

RELATÓRIO FINAL

ANÁLISE COMPARATIVA DAS REMUNERAÇÕES PRATICADAS NO SECTOR PÚBLICO E NO SECTOR PRIVADO

22 de Fevereiro 2013



Índice

1. Sumário Executivo
2. Introdução
3. Abordagem Metodológica
4. Caracterização da Amostra do Sector Público
5. Caracterização da Amostra do Sector Privado
6. Análise comparativa da remuneração do sector público e do sector privado
7. Recomendações
8. Anexos

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Sumário executivo

A análise comparativa das remunerações praticadas no sector público e no sector privado baseou-se nas componentes da remuneração mensal, ou seja, a remuneração base (salário base) e o ganho mensal (remuneração base adicionada de outras rubricas salariais), para as quais existe informação disponível para o sector público.

Em termos gerais, conclui-se que as práticas salariais da Administração Pública diferem do padrão que é observado no sector privado, podendo assumir-se que, no sector público, existe uma prática salarial superior para funções de menor exigência e/ou responsabilidade e que as remunerações pagas para funções de maior complexidade e exigência tenderão a ser inferiores às do sector privado. Todavia, esta análise macro não dispensa uma apreciação mais analítica por tipo de função/profissão, que este relatório apresenta.

Para funções de topo (d direcção superior de 1.º e 2.º nível) verifica-se que as remunerações (ganho) praticadas no sector privado poderão exceder, em média, cerca de 30% as praticadas no sector público. Ao nível das funções de direcção intermédia, constata-se que o sector privado tende ainda a ser mais competitivo em termos remuneratórios que o sector público, embora com um diferencial menor e que se tende a esbater (ou mesmo a reverter) quando se desce na hierarquia e nos níveis de responsabilidade atribuídos.

Ao nível das funções técnicas (v.g. Técnico Superior e Informático) constata-se que a média salarial praticada na Administração Pública excede, ainda que de forma moderada, a que é praticada no sector privado, identificando-se um diferencial salarial que poderá chegar, em média, aos 14%. Importa, todavia, ter presente que este estudo não entrou em consideração com componentes remuneratórias de natureza variável, que tendem a assumir alguma expressão no sector privado.

O factor antiguidade de serviço será também relevante para justificar as diferenças encontradas ao nível da carreira técnica superior, porquanto no sector público esta variável é muito determinante para a construção da remuneração mensal auferida, o que não acontece de forma tão vincada no sector privado.

1. Sumário executivo (continuação)

Relativamente ao grupo dos assistentes técnicos e demais pessoal administrativo, que é extremamente heterogéneo no sector público, verifica-se que a diferença em termos salariais face ao sector privado é reduzida, embora ainda ligeiramente favorável ao primeiro.

Para as funções de assistentes operacionais e auxiliares, que assumem uma grande dimensão no conjunto da Administração Pública ao contrário do que, em geral, se verifica no sector privado observado, constata-se que as remunerações praticadas no sector público tendem a ser ligeiramente inferiores às do sector privado. Importa, contudo, ter em consideração que a utilização deste tipo de trabalhadores no sector privado tende a estar associada a funções de carácter produtivo e/ou operacional, sobretudo em empresas de pendor industrial, e no sector público está maioritariamente associado a tarefas administrativas e/ou auxiliares, normalmente não inseridas na cadeia de valor produtiva da organização, sem prejuízo do papel relevante que possam desempenhar.

Relativamente a algumas funções que apresentam uma elevada expressão no sector público (professores, médicos e enfermeiros), apresentam-se de seguida as principais conclusões.

Os valores de remuneração observados nas funções públicas do sector da educação (pessoal docente e não docente), tendem a ser superiores aos registados pelas mesmas funções no sector privado analisado.

Em relação às funções analisadas no âmbito do sector da saúde, conclui-se que a remuneração dos médicos é superior no sector privado quando comparado com os valores pagos no sector público, por oposição ao verificado para os enfermeiros, cujos valores de remuneração são superiores no sector público. Com referência aos médicos, sinaliza-se que o presente estudo não contempla os efeitos salariais que decorrem da revisão da carreira médica recentemente aprovada para o sector público.

1. Sumário executivo (cont.)

De acordo com os resultados da análise realizada, recomenda-se a revisão da política salarial da Administração Pública, tendo em vista a criação de condições que contribuam para o seu alinhamento progressivo com as práticas registadas no sector privado, em especial com o objectivo de criar condições para atrair e reter quadros mais qualificados e de eliminar distorções existentes em funções em que a prática salarial no sector público excede as práticas de mercado.

2. INTRODUÇÃO

2. Introdução

Tendo por objectivo inicial dar cumprimento à primeira parte da medida 3.42 da quarta actualização do “*Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality*” estabelecido entre o Estado Português e a Troika, a Mercer, por solicitação do Ministério das Finanças/ Secretaria de Estado da Administração Pública, procedeu a uma análise comparativa entre as remunerações praticadas no sector público (Administração Central, Regional e Local, excluindo o Sector Empresarial do Estado) e no sector privado.

O âmbito do Estudo realizado respeita às componentes fixas da remuneração, ou seja, a Remuneração Base (salário base) e o Ganho (Remuneração Base adicionada de outras rubricas salariais).

Para a realização deste Estudo, utilizou-se como fonte de informação os dados do sector público disponibilizados pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), sendo responsabilidade da Mercer o respectivo tratamento. No que respeita aos dados de remuneração do sector privado, foi utilizada como fonte de informação o Estudo Mercer “*Total Remuneration Survey (TRS) Portugal 2012*”. Foram ainda obtidos dados de outras fontes de informação relevantes para o Estudo: para as funções que não constam do TRS da Mercer, foram fornecidos dados por parte do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), de acordo com a informação dos Relatórios Únicos de 2011.

A análise realizada foi condicionada pela natureza da informação disponível relativa às remunerações praticadas no sector público e pela características da amostra relativa aos dados do sector privado. De notar que o actual sistema de carreiras do sector público, ao qual está indexada a política remuneratória e respectivas tabelas salariais, é hoje caracterizado pela integração na mesma carreira de um conjunto heterogéneo de funções (as carreiras de Técnico Superior e de Assistente Operacional são exemplos, entre outros). Por seu lado, as empresas que integram o TRS não representam parte importante do tecido empresarial nacional, designadamente as PME, incluindo empresas internacionais com maior propensão à prática de políticas salariais mais competitivas, o que não corresponde em regra à realidade do sector público.

2. Introdução (cont.)

No sector público verifica-se um mesmo enquadramento salarial para funções distintas, determinado pela respectiva carreira (denominadas carreiras gerais). Na prática observada no sector privado, verifica-se contudo uma maior diferenciação salarial entre funções, pelo que em alguns casos foi necessário proceder à agregação de dados do sector privado no sentido de garantir a sua comparação com as remunerações praticadas no sector público.

De assinalar ainda que na Administração Pública o valor das remunerações reais observadas nas carreiras gerais (Técnicos Superiores, Assistente Técnico e Assistente Operacional) é mais influenciado pelos anos de antiguidade na carreira e menos pelas características específicas de cada uma das funções que integram as várias carreiras e pelo mérito individual de cada trabalhador. Esta realidade não é observável do mesmo modo no sector privado, em que a evolução na carreira depende maioritariamente de critérios de mérito e desempenho.

A metodologia utilizada no âmbito do Estudo encontra-se descrita no capítulo 3 - Abordagem Metodológica. Após uma análise global das funções do sector público e da informação de remuneração disponível, entendeu-se necessário fazer uma segmentação em três tipos de funções (tipos A, B e C) para possibilitar a adequada comparabilidade com os dados do sector privado. As funções tipo A são directamente comparáveis; as funções tipo B - funções para as quais não existem funções semelhantes no sector privado (por exemplo, funções no âmbito da defesa e segurança pública e da justiça) – foram avaliadas com recurso à utilização de um sistema de avaliação de funções, o IPE (*International Position Evaluation*), uma ferramenta desenvolvida pela Mercer, amplamente comprovada a nível internacional; e as funções tipo C – para as quais existem funções semelhantes no sector privado, mas que não integram o Estudo TRS da Mercer - foram analisadas com recurso a outras fontes.

A caracterização das amostras do sector público e do sector privado é apresentada nos capítulos 4 e 5.

2. Introdução (cont.)

Os resultados da análise quantitativa e/ou qualitativa efectuada às duas componentes da remuneração em análise, são apresentados para os três tipos de funções definidos no capítulo 6.

De destacar que não integra o âmbito deste Estudo, a análise da componente de remuneração variável, nomeadamente montantes pagos aos colaboradores em função dos resultados da avaliação do seu desempenho, nem a componente de benefícios, nomeadamente seguros (vida, saúde, acidentes pessoais), planos de pensões, viatura, entre outros. Não foram igualmente consideradas variáveis como a natureza do vínculo e o grau de protecção no emprego, bem como a forma de progressão na carreira, o número de dias de férias e a natureza dos regimes de protecção social aplicáveis, áreas em que podem ainda existir diferenças entre o sector público e o sector privado.

Para a realização do trabalho não foram tidos em consideração os efeitos decorrentes de medidas de carácter temporário previstas nas Leis dos Orçamentos de Estado dos anos de 2011, 2012 e 2013 e que incidiram sobre os salários dos trabalhadores das administrações públicas. O objectivo do estudo é o de comparar as políticas remuneratórias de natureza estrutural praticadas no sectores público e privado, pelo que não foram consideradas medidas de efeito temporário.

Importa ainda referir que o estudo não incidiu sobre as remunerações auferidas por titulares de órgãos de soberania e trabalhadores da Presidência da República, Assembleia da República, Governo e Tribunais, dada a natureza específica e atento o facto de não lhes ser aplicável os mesmos regimes de emprego e de políticas salariais que incidem sobre os demais trabalhadores que exercem funções públicas.

Por último, a Mercer apresenta um conjunto de recomendações no sentido de promover o alinhamento das práticas remuneratórias do sector público com o sector privado.

3. ABORDAGEM METODOLÓGICA

3. Abordagem metodológica

Segmentação em 3 tipos de Funções

Considerando o âmbito da comparação a realizar entre remunerações do sector público e privado, foi necessário proceder à sua segmentação em três tipos distintos, designadamente:

- Funções tipo A – funções existentes no sector público para as quais existem funções semelhantes no sector privado, cuja informação de remuneração integra o Estudo Mercer *Total Remuneration Portugal 2012*. A análise destas funções foi realizada considerando dois níveis:
 - *Nível 1*: Análise dos dados de remuneração do sector público considerando a agregação de informação disponibilizada pela DGAEP, isto é, os grupos de funções que correspondem a carreiras da Administração Pública;
 - *Nível 2*: Análise de um conjunto específico de funções existentes nos sectores público e privado, a partir de uma segmentação da análise de nível 1, com base nas respectivas entidades públicas
- Funções tipo B – funções do sector público para as quais não existem funções semelhantes no sector privado:
 - Foi utilizada uma metodologia de avaliação de funções, permitindo desta forma o apuramento do valor de cada função e, conseqüentemente a respectiva comparação com funções de “valor idêntico” no sector privado.
- Funções tipo C – funções do sector público para as quais existem funções semelhantes no sector privado, mas que não estão representadas no Estudo Mercer *Total Remuneration Survey Portugal 2012*.
 - Foram utilizados dados disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP). para caracterização das remunerações do sector privado

A análise das remunerações do sector público está ainda segmentada por subsectores, ou seja, Administração Central, Regional e Local.

