

INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR

2011/2012



TII

O TRABALHO EXTRAORDINÁRIO NA FORÇA AÉREA

DOCUMENTO DE TRABALHO

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS E DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

MÁRIO ALMEIDA VAZ

CAPITÃO ADMAER



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

O TRABALHO EXTRAORDINÁRIO NA FORÇA AÉREA

CAP ADMAER Mário Alberto Courinha de Almeida Vaz

Trabalho de Investigação Individual do Curso de Estado-Maior Conjunto
2011/2012

Lisboa – 2012



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

O TRABALHO EXTRAORDINÁRIO NA FORÇA AÉREA

CAP ADMAER Mário Alberto Courinha de Almeida Vaz

Trabalho de Investigação Individual do Curso de Promoção a Oficial Superior
2011/2012

Orientador: MAJ Renato Pinheiro

Lisboa – 2012



Agradecimentos

A conclusão deste trabalho deve-se aos contributos de diversas pessoas que, de alguma forma, me auxiliaram.

Um agradecimento especial aos camaradas da Base Aérea n.º 4, em particular ao Major Arede, sem a sua preciosa ajuda não teria sido possível a realização deste trabalho.

Ao Major Pinheiro pela ajuda que me deu quando me encontrava em alguma encruzilhada desta investigação.

Um obrigado também aos camaradas do CPOS, que, nos últimos meses foram também a minha família.

Resta agradecer à minha mulher e aos meus filhos, Lília, Raul e Helena, pelo apoio que me deram e pela confiança que depositam em mim. Foram eles a força invisível, para o sucesso deste trabalho, apesar da distância e das saudades.



Índice

Introdução	1
1. Enquadramento legislativo	4
2. Instituição	8
a. Enquadramento	8
b. Organização	9
c. Encargos	10
d. Secção de Subsistências.....	13
e. Esquadrilha de Transportes.....	14
3. Funcionários	16
a. Enquadramento	16
b. Efetivo.....	16
c. Estrutura etária.....	17
d. Movimentos	19
e. Encargos	21
4. Verificação das hipóteses	22
a. Teste da hipótese 1.....	22
b. Teste da hipótese 2.....	24
c. Teste da hipótese 3.....	25
Conclusão	27
Bibliografia.....	32

Índice de figuras

Figura 1 – Encargos com trabalho extraordinário na FAP (anos 2010 e 2011)	8
Figura 2 – Encargos com trabalho extraordinário na FAP, ano 2011, em percentagem	9
Figura 3 – Encargos com trabalho extraordinário por subunidade, em 2011	12
Figura 4 – Total de 2. ^a e 3. ^a refeições fornecidas na ba4, em 2011	14
Figura 5 – Estrutura etária na FAP, em dezembro de 2011	17



Índice de tabelas

Tabela 1- Montante de acréscimo de remuneração do trabalho extraordinário	7
Tabela 2 – Funcionários colocados no complexo da BA4 por especialidade, em dezembro de 2011	10
Tabela 3 – Encargos com trabalho extraordinário por subunidade, ano 2011	11
Tabela 4 – Trabalho extraordinário efetuado na BA4, por número de horas, em 2011	12
Tabela 5 – Refeições fornecidas na BA4.....	13
Tabela 6 – Total de funcionários por grupo profissional, em dezembro de 2011	16
Tabela 7 – Número de funcionários civis no complexo da BA4, em dezembro de 2011 ...	17
Tabela 8 – Média de idades dos funcionários, em dezembro de 2011	18
Tabela 9 – Estrutura etária dos funcionários da ba4, em dezembro de 2011	18
Tabela 10 – Mudanças de situação na FAP, no ano 2010	20
Tabela 11 – Percentagens de acréscimo remuneratório, para o regime de trabalho por turnos	25

Índice de anexos

Anexo A – Modelo Conceptual	A-1
Anexo B – Horário de trabalho da BA4	B-1
Anexo C – Mapa de registo das horas efetuadas	C-1
Anexo D – Quadro dos encargos com trabalho extraordinário na Força Aérea.....	D-1 e D-2
Anexo E – Horário das messes	E-1
Anexo F – Áreas de atividade	F-1 a F-3
Anexo G – Horários dos transportes	G-1
Anexo H – Encargos com pessoal	H-1
Anexo I – Projeção de encargos com subsídio de turno.....	I-1
Anexo J – Projeção de horário por turno	I-1



Resumo

A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro que cria o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas veio estabelecer novas regras para a realização do trabalho extraordinário.

Tendo em conta com a redução do número de funcionários, devido à passagem à aposentação e não ingresso de novos funcionários, bem como com um maior esforço no controlo orçamental é necessário minimizar os encargos com o trabalho extraordinário.

A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro vem estabelecer limitações à realização do trabalho extraordinário, bem como a sua utilização. O trabalho extraordinário é maioritariamente utilizado nas áreas de apoio, nomeadamente na secção de subsistências e esquadilha de transportes.

Este trabalho pretende analisar um novo modelo de funcionamento dos serviços da Base Aérea n.º 4 (BA4) que minimize o trabalho extraordinário, de modo a cumprindo os preceitos legais, nomeadamente os critérios de economia, eficiência e eficácia.

Utilizando o método de investigação em ciências sociais, proposto por Raymond Quivy e Luc Van Campenhout, pretende-se verificar:

- a) A BA4 consegue gerir os recursos humanos à sua disposição de modo a minimizar os encargos com o trabalho extraordinário;
- b) A BA4 consegue reorganizar o funcionamento dos seus serviços de modo a minimizar os encargos com o trabalho extraordinário;
- c) Se os funcionários agem de forma a minimizar a utilização do trabalho extraordinário por parte da Força Aérea.

Este trabalho de investigação permitiu concluir que a BA4 tem capacidade para gerir os recursos humanos à sua disposição, bem como efetuar uma reorganização do funcionamento dos serviços que permitem minimizar os encargos com o trabalho extraordinário, apesar da forma de agir dos funcionários ser independente.



Abstract

Law no. 59/2008, of 11th September, which creates the regime of employment contract in Public Functions, establishes new rules for overtime work.

It is necessary to minimize the expenses related to overtime, considering all the cut backs in the number of civil servants due to retirement and the non admission of substitutes.

The Law previously referred, determines limitations to working overtime as well as the areas in which one can work extra hours. Overtime is usually associated with support areas such as the subsistence section and the transportation squadron.

This work aims to analyse a new management model for Air Base No. 4 which will make possible to reduce overtime, complying with all legal requirements and meeting criteria of economy, efficiency and effectiveness.

Applying Raymond Quivy and Luc Van Campenhoudt's method of research in Social Sciences, the purpose is to verify if:

- a) Air Base No. 4 can manage the available human resources in such a way that will decrease the costs associated with overtime;
- b) Air Base No. 4 can reorganize its services so that it will minimize the expenditure related to overtime;
- c) the staff works hard enough in order to avoid the payment of overtime by the Air Force.

In conclusion, this research work will allow to corroborate that Air Base No. 4 not only has the means to efficiently manage its human resources, but can also reorganize the way how its services operate, so that the costs regarding to overtime can be reduced. However, the staff works independently.



Palavras-chave

Trabalho extraordinário, Horário de trabalho, Período normal de trabalho, Subsídio de turno, Descanso compensatório



Lista de Abreviaturas

BA4	Base Aérea n.º 4
BCE	Banco Central Europeu
CAUT	Condutor Auto
CGA	Caixa Geral de Aposentações
DP	Direção de Pessoal
EAI	Esquadra de Administração e Intendência
EMB	Esquadra de Manutenção de Base
FAP	Força Aérea Portuguesa
FMI	Fundo Monetário Internacional
MMT	Mecânicos de Material Terrestre
MoU	Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica
PORDATA	Base de Dados de Portugal Contemporâneo
PRACE	Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado
RAFE	Regime de Administração Financeira do Estado
RCTFP	Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas
RFA	Regulamento da Força Aérea
SHS	Hotelaria e Subsistências
SS	Segurança Social
STE	Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado



Introdução

Os custos do trabalho extraordinário realizada pelo pessoal civil e a redução deste efetivo no quadro de pessoal da Força Aérea implica o recurso a um novo modelo de funcionamento, que considere o novo enquadramento legal imposto pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Esta temática parece bastante simples, mas reveste-se de diversas particularidades, começando logo pelas legais. A constante alteração da legislação leva a que esta problemática não seja de simples resolução. No decorrer desta investigação surgiram diversos diplomas e circulares que viram alterar consideravelmente o que até aí se tinha passado. A principal alteração decorre do Orçamento de Estado para 2012.

Este Trabalho de Investigação Individual (TII) incidirá sobre este tema, não na sua totalidade, mas sim analisando especificamente os custos do trabalho extraordinário na Base Aérea n.º 4 (BA4), situada nas Lajes, ilha Terceira, Açores. Na BA4 encontram-se duas unidades da Força Aérea, a saber: o Comando da Zona Aérea dos Açores e a, propriamente dita, Base Aérea n.º 4.

A escolha desta Unidade da Força Aérea, deve-se ao facto desta ser uma boa representação das diversas Unidades Aéreas, em termos de trabalho extraordinário, onde as Unidades Aéreas têm um peso na despesas com trabalho extraordinário de, genericamente, 10% cada, no total da Força Aérea.

Um outro fator prende-se com o facto de ter uma relação afetiva com esta Unidade, pois foi a minha primeira Unidade, onde fui colocado em 2002, e onde me encontro colocado desde 2009.

A investigação proposta neste trabalho vai aprofundar a possibilidade de uma reorganização nesta Base, de modo a minimizar os já elevados encargos com o trabalho extraordinário. Por um lado temos os interesses, legítimos, dos funcionários, e por outro os interesses da Instituição em cumprir a sua missão, no escrupuloso cumprimento da legislação em vigor, legislação essa que muitas vezes não é simples, nem única. As referências a diversos diplomas legais, e a sua interligação é essencial para que sejam corretamente cumpridas. A legislação laboral, muito pouco flexível, para a entidade patronal, para que tenha a faculdade de movimentar, deslocar e trocar de funções os seus funcionários.

Este trabalho vem ao encontro da situação atual da Força Aérea, que tem recorrido ao trabalho extraordinário de forma sistemática. E na atualidade os constrangimentos



económico e financeiros exigem um maior esforço de controlo orçamental e de redução de custos nos diversos sectores da Força Aérea. Deste modo não podemos dissociar os elevados custos da remuneração por trabalho extraordinário destes objetivos.

A racionalização proposta pelo Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE) pretende, entre outras coisas, uma redução em todos os recursos, quer humanos quer materiais.

O trabalho foi desenvolvido com base no método de investigação em Ciências Sociais proposto por Raymond Quivy e Luc Van Campenhout, em que a pergunta central que orienta esta pesquisa é: **“Qual o modelo mais adequado para a minimização do trabalho extraordinário na Força Aérea?”**

A pergunta de partida leva a que se levantem algumas perguntas derivadas, a que o presente trabalho procurará responder:

PD1. A Base Aérea n.º 4 pode minimizar os encargos com o trabalho extraordinário através de uma reorganização?

PD2. Os funcionários terão um papel na minimização do trabalho extraordinário?

A investigação iniciou-se no estudo da diversa legislação, consulta de dados, quer financeiros quer do controlo do trabalho e ainda com a realização de entrevistas exploratórias.

Para responder à perguntas derivadas foram formuladas as seguintes hipóteses, para as quais se vai verificar a sua validade:

H1. A Base Aérea n.º 4 consegue gerir os recursos humanos à sua disposição de modo a minimizar os encargos com o trabalho extraordinário.

H2. A Base Aérea n.º 4 consegue reorganizar o funcionamento dos seus serviços de modo a minimizar os encargos com o trabalho extraordinário.

H3. Os funcionários agirão de forma a minimizar a utilização do trabalho extraordinário por parte da Força Aérea.

Para se verificar a hipóteses recorreu-se, também, a uma análise da legislação em vigor bem como a documentação, e ainda a entrevistas a diversas entidades da Base Aérea n.º 4.

O modelo de análise que serviu de base para este trabalho, bem como um mapa demonstrativo da aplicação metodológica, será apresentada no anexo A.

