão a tempo inteiro.

- **Adicionar todas as horas a tempo parcial**

Adicionar todas as horas a tempo parcial trabalhadas pelos seus funcionários a tempo parcial.

- **Determinar o FTE a tempo parcial**

Para determinar o FTE a tempo parcial, divide-se o total de horas trabalhadas dos trabalhadores a tempo parcial pelas horas anuais trabalhadas pelos trabalhadores a tempo inteiro.

- **Calcular o total de FTE**

Adicionar os FTE a tempo parcial aos FTE a tempo inteiro. Para calcular o valor dos FTE para uma função ou cargo específico, basta dividir o número de horas trabalhadas no período medido pelo número de horas consideradas a tempo inteiro. Se utilizarmos a base das 40 horas a tempo inteiro, quem trabalha 35 horas vai ter um FTE de 0,875 (ou seja, o resultado da divisão 35/40). Quem trabalha 30 horas tem um FTE de 0,75.

Exemplo de um cálculo de equivalente a tempo inteiro:

Para entender melhor o significado dos FTE e o seu funcionamento, apresenta-se o seguinte exemplo.

- **Listar os funcionários de uma entidade e as respetivas horas trabalhadas pelos seus funcionários:**

Uma entidade tem 4 funcionários, sendo que 2 funcionários trabalham 40 horas por semana, 1 funcionário trabalha 30 horas por semana e o quarto funcionário trabalha 20 horas por semana.

- **Determinar o número de horas consideradas a tempo inteiro:**

A entidade considera 40 horas padrão semanais como sendo a base para o tempo integral.

- **Calcular as horas trabalhadas anualmente:**

Funcionário com 40 horas por semana: 48 semanas x 40 horas = 1.920 horas
(1,00 FTE ano) Funcionário com 30 horas por semana: 48 semanas x 30 horas =
1.440 horas (0,75 FTE ano) Funcionário com 20 horas por semana: 48 semanas
x 20 horas = 960 horas (0,50 FTE ano)

- **Somar todas as horas a tempo inteiro (integral):**

Dois funcionários a tempo inteiro (40 horas por semana): 1.920 horas x 2 = 3.840 horas

- **Somar todas as horas a tempo parcial:**

1.404 horas + 96

- **Determinar o FTE a tempo parcial:**

Dividir o total de horas trabalhadas pelos trabalhadores a tempo parcial pelas horas anuais de 1 FTE. Ou seja, $2.400 \text{ horas} / 1.920 \text{ horas} = 1,25 \text{ FTE}$

0 horas = 2.400 horas

- **Calcular total dos FTE:**

Adicionar os FTE a tempo inteiro aos FTE a tempo parcial, sendo que os 2 funcionários a tempo inteiro correspondem a 2,0 FTE. Assim:

Os FTE a tempo inteiro de 2,00 somados com os FTE a tempo parcial de 1,25, totalizam 3,25 FTE. Ou seja, o total dos FTE é $2,0 + 1,25 = 3,25 \text{ FTE}$

Isto significa que existem 4 funcionários efetivos, mas o FTE é 3,25, o que se traduz no facto de que nem todos os funcionários trabalham a 100% se fosse esse o caso os FTE = 4,00.

3. Qual é o significado de um FTE = 0,9?

Um valor de 0,9 para o FTE representa a fração do que um trabalhador a tempo inteiro trabalharia. Ou seja, o trabalhador trabalharia 90% do tempo inteiro.

Se numa entidade, o tempo inteiro for de 40 horas, então um FTE de 0,80 corresponde a 32 horas, ou seja, $40 \text{ horas} \times 0,80 = 32 \text{ horas}$?

Correto. Sendo que noutra entidade, onde o tempo inteiro é de 30 horas por semana, um FTE = 0,80 corresponde a 24 horas, ou seja, $30 \text{ horas} \times 0,80 = 24 \text{ horas}$.