3. Abordagem metodológica

Descrição da metodologia de avaliação de funções

Para a avaliação das funções tipo B, foi utilizado o sistema IPE (*International Position Evaluation*), uma ferramenta desenvolvida pela Mercer para avaliar as funções. Esta é uma metodologia testada e comprovada internacionalmente, tendo sido aplicada em inúmeras empresas, sectores de actividade e entidades públicas, em diversos países de todo o mundo.

Esta metodologia de avaliação de funções é passível de ser aplicada a todo o tipo de estruturas organizativas, das mais simples às matriciais, públicas ou privadas, possibilitando a medição, de forma simples e objectiva, do “valor” de cada função. Uma das características mais importantes da metodologia é que reconhece a especificidade de cada organização. Para além da informação respeitante ao número de colaboradores e a dimensão financeira da organização em análise, a metodologia considera igualmente a forma como a organização cria valor, analisando-se a respectiva cadeia de valor.

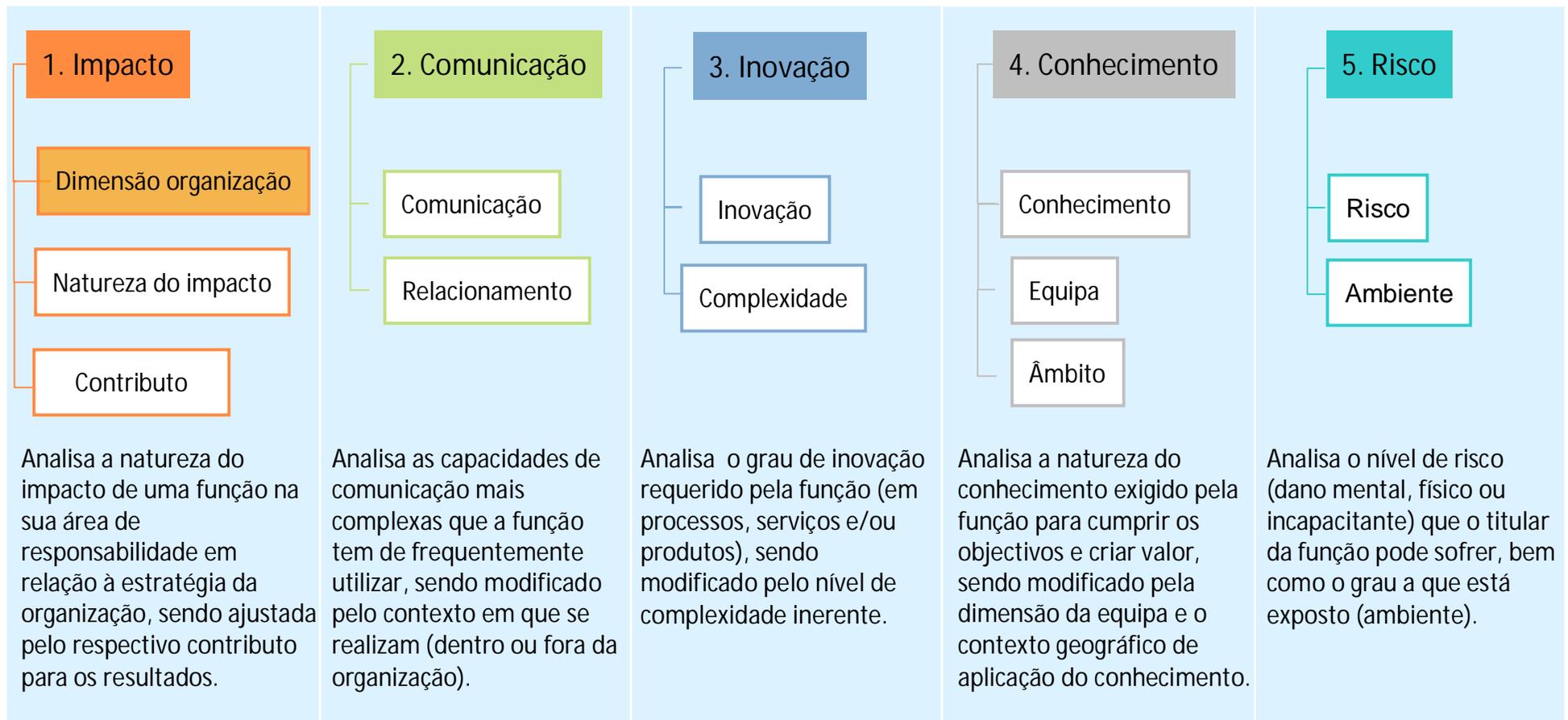
De forma sucinta, foram realizadas as seguintes actividades para avaliar as funções tipo B:

- Definir o negócio: como é criado valor e de que tipo de organização se trata;
- Aferir a dimensão da organização: Para dimensionar uma organização é necessário determinar, como anteriormente referido, os passos da cadeia de valor, assim como a respectiva dimensão financeira e o número total de colaboradores. Isto porque não é o mesmo valorizar uma função de Director de uma organização pequena ou de uma grande empresa: o valor da função é naturalmente distinto;
- Avaliar a função: Compreender bem as responsabilidades da função, por forma a possibilitar a avaliação da função tendo em consideração um conjunto de cinco Factores que compõem a metodologia da Mercer.

3. Abordagem metodológica

Descrição da metodologia de avaliação de funções (cont.)

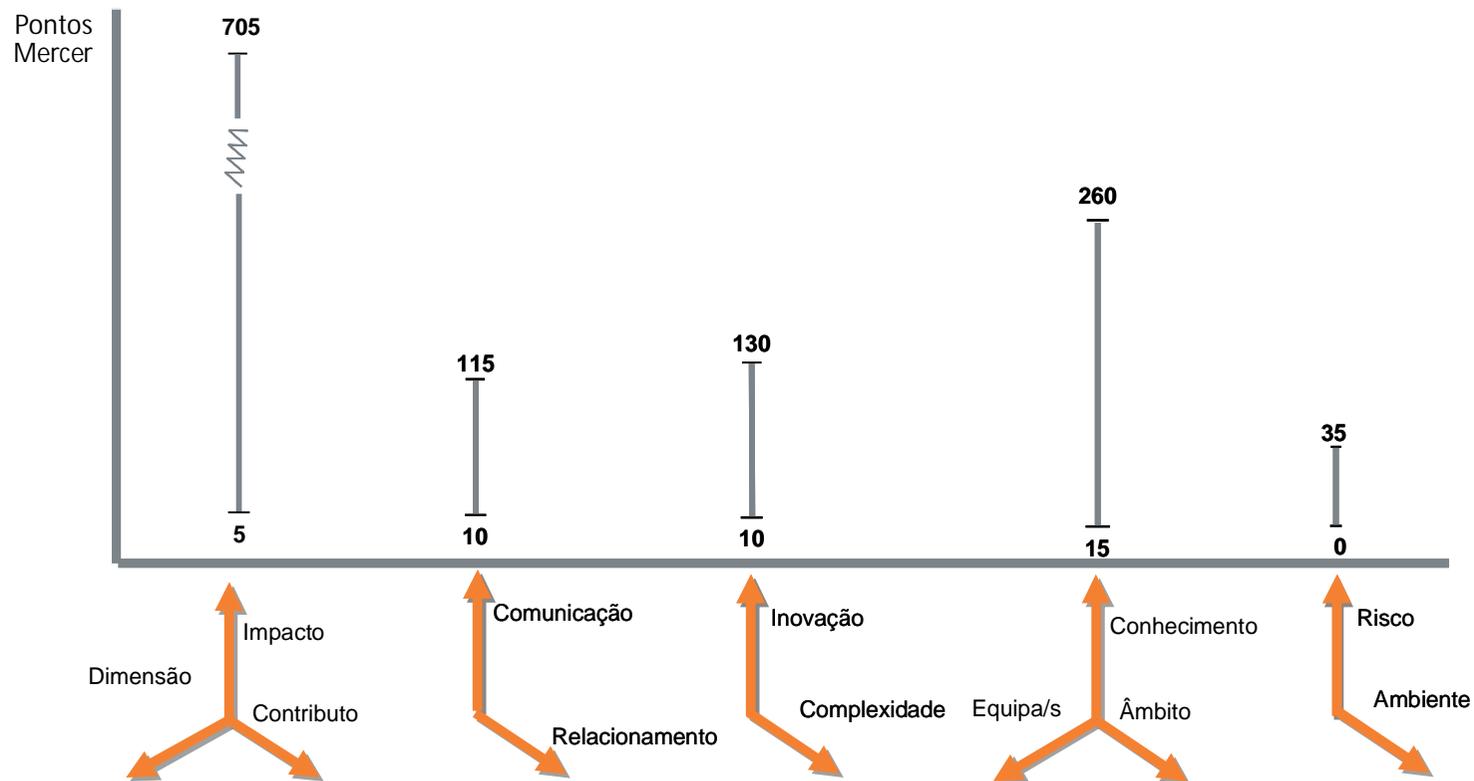
Os cinco Factores de avaliação das funções que compõem a metodologia Mercer são ilustrados na imagem abaixo apresentada.



3. Abordagem metodológica

Descrição da metodologia de avaliação de funções (cont.)

Na metodologia de avaliação de funções, os Factores assumem pesos distintos. A imagem ilustra o intervalo de pontos (mínimo e máximo) que uma função pode obter mediante a avaliação de cada Factor.



3. ABORDAGEM METODOLÓGICA

Funções tipo A – abordagem nível 1

3. Abordagem metodológica

Funções tipo A – abordagem nível 1

Em relação às funções tipo A, para as quais existem funções semelhantes no sector privado, foram considerados os seguintes grupos de funções do sector público:

- Direcção de Topo 1.º nível (DT1);
- Direcção de Topo 2.º nível (DT2);
- Direcção Intermédia 1.º nível (DI1);
- Direcção Intermédia 2.º nível (DI2);
- Direcção Intermédia 3.º nível e seguintes (DI3);
- Técnico Superior (TS);
- Informático (INF);
- Assistente Técnico, Técnico de Nível intermédio, Pessoal Administrativo (AT);
- Assistente Operacional, Operário, Auxiliar (AO).

O detalhe respeitante às funções, tanto do sector público como do sector privado, enquadradas em cada um dos nove grupos supra apresentados encontra-se respectivamente, nos capítulos 4 e 5, do presente Estudo.

3. ABORDAGEM METODOLÓGICA

Funções tipo A – abordagem nível 2

3. Abordagem metodológica

Funções tipo A – abordagem nível 2

Considerando a heterogeneidade de funções que integram cada um dos grupos de funções analisados no nível 1, foi identificado um conjunto de funções específicas, directamente comparáveis com o sector privado, mediante a sua selecção por entidade pública.

Esta selecção resultou de uma análise conjunta com a DGAEP, através da selecção de um conjunto de entidades do sector público consideradas como mais representativas de cada uma das funções. Os dados de remuneração considerados foram os da respectiva carreira. Deste exercício resultou a análise das seguintes dez funções:

- No grupo dos Técnicos Superiores (TS) foram analisadas cinco funções - Técnico Superior da Área Financeira, Técnico Superior Jurista, Engenheiro, Técnico Superior de Formação e o Formador;
- No grupo dos Informáticos (INF) foi analisada a função de Técnico Informático;
- No grupo dos Assistentes Técnicos, Técnicos de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo (AT), foram analisadas quatro funções - Assistente Legal, Assistente Administrativo, Administrativo da Área Financeira e Administrativo de Atendimento.

As entidades da Administração Pública utilizadas para representar as funções acima referidas encontram-se detalhadas no capítulo 4 do Estudo.

As funções do Estudo TRS da Mercer utilizadas para servir de comparação (*benchmark*) face ao sector público foram seleccionadas mediante a análise das principais responsabilidades de cada função e estão identificadas no capítulo 5.