Esta investigação está organizada em quatro capítulos. Seguidamente à introdução segue-se um capítulo sobre o enquadramento legislativo da Lei n.º59/2008, de 11 de



setembro. No segundo capítulo farei uma descrição da Base Aérea n.º 4 e do trabalho extraordinário nela efetuado. No terceiro capítulo é feita uma descrição dos funcionários civis da BA4. No quarto capítulo serão testadas as hipóteses e responder-se-á à pergunta de partida de modo a tentar resolver o assunto em causa. Finalizarei com a conclusão que verterá as ideias força do trabalho e algumas recomendações que se apresentem adequadas.



1. Enquadramento legislativo

A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP). Este diploma vem atualizar e concentrar num só documento diversos preceitos que se encontravam dispersos por diversos outros diplomas.

A entrada em vigor deste diploma foi a 1 de janeiro de 2009 e, segundo o Ofício Circular N.º 12/GDG/2008 da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), inicia-se uma fase decisiva da reforma da Administração Pública, reforma esta que decorre do PRACE.

Esta Lei, o RCTFP, contempla duas partes, o regime, que se encontra no anexo I e o regulamento no anexo II.

O articulado do RCTFP é extenso; o regime é composto por 407 artigos e o regulamento por 302.

O regulamento está dividido em três partes: as fontes e aplicação do direito; o contrato e direito coletivo. O contrato aborda a prestação do trabalho; as remunerações e outras atribuições patrimoniais; segurança, higiene e saúde no trabalho; incumprimento e cessação contratual. O direito coletivo aborda as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores; acordo coletivo de trabalho; de adesão; arbitragem; resolução de conflitos coletivos e a greve.

Por outro lado, o regulamento é composto por 20 capítulos, abordando diversas matérias como sendo a proteção da maternidade e da paternidade; trabalhadores-estudantes e estrangeiros; mapas de horário de trabalho; condições ou garantias da prestação do trabalho noturno; registo do trabalho extraordinário segurança, higiene e saúde no trabalho; comissões de trabalhadores: constituição, estatutos e eleição; exercício da atividade sindical e a arbitragem dos serviços mínimos, entre outras.

A temática do trabalho extraordinário é abordado no regulamento nos artigos 158.º a 165.º, na III seção da duração e organização do tempo de trabalho, do capítulo II da prestação do trabalho.

O trabalho extraordinário, segundo a legislação em vigor, que é a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, é todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

O trabalho extraordinário reveste-se de caráter excepcional, e só pode ser efetuado para fazer face a eventuais acréscimos de trabalho, que não justifique a admissão de outro



funcionário, ou por motivo de força maior ou que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço¹.

O horário de trabalho é o que for definido pela entidade empregadora pública, dentro dos condicionalismos legais, segundo o artigo 132.º do regime.

Na BA4 o horário normal de trabalho é de 2ª a 6ª feira das 8h00 às 16h00, conforme o que consta no capítulo 6 do MBA4 108-2 (A), de setembro de 2002, em anexo B.

O período de normal de trabalho não pode exceder sete horas diárias, nem trinta e cinco semanais. Estes limites já vêm desde o ano 2000, decorrentes do Decreto-Lei n.º 259/98 de 18 de agosto.

O trabalho extraordinário também está sujeito a limites. Esses limites podem ser temporais, isto é, nos tempos de trabalho, bem como remuneratórios.

Dos limites temporais temos:

- a) um máximo de 100 horas anuais (podendo ser aumentadas para 200 por instrumento de regulação coletiva);
- b) duas horas por dia normal de trabalho.
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário, em meio-dia de descanso complementar.
- e) Para o trabalhador a tempo parcial, o limite é de 80 horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo quando superior (podendo também ser aumentadas para 200 horas por instrumento de regulação coletiva).
- f) Para os trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação e vigência do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, o limite anual de duração do trabalho extraordinário é de 150 horas (art.º 12.º do referido Acordo).

Dos limites remuneratórios temos que não podem ser ultrapassados 60% da remuneração base do trabalhador, podendo para isso ser ultrapassados os limites acima referidos das alíneas a) a d), mas desde que se tratem de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras

¹ Artigo 160.º do RCTFP



de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável.

O descanso compensatório é a prestação de trabalho extraordinário em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho extraordinário realizado. Este vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

A Lei do Orçamento de Estado para 2012, no seu artigo 33.º veio efetuar algumas limitações, enquanto estiver em curso o Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), impedindo o seu gozo em algumas situações.

A realização do trabalho extraordinário é obrigatória, segundo o art.º 159.º do regime do RCTFP, excerto se houver motivos atendíveis, e o funcionário solicite a sua dispensa. As funcionárias grávidas e funcionários com deficiência ou doença crónica não são obrigados à realização do trabalho extraordinário (art.ºs 37.º e 49.º do regime do RCTFP).

O descanso diário, definido no artigo 138.º do RCTFP, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos. Este limite não se aplica quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

Segundo o artigo 149.º é considerado trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores. A sua duração não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, se isto acontecer deverá haver lugar a remuneração compensatória. O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório

A legislação impõe o registo dos tempos de trabalho extraordinário, que serve de controlo e certificação. Os mapas para o efeito constam de uma portaria do Ministério das



Finanças e da Administração Pública, a Portaria n.º 609/2009, de 5 de junho, que constam do anexo C.

Deste modo, quer o funcionário, quer o responsável da entidade pública certificam a sua realização. Nestes mapas são também anotados os períodos de descanso compensatório.

Os acréscimos remuneratórios são os indicados no quadro abaixo.

Tabela 1- Montante de acréscimo de remuneração do trabalho extraordinário

Prestação de trabalho extraordinário		Acréscimo de remuneração	
		RCTFP	Vigência PAEF
Dia normal de trabalho	Primeira hora	50%	25%
	Horas ou fracções subsequentes	75%	37,5%
Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado (por cada hora de trabalho efectuado)		100%	50%

Fonte: Lei n.º 59/2008, de 11/09 e Lei n.º 64-B/2011, de 30/12

O trabalho extraordinário que ocorrer para além das 20h00 está sujeito ao pagamento de subsídio de refeição.

A prestação do trabalho extraordinário está sujeito a uma autorização prévia do dirigente do serviço, autorização essa que, na Força Aérea, por despacho do CEMFA está definido como sendo os oficiais gerais que exercem funções de comando, direção ou chefia, na sua dependência direta².

A delegação, ou subdelegação, de competências nos comandantes de unidade também faz referência a estes aspetos.

Os mapas com o resumo das horas de trabalho extraordinário são publicados nas Ordens de Serviço das respetivas Unidades.

Na Força Aérea, as horas depois de efetuadas são lançadas, mensalmente, pelo órgão administrativo – Secção de vencimentos das Esquadras de Administração e Intendência no programa informático em uso, o Sistema de Informação e Processamento Automático de Vencimentos (SIPAV).

Após termos efetuado um enquadramento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Lei que deu a forma atual às regras do trabalho extraordinário, vamos passar à descrição da Instituição, e no caso particular a BA4.

² Despacho n.º 4/2007, de 17 de janeiro



2. Instituição

a) Enquadramento

Os encargos com trabalho extraordinário, na Força Aérea, ascenderam, no ano de 2011, a 955.399€ Na Base Aérea n.º 4 este valor foi de 96.574€ ou seja 10% dos encargos da FAP. Em relação ao ano de 2010, estes encargos diminuíram cerca de 27%, onde a despesa foi no valor de 1.199.771,54€

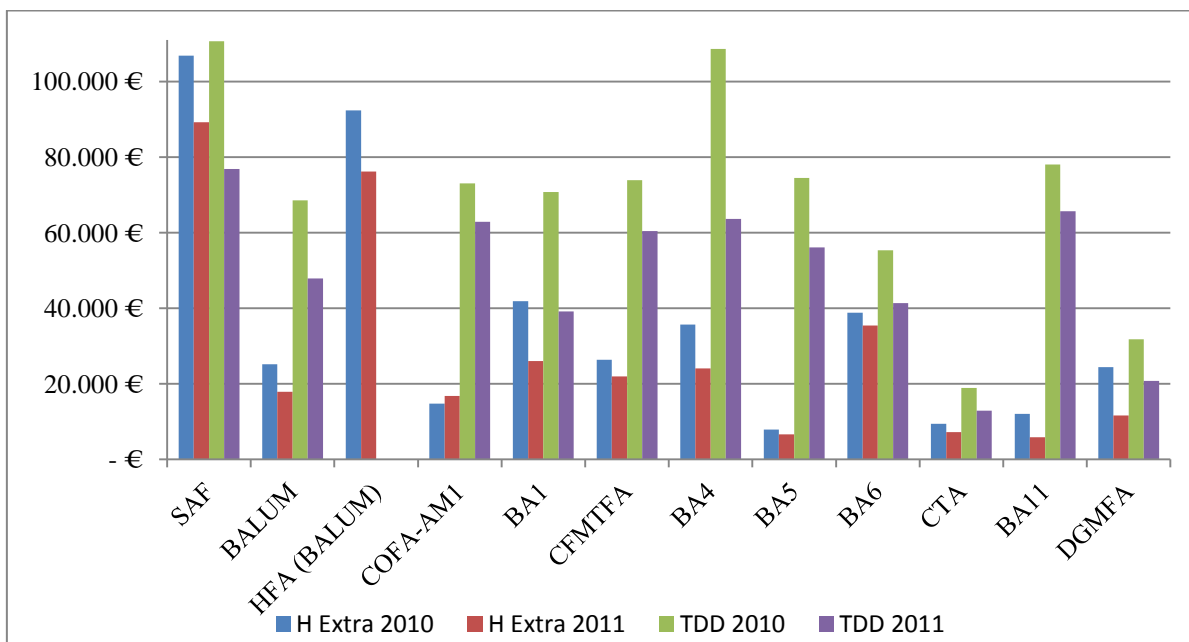
Em anexo D segue um quadro com os valores dos encargos com trabalho extraordinário, por Unidade e por rubrica orçamental.

O trabalho extraordinário envolve duas rubricas orçamentais, segundo o classificador de despesas públicas, aprovado pelo Decreto-Lei Nº 26/2002 de 14 de Fevereiro.

Esta divisão em Horas Extraordinárias (D.01.02.02) (HE) e Trabalho em Dias de Descanso (D.01.02.14) (TDD) é utilizado pelas diversas Unidades da Força Aérea. Para este efeito, os encargos das rubricas de HE referem-se ao trabalho extraordinário efetuados nos dias de semana, enquanto que os encargos das rubricas de TDD são aquelas que são efetuadas aos fins de semana e feriados.

No gráfico seguinte podemos observar que os encargos com trabalho HE e TDD descem, globalmente em todas as Unidades da FAP.

Figura 1 – Encargos com trabalho extraordinário na FAP (anos 2010 e 2011)





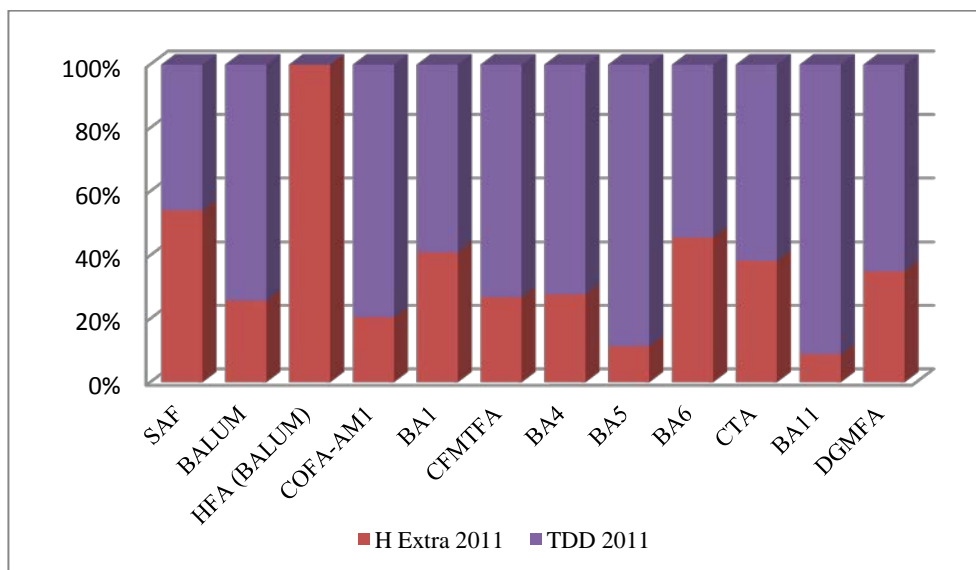
Os valores para a construção deste gráfico são explicitados no quadro em anexo D-2, onde podemos constatar que houve uma diminuição significativa dos encargos com HE e TDD em todas as Unidades da FAP (à exceção das HE do COFA-AM1).