4. Qual é a diferença entre os FTE e o número de efetivos?

O número de efetivos refere-se ao número total de trabalhadores que trabalham numa entidade e corresponde a uma contagem de “cabeças”, e inclui os trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro. Usando a quantidade de funcionários, cada indivíduo conta como “um”, independentemente do número das horas trabalhadas ou do facto de trabalhar a tempo inteiro ou parcial.

A definição de equivalente a tempo inteiro ou FTE refere-se ao número de horas

consideradas a tempo inteiro. Por exemplo, se uma entidade considerar 40 horas a tempo inteiro e existirem dois funcionários a trabalhar 20 horas por semana (portanto a 50%), esses dois funcionários vão representar $FTE = 1$, ou seja, é o equivalente a existir um funcionário a trabalhar a 100%.

5. Qual é o significado de FTE 100% ou $FTE=1,00$?

Um FTE 100% ou $FTE=1,00$ ou ainda 1 FTE, corresponde a um trabalhador a tempo inteiro ou o equivalente a um trabalhador a tempo inteiro, por exemplo 2 trabalhadores a 50% cada. Em geral, nas entidades, isso significa que um funcionário a tempo inteiro, trabalha 40 horas por semana, embora algumas entidades utilizem outros valores de tempo para descrever o tempo inteiro (ou integral).

6. Qual é o significado de um $FTE = 0,9$?

Um valor de 0,9 para o FTE representa a fração do que um trabalhador a tempo inteiro trabalharia. Ou seja, o trabalhador trabalharia 90% do tempo inteiro.

7. Se numa entidade, o tempo inteiro for de 40 horas, então um FTE de 0,80 corresponde a 32 horas, ou seja, $40 \text{ horas} \times 0,80 = 32 \text{ horas}$?

Correto. Sendo que noutra entidade, onde o tempo inteiro é de 30 horas por semana, um $FTE = 0,80$ corresponde a 24 horas, ou seja, $30 \text{ horas} \times 0,80 = 24 \text{ horas}$.

8. Qual é a diferença entre os FTE e o número de efetivos?

O número de efetivos refere-se ao número total de trabalhadores que trabalham numa entidade e corresponde a uma contagem de “cabeças”, e inclui os trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro. Usando a quantidade de funcionários, cada indivíduo conta como “um”, independentemente do número das horas trabalhadas ou do facto de trabalhar a tempo inteiro ou parcial.

A definição de equivalente a tempo inteiro ou FTE refere-se ao número de horas consideradas a tempo inteiro. Por exemplo, se uma entidade considerar 40 horas a tempo inteiro e existirem dois funcionários a trabalhar 20 horas por semana (portanto a 50%), esses dois funcionários vão representar $FTE = 1$, ou seja, é o equivalente a existir um funcionário a trabalhar a 100%.

9. Qual é o significado de FTE 100% ou FTE=1,00?

Um FTE 100% ou FTE=1,00 ou ainda 1 FTE, corresponde a um trabalhador a tempo inteiro ou o equivalente a um trabalhador a tempo inteiro, por exemplo 2 trabalhadores a 50% cada. Em geral, nas entidades, isso significa que um funcionário a tempo inteiro, trabalha 40 horas por semana, embora algumas entidades utilizem outros valores de tempo para descrever o tempo inteiro (ou integral).

10. Qual é a relação dos FTE com os salários?

Em termos de salários, o valor do FTE é relevante quando nas entidades existe simultaneamente trabalho a tempo parcial e horários a tempo inteiro. Como o salário para o cargo é em geral calculado para alguém que trabalha em tempo integral, o FTE ajuda a determinar o salário para um trabalhador a tempo parcial. Por exemplo, se o salário mensal for de 1.000 euros para um funcionário em tempo integral, alguém que trabalhe nessa função 20 horas por semana, ou seja um valor de 0,5 FTE, proporcionalmente ganharia 500,00 euros. Alguém que trabalhe 30 horas, ou seja, um valor de 0,75 FTE, ganharia 750,00 euros.