3. ABORDAGEM METODOLÓGICA

Funções tipo B

3. Abordagem metodológica

Funções tipo B

Para as funções tipo B, ou seja, funções do sector público para as quais não existem funções semelhantes no sector privado, procedeu-se à respectiva avaliação mediante a aplicação da metodologia Mercer IPE, tendo por base uma caracterização prévia de cada uma das funções, assegurada pela DGAEP.

As funções enquadradas neste tipo B são as seguintes:

- Oficial, Sargento e Praça das Forças Armadas;
- Oficial, Chefe e Agente da Polícia de Segurança Pública (PSP);
- Oficial, Sargento e Guarda da Guarda Nacional República (GNR);
- Chefia Tributária e Pessoal da Administração Tributária e Aduaneira;
- Pessoal de Inspeção;
- Pessoal de Investigação e Fiscalização;
- Diplomata;
- Bombeiro;
- Polícia Municipal;
- Oficial de Justiça;
- Polícia Judiciária;
- Guarda Prisional.

3. ABORDAGEM METODOLÓGICA

Funções tipo C

3. Abordagem metodológica

Funções tipo C

As funções do sector público para as quais existem funções semelhantes no sector privado, mas que não integram o Estudo TRS da Mercer, são as seguintes:

- Na área da Educação:
 - Docente Ensino Superior (Universitário/ Politécnico/ Investigação);
 - Educadores de Infância e Docente do Ensino Básico e Secundário;
 - Assistentes Técnicos, Técnico de Nível Intermediário, Pessoal Administrativo (AT);
 - Assistente Operacional, Operário, Auxiliar (AO).
- Na área da Saúde:
 - Médico;
 - Enfermeiro.

Os dados respeitantes à remuneração destas funções no sector privado foram disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (tratam-se de dados referentes a Outubro de 2011). Os dados relativos às funções de AT e AO da área da Educação decorrem do Contrato Colectivo de Trabalho assinado entre a Associação de Estabelecimentos de Ensino particular e Cooperativo (AEEP) e a FENPROF.

Nos capítulos 5 e 6 apresenta-se o detalhe da informação utilizada para caracterizar as funções do sector público e do privado.

3. Abordagem metodológica

Funções tipo C

Considerando as fontes de informação utilizadas para este grupo de funções, a análise comparativa realizada face ao sector público foi baseada em duas componentes distintas, designadamente: na prática salarial, decorrente da utilização de valores reais de remuneração praticados no sector privado; e na política salarial, nos casos em que é utilizada a informação da Contratação Colectiva, por indisponibilidade de dados reais sobre as remunerações praticadas para as referidas funções.

A tabela seguinte resume o tipo de informação do sector privado utilizada como base de comparação.

Área da Educação	Informação utilizada	Data de Referência
Docente Ensino Superior (Universitário/ Politécnico/ Investigação)	Prática salarial	Relatório Único 2011 (Outubro de 2011)
Educadores de Infância e Docente do Ensino Básico e Secundário		
Assistentes Técnicos, Técnico de Nível Intermediário, Pessoal Administrativo (AT)	Política salarial	Informação em vigor a partir de 1 de Setembro de 2011
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar (AO)		
Área da Saúde	Informação utilizada	Data de Referência
Médico	Prática salarial	Relatório Único 2011 (Outubro de 2011)
Enfermeiro		

4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DO SECTOR PÚBLICO

4. Caracterização da amostra do sector público

Universo global da informação

Os dados de remuneração respeitantes ao sector público foram disponibilizados pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). No quadro seguinte estão identificados os tipos de entidades incluídas e excluídas do Estudo.

Tipo de Entidades Incluídas	Tipo de Entidades Excluídas
Assembleia Distrital	Áreas Metropolitanas
Câmara Municipal	Associação
Direção Regional	Associação de Freguesias
Direção-geral	Associação de Municípios de fins específicos
Entidade Administrativa Independente	Centro de Formação Profissional
Entidade Regional de Turismo	Comunidade intermunicipal
Estabelecimento de educação e ensino básico e secundário	Comunidade Urbana
Estrutura atípica	Cooperativa
Estrutura de Missão	Empresa Intermunicipal
Força de Segurança	Empresa Municipal
Forças Armadas	Entidade Empresarial Municipal
Fundo Autónomo	Entidade Pública Empresarial
Fundo da Segurança Social	Entidade Pública Empresarial Regional
Inspeção Regional	Federação de Municípios
Inspeção-geral	Fundações
Instituto Público	Gabinetes ministeriais e de presidência
Junta de Freguesia	Sociedade Anónima
Órgão consultivo	Sociedade por Quotas
Órgão Independente	Outras entidades – SCML e Casa Pia
Secretaria-geral	
Serviço de Apoio	
Unidade Orgânica de Ensino e Investigação	

4. Caracterização da amostra do sector público

Universo global da informação

Em termos globais, a base de dados fornecida pela DGAEP para caracterizar o sector público, excluindo o tipo de entidades atrás mencionadas, integra um total de 544.362 colaboradores a tempo completo, dos quais 74% dos mesmos integram entidades da Administração Central, 20,5% da Administração Local e 5,5% da Regional, tal como ilustrado no quadro seguinte:

N.º Colaboradores a Tempo Completo	
Administração Central	402.820
Administração Regional	30.105
Administração Local	111.437
Total	544.362

4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DO SECTOR PÚBLICO

Funções tipo A – abordagem nível 1

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo A – abordagem nível 1

No âmbito das funções tipo A, às quais correspondem carreiras gerais da Administração Pública, estão integrados cerca de 203 mil colaboradores, de acordo com a distribuição apresentada infra.

Grupos	N.º Colaboradores a Tempo Completo	% Total
Direcção de Topo 1.º nível (DT1)	425	0,2%
Direcção de Topo 2.º nível (DT2)	650	0,3%
Direcção Intermédia 1.º nível (DI1)	2.144	1,1%
Direcção Intermédia 2.º nível (DI2)	4.504	2,2%
Direcção Intermédia 3.º nível e seguintes (DI3)	1.595	0,8%
Técnico Superior (TS)	42.984	21,2%
Informático (INF)	4.223	2,1%
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo (AT)	62.588	30,8%
Assistente operacional, operário, auxiliar (AO)	83.826	41,3%
Total	202.939	100,0%

No grupo dos AT e AO foram excluídos os estabelecimentos escolares. As respectivas funções dos AT e AO serão alvo de uma análise separada, no âmbito das funções tipo C.

Nas páginas seguintes é apresentada a descrição e alguns exemplos de funções enquadradas em cada um dos grupos analisados.

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo A – abordagem nível 1 (cont.)

Nos grupos da Direcção de Topo e Intermédia, o nível da direcção é aquele que é definido pelo Estatuto de Pessoal Dirigente ou pela lei orgânica ou estatuto da entidade, sendo a remuneração e o ganho médio mensal o resultado da agregação e da média obtida para os diferentes modelos de governação existentes.

Nestes grupos estão incluídos os cargos de direcção, gestão, coordenação e controlo dos serviços e organismos públicos. Os cargos de direcção qualificam-se em cargos de direcção superior e cargos de direcção intermédia e subdividem-se, respectivamente, em vários níveis, em função do nível hierárquico, das competências e das responsabilidades que lhes estão cometidas. De assinalar que nestes grupos não estão incluídos os directores do conselho directivo dos estabelecimentos de educação e ensino básico e secundário, os responsáveis dos estabelecimentos prisionais e os responsáveis dos centros de saúde.

O grupo de Direcção de Topo de 1.º nível (DT1) corresponde ao dirigente máximo ou de topo da entidade/empresa. A título de exemplo, inclui funções de presidente do conselho director de Instituto Público, de Director-Geral, director regional, director nacional, reitor, director municipal, director delegado de 1.º grau, entre outras. Por seu lado, não inclui as funções de presidente do Tribunal Constitucional, presidente do Supremo Tribunal de Justiça, Procurador-Geral da República.

O grupo de Direcção de Topo de 2.º nível (DT2) abrange as funções de *subdirector-geral, secretário-geral adjunto, subinspector-geral, subdirector regional, membro do conselho directivo, excepto o presidente, vice-reitor e director nacional adjunto*.

O grupo de Direcção Intermédia de 1.º nível (DI1) inclui funções como *director de serviço, director de departamento, director delegado, delegado regional e sub-delegado regional e director sectorial dependente da direcção superior*.

Chefe de divisão constitui um exemplo de uma função incluída no grupo de Direcção Intermédia de 2.º nível (DI2).

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo A – abordagem nível 1 (cont.)

A Direcção Intermédia de 3.º nível e seguintes (DI3) abrange funções como *chefe de serviço e delegado, chefe de núcleo, coordenador de projecto, coordenador de núcleo e chefe de equipa* (com excepção do chefe de equipa multidisciplinar que está incluído no grupo dos técnicos superiores).

O grupo de Técnico Superior corresponde a técnicos superiores de diferentes áreas, administrativa, comercial e de produção de entidades/empresas, com funções consultivas, de estudo, planeamento e outras, com a aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica que fundamentam e preparam a decisão. São considerados os trabalhadores que exercem funções com responsabilidade e autonomia técnicas, que requerem conhecimentos de nível superior; trabalhadores com funções de representação do serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por directivas ou orientações superiores. Neste grupo estão incluídas os seguintes tipos de funções: *engenheiro, economista, estaticista, jurista, gestor de produtos, jornalista, sociólogo*.

No grupo do Informático (INF) estão inseridos os trabalhadores que são especialistas, consultores ou técnicos de informática.

O grupo de Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo (AT) abrange o técnico-profissional e pessoal administrativo com funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em directivas bem definidas e instruções gerais. Inclui também chefia técnica e administrativa; trabalhadores com funções de orientação de um grupo ou equipa de suporte segundo directrizes fixadas superiormente, podendo exigir conhecimentos profissionais especializados em determinado campo. Técnicos médios nas áreas administrativas, comercial e de produção que requerem conhecimentos de nível médio. Trabalhadores que efectuem nas empresas um trabalho de escritório. Como exemplos de funções enquadradas neste grupo destacam-se o *coordenador técnico, assistente técnico, chefe de secção, técnico-adjunto, técnico-profissional, secretária, recepcionista, administrativo, analista de laboratório, dactilógrafo, desenhador e escriturário de contabilidade*.

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo A – abordagem nível 1 (cont.)

No grupo de Assistente Operacional, Operário, Auxiliar (AO) estão inseridos os trabalhadores com funções de natureza administrativa e executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas bem definidas; execução de tarefas de apoio elementares, podendo comportar o esforço físico; de responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e correcta utilização procedendo à manutenção e reparação dos mesmos.

O grupo dos AO abrange ainda todos os trabalhadores que executam tarefas essencialmente manuais ligadas à produção, manutenção, armazenagem e aos transportes, funções desempenhadas através da utilização de ferramentas, da operação de máquinas ou de equipamentos industriais, da condução de veículos afectos à produção ou ao manuseamento de bens materiais. Inclui também as funções de chefia e coordenação da equipa de trabalhadores afectos às funções descritas. Exemplos de funções enquadradas neste grupo são o *encarregado geral operacional, encarregado operacional, assistente operacional, canalizador, condutores de máquinas fixas, condutores de veículos pesados de transporte de pessoas ou de mercadorias, empregada de limpeza, fiel de armazém, guarda nocturno, jardineiro, mecânico, motorista, operário, pedreiro e vigilante.*

4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DO SECTOR PÚBLICO

Funções tipo A – abordagem nível 2

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo A – abordagem nível 2

Na abordagem de nível 2 das funções tipo A foi identificado um conjunto específico de entidades a utilizar como referência, para funções “espelho” de funções semelhantes no sector privado. Esta selecção teve como pressuposto a missão e âmbito de actividades desenvolvido em cada entidade pública, tendo sido seleccionadas aquelas identificadas como predominantes em cada um dos grupos/carreiras. O quadro seguinte sistematiza o número de entidades e de colaboradores considerados para cada uma das funções analisadas.