Analisando esse dados podemos observar que essa diminuição é de 27% para as HE e de 31% para TDD, o que na globalidade dá uma redução de 27%. Para a BA4 temos uma redução de 33% para HE e 56% para TDD, o que na globalidade dá uma diminuição de 49%.

Para a análise prevista do montante em trabalho extraordinário torna-se necessário tratar os dois elementos em conjunto.

Na figura seguinte apresentamos um gráfico que faz uma análise dos encargos com o trabalho extraordinário, do ano de 2011, em percentagem. Em média as HE representam 38% do total do trabalho extraordinário. Na BA4 essa relação é de 28%. Se retirarmos o HFA (BALUM) a média passa para 32%.

Figura 2 - Encargos com trabalho extraordinário na FAP, ano 2011, em percentagem



b) Organização

A organização da BA4 vem definida no Regulamento da Organização das Bases Aéreas - RFA 305-1(B).

No quadro abaixo mostramos a distribuição dos funcionários civis por subunidades. Podemos observar que estes se concentram na Esquadra de Administração e Intendência (EAI) e Esquadra de Manutenção de Base (EMB), com, respetivamente, 49 e 47 funcionários.



Tabela 2 – Funcionário colocados no Complexo da BA4 por especialidade, em dezembro de 2011

Posto	AbrevSubespec	CZAA	BA4						Total
			CMD	EAI	EMB	EPA	GA	GO	
ASSISTEC	Administrativo	3	1	5	1		2		12
ASSISTOP	Impressor de artes gráficas						1		1
	Auxiliar administrativo	1		1					2
	Auxiliar de pecuária			1					1
	Auxiliar de serviços			7				1	8
	Construção civil				7				7
	Ajudante de cozinha			1					1
	Cozinha				10				10
	Depósito e armazém				3	2	1	1	7
	Eletricista auto					1			1
	Estofador					2			2
	Estação de serviços				1				1
	Jardinagem				5				5
	Marceneiro					6			6
	Mecânica-auto					2			2
	Mecânico eletricista					4			4
	Montador de telecomunicações					1			1
	Motorista de pesados	1				1			2
	Motorista de transportes coletivos					4			4
	Operador de lavanderia				3				3
	Pintura construção civil					4			4
Pintura					2			2	
Serralharia					1			1	
Soldador					9			9	
CHEFEMES	Empregado de mesa				12				12
Total Geral		5	1	49	47	1	4	1	108
		4,60%	0,90%	45,40%	43,50%	0,90%	3,70%	0,90%	100%

Fonte: Direção de Pessoal da FAP

Isto quer dizer que a grande maioria dos funcionários (88,9%) se concentram em duas Esquadras da BA4: a EAI e a EMB.

Isto é perfeitamente compreensível, vistos que estas duas Esquadras têm por missão fornecer o apoio na área de administração e intendência do pessoal que presta serviço na Unidade – EAI, bem como o apoio de manutenção não diretamente relacionado com as aeronaves, designadamente, a manutenção oficial, a manutenção das infraestruturas e executar a manutenção de viaturas e efetuar a gestão operacional dos meios de transporte da Unidade – EMB, por definição do RFA 305-1 (B).

c) Encargos

Dos 108 funcionários da BA4, apenas 43 receberam por trabalho extraordinário efetuado, isto é, 39,8% do total de funcionários da BA4 recebem por trabalho extraordinário realizado.



Os valores do trabalho extraordinário lançado em sistema, o SIVAP, não permitem a sua manipulação, visto que mensalmente são reiniciados, tendo apenas suporte em papel. Assim, para poder ter acesso aos mesmos, utilizei o número de horas que são publicadas em ordem de serviço da BA4, através dum ficheiro informático facultado pela Secção de vencimentos da EAI.

Como se compreende, o trabalho extraordinário é pago ao funcionário 2 meses após o ter efetuado. Como por exemplo para, o trabalho extraordinário efetuado no mês de março, são enviados os mapas para processamento na Secção de vencimentos da EAI durante o mês de Abril (entre dia 20 e o fim do mês). O SIPAV efetua a recolha desses dados no princípio do mês de maio para efetuar o seu pagamento, a dia 25, juntamente com o vencimento.

O referido ficheiro contém o valor das horas no mês a que respeitam, e não à do seu pagamento.

No quadro abaixo podemos observar os encargos com o trabalho extraordinário, efetuado em 2011, por setor dentro das subunidades da BA4. Os valores utilizados correspondem ao mês da realização do trabalho extraordinário (por isso diferem dos fornecidos pela DFFA).

Mais de 60% destes encargos são da Secção de subsistências, quer com a messe, quer com o armazém de géneros. A outra grande fatia destes encargos corresponde à Esquadilha de Transportes com 14%.

Tabela 3 – Encargos com trabalho extraordinário por subunidade, ano 2011

Subunidade		Total	
EAI	Messe	64.446,35 €	61%
EAI	Armazém Subsist.	5.501,14 €	5%
EAI	Lavandaria	328,80 €	0%
EAI	Agro-Pecuária	5.265,85 €	5%
EAI	Alojamentos/Hab.	5.938,62 €	6%
EMB	Esqª Transportes	14.803,64 €	14%
EMB	INFRAS	8.200,61 €	8%
CZAA	TAM's	1.341,56 €	1%
Total		105.826,57 €	

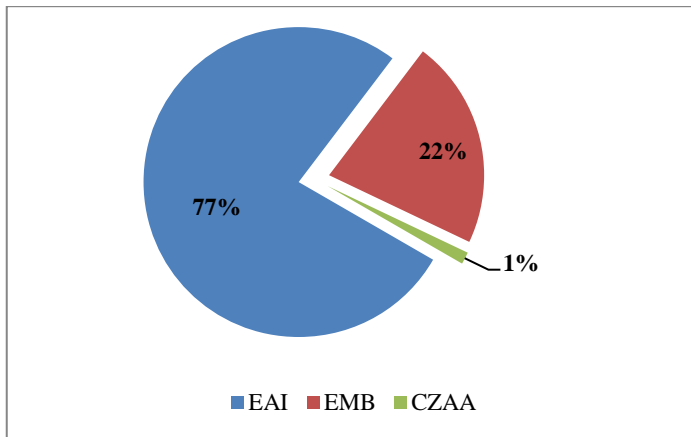
Fonte: EAI/BA4

Agrupando em dois grandes aglomerados, as subsistências e os transportes temos que estes representam respetivamente 66% e 14% da despesa, já os restantes serviços representam 20%.



Considerando as Esquadras temos que a o peso da EAI nos encargos com trabalho extraordinário é de 77% , a EMB 22 % e o CZAA 1%.

Figura 3 – Encargos com o trabalho extraordinário por subunidade, em 2011



O quadro abaixo indica o número de horas efetuadas no ano de 2011. Temos então que foram efetuadas 11.924 horas de trabalho extraordinário, das quais 7.844 (65,8%), efetuadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado com um acréscimo de remuneração de 100%.

Tabela 4 – Trabalho extraordinário efetuado na BA4, por número de horas, em 2011

Subunidade	Serviço	50%		75%		100%		Total	
		N.º Horas	%	N.º Horas	%	N.º Horas	%	N.º Horas	%
CZAA	TAM	98	100%	130	100%	21	100%	249	100%
CZAA Total		98	5%	130	7%	21	0%	249	2%
EAI	Agro-Pecuária	0	0%	0	0%	780	11%	780	8%
	Alojamento	137	8%	244	27%	364	5%	745	8%
	Armazém	0	0%	0	0%	631	9%	631	7%
	Lavandaria	66	4%	47	5%	7	0%	120	1%
	Messe	1.446	86%	590	65%	5.228	75%	7.264	76%
	SAR	24	1%	25	3%	2	0%	51	1%
EAI Total		1.673	79%	906	46%	7.012	89%	9.591	80%
EMB	Esq'lha Infrás	0	0%	0	0%	644	79%	644	31%
	Esq'lha Transportes	349	100%	924	100%	167	21%	1.440	69%
EMB Total		349	16%	924	47%	811	10%	2.084	17%
Total Geral		2.120		1.960		7.844		11.924	

Fonte : EAI/BA4



d) Secção de Subsistências

A Secção de Subsistências tem por atribuição “fornecer alimentação nas melhores condições dietéticas, de higiene e de limpeza”, conforme consta no parágrafo 614. do RFA 305-1 (B).

O MBA4 108-2 (A) no seu parágrafo 507. alínea e. refere que compete à EAI o fornecimento de refeições quentes e/ou frias ao pessoal que, por força das suas funções nos dispositivos de segurança, seja impedido de se deslocar aos refeitórios; bem como o fornecimento de refeições a pedido, fora do horário normal de serviço.

Neste momento existem duas messes em funcionamento: a Messe de Oficiais e a Messe Geral. A Messe de Oficiais fica situada no edifício do Clube de Oficiais, junto ao Bairro de Oficiais, e a Messe Geral fica situada na zona do Quartel. Existe um armazém de géneros que fica junto à Messe de Oficiais.

No quadro seguinte podemos observar que a BA4 forneceu no ano 2011 204.121 refeições. Comparativamente com o ano de 2010 houve um decréscimo de 5,1%.

No ano de 2011 na FAP foram fornecidas 391.320 refeições. A BA4 representa 6% das refeições fornecidas pela FAP. Isto deve-se ao facto do efetivo ser menor que nas restantes Bases Aéreas.

O número de jantares fornecidos na BA4 em relação ao número de almoços de 42%, ligeiramente superior ao da média das restantes bases aérea, que representa por volta de 30% do numero de almoços (com exceção da BA1 que apresenta valores idênticos ao da BA4).

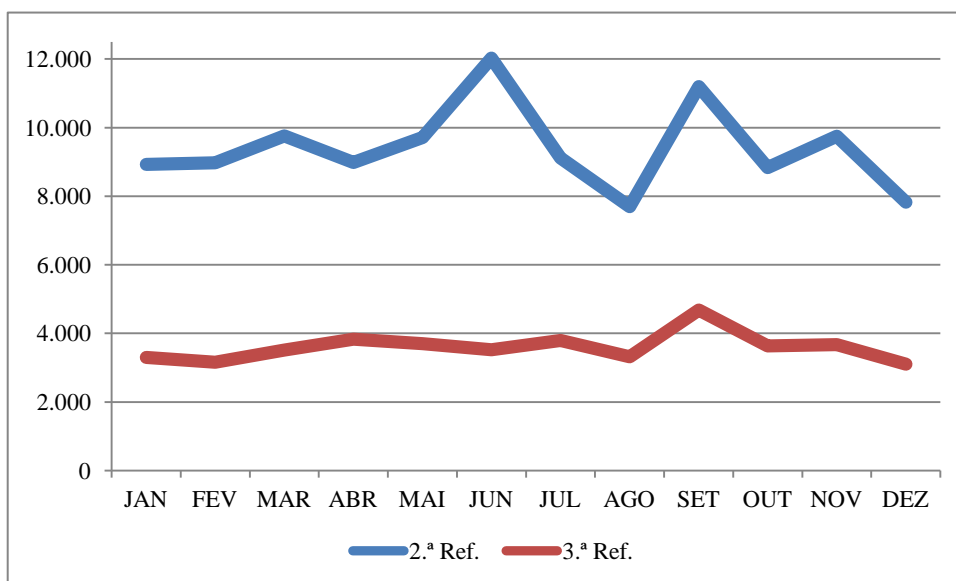
Tabela 5 – Refeições fornecidas na BA4

Ano	Refeições					Média diária de refeições	
	Pequeno almoço	Almoço	Jantar	Reforço	Total	2. ^a Ref.	3. ^a Ref.
2010	38.547	106.299	44.191	25.985	215.022	291	121
2011	34.705	112.786	43.220	24.341	215.052	309	118

Fonte: DAT



Figura 4 – Total de 2.^a e 3.^a refeições fornecidas na BA4, em 2011



Fonte: DAT

A Messe Geral fornece 80% das refeições e a Messe de Oficiais cerca de 20% (aproximadamente 65 refeições) na 2.^a refeição, isto porque esta Messe só fornece almoços, nos dias úteis. Isto faz com que exista uma ineficiência, já que a Messe Geral têm capacidade para as fornecer. Em termos de pessoal também são necessárias duas equipas para o serviço dos almoços.

