

ANEXO

FAQ – 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 empresa 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

2.1. 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 empresais 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 empresa (entidade patronal), deve ser em média de 8 horas diárias (incluindo os intervalos de descanso) e 40 horas semanais.

Desta forma, as empresas 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 empresa 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.

2.2. 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.

2.3. Calcular as horas trabalhadas por ano

Se for utilizada uma base de cálculo anual, um ano tem 52 semanas. Multiplicando o número de horas semanais (as 8 horas/dia x 5 dias = 40 horas padrão) por 52, obtemos 2.080 horas anuais.

2.4. Adicionar todas as horas a tempo inteiro

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

2.5. Adicionar todas as horas a tempo parcial

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

2.6. 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.

2.7. 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.

3. 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.

3.1. Listar os funcionários de uma empresa e as respetivas horas trabalhadas pelos seus funcionários:

Uma empresa 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.

3.2. Determinar o número de horas consideradas a tempo inteiro:

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

3.3. Calcular as horas trabalhadas anualmente:

Funcionário com 40 horas por semana: 52 semanas x 40 horas = 2.080 horas (1,00 FTE ano)

Funcionário com 30 horas por semana: 52 semanas x 30 horas = 1.560 horas (0,75 FTE ano)

Funcionário com 20 horas por semana: 52 semanas x 20 horas = 1.040 horas (0,50 FTE ano)

3.4. Somar todas as horas a tempo inteiro (integral):

Dois funcionários a tempo inteiro (40 horas por semana): 2.080 horas x 2 = 4.160 horas

3.5. Somar todas as horas a tempo parcial:

1.560 horas + 1.040 horas = 2.600 horas

3.6. 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, 2.600 horas / 2.080 horas = 1,25 FTE

3.7. 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 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.

4. 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.

5. Se numa empresa, o tempo inteiro (ou integral) for de 40 horas, então um FTE de 0,80 corresponde a 32 horas, ou seja, 40 horas x 0,80 = 32 horas?

Correto. Sendo que noutra empresa, onde o tempo inteiro é de 30 horas por semana, um FTE = 0,80 corresponde a 24 horas, ou seja, 30 horas x 0,80 = 24 horas.

6. 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 empresa 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 empresa 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%.

7. 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 empresas, isso significa que um funcionário a tempo inteiro, trabalha 40 horas por semana, embora algumas empresas utilizem outros valores de tempo para descrever o tempo inteiro (ou integral).

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

Em termos de salários, o valor do FTE é relevante quando nas empresas 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.

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

Se uma empresa 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.

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, $FTE = 0,25 = 3/12$.
- 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** = 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** = 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.