Função	Número de entidades	Número de colaboradores
Informático (Inf)		
Técnico Informático	8	557
Técnico Superior (TS)		
Técnico Superior da Área Financeira	23	1.649
Técnico Superior Jurista	9	457
Engenheiro	18	1.195
Técnico superior de formação	2	93
Formador	3	1.871
Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo (AT)		
Assistente Legal	3	39
Assistente Administrativo	13	763
Administrativo da Área Financeira	18	667
Administrativo de Atendimento	6	7.315

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo A – abordagem nível 2 (cont.)

Os quadros seguintes sistematizam as entidades que, seleccionadas para caracterizar cada uma das funções, em resultado de uma análise desenvolvida com o apoio da DGAEP.

As denominações das entidades apresentadas nos quadros são as constantes da informação disponibilizada pela DGAEP.

Entidades seleccionadas para as funções de Técnico de Informática:

Função: Técnico Informático
Direção Regional de Informática
Autoridade Tributária e Aduaneira
Centro de Gestão da Rede Informática do Governo
Instituto de Informática
Centro de Informática para a Área das Finanças
Centro de Informática para as Áreas da Administração Pública Regional e Local
Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça, I. P.
Instituto de Informática, I. P.

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo A – abordagem nível 2 (cont.)

Entidades seleccionadas para as funções de Técnico Superior da Área Financeira e Técnico Superior Jurista:

Função: Técnico Superior da Área Financeira	Função: Técnico Superior Jurista
Direção Regional de Orçamento e Contabilidade	Direção Regional dos Assuntos Europeus e da Cooperação Externa
Direção Regional do Orçamento e Tesouro	Centro Jurídico
Direção Regional do Tesouro	Direção-Geral da Segurança Social
Autoridade Tributária e Aduaneira	Direção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas
Direcção-Geral do Orçamento	Direção-Geral dos Assuntos Europeus
Direcção-Geral do Tesouro e Finanças	Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público
Gabinete de Gestão Financeira	Direcção-Geral da Política de Justiça
Autoridade de Gestão do PRODER e do PRRN	Serviço de Apoio Jurídico e Notariado Privativo
Autoridade de Gestão do Programa Operacional do Potencial Humano	Autoridade para as Condições do Trabalho
Autoridade de Gestão do Programa Operacional Fatores de Competitividade	
Autoridade de Gestão do PROMAR	
Estrutura de Missão para a Gestão dos Fundos Comunitários	
Programa Operacional Temático Valorização do Território	
Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.	
Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P.	
Instituto de Gestão da Tesouraria e do Crédito Público, I. P.	
Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I. P.	
Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I. P.	
Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social nos Açores, I.P.R.A.	
Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P.	
Instituto Financeiro para o Desenvolvimento Regional, I. P.	
Tesouraria da Horta	
Tesouraria de Angra do Heroísmo	

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo A – abordagem nível 2 (cont.)

Entidades seleccionadas para as funções de Engenheiro, Técnico Superior da Formação e Formador:

Função: Engenheiro	Função: Técnico superior de formação
Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.
Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte	Instituto Nacional de Administração, I. P.
Direção Regional de Infraestruturas e Equipamentos	
Direção Regional do Ordenamento do Território e Ambiente	Função: Formador
Direção-Geral de Energia e Geologia	Direção Regional de Qualificação Profissional
Direção-Geral da Agricultura e Desenvolvimento Rural	Centro de Estudos Judiciários
Direção-Geral do Ordenamento do Território e Desenvolvimento Urbano	Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.
Serviço do Desenvolvimento Agrário da Graciosa	
Serviço do Desenvolvimento Agrário da Terceira	
Serviço do Desenvolvimento Agrário das Flores e Corvo	
Serviço do Desenvolvimento Agrário de São Jorge	
Serviço do Desenvolvimento Agrário de São Miguel	
Serviço do Desenvolvimento Agrário de Sta Maria	
Serviço do Desenvolvimento Agrário do Faial	
Serviço do Desenvolvimento Agrário do Pico	
Laboratório Nacional de Energia e Geologia, I.P.	
Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I. P.	
Laboratório Regional de Engenharia Civil, IP-RAM	

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo A – abordagem nível 2 (cont.)

Entidades seleccionadas para as funções de Assistente Legal, Assistente Administrativo, Administrativo de Atendimento e Administrativo da Área Financeira:

Função: Assistente Legal	Função: Administrativo da Área Financeira
Centro Jurídico	Direção Regional de Orçamento e Contabilidade
Direcção-Geral da Política de Justiça	Direção Regional do Orçamento e Tesouro
Serviço de Apoio Jurídico e Notariado Privativo	Direção Regional do Tesouro
	Direcção-Geral do Tesouro e Finanças
	Gabinete de Gestão Financeira
Função: Assistente Administrativo	Divisão Administrativa e Financeira
Secretaria-Geral do Ministério da Justiça	Divisão Administrativa Financeira e Patrimonial
Direção-Geral da Segurança Social	Serviço de Planeamento e Controlo Financeiro
Secretaria-Geral do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações	Autoridade de Gestão do Programa Operacional do Potencial Humano
Secretaria-Geral do Ministério do Ambiente e do Ordenamento do Território	Autoridade de Gestão do Programa Operacional Fatores de Competitividade
Direção-Geral de Protecção Social aos Trabalhadores em Funções Públicas	Programa Operacional Temático Valorização do Território
Divisão dos Serviços Administrativos	Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.
Gabinete Técnico e Administrativo	Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P.
Secretaria-Geral do Ministério da Economia e da Inovação	Instituto de Gestão da Tesouraria e do Crédito Público, I. P.
Secretaria-Geral do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social	Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I. P.
Secretaria-Geral do Ministério das Finanças	Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social nos Açores, I.P.R.A.
Autoridade para as Condições do Trabalho	Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P.
Direcção-Geral da Administração da Justiça	Instituto Financeiro para o Desenvolvimento Regional, I. P.
Direcção-Geral do Orçamento	
Função: Administrativo de Atendimento	
Autoridade Tributária e Aduaneira	
Centro de Segurança Social da Madeira	
Instituto da Segurança Social, I. P.	
Instituto dos Museus e da Conservação, I. P.	
Instituto para o Desenvolvimento Social dos Açores, I.P.R.A.	
Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.	

4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DO SECTOR PÚBLICO

Funções tipo B

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo B

Para as funções do sector público para as quais não existem funções semelhantes no sector privado – funções tipo B, o quadro *infra* apresenta o número de colaboradores total considerado para cada uma das funções analisadas:

Função	N.º Colaboradores a tempo Completo	% Total
Oficial (Forças Armadas)	6.797	6,3%
Sargento (Forças Armadas)	9.708	9,0%
Praça (Forças Armadas)	17.175	15,9%
Oficial (PSP)	830	0,8%
Chefe (PSP)	2.507	2,3%
Agente (PSP)	18.275	16,9%
Oficial (GNR)	731	0,7%
Sargento (GNR)	2.405	2,2%
Guarda (GNR)	20.246	18,7%
Chefia Tributária	1.189	1,1%
Pessoal da Admin. Tributária e Aduaneira	8.343	7,7%
Pessoal de Inspeção	924	0,9%
Investigação e Fiscalização do SEF	747	0,7%
Diplomata	328	0,3%
Bombeiro	2.224	2,1%
Polícia Municipal	1.238	1,1%
Oficial de Justiça	8.038	7,4%
Polícia Judiciária	2.291	2,1%
Guarda Prisional	4.255	3,9%
Total	108.251	100,0%

Nas páginas seguintes é apresentada a descrição e alguns exemplos de funções enquadradas em cada um dos grupos analisados.

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo B (cont.)

As funções de Oficial, Sargento e Praça das Forças Armadas incluem os militares da categoria de, respectivamente, oficial, sargento e praça dos diferentes ramos das forças armadas.

Relativamente às forças de segurança da PSP, a função de Oficial da Polícia da PSP abrange o pessoal pertencente às diferentes categorias de oficial de polícia da Polícia de Segurança Pública, a saber: *superintendente-chefe, superintendente, intendente, subintendente, comissário, subcomissário; inclui também aspirante e cadete-aluno remunerados*. Por seu lado, a função de Chefe de Polícia inclui *chefes principais e chefes* da Polícia de Segurança Pública. A função de Agente da PSP inclui *agentes principais, agentes e agentes provisórios remunerados*.

Na função de Oficial da GNR está incluído o pessoal pertencente às diferentes categorias da carreira de oficial da Guarda Nacional Republicana, designadamente *tenente-general, major-general, coronel, tenente-coronel, major, capitão, tenente, alferes; inclui também aspirante e aluno remunerados*. A função de Sargento e de Guarda da GNR abrange, de forma respectiva, o pessoal de todas as categorias da carreira de sargento e guarda da Guarda Nacional Republicana.

A função de Chefia Tributária inclui o pessoal das diferentes categorias da carreira de chefia tributária da Autoridade Tributária e Aduaneira. O Pessoal da Administração Tributária e Aduaneira abrange o pessoal da carreira de pessoal de administração tributária e das carreiras específicas da Direcção-Geral das Alfândegas e dos Impostos sobre o Consumo da Autoridade Tributária e Aduaneira.

Na função de Pessoal de Inspeção estão inseridos os trabalhadores da carreira especial de inspeção respeitantes à Autoridade para as Condições do Trabalho, Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, Inspeção-Geral de Finanças e Inspeção-Geral da Educação.

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo B (cont.)

A função de Investigação e Fiscalização abrange o pessoal das carreiras de investigação e fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

Na função de Diplomata são analisadas todas as categorias da carreira diplomática da Secretaria-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Na função de Bombeiro, está abrangido o Bombeiro das diferentes categorias das carreiras de bombeiro municipal e de bombeiro sapador. A função de Polícia Municipal inclui o pessoal da carreira de polícia municipal.

A função de Oficial de Justiça engloba os trabalhadores das diversas categorias da carreira de oficial de justiça.

Na Polícia Judiciária está inserido o pessoal das carreiras de investigação criminal e de apoio à investigação criminal da Polícia Judiciária.

A função de Guarda Prisional inclui os trabalhadores da carreira de guarda prisional da Direcção-Geral dos Serviços Prisionais, incluindo chefes de estabelecimento prisional.

As funções analisadas apenas existem na Administração Central, com excepção do Bombeiro e da Polícia Municipal que apenas estão reflectidas na Administração Local.

4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DO SECTOR PÚBLICO

Funções tipo C

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo C

No que respeita às funções tipo C, o quadro abaixo apresenta o número total de colaboradores que integram a amostra de Docentes, Pessoal Não Docente (administrativo e auxiliar) das entidades de Educação consideradas, assim como o número de Médicos e Enfermeiros.

Função	N.º de Colaboradores a tempo completo	% Total
Área da Educação		
Docente Ensino Superior (Universitário/ Politécnico/ Investigação)	17.545	8,2%
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário	133.243	62,0%
Assistentes técnicos, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo (AT)	11.205	5,2%
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar (AO)	38.586	18,0%
Área da Saúde		
Médico	6.561	3,1%
Enfermeiro	7.772	3,6%
Total	214.912	100,0%

Nos Docentes do Ensino Superior estão abrangidas todas as categorias da carreira especial de docente universitário (exemplos: *professor catedrático*, *professor associado*, *professor auxiliar*), as categorias da carreira especial de docente do ensino superior politécnico (exemplo: *professor coordenador principal*) e os trabalhadores da carreira de investigação científica.