As Unidades militares, funcionam ininterruptamente (em regime de H24), e a da BA4 não é exceção. Isto apesar do ter horário normal de serviço, que é das 8H00 às 16H.

Os funcionários civis estão divididos em 2 categorias funcionais: cozinheiros e empregados de mesa.

Na Secção de Subsistências os únicos militares que têm funções de coordenação das equipas, são os denominados gerentes de messe e são da categoria de sargentos.

O Manual de Serviço Interno da BA4 - MBA4 108-2 (A), de setembro de 2002, no parágrafo 601. b. define os diversos horários da Unidade, em anexo D.

e) Esquadilha de Transportes

A Esquadilha de Transportes tem por atribuição principal otimizar a gestão da frota auto da Unidade, recolhendo as necessidades de transporte e planeando o movimento das viaturas, conforme consta no parágrafo 633. do RFA 305-1 (B).



Encontram-se colocados nesta esquadrilha 5 funcionários civis. Desses um deles não efetua carreiras externas por razões de segurança, que se prendem com um problema de saúde. A média de idades dos motoristas é de 58 anos.

Em anexo G contêm um quadro com as carreiras constituídas e itinerários, conforme capítulo 12 do MBA4 108-2 (A), de setembro de 2002.

Todos os dias úteis são efetuadas duas carreiras: a carreira “ALFA”, que faz o percurso compreendido entre a Base, Agualva e a Base, e a carreira “BRAVO”, que faz o percurso compreendido entre a Base, Angra do Heroísmo, Terra Chã e a Base.

A carreira ALFA demora cerca de uma hora e meia e percorre cerca de 30 km, enquanto a carreira BRAVO demora 2 horas e percorre cerca de 50 km.

O meio de transporte para as carreiras externas são veículos pesados de passageiros com capacidade para transportar 27 passageiros (TP28³). Para conduzir estas viaturas é necessário a estar habilitado com carta de condução com a categoria de veículos D. Na BA4, em 2011, estavam habilitados com carta de condução com esta categoria 4 funcionários civis e 3 militares.

O trabalho extraordinário efetuado pelos funcionários civis que estão colocados na Esquadrilha de Transportes da BA4 corresponde a duas atividades: a realização das carreiras, que começam antes do início dos trabalhos⁴ e terminam após o mesmo, bem como a condução ao serviço da secção de subsistências.

A condução ao serviço da secção de subsistência, também conhecida como o “serviço da messe”, é uma escala de serviço, onde um condutor transporta os géneros entre o armazém e as messes, entrega refeições em diversos locais da Unidade e efetua o transporte dos funcionários no fim do trabalho. Nos dias úteis este serviço inicia-se às 8h00 e termina às 21h00, aos fins-de-semana este decorre das 7h00 às 21h00. O pessoal desta escala é nomeado cada terça-feira. Habitualmente numa semana encontra-se de serviço um funcionário civil e na outra um militar.

Acabamos de analisar a estrutura da BA4, os encargos, especificando os serviços que maior utilização fazem do trabalho extraordinário: as secções de subsistências e de transportes. Passamos agora à análise aos funcionários.

³ TP - Transporte Pessoal

⁴ Horário normal de trabalho – 8h00 às 16h00



3. Funcionários

a) Enquadramento

A temática dos funcionários é muito importante, pois são eles que efetuam o trabalho extraordinário necessário ao cumprimento da missão da FAP. A envolvente legal é muito importante, e temos de superar os constrangimentos por ela originados.

b) Efetivo

Na Força Aérea trabalham 1042 funcionários civis, nas mais variadas funções. Segundo dados fornecidos pela Direção de Pessoal (DP), bem como dados disponíveis no Balanço Social do Pessoal Civil da Força Aérea de 2010, estes funcionários estão divididos em 94 áreas de atividade. As áreas de atividade encontram-se em anexo F.

Comparando este número com o número de lugares disponíveis, verificamos que 19,5% das vagas se encontram em aberto. Em média, onde temos 5 funcionários passaríamos a ter mais um, isto se as vagas estivessem preenchidas.

Tabela 6 – Total de funcionários por grupo profissional, em dezembro de 2011

Grupos Profissionais	Postos de trabalho previstos	Existências	Diferença	Taxa de ocupação	Vagas em aberto	Áreas de atividade
Técnico Superior	28	20	8	71,4%	28,6%	9
Assistente Técnico	242	194	48	80,2%	19,8%	12
Assistente Operacional	831	715	116	86,0%	14,0%	51
Chefe de Mesa (Cat. Subsistente)	28	28	0	100,0%	0,0%	*
Docente	20	10	10	50,0%	50,0%	2
Médica	49	14	35	28,6%	71,4%	9
Técnico Superior de Saúde	4		4	0,0%	100,0%	0
Enfermagem	44	33	11	75,0%	25,0%	1
Téc. de Diagnóstico e Terapêutica	48	28	20	58,3%	41,7%	10
TOTAL	1.294	1.042	252	80,5%	19,5%	94

* Funcionários que não transitaram para assistente operacional

Fonte: Direção de Pessoal

Relativamente ao efetivo dos funcionários civis colocados na BA4 este é composto por 108 elementos, que se encontram distribuídos pelas duas Unidades.



No Complexo da BA4 encontram-se 10,4% do total dos funcionários civis da FAP.

Tabela 7 – Número de funcionários civis no complexo da BA4, em dezembro de 2011

Unidade	Categoria	Funcionários	Total
BA4	Assistente Técnico	9	103
	Assistente Operacional	82	
	Chefe de Mesa	12	
CZAA	Assistente Técnico	3	5
	Assistente Operacional	2	
Total			108

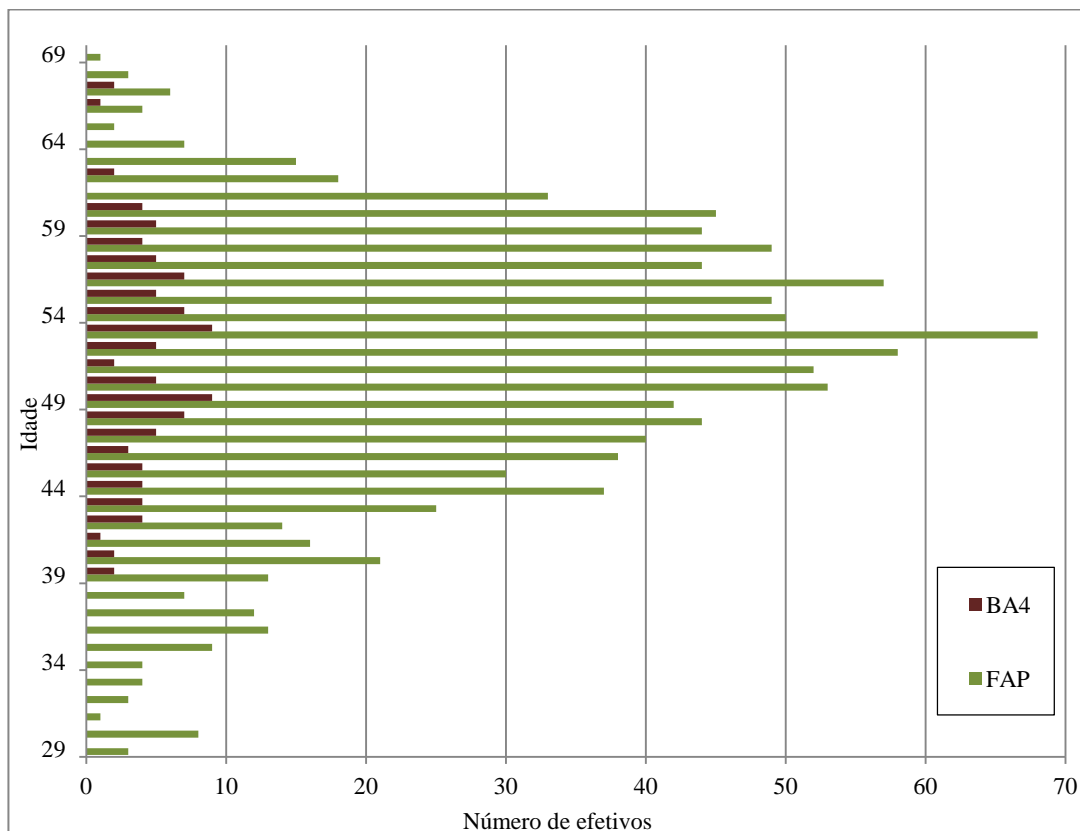
Fonte: Direção de Pessoal

c) Estrutura etária

A idade média dos funcionários civis da FAP é de 51,25 anos, apesar de a média de idades na BA4 ser ligeiramente superior: 51,39 anos. Apesar disso, a média de idades das funcionárias (mulheres) é 2,85 anos superior à média das funcionárias da FAP.

No gráfico seguinte temos a estrutura etária da FAP, e nela é explicitada a da BA4.

Figura 5 – Estrutura etária na FAP, em dezembro de 2011



Fonte: Direção de Pessoal



Tabela 8 – Média de idades dos funcionários, em dezembro de 2011

	Número de funcionários	Média de Idade		
		Fem.	Masc.	Total
Total FAP	1.042	51,57	50,87	51,25
BA4	103	54,42	50,87	51,52
CZAA	5	49	47,67	48
Complexo BA4	108	54,15	50,76	51,39

Fonte: Direção de Pessoal

A estrutura etária dos funcionários também é elevada, onde 75,9% dos funcionários se encontra entre os 41 e os 60 anos. Mais de metade dos funcionários, 53,7%, têm mais de 50 anos de idade.

Tabela 9 – Estrutura etária dos funcionários da BA4, em dezembro de 2011

Idade	Fem.	Masc.	Total	%
até 40 anos	1	3	4	3,7%
41-45 anos	2	15	17	15,7%
46-50 anos	2	27	29	26,9%
51-55 anos	7	21	28	25,9%
56-60 anos	6	19	25	23,1%
61-65 anos	1	1	2	1,9%
mais de 65	2	1	3	2,8%
	21	87	108	

Fonte: Direção de Pessoal

A aposentação, por definição da Caixa Geral de Aposentações (CGA), consiste na cessação do exercício de funções, com a consequente atribuição de uma prestação pecuniária mensal vitalícia, designada por pensão. Esta pode ocorrer por diversas vias: iniciativa do subscritor, quando para tal reúna os requisitos; incapacidade; limite de idade; e por aplicação de legislação específica.

A aposentação pode ser requerida pelo próprio - aposentação voluntária - ou pode resultar diretamente da lei (limite de idade) ou de iniciativa ou decisão da entidade em que o subscritor exerça funções - aposentação obrigatória.

A aposentação pode qualificar-se como não antecipada ou antecipada.



A idade legal para a aposentação dos funcionários públicos é, para o ano de 2012, de 63 anos e 6 meses, mas a Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro vem estabelecer mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões, e leva a que esta passe para 65 anos em 2015.

A idade obrigatória para a aposentação, por limite de idade, é aos 70 anos, decorrente do Estatuto da Aposentação aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro.

Os funcionários eram automaticamente subscritores da CGA, mas após 2005, os funcionários passaram a ser inscritos na Segurança Social (SS).

A Lei n.º 60/2005 veio trazer também algumas alterações nomeadamente no caso das condições para a aposentação voluntária, onde obriga a respeitar a duas condições: 65 anos de idade e 40 anos de serviço.

Existem muitos subscritores da CGA que começaram a trabalhar bastante cedo (18 anos ou menos) e já têm os 40 anos de desconto obrigatórios, mas não se vão poder aposentar devido ainda não terem atingido os 65 anos de idade, apesar da Lei n.º 60/2005 ter previsto um regime de transição, contante no seu anexo II.

Segundo a PORDATA – Base de Dados de Portugal Contemporâneo a média de idades dos aposentados/reformados à data da aposentação da CGA é de 59,9 anos. Conciliando estes dados com a idade média dos funcionários da BA4 verificamos que estes têm, em média, 8,51 anos de serviço disponíveis.

A média de idades dos novos pensionistas de velhice e invalidez da Segurança Social: total e por sexo é de 62,1 anos.

d) Movimentos

Segundo dados do Balanço Social do Pessoal Civil da Força Aérea de 2010, a taxa de rotação foi muito baixa. Dos 108 funcionários que saíram da organização apenas houve o ingresso de 13, o que dá uma taxa de reposição de 12%.