11. Qual é o valor do FTE para um funcionário que trabalhe 30 horas semanais?

Se uma entidade utiliza a semana de trabalho padrão de 40 horas, um funcionário que trabalha 30 horas corresponde a um FTE=0,75. Este cálculo resulta da divisão de 30 horas por 40 horas, ou seja, um resultado de 0,75. Se utilizarmos um número diferente de horas a tempo inteiro, divide-se as 30 horas por esse montante para obter o valor dos FTE.

12. Pontos chave no racional dos FTE:

- Os empregos a tempo parcial são convertidos em empregos equivalentes a tempo inteiro numa base proporcional (pro-rata).
- Os contratos de trabalho a termo certo de curta duração devem ser rateados tendo por base o tempo normal de trabalho. Por exemplo, um emprego a tempo inteiro durante três meses é equivalente a 0,25 postos de trabalho se o período de referência for de um ano. Ou seja, o $FTE = 0,25 = 3/12$.

- A carga horária despendida no âmbito de um projeto pode ser medida em equivalente a tempo integral (FTE) sendo quantificada recorrendo à alocação do número de unidades (pessoa-mês ou pessoa-ano) às várias atividades do projeto.
- **Pessoa-mês** (ou ETI/Mês) = a unidade de medida que exprime o tempo dedicado a um projeto durante 1 mês de trabalho. O esforço necessário para realizar cada tarefa, calculado em equivalente a tempo inteiro ou integral (FTE), ou seja, uma ocupação com 100% de dedicação no mês.
- **Pessoa-ano (ETI/Ano)** = a unidade de medida que exprime o tempo dedicado a um projeto durante 1 ano de trabalho. O esforço necessário para realizar cada tarefa, calculado em equivalente a tempo inteiro ou integral (FTE), ou seja, com uma ocupação de 100% de dedicação no ano.

13. Afetação dos FTE/ETI no âmbito dos formulários do SI I&D para o Açores 2030:

Nos formulários dos projetos de Investigação Científica e Desenvolvimento Tecnológico, no quadro de afetação dos FTE/ETI, devem ser inseridos os meses de trabalho (tempo de dedicação medido em meses) das pessoas afetas às atividades em cada ano de execução prevista, convertidos em FTE/ETI.

Ou seja:

Se por exemplo, para o ano de 2024, estão previstas 2 pessoas a full-time, ou seja, com dedicação a 100% (o ano inteiro), então, nesse ano, deve-se inserir 22 FTE na coluna para o ano de 2024. Isto significa que o tempo a 100% de dedicação é equivalente a 11 meses de trabalho (não conta o mês de férias) e ter 2 pessoas a 100%, é equivalente a $11 \times 2 = 22$ FTE.

Este critério é utilizado tanto para pessoas com contrato de trabalho, como para pessoas com contrato de bolsa. No âmbito deste Aviso, apesar de se considerar que a bolsa não configura um posto de trabalho e o bolseiro não ter direito a férias, no entanto, o bolseiro tem direito a 22 dias úteis de descanso por ano civil. Assim, um bolseiro, durante 1 ano de atividades afetas ao projeto, trabalhará o equivalente a 11 meses de trabalho, ou seja, 11 FTE/ETI.

Ou seja:

Se por exemplo, para o ano de 2024, estão previstas 2 pessoas a full-time, ou seja, com dedicação a 100% (o ano inteiro), então, nesse ano, deve-se inserir 22 FTE na coluna para o ano de 2024. Isto significa que o tempo a 100% de dedicação é equivalente a 11 meses de trabalho (não conta o mês de férias) e ter 2 pessoas a 100%, é equivalente a $11 \times 2 = 22$ FTE.

Este critério é utilizado tanto para pessoas com contrato de trabalho, como para pessoas com contrato de bolsa. No âmbito deste Aviso, apesar de se considerar que a bolsa não configura um posto de trabalho e o bolseiro não ter direito a férias, no entanto, o bolseiro tem direito a 22 dias úteis de descanso por ano civil. Assim, um bolseiro, durante 1 ano de atividades afetas ao projeto, trabalhará o equivalente a 11 meses de trabalho, ou seja, 11 FTE/ETI.