Nos Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário estão incluídas todas as categorias da carreira de docente do ensino básico e secundário, incluindo directores dos estabelecimentos de ensino, bem como educadores de infância.

4. Caracterização da amostra do sector público

Funções tipo C

As funções de Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo (AT) e de Assistente Operacional, Operário, Auxiliar (AO) abrangem todos os colaboradores enquadrados, respectivamente, como AT e AO, de estabelecimentos de educação e ensino básico e secundário.

Em relação às funções analisadas na área da Saúde, a função Médico inclui os trabalhadores das diversas categorias da carreira médica (nomeadamente *assistente graduado sénior, assistente graduado, assistente e interno*). Importa, com referência aos médicos, ter presente que o presente estudo não contempla os efeitos salariais que decorrerão da revisão da carreira médica recentemente aprovada para o sector público.

A função Enfermeiro incorpora trabalhadores pertencentes à carreira de enfermagem (exemplos: *enfermeiro principal, enfermeiro*).

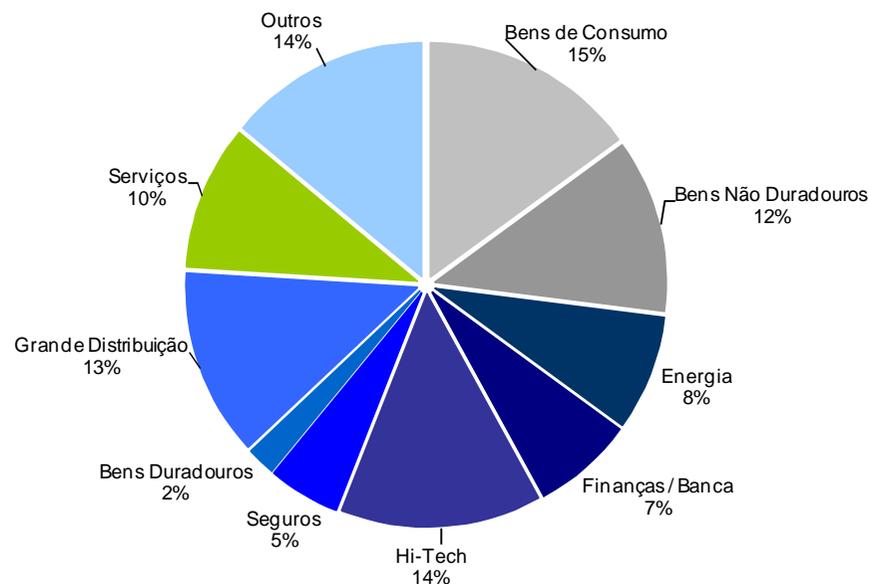
5. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DO SECTOR PRIVADO

5. Caracterização da amostra do sector privado

Estudo *Total Remuneration Survey* (TRS)

A informação utilizada neste Estudo para caracterização das funções do sector privado português tem por base o Estudo da Mercer, denominado *Total Remuneration Survey* (TRS) Portugal 2012. Este Estudo é realizado anualmente e contou, em 2012, com a participação de 289 empresas do mercado português, englobando dados referentes a 38.325 colaboradores. Os dados têm como base de referência o mês de Abril de 2012. De assinalar que este é o Estudo de remuneração de maior dimensão a nível nacional, em número de empresas e em número de colaboradores. O anexo A contém a listagem das empresas participantes no Estudo de 2012.

Como o gráfico traduz, este Estudo é caracterizado por uma grande heterogeneidade de sectores de actividade, estando representados os principais sectores do tecido económico e empresarial português.



5. Caracterização da amostra do sector privado

Estudo *Total Remuneration Survey* (TRS) (cont.)

No quadro abaixo é caracterizada a amostra do Estudo, nas várias referências estatísticas. Esta informação é relevante no sentido de escolher a referência mais adequada para a comparação a realizar com o sector público.

	Percentil 25	Mediana	Média	Percentil 75
Volume de Negócios (em Milhões de Euros)	13	30	267	91
Número de Colaboradores	30	105	654	329

Em termos globais, o volume de negócios mediano das empresas que integram o TRS de 2012 é de cerca de 30 milhões de Euros. O número de colaboradores mediano é de 105.

De acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), com referência ao ano de 2010, o volume de negócios médio da totalidade das empresas em Portugal (Grandes e PME) é de cerca de 343 mil Euros e o número de colaboradores médio é de 3,4.

Tendo em consideração que as empresas que integram o TRS não representam grande parte do tecido empresarial nacional, designadamente as PME (responsáveis por uma elevada fatia do mercado de trabalho em Portugal) considera-se mais adequada a escolha do percentil 25 para a comparação com as remunerações praticadas no sector público. Acresce que no TRS da Mercer se incluem empresas internacionais com maior propensão à prática de políticas salariais mais competitivas, o que não corresponde em regra à realidade do sector público. A escolha do percentil 25 permite corrigir este factor de distorção.

5. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DO SECTOR PRIVADO

Funções tipo A – abordagem nível 1

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo A – abordagem nível 1

Tendo em consideração a natureza e as principais responsabilidades subjacentes às funções abrangidas em cada um dos nove grupos de funções do sector público (funções tipo A – abordagem nível 1), procedeu-se à selecção de funções semelhantes que integram o TRS (processo designado por *job matching*).

O quadro seguinte sistematiza o número de funções de mercado (do Estudo TRS) e das respectivas observações (número de colaboradores), que foram utilizados como comparação para cada um dos grupos do sector público. Em termos globais, para as funções tipo A – abordagem nível 1, foram consideradas um total de 105 funções do Estudo TRS Portugal 2012.

Grupos	N.º Funções de Mercado	N.º Observações
Direcção de Topo 1.º Nível (DT1)	1	82
Direcção de Topo 2.º Nível (DT2)	1	105
Direcção Intermédia 1.º Nível (DI1)	13	585
Direcção Intermédia 2.º Nível (DI2)	23	1.939
Direcção Intermédia 3.º Nível e seguintes (DI3)	10	682
Técnico Superior (TS)	25	7.226
Informático (INF)	7	1.682
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal admin. (AT)	17	6.200
Assistente operacional, operário, auxiliar (AO)	8	2.404

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (cont.)

O quadro seguinte detalha quais as funções do sector privado seleccionadas para comparação com as funções tipo A, nomeadamente com DT1, DT2 e DI1, assim como o número de empresas e de colaboradores a que as respectivas remunerações respeitam.

Funções de mercado	N.º Entidades	Nº Observações
Direcção de Topo 1.º Nível (DT1)		
Director Geral	63	82
Direcção de Topo 2.º Nível (DT2)		
Director Unidade de Negócio	61	105
Direcção Intermédia 1.º Nível (DI1)		
Director de Relações Públicas	12	14
Director de Serviços Jurídicos	22	43
Director Financeiro	44	78
Director de Auditoria	13	23
Director de Marketing	53	93
Director de Serviço de Apoio ao Cliente	17	21
Director de Serviço ao Cliente	27	62
Director de Engenharia e Manutenção	22	53
Director de Logística	27	52
Director de Qualidade	25	40
Director de Sistemas de Informação	30	33
Director de Recursos Humanos	36	42
Director Comercial	21	31

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (cont.)

O quadro seguinte inclui as funções do sector privado utilizadas como base de comparação com o grupo D12.

Funções de mercado	N.º Entidades	N.º Observações
Direcção Intermédia 2.º Nível (D12)		
Responsável de Recursos Humanos	64	141
Supervisor de Higiene e Segurança	14	18
Responsável de Formação e Desenvolvimento	18	25
Responsável Financeiro	62	135
Responsável de Tesouraria	25	46
Responsável Departamento de Crédito e Cobranças	29	43
Responsável de Contabilidade Geral	53	99
Responsável de Auditoria	15	23
Controller Financeiro	29	64
Responsável Controlador de Gestão	28	79
Responsável Administrativo	52	91
Responsável de Sistemas de Informação	39	95
Responsável de Desenvolvimento de Rede	13	20
Responsável de Exploração e Desenvolvimento de Sistemas	33	94
Responsável de Apoio aos Utilizadores	13	22
Responsável de Marketing	62	202
Responsável de Pesquisas de Mercado	22	43
Responsável Regional de Vendas	57	210
Responsável de Serviço de Apoio ao Cliente	14	39
Responsável de Manutenção	46	219
Responsável de Logística	50	136
Responsável do Departamento de Qualidade	31	50
Responsável de Laboratório	16	45

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (cont.)

O quadro seguinte inclui as funções do sector privado utilizadas como base de comparação com o grupo DI3.

Funções de mercado	N.º Entidades	N.º Observações
Direcção Intermédia 3.º Nível e seguintes (DI3)		
Responsável Administrativo de Recursos Humanos	18	21
Supervisor de Crédito e Cobranças	19	26
Supervisor de Auditoria	15	17
Gestor de Projectos / Analista de Sistemas Sénior	24	92
Supervisor de Apoio aos Utilizadores	12	22
Responsável Local de Vendas (Area Manager)	40	128
Supervisor de Serviço ao Cliente	35	151
Supervisor de Serviço de Apoio ao Cliente	27	69
Gestor de Compras	28	65
Supervisor de Qualidade	36	91

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (cont.)

O quadro seguinte inclui as funções do sector privado utilizadas como base de comparação com o grupo de Técnicos Superiores.

Funções de mercado	N.º Entidades	N.º Observações
Técnico Superior (TS)		
Técnico de Relações Públicas	15	24
Assessor Jurídico	28	77
Advogado	25	248
Técnico de Recursos Humanos	93	325
Técnico de Higiene e Segurança	28	100
Técnico Administrativo de Recursos Humanos	35	61
Técnico de Formação e Desenvolvimento	23	58
Técnico Financeiro Generalista	43	143
Analista de Tesouraria	31	64
Técnico de Crédito e Cobranças	27	64
Técnico de Contabilidade	87	330
Auditor Interno	29	131
Controlador de Gestão	55	312
Analista Financeiro	29	140
Técnico Administrativo	46	442
Analista / Técnico de Marketing	67	354
Especialista em Comunicação	39	116
Analista de Mercado	14	49
Gestor de Produto	57	373
Técnico Comercial	92	2167
Gestor de Serviço de Apoio ao Cliente	30	206
Engenheiro de Projectos	26	118
Técnico de Produção	29	766
Técnico de Logística	52	403
Técnico de Compras	50	155

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (cont.)

O quadro seguinte inclui as funções do sector privado utilizadas como base de comparação com o grupo dos Informáticos e dos AT.

Funções de mercado	N.º Entidades	N.º Observações
Informático (INF)		
Técnico de Informática Generalista	47	189
Analista de Sistemas	59	548
Analista Programador	48	231
Programador	43	263
Técnico de Microinformática / Operações	27	98
Operador Informático	46	282
Técnico de Apoio aos Utilizadores	26	71
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal admin. (AT)		
Assistente Legal	31	101
Administrativo de Recursos Humanos	47	138
Assistente Financeiro	31	158
Caixa	31	62
Secretária	72	318
Escriturário	105	867
Assistente de Marketing	58	228
Assistente de Serviço ao Cliente	46	493
Escriturário de Serviço de Apoio ao Cliente	36	371
Técnico de Manutenção	44	578
Chefe de Equipa	28	351
Administrativo de Armazém	30	380
Técnico de Controlo de Qualidade	40	198
Assistente de Controlo de Qualidade	33	169
Técnico / Auxiliar de Laboratório	11	52
Caixa de Agência	14	447
Operador de Caixa	17	1289

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (cont.)