Tabela 10 – Mudanças de situação na FAP, no ano 2010

Vínculo jurídico/Carreiras	Admissões / Saídas		
	Entradas	Saídas	Evolução
CTFP por tempo indeterminado	12	69	57
CTFP a termo resolutivo certo	0	0	0
CTFP a termo resolutivo incerto	0	0	0
Prestação de Serviços (Avença)	0	33	33
Outros	1	6	5
Total	13	108	95
Técnico Superior	4	7	3
Assistente Técnico	0	28	28
Assistente Operacional	0	36	36
Chefe de Mesa (Cat. Subsistente)	0	0	0
Docente	1	4	3
Médico	6	28	22
Enfermagem	0	2	2
TDT	2	3	1
Total	13	108	95
Índice de rotação			94
Taxa de reposição			12,0%

Índice de rotação – N.º de recursos humanos em 01 de JAN/N.º de recursos humanos em 31 de DEZ + Admissões + Saídas.

Taxa de reposição – N.º de admissões x 100/N.º de saídas.

Fonte: Balanço Social da FAP, em 2010

Todos os funcionários da BA4 e CZAA têm como vínculo um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, define e regula os Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas, definindo, complementarmente, o regime jurídico-funcional aplicável a cada modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público.

Dos funcionários da FAP 98,5% deles têm como vínculo contratual um contrato trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e na BA4 têm todos. Dos restantes funcionários 7 têm contrato de prestação de serviços (avença), 7 contrato de docência e 2 em regime de requisição - outros serviços do Estado.



e) Encargos

No ano de 2010 o valor dos encargos com pessoal foi de 17.007.914€ conforme quadro em Anexo H. Desse quadro extraem-se os seguintes valores: o montante de 81,8% (13.912.176€) corresponde à remuneração base e 9,8% (1.666.134€) a suplementos remuneratórios.

Do total dos suplementos remuneratórios correspondem a 375.175€ de trabalho extraordinário (diurno e noturno), isto é, 22,5%, e 922.685€ de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, compensatório e feriados, ou seja 55,4%. Isto quer dizer que do total dos suplementos remuneratórios, 77,9%, correspondem a trabalho extraordinário.

Para o mesmo período o valor das despesas com horas extraordinárias e trabalho em dias de descanso ascenderam em 886.840,58 €

Numa projeção de encargos com a transferência do regime de trabalho dos cozinheiros e empregados de mesa, em Anexo I, podemos constatar que originaria uma poupança de 12% a 51%. Em valores estaríamos a falar entre 7.900€ e 21.370€ montante esse que seria libertado e poderia servir para efetuar mais trabalho extraordinário se fosse necessário, pois poderá haver lugar a ele. Esta projeção foi efetuada com base em três turnos conforme explicitado no anexo J. O regime de trabalho passaria a três turnos, num horário compreendido entre as 7H00 às 21H00. Diariamente trabalhariam dois turnos, de sete horas cada, tendo o primeiro início às 7H00 e terminando às 14H00. O segundo turno, faria a restante parte do dia, mas podendo alguns destes estes funcionários entrar mais cedo, permitindo apoio à 2.^a refeição, a que necessita de mais mão de obra, e cumpridas as 7 horas de serviço não serviria o jantar, já que não são necessários tanto funcionários nesta refeição.

Agora que caracterizamos os funcionários passamos à verificação das hipóteses.



4. Verificação das hipóteses

Após um enquadramento teórico que foi apresentado nos capítulos anteriores vamos neste capítulo tentar responder às perguntas derivadas que foram formuladas, no seguimento do modelo concetual construído, para assim chegar à resposta à pergunta de partida formulada.

a. Teste da Hipótese 1

O trabalho extraordinário efetuado na Base Aérea n.º 4 é realizado de modo a assegurar o regular funcionamento daquela Unidade. Como já foi referido a utilização desta faculdade legal de prestação de trabalho têm diversas restrições.

Mas um dos aspetos centrais prende-se com os funcionários civis. O seu número tem vindo a diminuir, e devido a diversas questões não parece que venham a aumentar nos próximos tempos.

Um dos aspetos é a idade dos funcionários. Como foi atrás mostrada a idade média dos funcionários civis a trabalhar na BA4 é 51,39 anos. Apesar da idade para aposentação ser de 65 anos o tipo de trabalho intenso e muitas horas seguidas poderá levar a que os funcionários saiam antes de atingir esta idade, ou não saindo para a aposentação, não se encontrem em condições de trabalhar, passando largos períodos de inatividade, essencialmente de baixa por doença.

Outro dos aspetos prende-se com o facto de as admissões estarem congeladas.

Bettencourt Picanço, do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE), salienta que “*na prática, congelam-se as admissões e simultaneamente promove-se a aquisição de serviços*”, e que “*há serviços que têm mais trabalhadores pertencentes a empresas externas do que trabalhadores próprios*”, que não é, ainda, o caso da FAP (Reis, 2010).

Na BA4 devido ao facto de se encontrar ao serviço uma única funcionária – auxiliar de serviços na secção de subsistências – tornou-se necessário a aquisição de serviços de 3 funcionárias, incluídas no contrato de serviços de limpeza que a Unidade dispõe. Neste momento, ao abrigo do referido contrato de prestação de serviços de limpeza, estão a trabalhar na Messe Geral 3 funcionárias.

O regime jurídico da mobilidade, também não parece ser solução, devido às restrições orçamentais que a Administração Pública vive, e a Força Aérea em particular. Dos funcionários disponíveis para ser transferidos para a FAP, grande parte deles é



administrativo, e a BA4 necessita essencialmente de funcionários para a secção de subsistências – cozinheiros, empregados de mesa e auxiliares de serviço.

Nestas condições os funcionários que estão neste momento ao serviço têm uma sobrecarga de trabalho, e isso fará com que seja necessário a utilização do trabalho extraordinário para colmatar as necessidades.

Deste modo a capacidade de gestão de pessoal que o gerente de messe tem fica cada vez mais reduzida.

Existe uma forma de minimizar este problema, que é através da utilização de militares para algumas destas funções. Atualmente a FAP têm três especialidades para militares em regime de contrato que podem efetuar as tarefas que funcionários civis executam.

São elas a especialidade de Hotelaria e Subsistências (SHS), que tem ainda duas subespecializações: cozinha e empregado de mesa. A FAP dispõe de 67 militares nesta especialidade. Não se encontra colocado nenhum militar desta especialidade na BA4.

Para as funções de condução existem as especialidades de Condutor Auto (CAUT) e Mecânicos de Material Terrestre (MMT). Estão colocados 2 militares com a especialidade CAUT na BA4 e 10 MMT, e está ainda um militar MMT colocado no CZAA. Destes militares nem todos têm habilitação para a condução de veículos pesados de passageiros, apenas 2 em 2011.

Das conclusões extraídas num trabalho realizado pelo Aspirante Aluno Nelson Almeida, no âmbito do curso de Administração Aeronáutica da Academia da Força Aérea, no ano de 2008, apesar dos encargos com militares da especialidade SHS ser superior à manutenção do pessoal civil, os militares, devido à sua condição, dispõem de uma maior prontidão que os civis (Almeida, 2008, pp.17). O conflito de interesses é natural, e está sempre presente, entre a Instituição e os funcionários, que têm de ser tratado de acordo com as suas especificidades.

Comparando estes resultados da observação e análise com a Hipótese 1:

H1: A Base Aérea n.º 4 consegue gerir os recursos humanos à sua disposição de modo a minimizar os encargos com o trabalho extraordinário.

Podemos concluir que esta hipótese é validada. Apesar de que o número de funcionários muitas vezes não ser o suficiente ou temporariamente se encontrar abaixo nas necessidades, as chefias dos diversos setores têm a capacidade e a obrigação de gerir os meios à sua disposição com economia, eficiência e eficácia. O n.º 3 do artigo 22.º do Regime de Administração Financeira do Estado (RAFE) estabelece que na autorização de



despesas ter-se-á em vista a obtenção do máximo rendimento com o mínimo de dispêndio, tendo em conta a utilidade e prioridade da despesa e o acréscimo de produtividade daí decorrente.

b. Teste da Hipótese 2

Tendo por base a reorganização interna dos serviços da BA4, com vista à minimização dos encargos com o trabalho extraordinário foram abordados três aspetos: a alteração dos horários da Unidades; o encerramento da Messe de Oficiais; e a alteração para trabalho por turnos.

O horário de funcionamento normal dos serviços é das 8H00 às 16H00, conforme refere o Manual de Serviço Interno da BA4. Este horário permite que os serviços se encontrem abertos simultaneamente aos das restantes Unidades da Força Aérea, visto que a hora legal no Arquipélago dos Açores é uma hora a menos que no continente⁵.

A alteração de horário, iniciando os trabalhos uma hora mais tarde, poderia ter algum efeito na minimização dos encargos com trabalho extraordinário.

Segundo o Comandante do Grupo de Apoio, Tenente Coronel Carlos Neves, “*nunca foi equacionada a alteração do horário*”. Por outro lado o Major Pedro Arede não vê nenhum inconveniente, mas alerta para o facto de este horário ser mais adequado, devido ao facto de permitir manter as diversas Unidades e Órgãos da FAP em funcionamento simultâneo.

O encerramento da Messe de Oficiais é a medida mais racional, devido ao facto da Messe Geral ter capacidade disponível sem aumentar o número de funcionários, e por outro lado liberta uma equipa de funcionários que virá reforçar as da Messe Geral. Deste modo o trabalho extraordinário irá certamente diminuir.

Segundo o Major Arede “*esta decisão é inevitável*”, permitindo atingir a economia, eficiência e eficácia esperadas.

A alteração para trabalho por turnos parece ser também uma solução que virá diminuir os encargos com trabalho extraordinário.

Apenas os funcionários das messes passariam a trabalhar neste regime. Como podemos ver, até pelo horário das messes constante no Manual de Serviço Interno da Unidade, estas funcionam todos os dias. Independentemente do dia do calendário as messes fornecem refeições aos militares e civis que prestam serviço na Unidade.

⁵ Decreto Legislativo Regional n.º 16/96/A, de 1 de agosto



Apesar do regime de trabalho por turnos estar sujeito a um acréscimo remuneração no vencimento base, se houver lugar à realização de trabalho extraordinário, este também terá de ser realizado, nos mesmos moldes dos trabalho extraordinário já descrito, e terá o respetivo encargo.

Apesar disso teremos uma diminuição geral dos encargos com o trabalho extraordinário, que compensará um acréscimo de subsídio de turno.

Tabela 11 – Percentagens de acréscimo remuneratório, para o regime de trabalho por turnos

Regime de turnos	Acréscimo remuneratório
Permanente, total ou parcial	25% e 22%
Semanal prolongado, total ou parcial	22% e 20%
Semanal, total ou parcial	20% e 15%

Fonte: Decreto-Lei n.º 259/98 de 18 de agosto

Comparando estes resultados da observação e análise com a Hipótese 2:

H2. A Base Aérea n.º 4 consegue reorganizar o funcionamento dos seus serviços de modo a minimizar os encargos com o trabalho extraordinário.

Podemos também concluir que esta hipótese é validada. A reorganização da secção de subsistência, concentrando os serviços de refeições no refeitório da Messe Geral irá permitir essa minimização, principalmente porque liberta funcionários para trabalhar na Messe Geral e a capacidade disponível na Messe Geral será rentabilizada.

Mas a maior alteração virá com a alteração do regime de trabalho dos funcionários da secção de subsistências – cozinheiros e empregados de mesa – para o regime de trabalho por turnos, que apesar de dar lugar ao pagamento de subsídio de turno, este será largamente compensado com a diminuição dos encargos com trabalho extraordinário.

Numa projeção de encargos, a cargo do autor, com a passagem de regime, para trabalho por turnos, exclusivamente para os funcionários da messe: cozinheiros e empregados de mesa poderá levar a uma poupança entre 12% e 51%. Isto permitiria que, por um lado a BA tivesse uma poupança com trabalho extraordinário, e permitindo a estes funcionários um horário com alguma flexibilidade.

c. Teste da Hipótese 3

Os funcionários civis têm interesses próprios, que muitas vezes são antagónicos aos da Instituição. A realização do trabalho extraordinário, apesar de obrigatório, é do interesse dos funcionários, devido, principalmente ao acréscimo de remuneração.



Pelo que está prescrito no RCTFP os acréscimos vão desde os 50% aos 100%, mas o Orçamento de Estado de 2012 veio reduzi-los para metade, enquanto decorrer Programa de Assistência Económica e Financeira.