O quadro seguinte inclui as funções do sector privado utilizadas como base de comparação com o grupo AO.

Funções de mercado	N.º Entidades	Nº Observações
Assistente operacional, operário, auxiliar (AO)		
Empregada de Limpeza	24	68
Recepcionista/Telefonista	66	231
Motorista	39	124
Electricista - Instrumentista	24	182
Serralheiro - Mecânico	26	504
Operador de Produção	25	728
Condutor Empilhador	27	133
Técnico de Armazém / Fiel de Armazém	39	434

Importa salientar, a este propósito e ao contrário do que se verifica na Administração Pública, que as funções desta natureza são por norma residuais na maioria das empresas observadas, assumindo expressão, sobretudo, em empresas de maior pendor industrial, em que as funções de operário, mecânico e técnico de armazém ganham relevo na respectiva estrutura produtiva e na cadeia de valor interna.

5. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DO SECTOR PRIVADO

Funções tipo A – abordagem nível 2

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo A – abordagem nível 2

O quadro seguinte apresenta as funções do Estudo TRS utilizadas para comparação com as cinco funções especificadas no âmbito do grupo dos Técnicos Superiores, assim como o respectivo número de entidades e de colaboradores que integram o referido Estudo.

Funções de mercado	N.º Entidades	Nº Observações
Técnico Superior da Área Financeira		
Controlador de Gestão	55	312
Analista Financeiro	29	140
Técnico Financeiro Generalista	43	143
Analista de Tesouraria	31	64
Técnico de Contabilidade	87	330
Técnico de Crédito e Cobranças	27	64
Técnico Superior Jurista		
Assessor Jurídico	28	77
Engenheiro		
Engenheiro de Projectos	26	118
Técnico superior de formação		
Técnico de Formação e Desenvolvimento	23	58
Formador		
Técnico de Formação Técnica	18	50

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo A – abordagem nível 2

O quadro seguinte apresenta as funções do Estudo TRS utilizadas para comparação com o Técnico Informático, assim como o respectivo número de entidades e de colaboradores que integram o referido Estudo.

Funções de mercado	N.º Entidades	N.º Observações
Técnico Informático		
Analista de Sistemas	17	188
Técnico de Informática Generalista	7	36
Analista Programador	6	46
Técnico de Microinformática / Operações	5	17
Programador	12	142
Técnico de Apoio aos Utilizadores	9	23
Operador Informático	4	66

Nota: No caso desta função utilizou-se um grupo específico de empresas do Estudo TRS da Mercer, ou seja, empresas do sector IT.

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo A – abordagem nível 2

O quadro seguinte apresenta as funções do Estudo TRS utilizadas para comparação com o Assistente Legal, Assistente Administrativo, Administrativo da Área Financeira e o Administrativo de Atendimento, assim como o respectivo o número de entidades e de colaboradores que integram o referido Estudo.

Funções de mercado	N.º Entidades	N.º Observações
Assistente Legal		
Assistente Legal	31	101
Assistente Administrativo		
Escriturário	105	867
Administrativo da Área Financeira		
Caixa	31	62
Assistente Financeiro	31	158
Escriturário de Contabilidade	53	190
Escriturário de Crédito e Cobranças	42	125
Administrativo de Atendimento		
Escriturário de Serviço de Apoio ao Cliente	36	371

5. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DO SECTOR PRIVADO

Funções tipo B

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo B

As funções tipo B não estão representadas no Estudo TRS, dada a natureza eminentemente pública que as caracteriza. Neste sentido, os dados do sector privado utilizados para comparação com este grupo de funções respeitam a funções cuja avaliação IPE é igual ao resultado da avaliação de cada uma das funções tipo B do sector público, com base na metodologia Mercer IPE, como descrito no capítulo anterior.

Todas as funções incluídas no Estudo TRS da Mercer são alvo de avaliação de acordo a aplicação da metodologia IPE.

5. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DO SECTOR PRIVADO

Funções tipo C

5. Caracterização da amostra do sector privado

Funções tipo C

Nas funções tipo C, a informação de remunerações relativa ao sector privado foi disponibilizada pelo GEP (com excepção dos dados referentes ao Pessoal Não Docente - AO e AT da área da Educação, que decorrem do disposto no CCT), como mencionado. O quadro seguinte apresenta o número de colaboradores a tempo completo que integram a amostra utilizada:

Função	N.º de Colaboradores a tempo completo
Educação	
Docente Ensino Superior	1.133
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário	25.008
Assistentes técnicos, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo (AT)	-
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar (AO)	-
Saúde	
Médico	581
Enfermeiro	2.023

6. ANÁLISE COMPARATIVA DA REMUNERAÇÃO DO SECTOR PÚBLICO E DO SECTOR PRIVADO

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Pressupostos

O presente Estudo abrange a análise de duas componentes da remuneração:

- Remuneração Base (salário base) – corresponde ao total do valor ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) da remuneração de base pago aos trabalhadores a tempo completo remunerados pelo mês inteiro com carácter regular, garantido aos trabalhadores no mês de referência e correspondente ao período normal de trabalho;
- Ganho – corresponde ao total da Remuneração Base adicionado do Subsídio de Refeição, dos Suplementos Remuneratórios e das Remunerações Pagas por Trabalho Suplementar em que o:
 - Subsídio de Refeição - montante total pago aos trabalhadores a tempo completo remunerados pelo mês inteiro, em dinheiro ou em espécie que é atribuído, com carácter regular, para apoio às despesas de refeição;
 - Total de Suplementos Remuneratórios Regulares - total do valor ilíquido pago aos trabalhadores a tempo completo remunerados pelo mês inteiro de suplementos ou subsídios com carácter regular, tais como, despesas de representação, suplementos de comando e de patrulha, suplementos de risco, subsídios de alojamento e transporte, diuturnidades ou subsídios de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, subsídios de função e responsabilidade, subsídios de isenção de horário, abonos para falhas, subsídios por trabalhos penosos, perigosos ou sujos e subsídios regulares por trabalho por turnos e nocturno dentro do período normal de trabalho. Esta rubrica não inclui os montantes relativos a suplementos ou subsídios irregulares, como retroactivos, prémios de desempenho, indemnizações, pagamentos por trabalho suplementar ou extraordinário, subsídios de Natal ou férias;
 - Remunerações Pagas por Trabalho Suplementar - total do valor ilíquido pago por trabalho suplementar ou extraordinário efectuado no mês de referência aos trabalhadores a tempo completo remunerados pelo mês inteiro, quer tenha sido realizado em dias de trabalho, quer em dias de descanso ou feriados.

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Pressupostos (cont.)

O Estudo cinge-se à análise das componentes salariais atribuídas aos colaboradores ao longo do ano. Não está incluída no âmbito deste Estudo, a análise da componente de remuneração variável, nomeadamente, eventuais montantes pagos aos colaboradores em função dos resultados da avaliação do seu desempenho, nem da componente de benefícios, nomeadamente, seguros (vida, saúde, acidentes pessoais), planos de pensões, viatura, entre outros.

Neste Estudo, foi introduzido um factor de correcção nas remunerações do sector público, a fim de corresponder aos montantes anteriores à aplicação das reduções remuneratórias previstas no artigo 19.º da Lei de Orçamento de Estado de 2011, ou seja, à política salarial actual. O factor de correcção aplicado teve por base a informação constante da tabela de reduções remuneratórias, a qual prevê a aplicação de uma escala de reduções gradual para montantes remuneratórios acima de 1.500€ mensais (com um limite de 10%).

De igual forma, a fim de possibilitar uma maior comparabilidade da informação de mercado aos dados do sector público, os montantes das remunerações do sector privado apresentados no Estudo correspondem a um horário de trabalho equivalente a 35 horas semanais (com excepção das funções de Docente e Médico analisadas no âmbito das funções Tipo C).

Por último, e como anteriormente referido no Capítulo 5 aquando da caracterização da amostra do Estudo TRS da Mercer, a Referência de Mercado utilizada neste Estudo corresponde ao percentil 25 da remuneração praticada na amostra considerada para o sector privado considerado. Nas situações em que não são utilizados os elementos do TRS da Mercer, mas sim do GEP, – funções tipo C, foram utilizadas as remunerações médias.

Os dados de remuneração do sector público e do privado são mensais e o período de referência é o mês de Abril de 2012.

6. ANÁLISE COMPARATIVA DA REMUNERAÇÃO DO SECTOR PÚBLICO E DO SECTOR PRIVADO

Funções tipo A – abordagem nível 1

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (resultados)

No quadro abaixo são apresentados os valores de Remuneração Base Média Mensal e de Ganho Médio Mensal verificados em cada um dos grupos de funções do sector público analisados, segmentados por Administração Central, Regional e Local.

Grupos	Descrição	Remuneração Base Média Mensal (€)				Ganho Médio Mensal (€)			
		Global	Admin. Central	Admin. Regional	Admin. Local	Global	Admin. Central	Admin. Regional	Admin. Local
DT1	Direcção de Topo 1.º Nível	4.175	4.435	3.765	3.705	5.030	5.295	4.655	4.500
DT2	Direcção de Topo 2.º Nível	3.765	3.890	2.775	3.140	4.425	4.550	3.445	3.580
DI1	Direcção Intermédia 1.º Nível	3.125	3.215	2.930	2.990	3.610	3.750	3.385	3.350
DI2	Direcção Intermédia 2.º Nível	2.680	2.785	2.600	2.600	2.990	3.175	2.870	2.850
DI3	Direcção Intermédia 3.º Nível e seguintes	1.900	1.895	2.225	1.865	2.240	2.275	2.550	1.985
TS	Técnico Superior	1.660	1.730	1.700	1.495	1.765	1.850	1.800	1.585
INF	Informático	1.740	1.820	1.780	1.585	1.865	1.960	1.880	1.680
AT	Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal admin.	915	930	960	890	1.035	1.060	1.075	990
AO	Assistente operacional, operário, auxiliar	640	650	665	630	765	765	790	760

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (resultados)

O quadro seguinte apresenta a comparação da Remuneração Base Média Mensal praticada no sector público face à referência de mercado.

Grupos	Descrição	Remuneração Base Média Mensal (€)				Referência de Mercado (€)	Comparação com o mercado			
		Global	Admin. Central	Admin. Region	Admin. Local		Global	Admin. Central	Admin. Region	Admin. Local
DT1	Direcção de Topo 1.º Nível	4.175	4.435	3.765	3.705	6.040	69%	73%	62%	61%
DT2	Direcção de Topo 2.º Nível	3.765	3.890	2.775	3.140	3.380	111%	115%	82%	93%
DI1	Direcção Intermédia 1.º Nível	3.125	3.215	2.930	2.990	2.960	106%	109%	99%	101%
DI2	Direcção Intermédia 2.º Nível	2.680	2.785	2.600	2.600	1.905	141%	146%	136%	137%
DI3	Direcção Intermédia 3.º Nível e seguintes	1.900	1.895	2.225	1.865	1.515	125%	125%	147%	123%
TS	Técnico Superior	1.660	1.730	1.700	1.495	1.270	131%	136%	134%	118%
INF	Informático	1.740	1.820	1.780	1.585	1.175	148%	155%	151%	135%
AT	Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal admin.	915	930	960	890	855	107%	109%	112%	104%
AO	Assistente operacional, operário, auxiliar	640	650	665	630	690	93%	94%	96%	91%

Nota: As células sombreadas a vermelho assinalam as situações em que a remuneração praticada no sector público é superior à registada no sector privado (referência de mercado).

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (resultados)

Neste quadro é apresentada a comparação da Ganho Médio Mensal praticada no sector público face à referência de mercado.

Grupos	Descrição	Ganho Médio Mensal (€)				Referência de Mercado (€)	Comparação com o mercado			
		Global	Admin. Central	Admin. Region	Admin. Local		Global	Admin. Central	Admin. Region	Admin. Local
DT1	Direcção de Topo 1.º Nível	5.030	5.295	4.655	4.500	7.330	69%	72%	64%	61%
DT2	Direcção de Topo 2.º Nível	4.425	4.550	3.445	3.580	5.335	83%	85%	65%	67%
DI1	Direcção Intermédia 1.º Nível	3.610	3.750	3.385	3.350	4.200	86%	89%	81%	80%
DI2	Direcção Intermédia 2.º Nível	2.990	3.175	2.870	2.850	2.840	105%	112%	101%	100%
DI3	Direcção Intermédia 3.º Nível e seguintes	2.240	2.275	2.550	1.985	2.150	104%	106%	119%	92%
TS	Técnico Superior	1.765	1.850	1.800	1.585	1.630	108%	113%	110%	97%
INF	Informático	1.865	1.960	1.880	1.680	1.635	114%	120%	115%	103%
AT	Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal admin.	1.035	1.060	1.075	990	995	104%	107%	108%	100%
AO	Assistente operacional, operário, auxiliar	765	765	790	760	830	92%	92%	95%	92%

Nota: As células sombreadas a vermelho assinalam as situações em que a remuneração praticada no sector público é superior à registada no sector privado (referência de mercado).

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (principais conclusões)

Da análise Ganho Médio constata-se que os valores pagos na Administração Pública posicionam-se, em regra, acima dos praticados para funções semelhantes no sector privado.

Verifica-se, contudo, que as funções de gestão do sector público apresentam uma menor competitividade salarial face ao sector privado analisado, sendo esta diferença mais acentuada ao nível das funções de direcção de topo, em que o diferencial salarial pago no sector privado poderá exceder, em média, 30% o que é pago na Administração Pública.

Ao nível das funções de direcção intermédia, constata-se que o sector privado tende ainda a ser mais competitivo em termos remuneratórios que o sector público, embora com um diferencial menor e que se tende a esbater (ou mesmo a reverter) quando se desce na hierarquia e nos níveis de responsabilidade atribuídos.

Ao nível das funções técnicas (v.g. Técnico Superior e Informático) constata-se que a média salarial praticada na Administração Pública excede a que é praticada no sector privado, identificando-se um diferencial salarial que poderá ir até 14%. Esta realidade é, todavia, muito determinada pelo facto de na Administração Pública o salário estar bastante mais dependente do factor antiguidade do que no sector privado.

Relativamente ao grupo dos assistentes técnicos e demais pessoal administrativo, que é extremamente heterogéneo no sector público, verifica-se que a diferença em termos salariais face ao sector privado é reduzida, embora ainda ligeiramente favorável ao sector público.

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo A – abordagem nível 1 (principais conclusões)

Para as funções de assistentes operacionais e auxiliares, que assumem uma grande dimensão no conjunto da Administração Pública ao contrário do que, em geral, se verifica no sector privado observado (consultar quadro abaixo apresentado), constata-se que as remunerações praticadas no sector público tendem a ser ligeiramente inferiores às do privado. Importa, contudo, ter em consideração que a utilização deste tipo de trabalhadores no sector privado tende a estar associada a funções de carácter produtivo e/ou operacional e no sector público está maioritariamente associado a tarefas administrativas e/ou auxiliares, normalmente não inseridas na cadeia valor de valor funcional da organização.

No sector privado, as funções desta natureza são por norma residuais, assumindo expressão, sobretudo, em empresas de maior pendor industrial, em que as funções de operário, mecânico e técnico de armazém ganham relevo na respectiva estrutura produtiva e na cadeia de valor interna. Nestas organizações, as remunerações destes profissionais incorpora uma componente de especialização e de produtividade que não se encontra, em regra, no sector público.

Grupos	N.º Observações	
	Sector Público	Sector Privado (estudo TRS)
Direcção de Topo 1.º nível (DT1)	425	82
Direcção de Topo 2.º nível (DT2)	650	105
Direcção Intermédia 1.º nível (DI1)	2.144	585
Direcção Intermédia 2.º nível (DI2)	4.504	1.939
Direcção Intermédia 3.º nível e seguintes (DI3)	1.595	682
Técnico Superior (TS)	42.984	7.226
Informático (INF)	4.223	1.682
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo (AT)	62.588	6.200
Assistente operacional, operário, auxiliar (AO)	83.826	2.404
Total	202.939	20.905

6. ANÁLISE COMPARATIVA DA REMUNERAÇÃO DO SECTOR PÚBLICO E DO SECTOR PRIVADO

Funções tipo A – abordagem nível 2

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo A – abordagem nível 2 (resultados)

No quadro seguinte é apresentada a comparação da Remuneração Base Média Mensal (RBBM) praticada no sector público para as funções específicas seleccionadas, face à referência do sector privado:

Grupos	Descrição	Remuneração Base Média Mensal (€)				Referência de Mercado (€)	Comparação com o mercado			
		Global	Admin. Central	Admin. Region	Admin. Local		Global	Admin. Central	Admin. Region	Admin. Local
TS	Técnico Superior da Área Financeira	1.840	1.840	1.775	-	1.210	152%	152%	147%	-
	Técnico Superior Jurista	1.795	1.795	1.825	-	1.400	128%	128%	130%	-
	Engenheiro	1.800	1.810	1.740	-	1.455	124%	124%	120%	-
	Técnico superior de formação	1.865	1.865	-	-	1.190	157%	157%	-	-
	Formador	1.795	1.800	1.635	-	1.140	158%	158%	144%	-
TS	Técnico Superior	1.660	1.730	1.700	1.495	1.270	131%	136%	134%	118%
INF	Técnico Informático	2.095	2.095	2.105	-	1.155	181%	181%	182%	-
INF	Informático *	1.740	1.820	1.780	1.585	1.175	148%	155%	151%	135%
AT	Assistente Legal	990	990	1.020	-	945	105%	105%	108%	-
	Assistente Administrativo	1.000	1.000	1.020	-	905	110%	111%	113%	-
	Administrativo da Área Financeira	1.190	1.220	1.050	-	890	134%	137%	118%	-
	Administrativo de Atendimento	915	910	970	-	840	109%	108%	115%	-
AT	Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo	915	930	960	890	855	107%	109%	112%	104%

Nota: As células sombreadas a vermelho assinalam as situações em que a remuneração praticada no sector público é superior à registada no sector privado (referência de mercado).

Legenda: (*) Os valores de mercado apresentados correspondem a dados de um grupo específico de empresas do Estudo TRS da Mercer, ou seja, empresas do sector IT.

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo A – abordagem nível 2 (resultados)

O quadro apresenta a comparação do Ganho Médio Mensal (GMM) praticado no sector público para as funções específicas seleccionadas, face à referência do sector privado:

Grupos	Descrição	Ganho Médio Mensal (€)				Referência de Mercado (€)	Comparação com o mercado			
		Global	Admin. Central	Admin. Region	Admin. Local		Global	Admin. Central	Admin. Region	Admin. Local
TS	Técnico Superior da Área Financeira	1.980	1.980	1.865	-	1.500	132%	132%	124%	-
	Técnico Superior Jurista	1.890	1.890	1.950	-	2.045	92%	92%	95%	-
	Engenheiro	1.885	1.895	1.835	-	1.800	105%	105%	102%	-
	Técnico superior de formação	1.955	1.955	-	-	1.845	106%	106%	-	-
	Formador	1.875	1.880	1.715	-	1.545	121%	122%	111%	-
TS	Técnico Superior	1.765	1.850	1.800	1.585	1.630	108%	113%	110%	97%
INF	Técnico Informático	2.285	2.290	2.225	-	1.455	157%	157%	153%	-
INF	Informático *	1.865	1.960	1.880	1.680	1.635	114%	120%	115%	103%
AT	Assistente Legal	1.080	1.075	1.130	-	1.190	91%	90%	95%	-
	Assistente Administrativo	1.110	1.105	1.185	-	1.015	109%	109%	117%	-
	Administrativo da Área Financeira	1.335	1.370	1.160	-	1.040	128%	132%	112%	-
	Administrativo de Atendimento	1.010	1.000	1.095	-	985	103%	102%	111%	-
AT	Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo	1.035	1.060	1.075	990	995	104%	107%	108%	100%

Nota: As células sombreadas a vermelho assinalam as situações em que a remuneração praticada no sector público é superior à registada no sector privado (referência de mercado).

Legenda: (*) Os valores de mercado apresentados correspondem a dados de um grupo específico de empresas do Estudo TRS da Mercer, ou seja, empresas do sector IT.

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo A – abordagem nível 2 (principais conclusões)

A análise realizada para as funções específicas seleccionadas em cada um dos grupos apresenta valores de RBMM superiores aos praticados no sector privado analisado, para funções semelhantes.

Constituem excepções as funções na área jurídica (Técnico Superior Jurista e o Assistente Legal), cujos valores de GMM ficam abaixo dos valores praticados no sector privado observado.

6. ANÁLISE COMPARATIVA DA REMUNERAÇÃO DO SECTOR PÚBLICO E DO SECTOR PRIVADO

Funções tipo B

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo B (resultados)

O quadro seguinte reflecte os valores da Remuneração Base Média Mensal (RBMM) e do Ganho Médio Mensal (GMM) registados por cada uma das funções tipo B, ou seja, funções sem equivalência no sector privado e, por isso, sujeitas a avaliação para comparação com funções de idêntico “valor” no sector privado analisado.

Função	RBMM	Comparação face ao mercado	GMM	Comparação face ao mercado
Oficial (Forças Armadas)	1.780	Abaixo do mercado	2.340	Abaixo do mercado
Sargento (Forças Armadas)	1.370	Em linha com o mercado	1.795	Em linha com o mercado
Praça (Forças Armadas)	705	Em linha com o mercado	975	Acima do mercado
Oficial (PSP)	1.930	Abaixo do mercado	2.235	Abaixo do mercado
Chefe (PSP)	1.700	Acima do mercado	2.205	Acima do mercado
Agente (PSP)	1.250	Acima do mercado	1.640	Acima do mercado
Oficial (GNR)	2.415	Abaixo do mercado	2.715	Abaixo do mercado
Sargento (GNR)	1.775	Acima do mercado	2.085	Acima do mercado
Guarda (GNR)	1.200	Acima do mercado	1.470	Acima do mercado
Chefia Tributária	2.310	Em linha com o mercado	2.420	Abaixo do mercado
Pessoal da Admin. Tributária e Aduaneira	1.815	Acima do mercado	2.005	Acima do mercado
Pessoal de Inspeção	2.090	Acima do mercado	2.430	Acima do mercado
Investigação e Fiscalização do SEF	2.070	Em linha com o mercado	2.740	Em linha com o mercado
Diplomata	2.520	Abaixo do mercado	9.185	-
Bombeiro	1.005	Acima do mercado	1.510	Acima do mercado
Polícia Municipal	930	Acima do mercado	1.380	Acima do mercado
Oficial de Justiça	1.385	Acima do mercado	1.615	Acima do mercado
Polícia Judiciária	1.870	Em linha com o mercado	2.280	Abaixo do mercado
Guarda Prisional	1.015	Acima do mercado	1.815	Acima do mercado

Nota: O GMM do Diplomata não foi comparado face ao sector privado uma vez que no sector público são pagas outras componentes a esta função (ou seja, para além da remuneração base) que não têm equivalência com a informação do mercado recolhida e analisada no âmbito do TRS da Mercer.