A mobilidade, instrumento que permite a mudança de organismo dentro dos organismos da Função Pública, não tem sido alvo de interesse por parte de funcionários que queiram vir trabalhar para a Força Aérea.

A legislação laboral, dá prevalência ao consentimento por parte dos funcionários, em relação às alterações que Força Aérea poderá querer efetuar. Isto quer dizer que fica salvaguardada a opinião do funcionário, por exemplo, se a FAP quer alterar o regime de trabalho, este pode optar na manutenção do atual regime.

Comparando estes resultados da observação e análise com a Hipótese 3:

H3. Os funcionários agirão de forma a minimizar a utilização do trabalho extraordinário por parte da Força Aérea.

Podemos concluir que esta hipótese não é validada. Apesar do voluntarismo de alguns dos funcionários para com a Instituição, os interesses destes são diversos. E a legislação protege-os de possíveis imposições das condições de trabalho por parte do Organismo Público. As ações que os funcionários possam tomar são independentes das da Instituição, mas a sua colaboração poderá ser muito mais vantajosa.

E feita a verificação das hipóteses acima vai ser feita a conclusão do trabalho e será respondida à pergunta de partida.

A questão de partida, da qual se desenvolveu esta investigação é a seguinte: “**Qual o modelo mais adequado para a minimização do trabalho extraordinário na Força Aérea?**”. Como mostramos nas alíneas anteriores, e validadas que foram as hipóteses 1 e 2 podemos concluir que existe um modelo que minimiza o trabalho extraordinário. Apesar de a hipótese 3 não ter sido validado, e que se conclui que existe independência das ações dos funcionários, mas é de todo benéfico para a instituição a sua participação. Assim, o modelo mais adequado à minimização do trabalho extraordinário é a adoção de um modelo de trabalho por turnos para os funcionários das messes (cozinheiros e empregados de mesa).



Conclusão

O presente trabalho teve como objetivo analisar o trabalho extraordinário realizado por funcionários civis, na BA4, com o intuito de encontrar um modelo que minimize os encargos, tendo em conta o novo quadro legislativo – a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

Deste modo, a investigação, seguindo a metodologia científica definida por Raymond Quivy e Luc Van Campenhoudt, em que a pergunta central que orientou esta pesquisa foi: **“Qual o modelo mais adequado para a minimização do trabalho extraordinário na Força Aérea?”**

Esta pergunta conduziu a duas perguntas derivadas, a que o presente estudo deu também resposta:

– PD1. A Base Aérea n.º 4 pode minimizar os encargos com o trabalho extraordinário através de uma reorganização?

– PD2. Os funcionários terão um papel na minimização do trabalho extraordinário?

No primeiro capítulo foi feito um enquadramento legislativo do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 18 de setembro.

É definido o termo trabalho extraordinário, as condições de realização, os seus limites, acréscimos remuneratórios entre outros, tudo isto à luz da presente legislação.

Com este novo enquadramento legal é muito extenso e enquadrante de várias situações, nomeadamente a prestação do trabalho; as remunerações e outras atribuições patrimoniais; segurança, higiene e saúde no trabalho; incumprimento e cessação contratual. Aborda ainda situações relacionadas com acordo coletivo de trabalho; de adesão; arbitragem; resolução de conflitos coletivos e a greve.

É feita também neste capítulo a descrição do trabalho extraordinário, os seus limites, quer temporais, quer remuneratórios. A descrição do descanso compensatório é também aqui descrita.

Os acréscimos remuneratórios descritos, fruto da vigência do PAEF são também descritos, apesar de não terem sido tidos em conta, em virtude da sua vigência ser limitada.

Neste capítulo são descritos os encargos com trabalho extraordinário, em primeiro lugar na FAP e depois na BA4. O seu montante é elevado, ascendendo, praticamente, a um milhão de euros, apesar de ter diminuído em relação ao ano anterior em cerca de 20%.



É feita a caracterização das atividades dos funcionários, e depois a mesma é feita para o caso da BA4. É de salientar que 66% dos encargos com trabalho extraordinário é efetuado na secção de subsistências da BA4 e totalizou 7.264 horas de trabalho. Feita uma abordagem ao produto final da secção de subsistências, o número de refeições confeccionadas, que em 2011 superou as 215.000. A esquadilha de transportes é abordada devido ao facto de ser o segundo maior consumidor de recursos, da temática abordada, sendo por isso analisada.

Conclui-se, neste capítulo, que a BA4 tem capacidade de reduzir os encargos com o trabalho extraordinário. Por um lado, concentrando o fornecimento de refeições à Messe Geral, e por outro com a transição do regime de trabalho para trabalho por turnos conseguimos reduzir os encargos desejados. No caso da realização das carreiras diárias da Unidade, o modelo a adotar seria uma melhor gestão na nomeação dos condutores, quer funcionários civis, quer condutores militares, mas preferencialmente, e na medida do possível condutores militares.

Este é o capítulo mais extenso, devido ao facto de ser a Instituição que promove as atividades conducentes a atingir os objetivos propostos, e por fim a missão.

No terceiro capítulo, faz-se a caracterização dos funcionários civis da BA4. É mostrado o efetivo de funcionários civis na FAP, bem como na BA4. Relativamente a dezembro de 2011 estavam 19,5% das vagas por preencher, mais de 250 funcionários, maioritariamente Assistentes Operacionais.

A estrutura etária é bem desenvolvida, onde podemos observar o envelhecimento do efetivo, onde mais de metade dos funcionários da BA4 tem mais de 50 anos. A questão da aposentação é descrita, tendo em conta a idade média dos funcionários e a idade média que os funcionários públicos se aposentam, onde verificamos que estes têm em média 8,51 anos de serviço disponíveis.

No quarto, e último capítulo, respondeu-se à pergunta de partida e à suas derivadas, após a validação das hipóteses definidas:

– H1. A Base Aérea n.º 4 consegue gerir os recursos humanos à sua disposição de modo a minimizar os encargos com o trabalho extraordinário.

– H2. A Base Aérea n.º 4 consegue reorganizar o funcionamento dos seus serviços de modo a minimizar os encargos com o trabalho extraordinário.



– H3. Os funcionários agirão de forma a minimizar a utilização do trabalho extraordinário por parte da Força Aérea.

A validação das hipóteses teve por base o modelo de análise construído, isto é, a análise de dados fornecidos pela DFFA, DP, EAI da BA4, bem como através de entrevistas realizadas a Oficiais com responsabilidades nas áreas de apoio da BA4.

A primeira hipótese foi validada devido ao facto da BA4 ter capacidade de gestão dos seus recursos humanos, apesar destes se encontrarem abaixo das necessidades.

A segunda hipótese foi igualmente validada, visto se obterem ganhos de produtividade, concentrando o serviço de refeições na Messe Geral, e ainda com a aplicação do modelo proposto pelo autor, com as devidas adaptações locais, ter uma poupança que poderá ir dos 12% aos 51%. O modelo é a passagem dos cozinheiros e empregados de mesa para um regime de trabalho por turnos, que seriam três turnos.

A terceira hipótese não foi validada, pois verificou-se que a ação dos funcionários é tomada de modo independente às necessidades da Instituição. Estes têm os seus interesses próprios e legítimos, isso faz com que possam tomar atitudes contrárias ao desejo da Instituição, no estrito cumprimento da Lei. Mas se a Instituição mostrar aos funcionários que estes terão mais tempo disponível, apesar de receberem menos, pois já não será necessário efetuar tanto trabalho extraordinário, que, sendo remunerado, aumenta o rendimento disponível destes funcionários. É de todo o interesse da Instituição levar a que estes funcionários passem a efetuar um horário por turnos.

Após a validação das hipóteses foi respondida à pergunta de partida, concluindo-se que o modelo atualmente em uso na BA4 em termos de trabalho extraordinário pode ser melhorado, permitindo uma minimização deste. Os funcionários civis têm um papel muito importante nesta minimização que se prende com o facto de aceitarem a sua passagem para o regime de trabalho por turnos. Ficou demonstrado que esta alteração levaria a uma poupança considerável.

Esta temática ainda não tinha sido devidamente estudada, por razões que se prendem com o facto de a legislação em vigor ser recente. Apesar de a DFFA ter efetuado a divulgação dos procedimentos referentes à Lei n.º 59/2008, os diversos ajustamentos que entretanto sofreu, nomeadamente nos limites e mapas de registo, levou a que a adaptação do sistema de registo, o SIPAV, não se tenha adaptado às necessidades com a prontidão



devida. O facto de não ter sido possível uma análise sistemática dos dados referentes aos tempos, dias e horas da realização do trabalho extraordinário, bem como dos períodos de descanso levou a que não tenha sido possível fazer uma leitura facilitada de medidas que permitissem a minimização dos encargos com este tipo de trabalho.

Espera-se que este trabalho contribua para que os encargos com o trabalho extraordinário possa diminuir na FAP, mediante a racionalização dos meios à sua disposição, e possa, mediante algum do conhecimento aqui vertido ter aplicação prática, inicialmente na BA4.

Na sequência dos resultados obtidos com este trabalho de investigação individual, propõe-se as seguintes recomendações:

- À Base Aérea n.º 4: a implementação da centralização do fornecimento de refeições na Messe Geral; diligenciar para a implementação de um sistema de trabalho por turnos na Messe Geral, para os funcionários civis da especialidade de cozinheiro e empregado de mesa; e promover uma utilização mais rentável dos condutores militares com habilitação para a condução de viaturas da categoria D;
- À Direção de Finanças da Força Aérea: acompanhar a alteração do regime legal de trabalho dos funcionários civis da especialidade de cozinheiro e empregado de mesa, bem como o registo e lançamento das horas no SIPAV; promover às alterações orçamentais decorrentes da alteração do regime legal de trabalho dos funcionários civis; acompanhar a evolução dos encargos com o trabalho extraordinário, segundo o novo regime de funcionamento da secção de subsistências da BA4;
- À Direção de Abastecimento e Transportes: acompanhar a implementação da centralização do fornecimento de refeições na Messe Geral, bem como a implementação de um sistema de trabalho por turnos; analisar os resultados obtidos para posterior aplicação noutras Unidades da FAP; tomar as medidas necessárias para guarnecer as secções de subsistência das Unidades com militares das especialidades SHS – cozinheiros e empregados de mesa; tomar as medidas necessárias para que os militares a guarnecer a esquadilha de transportes da BA4 possuam habilitação para a condução de viaturas da categoria D;



- À Direção de Pessoal: tomar as medidas necessárias para alteração do regime legal de trabalho dos funcionários civis da especialidade de cozinheiro e empregado de mesa; disponibilizar, preferencialmente, militares para colocação na BA4 com habilitação para a condução de viaturas da categoria D;
- Ao Comando de Instrução e Formação da Força Aérea: promover a formação de militares das especialidades SHS, CAUT e MMT para guarnecer as secções de subsistência e transportes das Unidades da FAP.



Bibliografia

Livros

- QUIVY, R., CAMPENHOUDT, L. (2008). *Manual de Investigação em ciências sociais*. 5ª Ed., revista e aumentada. Lisboa, Gradiva.

Legislação

- Constituição da República Portuguesa.
- Decreto-Lei nº259/98, de 18 de Agosto - Horário de Trabalho na Função Pública.
- Decreto-Lei n.º 155/92. D.R. I Série. 172 – Estabelece um novo regime de administração financeira do Estado.
- Decreto-Lei n.º 41/84, de 3 de fevereiro, referente à política de gestão dos recursos humanos da função pública.
- Decreto Legislativo Regional n.º. 16/96/A, de 1 de Agosto - Hora legal Açores.
- Decreto-Lei Nº 26/2002 de 14 de Fevereiro - classificador económico das receitas e despesas públicas.
- Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), publicado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 124/2005, de 4 de agosto.
- Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto.
- Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro - Regime e regulamento do contrato de trabalho em funções públicas.
- Portaria n.º 609/2009 de 5 de junho.
- Lei n.º 3-B/2010, de 28/04.
- Estrutura de Acompanhamento dos Memorandos (ESAME), Resolução de Conselho de Ministros de 11/7/2011.
- Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17/11.
- Lei n.º 64-B/2011, de 30/12 – Orçamento de Estado para 2012.
- Decreto-Lei n.º 32/2012 de 13 de fevereiro – Decreto de execução orçamental de 2012.



Documentos Impressos

- Almeida, N, 2008. *As implicações do congelamento das admissões de pessoal civil na função pública, ao nível das Secções de Subsistências*. Trabalho individual de pesquisa do curso de Licenciatura em Ciências Militares Aeronáuticas - Administração Aeronáutica. Academia da Força Aérea.
- Balanço Social do Pessoal Civil da Força Aérea 2009 – abril 2010.
- Balanço Social do Pessoal Civil da Força Aérea 2010 – abril 2011.
- Reis, MF (com Agência Lusa), 2010. Frente Sindical quer congelar aquisição de serviços durante três anos após saída de funcionários. Jornal i, publicado em 31 de agosto de 2010.
- Relatório de gestão 2009 – 15 abril 2010.
- Relatório de gestão 2010 – 15 abril 2011.

Regulamentação da FAP

- RFA 305-1 (B) - Regulamento da Organização das Bases Aéreas, fevereiro 1999.
- MBA4 108-2 (A) - Manual de Serviço Interno - setembro 2002 (alterado).



Entrevistas

Entidade	Função	Assuntos abordados na entrevista
TCOR/TMMA Carlos Neves	Comandante do Grupo de Apoio da BA4	Horários de funcionamento da Unidade; Encargos com trabalho extraordinários;
MAJ/ADMAER Pedro Arede	Comandante da Esquadra de Administração e Intendência da BA4	Secção de subsistências; Encargos com trabalho extraordinários;
CAP/TABST Manuel Nunes	Comandante da Secção de Subsistências da BA4	Secção de subsistências; Trabalho por turnos; Encargos com trabalho extraordinários;
TEN/TMMT Francisco Morais	Comandante da Esquadilha de Transportes da BA4	Esquadilha de transportes; Horários das carreiras; Encargos com trabalho extraordinários;

Fonte: Elaboração própria do autor



ANEXO A

Modelo Conceptual

Conceito	Dimensão	Indicador
Instituição	Gestão de recursos humanos	Gestão funcionários
		Ingresso de militares
		Formação
	Reorganização interna	Horários Unidade
		Messe Única
		Carreiras da Unidade
Funcionários	Balanço Social	ocupação do quadro
		Idade
		Movimentos - mudanças de situação
		Evolução do efectivo
	Mobilidade	Instrumentos de mobilidade
		Mobilidade de horário



ANEXO B

Horário de trabalho

601. Generalidades. Os militares e funcionários civis da Força Aérea colocados ou em diligência na BA4, ficam sujeitos em situação normal aos horários descritos nos quadros abaixo indicados:

a. **Serviço Interno.**

		DIAS ÚTEIS	SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS
ALVORADA		06H30	07H30
SESSÕES DE TRABALHO	1ª.	08H00/12H00	-----
	2ª.	13H00/16H00	-----
SERVIÇO DE ESCALA ÀS ÁREAS:	Operacional	08H00	08H00
	Manutenção de Aeronaves	08H00	08H00
	Segurança e Defesa	08H00	08H00
	Apoio	15H30/16H00	08H00
TURNOS DE SERVIÇO	Os horários dos turnos são da responsabilidade das áreas funcionais.		
BANDEIRA NACIONAL	içar	09H00	
	arriar	HORAS DO PÔR-DO-SOL	
SILÊNCIO		22H00	23H00

Fonte: MBA4 108-2(A)



ANEXO C

Mapa de registo de horas de trabalho extraordinário

Prestado no dia ____ de _____ de 20

Entidade empregadora pública

Local de trabalho

Nomes	Número de horas prestadas								Total de horas		Importância a pagar			Descan- so compen- satório (6)	Substituição de descanso compensatório		Funda- mento	Visto do trabalha- dor
	Dias úteis		Dias feriados		Dias de descanso complementar		Dias de descanso semanal obrigatório		Nos meses anteri- ores (3)	No mês em curso	Retribui- ção base (4)	Acréscimo(5)			Total ilíquido	Período		
	I(1)	T(2)	I(1)	T(2)	I(1)	T(2)	I(1)	T(2)										

(1) Hora do início do trabalho extraordinário;

(2) Hora do termo da prestação do trabalho extraordinário;

(3) Horas de trabalho extraordinário prestadas desde o início do ano excluindo as do mês a que se reportam; (4) Horas de trabalho prestadas no dia a que diz respeito o registo;

(5) 50%, 75%, 100% ou outras percentagens conforme os casos;

(6) Período de compensação a gozar pelo trabalhador; (7) Valor não inferior a 100%.

Fonte: Portaria n.º 609/2009 de 5 de junho



ANEXO D

Encargos com o trabalho extraordinário na Força Aérea, ano de 2011

Unidade	Horas Extraordinárias				Trabalho em Dias de Descanso			Despesa Total	
	D.01.02.02				D.01.02.14				
	CF 5010.29	CF 5010.30	CF 5010.27	Soma	CF 5010.29	CF 5010.30	Soma		
	DIV01 - FF111	DIV03 - FF111	DIV04 - FF111		DIV01 - FF111	DIV03 - FF111			
SAF	94.090,34 €			94.090,34 €	80.038,99 €		80.038,99 €	174.129,33 €	18%
BALUM	18.087,27 €			18.087,27 €	52.025,08 €		52.025,08 €	70.112,35 €	7%
HFA (BALUM)			76.165,73 €	76.165,73 €			0,00 €	76.165,73 €	8%
CA	5.899,33 €	12.390,71 €		18.290,04 €	12.659,81 €	58.010,51 €	70.670,32 €	88.960,36 €	9%
BA1	29.843,84 €			29.843,84 €	42.954,67 €		42.954,67 €	72.798,51 €	8%
CFMTFA	23.188,97 €			23.188,97 €	63.094,27 €		63.094,27 €	86.283,24 €	9%
BA4	26.823,69 €			26.823,69 €	69.749,81 €		69.749,81 €	96.573,50 €	10%
BA5	6.462,11 €	1.366,32 €		7.828,43 €	43.281,07 €	17.463,62 €	60.744,69 €	68.573,12 €	7%
BA6	38.549,90 €			38.549,90 €	45.824,64 €		45.824,64 €	84.374,54 €	9%
CT	8.383,97 €			8.383,97 €	13.481,84 €		13.481,84 €	21.865,81 €	2%
BA11	7.066,50 €			7.066,50 €	72.228,33 €		72.228,33 €	79.294,83 €	8%
DGMFA	12.700,88 €			12.700,88 €	23.566,76 €		23.566,76 €	36.267,64 €	4%
TOTAL	271.096,80 €	13.757,03 €	76.165,73 €	361.019,56 €	518.905,27 €	75.474,13 €	594.379,40 €	955.398,96 €	

Fonte: Direção de Finanças da Força Aérea



Quadro comparativo dos encargos com o trabalho extraordinário na Força Aérea, nos anos de 2010 e 2011

Unidade	2010			2011			2010		2011		Δ HE	Δ TDD	Δ HE + TDD
	H Extra	TDD	Soma	H Extra	TDD	Soma	% HE	% TDD	% HE	% TDD			
SAF	106.828 €	110.638 €	217.467 €	94.090 €	80.039 €	174.129 €	49%	51%	54%	46%	-14%	-38%	-25%
BALUM	25.219 €	68.552 €	93.771 €	18.087 €	52.025 €	70.112 €	27%	73%	26%	74%	-39%	-32%	-34%
HFA (BALUM)	92.331 €		92.331 €	76.166 €		76.166 €	100%	0%	100%	0%	-21%		-21%
COFA-AM1	14.793 €	73.002 €	87.795 €	18.290 €	70.670 €	88.960 €	17%	83%	21%	79%	19%	-3%	1%
BA1	41.914 €	70.743 €	112.657 €	29.844 €	42.955 €	72.799 €	37%	63%	41%	59%	-40%	-65%	-55%
CFMTFA	26.364 €	73.858 €	100.223 €	23.189 €	63.094 €	86.283 €	26%	74%	27%	73%	-14%	-17%	-16%
BA4	35.660 €	108.616 €	144.276 €	26.824 €	69.750 €	96.574 €	25%	75%	28%	72%	-33%	-56%	-49%
BA5	7.920 €	74.467 €	82.387 €	7.828 €	60.745 €	68.573 €	10%	90%	11%	89%	-1%	-23%	-20%
BA6	38.809 €	55.376 €	94.185 €	38.550 €	45.825 €	84.375 €	41%	59%	46%	54%	-1%	-21%	-12%
CTA	9.420 €	18.905 €	28.325 €	8.384 €	13.482 €	21.866 €	33%	67%	38%	62%	-12%	-40%	-30%
BA11	12.078 €	78.009 €	90.087 €	7.067 €	72.228 €	79.295 €	13%	87%	9%	91%	-71%	-8%	-14%
DGMFA	24.444 €	31.824 €	56.268 €	12.701 €	23.567 €	36.268 €	43%	57%	35%	65%	-92%	-35%	-55%
TOTAL	435.781 €	763.991 €	1.199.772 €	361.020 €	594.379 €	955.399 €	36%	64%	38%	62%	-27%	-31%	-27%

Fonte: Direção de Finanças da Força Aérea; Cálculos do autor.



ANEXO E

Horário das messes

POSTOS	DIAS ÚTEIS			SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS		
	REFEIÇÕES			REFEIÇÕES		
	1ª. REF.	2ª. REF.	3ª. REF.	1ª. REF.	2ª. REF.	3ª. REF.
OFICIAIS	07H20/07H50	12H00/13H00	18H30/19H45	08H00/09H00	12H15/13H20	18H00/19H15
SARGENTOS	07H20/07H50	12H00/13H00	18H30/19H45	08H00/09H00	12H15/13H20	18H00/19H15
PRAÇAS	07H00/07H50	12H00/13H00	18H00/19H00	08H00/09H00	12H15/13H20	18H00/19H15
Pessoal que entra de serviço	06H45	11H40	17H45	06H45	11H40	17H45
ESTUDANTES	-----	-----	17H20/17H50	-----	-----	-----

Fonte: MBA4 108-2(A)



ANEXO F

Áreas de atividade

Administrativo	Construção civil (encarregado geral operacional)
Ajudante de cozinha	Construção civil (encarregado operacional)
Alfaiate	Consultor jurídico
Alfaiate (encarregado operacional)	Copeiro
Análises clínicas e saúde pública	Costureiro
Anatomia patológica	Cozinha
Anatomia patológica (tdt)	Cozinha (ajudante)
Anestesiologia	Cozinha (encarregado geral operacional)
Arquitetura	Cozinha (encarregado operacional)
Arquivo	Depósito e armazém
Assistente operacional	Depósito e armazém (encarregado geral operacional)
Assistente técnico	Depósito e armazém (encarregado operacional)
Assistente técnico de biblioteca e documentação	Depósito e identificação de material
Assistente técnico de electricidade	Dermatologia
Audiologia	Desenhador
Auxiliar administrativo	Desenhador de electricidade
Auxiliar administrativo (encarregado geral operacional)	Dietista
Auxiliar administrativo (encarregado operacional)	Docência
Auxiliar de acção médica	Docente afa
Auxiliar de acção médica (encarregado geral operacional)	Docente do ensino básico e secundário
Auxiliar de acção médica (encarregado operacional)	Docente do ensino superior
Auxiliar de alimentação	Docente ensino superior afa
Auxiliar de biblioteca e documentação	Docente inglês
Auxiliar de pecuária	Docente q. Perm. Sargentos fap
Auxiliar de serviços	Electricidade
Auxiliar de serviços (encarregado geral operacional)	Electricidade (encarregado operacional)
Auxiliar de serviços (encarregado operacional)	Electricista auto
Barbeiro	Electricista de alta tensão
Bombeiro	Electricista manutenção de equipamentos
Capelão civil	Electrónica
Cardiologia	Empregado de mesa
Cardiopneumologia	Empregado de mesa (encarregado geral operacional)
Cirurgia geral	Empregado de mesa (encarregado operacional)
Clinica geral	Condutor de máquinas pesadas (encarregado operacional)



Combustíveis	Enfermagem
Condutor de máquinas pesadas	Condutor de máquinas pesadas (encarregado geral operacional)
Engenheiro civil	Engenharia
Engenheiro mecânico	Operador de etar
Engenheiro químico	Operador de laboratório de solos
Equipamento de voo	Operador de lavandaria
Estação de serviços	Operador de lavandaria (encarregado geral operacional)
Estofador	Operador de lavandaria (encarregado operacional)
Estomatologia	Operador de reprografia
Farmácia	Operador subestação eléctrica
Ferramenteiro	Operário semiqualeficado
Fisiatria	Operário semiqualeficado - encarregado
Física nuclear	Operário semiqualeficado (encarregado operacional)
Fisioterapia	Ortopedia
Fogueiro	Ortótica
Fogueiro (encarregado operacional)	Otorrinolaringologia
Fotografia	Padaria
Higienista oral	Patologia clínica
Impressor de artes gráficas	Pediatria
Imuno-alergologia	Pessoal civil
Instrutor desportivo	Pintor construção civil
Jardinagem	Pintura
Jardinagem (encarregado geral operacional)	Pneumologia
Jardinagem (encarregado operacional)	Prótese dentária
Laboratório de solos	Psicologia
Marceneiro	Psiquiatria
Marceneiro (encarregado geral operacional)	Química aplicada
Marceneiro (encarregado operacional)	Radiodiagnóstico
Mecânica-auto	Radiologia
Mecânica-auto (encarregado geral operacional)	Recuperador de munições nao detonadas
Mecânica-auto (encarregado operacional)	Sapateiro
Mecânico de estruturas	Saude
Mecânico electricista	Segurança
Mecânico electricista (encarregado geral operacional)	Segurança (encarregado geral operacional)
Mecânico electricista (encarregado operacional)	Segurança (encarregado operacional)
Médica	Serralharia
Medicina dentária	Serralharia (encarregado geral operacional)
Medicina geral e familiar	Serralharia (encarregado operacional)
Medicina intensiva	Serviço social
Medicina interna	Soldador
Medicina nuclear (med)	Soldador (encarregado geral operacional)
Medicina nuclear (tdt)	Soldador (encarregado operacional)



Médico	Técnico diagnóstico terapêutica
Médico veterinário	Técnico superior
Microfilmagem	Técnico superior de biblioteca e documentação
Montador de telecomunicações	Técnico superior de saúde
Motorista	Telefonista
Motorista de pesados	Terapia da fala
Motorista de transportes colectivos	Terapia ocupacional
Neurofisiologia	
Neurologia	
Oftalmologia	
Topografia	
Torneiro	
Tractorista	
Tradutor-correspondente	
Urologia	
Vigilante	



ANEXO G

Horário dos transportes

Carreiras Constituídas

a. Carreira “ALFA”: Base; Agualva; Base

Horário matutino		Horário vespertino	
Partida	Chegada	Partida	Chegada
07H00	07H45	16H00	17H20
Itinerário matutino		Itinerário vespertino	
BA4 Casa da Ribeira Fontinhas Fontinha S. Brás Agualva Vila Nova Lajes Santa Luzia BA4		BA4 Casa da Ribeira Fontinhas Fontinha S.Brás Agualva Vila Nova Lajes Santa Luzia BA4	

b. Carreira “BRAVO”: Base; Angra do Heroísmo; Terra Chã; Base

Horário matutino		Horário vespertino	
Partida	Chegada	Partida	Chegada
06H00	07H45	16H00	17H50
Itinerário matutino		Itinerário vespertino	
BA4 Terra Chã (Universidade) Pico da Urze Alto das Covas Praça Velha (Praça da Restauração) Bombeiros S. Bento Ribeirinha Feteira Porto Judeu de Cima Vila S. Sebastião Ribeira Seca		BA4 Santa Luzia Estrada 25 de Abril Figueiras do Paim Largo da Luz (Frente aos Bombeiros) Tronqueiras Fonte do Bastardo Ribeira Seca Vila S. Sebastião Porto Judeu de Cima Feteira Ribeirinha	



Fonte Bastardo Tronqueiras Largo da Luz (Frente aos Bombeiros) Figueiras do Paim Estrada 25 de Abril Santa Luzia BA4	S. Bento Hospital de Angra do Heroísmo Madre de Deus Alto das Covas S. Pedro Pico da Urze Terra Chã (Universidade) Posto Santo S. Bento (Concessionário “Toyota”) BA4
--	--

Fonte: MBA4 108-2(A)



ANEXO H

Encargos com pessoal

TOTAL DE ENCARGOS	Custos	%
Remuneração base	13.912.176€	81,80%
Suplementos remuneratórios	1.666.134€	9,80%
Prémios de desempenho	29.852€	0,18%
Prestações sociais	197.416€	1,16%
Benefícios sociais	1.059.622€	6,23%
Outros encargos com pessoal	142.714€	0,84%
Total	17.007.914€	100,00%

SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	Custos	%
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	375.175€	22,52%
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, comp. e feriados	922.685€	55,38%
Disponibilidade permanente	53.018€	3,18%
Trabalho por turnos	214.561€	12,88%
Abono para falhas	2.071€	0,12%
Ajudas de custo	88.484€	5,31%
Secretariado	10.139€	0,61%
Outros suplementos remuneratórios		0,00%
Sub-total	1.666.134€	100,00%

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Custos	%
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	25.675€	13,01%
Subsídio de família a crianças e jovens	149.534€	75,75%
Subsídio de educação especial	13.259€	6,72%
Subsídio mensal vitalício	2.121€	1,07%
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1.060€	0,54%
Subsídio por morte	5.767€	2,92%
Sub-total	197.416€	100,00%

BENEFÍCIOS DE APOIO SOCIAL *	Custos	%
Subsídio de refeição	1.059.622€	100,00%
Sub-total	1.059.622€	100,00%

FORMAÇÃO	Custos	%
Cursos internos	8.345€	93,06%
Cursos externos	622€	6,94%
Sub-total	8.967€	100,00%

PREVENÇÃO	Custos	%
Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança no trabalho	0€	0,00%
Custos com equipamento de protecção	45.000€	33,65%
Custos com formação em prevenção de riscos	0€	0,00%
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	88.747€	66,35%
Sub-total	133.747€	100,00%
Leque salarial ilíquido		10,51

* Não inclui encargos com despesas de saúde

Leque salarial ilíquido: Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

Fonte: Balanço Social do Pessoal Civil de 2010 - FAP



ANEXO I

Projeção de encargos com subsídio de turno

ESPEC.	NOME	Vencimento Base €	Trabalho extraordinário pago em 2011 (€)			Subsídio de turno (€)			Subsídio de refeição (123 dias)	Projeção do encargos (subsídio de turno + refeição) (€)			Diferença		
			Semana	FDS e feriados	Soma	22%	20%	15%		22%	20%	15%	22%	20%	15%
Cozinheiro	Armando S. Esteves	817,01	0,00	3.198,69	3.198,69	1.977,14	1.797,40	1.348,05	525,21	2.502,35	2.322,61	1.873,26	-22%	-38%	-71%
	João A. S. Pimentel	817,01	0,00	376,95	376,95	1.977,14	1.797,40	1.348,05	525,21	2.502,35	2.322,61	1.873,26	564%	84%	80%
	João E. A. Sousa	648,80	452,98	1.898,10	2.351,08	1.570,03	1.427,36	1.070,52	525,21	2.095,24	1.952,57	1.595,73	-11%	-20%	-47%
	Adalberto R. S. Silva	738,05	379,23	2.636,83	3.016,06	1.786,07	1.623,71	1.217,70	525,21	2.311,28	2.148,92	1.742,91	-23%	-40%	-73%
	José M. F. Coelho	734,62	393,25	2.168,32	2.561,57	1.777,71	1.616,12	1.212,09	525,21	2.302,92	2.141,33	1.737,30	-10%	-20%	-47%
	Constantino L. Rocha	762,08	455,58	2.038,12	2.493,70	1.844,15	1.676,51	1.257,41	525,21	2.369,36	2.201,72	1.782,62	-5%	-13%	-40%
	Francisco L. C. Godinho	683,13	461,29	2.106,00	2.567,29	1.653,08	1.502,82	1.127,06	525,21	2.178,29	2.028,03	1.652,27	-15%	-27%	-55%
	Joaquim L. Fernandes	789,54	676,52	2.394,30	3.070,82	1.910,59	1.736,90	1.302,73	525,21	2.435,80	2.262,11	1.827,94	-21%	-36%	-68%
	Arlindo J. M. Toste	665,96	407,96	1.975,50	2.383,46	1.611,61	1.465,09	1.098,79	525,21	2.136,82	1.990,30	1.624,00	-10%	-20%	-47%
	António J. V. Alves	734,62	348,48	2.032,80	2.381,28	1.777,71	1.616,12	1.212,09	525,21	2.302,92	2.141,33	1.737,30	-3%	-11%	-37%
	José M. D. Amaro	487,46	0,00	1.919,58	1.919,58	1.179,64	1.072,39	804,21	525,21	1.704,85	1.597,60	1.329,42	-11%	-20%	-44%
	Maria T. A. Sousa	487,46	359,06	1.527,96	1.887,02	1.179,64	1.072,39	804,21	525,21	1.704,85	1.597,60	1.329,42	-10%	-18%	-42%
	Orbela C. F. Silva	487,46	387,18	1.303,26	1.690,44	1.179,64	1.072,39	804,21	525,21	1.704,85	1.597,60	1.329,42	1%	-6%	-27%
António M. C. Furtado	683,13	335,27	2.205,00	2.540,27	1.653,08	1.502,82	1.127,06	525,21	2.178,29	2.028,03	1.652,27	-14%	-25%	-54%	



O Trabalho Extraordinário na Força Aérea

ESPEC.	NOME	Vencimento Base	Trabalho extraordinário pago em 2011			Subsidio de turno			Subsidio de refeição (123 dias) 20%	Projeção do encargos (subsídio de turno + refeição) (€)			Diferença		
			Semana	FDS e feriados	Soma	22%	20%	22%		22%	20%	15%	22%	20%	15%
Empregado de mesa	José C. S. Carvalho	748,35	717,70	1.873,40	2.591,10	1.810,93	1.646,37	1.234,75	525,21	2.336,14	2.171,58	1.759,96	-10%	-19%	-47%
	Hélio M. B. Fonseca	717,46	812,92	1.958,22	2.771,14	1.736,24	1.578,39	1.183,71	525,21	2.261,45	2.103,60	1.708,92	-18%	-32%	-62%
	Jorge A. V. Sousa	717,46	1.130,73	2.204,18	3.334,91	1.736,24	1.578,39	1.183,71	525,21	2.261,45	2.103,60	1.708,92	-32%	-59%	-95%
	João V. C. Medeiros	748,35	927,32	2.326,96	3.254,28	1.810,93	1.646,37	1.234,75	525,21	2.336,14	2.171,58	1.759,96	-28%	-50%	-85%
	João M. F. D. Marques	717,46	882,63	1.873,08	2.755,71	1.736,24	1.578,39	1.183,71	525,21	2.261,45	2.103,60	1.708,92	-18%	-31%	-61%
	Jorge M. A. Linhares	748,35	680,72	2.001,58	2.682,30	1.810,93	1.646,37	1.234,75	525,21	2.336,14	2.171,58	1.759,96	-13%	-24%	-52%
	Jerónimo M. L. Costa	717,46	680,58	1.787,94	2.468,52	1.736,24	1.578,39	1.183,71	525,21	2.261,45	2.103,60	1.708,92	-8%	-17%	-44%
	Brás L. A. Linhares	748,35	721,41	1.981,86	2.703,27	1.810,93	1.646,37	1.234,75	525,21	2.336,14	2.171,58	1.759,96	-14%	-24%	-54%
	Artur M. A. Teixeira	717,46	968,88	1.939,30	2.908,18	1.736,24	1.578,39	1.183,71	525,21	2.261,45	2.103,60	1.708,92	-22%	-38%	-70%
	José S. C. Cardoso	748,35	864,43	2.277,66	3.142,09	1.810,93	1.646,37	1.234,75	525,21	2.336,14	2.171,58	1.759,96	-26%	-45%	-79%
	Alberto M. Lima	621,34	619,02	1.687,14	2.306,16	1.503,59	1.366,86	1.025,20	525,21	2.028,80	1.892,07	1.550,41	-12%	-22%	-49%
Total Geral			13.663,14	49.692,73	63.355,87	42.317,11	38.470,48	28.851,98	13.130,25	55.447,14	51.600,53	41.982,08	-12%	-23%	-51%

Fonte: EAI/BA4 e cálculos do autor



ANEXO J

Projeção de horário por turnos

		JANEIRO de 2011																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
		Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Seg	Ter	Qua
7H00 - 14H00	14H00 - 21H00	B	B	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	B	B	B	B
7H00 - 14H00	14H00 - 21H00	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	C

Fonte: Autor

Turno A
 Turno B
 Turno C