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo B (principais conclusões)

Do conjunto das funções da Força de Segurança analisadas, a Remuneração Base Média Mensal (RBMM) dos Oficiais de Topo das Forças Armadas, da Polícia de Segurança Pública (PSP) e da Guarda Nacional República (GNR) situa-se abaixo dos valores registados por funções de igual “valor” (ou seja, com uma avaliação IPE igual) no sector privado. Esta conclusão encontra-se alinhada com o posicionamento verificado para as funções da Direcção de Topo 1.º Nível analisadas no âmbito das funções tipo A.

No que respeita às restantes funções das Forças de Segurança, as conclusões são diferentes entre as funções das Forças Armadas e a PSP e GNR. De facto, o Chefe e o Agente da PSP, assim como o Sargento e o Guarda da GNR, apresentam uma RBMM acima dos valores de funções de igual valor no sector privado analisado; os valores de remuneração registados para o Sargento e o Praça das Forças Armada situam-se próximos dos valores de mercado.

Das restantes funções âmbito de análise, a RBMM da Chefia Tributária, do Pessoal de Investigação e Fiscalização dos Serviços de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) e da Polícia Judiciária está alinhada com os valores observados para as funções de igual avaliação IPE no sector privado. Em relação ao Diplomata, a sua RBMM apresenta valores um pouco abaixo dos valores de mercado.

Todas as outras funções, nomeadamente, o Pessoal da Administração Tributária e Aduaneira, o Pessoal de Inspeção, o Bombeiro, o Polícia Municipal, o Oficial de Justiça e o Guarda Prisional, registam uma RBMM acima dos valores de mercado para funções com uma avaliação IPE igual.

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo B (principais conclusões) (cont.)

A análise do Ganho Médio Mensal (GMM) demonstra que as únicas funções que alteram o seu posicionamento face ao sector privado são as seguintes: o Praça das Forças Armada, que passa a posicionar-se ligeiramente acima de funções de igual valor no sector privado; e as funções de Chefia Tributária e da Polícia Judiciária que perdem competitividade face ao mercado com a introdução de outras componentes fixas no seu pacote de remuneração, passando a registar um GMM abaixo do observado no mercado.

6. ANÁLISE COMPARATIVA DA REMUNERAÇÃO DO SECTOR PÚBLICO E DO SECTOR PRIVADO

Funções tipo C

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo C (resultados)

O quadro seguinte apresenta a comparação da Remuneração Base Média Mensal praticada no sector público face à referência de mercado (sector privado analisado), para as funções seleccionadas nas áreas de Educação e Saúde:

Função	Remuneração Base Média Mensal (€)				Referência de Mercado (€)	Comparação com o mercado			
	Global	Admin. Central	Admin. Regiona	Admin. Local		Global	Admin. Central	Admin. Regiona	Admin. Local
Educação									
Docente Ensino Superior (Universitário/ Politécnico/ Investigação)	3.275	3.275	3.190	-	2.295	143%	143%	139%	-
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário	2.000	2.010	1.855	-	1.365	147%	147%	136%	-
Assistentes técnicos, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo (AT)	825	815	930	-	755	109%	108%	123%	-
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar (AO)	555	550	650	-	535	104%	103%	121%	-
Saúde									
Médico	3.160	3.160	3.145	-	3.350	94%	94%	94%	-
Enfermeiro	1.360	1.370	1.265	1.240	1.195	114%	115%	106%	104%

Nota: As células sombreadas a vermelho assinalam as situações em que a remuneração praticada no sector público é superior à registada no sector privado (referência de mercado).

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo C (resultados)

O quadro seguinte apresenta a comparação do Ganho Médio Mensal praticado no sector público face à referência de mercado (sector privado analisado), para as funções seleccionadas nas áreas de Educação e Saúde:

Função	Ganho Médio Mensal (€)				Referência de Mercado (€)	Comparação com o mercado			
	Global	Admin. Central	Admin. Regiona	Admin. Local		Global	Admin. Central	Admin. Regiona	Admin. Local
Educação									
Docente Ensino Superior (Universitário/ Politécnico/ Investigação)	3.375	3.375	3.270	-	2.650	127%	127%	123%	-
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário	2.095	2.105	1.980	-	1.500	140%	140%	132%	-
Assistentes técnicos, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo (AT)	910	900	1.040	-	-	-	-	-	-
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar (AO)	635	625	765	-	-	-	-	-	-
Saúde									
Médico	4.010	4.000	4.445	-	4.220	95%	95%	-	-
Enfermeiro	1.625	1.630	1.505	1.445	1.515	107%	108%	99%	95%

Nota: As células sombreadas a vermelho assinalam as situações em que a remuneração praticada no sector público é superior à registada no sector privado (referência de mercado). De notar que não foi possível obter informação relativamente aos valores de Ganho Médio Mensal praticados no sector privado para os grupos dos AT e AO do sector da educação.

6. Análise comparativa da remuneração do sector público e privado

Funções tipo C (principais conclusões)

Os valores de remuneração base média mensal (RBMM) observados nas funções públicas do sector da Educação (Pessoal Docente e Não Docente) são superiores aos registados pelas mesmas funções no sector privado analisado.

Em relação às funções analisadas no âmbito do sector da Saúde, conclui-se que a RBMM dos médicos é superior no sector privado quando comparado com os valores pagos no sector público, por oposição ao verificado para os enfermeiros, cujos valores de remuneração base são superiores no sector público. Importa, com referência aos médicos, ter presente que o presente estudo não contempla os efeitos salariais que decorrem da revisão da carreira médica recentemente aprovada para o sector público.

A atribuição de outras componentes fixas de remuneração às referidas funções mantém a tendência registada na Remuneração Base, ou seja, a maior competitividade remuneratória no sector público, com excepção também para os Médicos, cujo Ganho Médio Mensal é, também como o Salário Base Mensal, mais elevado no sector privado.

O pessoal não docente foi excluído da análise comparativa do Ganho Médio Mensal, por inexistência de informação representativa sobre esta componente, na amostra considerada.

7. RECOMENDAÇÕES

7. Recomendações

Em função dos resultados obtidos pela análise comparativa entre as remunerações do sector público e do sector privado, pode concluir-se que, regra geral, os valores pagos na Administração Pública posicionam-se acima dos praticados por funções equivalentes no sector privado.

Contudo, para as funções de topo do sector público, a conclusão é inversa, apresentando as actuais remunerações fraca competitividade quando comparadas com o sector privado.

De notar, no entanto, que o presente Estudo restringe-se à análise das componentes de remuneração que excluem benefícios (como seguros, automóvel e outros), e a remuneração variável, instrumentos críticos nos modelos de remuneração das empresas privadas para diferenciar e incentivar colaboradores com bons desempenhos e considerados chave. Não foram igualmente consideradas variáveis como a natureza do vínculo e o grau de protecção no emprego, bem como a forma de progressão na carreira, o número de dias de férias e a natureza dos regimes de protecção social aplicáveis, áreas em que podem ainda existir diferenças entre o sector público e o sector privado.

Como corolário da análise realizada no âmbito do presente Estudo, a Mercer recomenda o seguinte:

- Revisão da actual política salarial da Administração Pública com o objectivo de possibilitar uma reafecção dos recursos financeiros e promover um alinhamento gradual com as práticas remuneratórias do sector privado;
- Reflexão sobre o actual modelo de remuneração variável da Administração Pública, no sentido de equacionar a implementação de práticas mais diferenciadoras do desempenho, e que fomentem a criação de condições para atrair e reter os colaboradores considerados críticos;

7. Recomendações

- Criação de um sistema de incentivos que assegure o desenvolvimento e a manutenção do capital humano.

Importará reconhecer que a Administração Pública não é uma realidade homogênea mas composta por várias camadas sobrepostas que coexistem em distintos patamares estatutários e remuneratórios. Nesse contexto, deve questionar-se o princípio geral de que as remunerações devem ser iguais para todas as funções existentes na Administração Pública agrupadas tendencialmente em carreiras gerais.

ANEXOS

ANEXO A

INFORMAÇÃO SOBRE AS EMPRESAS PARTICIPANTES NO Estudo TOTAL
REMUNERATION SURVEY DA MERCER - PORTUGAL 2012

Anexo A

Empresas Participantes

- Accenture
- Aceglobal
- Acoreana Seguros
- ACT – Industria de Corticas
- Actavis
- Adecco
- Advancecare
- AEBT – Auto Estradas do Baixo Tejo
- AEDL – Auto Estradas do Douro Litoral
- AEP – Associacao Empresarial De
- AKI
- Alcatel-Lucent
- Alcon Cusi
- Alfa Laval
- Algeco Construcciones Modulares
- Alliance Healthcare
- Aloga
- Alstom
- Amway
- Antares – Desenvolvimento de Software
- Auchan
- Aveleda
- Avery Dennison
- AXA
- Banco do Brasil
- Banco Primus
- Barclays
- Baxter Medico Farmaceutica
- BB Food Service
- BBVA
- BBVA Finanziamento
- BES
- Bom Bocado
- Bom Momento
- Bombardier
- Bombas Grundfos
- Book It
- Bosch Termotecnologia
- BP
- Brimogal – Sociedade
- Brisa Auto Estradas
- Brisa Concessao Rodoviaria
- Brisa Engenharia e Gestao
- Brisa Inovacao e Tecnologia
- Brisa O&M
- Brisal – Auto Estradas do Litoral
- BSHP Electrodomesticos
- Caetanobus
- Caixa Banco de Investimento
- Caixa de Credito Agricola
- Caixa Geral de Depositos
- Cardif
- Carl Zeiss Vision
- Case
- Case Edinfor
- Cesce Solucoes Informaticas
- CGI
- Checkpoint Systems
- Colgate-Palmolive
- Columbia Tristar Warner
- Companhia de Seguros Allianz
- Companhia de Seguros Tranquilidade
- Confecoes Regojo Velasco
- Contactus
- Continente Ice
- Controlauto
- Corning Cable Systems
- Credito Agricola Informatica
- CTT Correios de Portugal
- Danfoss
- Danone Portugal
- Decathlon
- DHL Exel Supply Chain
- DHL Express
- DHL Freight
- DHL Global Forwarding
- Diageo Portugal
- Diaverum

Anexo A

Empresas participantes (cont.)

- Dimoda
- Discovery Sports
- Diversey – Sistemas de Higiene e Limpeza
- DuPont
- Dystar
- Eaton
- Ediclube
- EDP
- EDP Comercial
- EDP Distribuicao
- EDP Estudos e Consultoria
- EDP Gas
- EDP Imobiliaria e Participacoes
- EDP Inovacao
- EDP Internacional
- EDP Producao
- EDP Servicos
- EDP Servicos Universal
- EDP Solucoes Comerciais
- EDP Valor
- Electrolux
- EME2
- Enernova
- Ensilis
- Equador & Mendes
- Equifax
- Erich Brodheim
- Ericsson Telecomunicacoes
- ESAF – Espirito Santo Activos Financeiros
- Escritomatica
- Essilor
- Estevao Neves
- Everis
- F&C
- Fashion Division
- Fashion Park
- Faurecia Assentos de Automoveis
- Faurecia Estofagem de Assentos
- Faurecia Sistemas de Escape
- Faurecia Sistemas de Interior
- Faurecia Vouzela
- Fiat
- Fidelidade Mundial
- Fidis Retail Portugal
- Flowserve
- Fnac
- Fundacao EDP
- Galp Energia
- General Motors
- Generali – Companhia de Seguros
- Generali Nao Vida – Companhia de Seguros
- Genworth Financial
- GFI
- Globe Motors
- Grohe
- Hach Lange
- Harsco Corporation
- Henkel Iberica Portugal
- Hitachi Consulting
- Honeywell
- Honeywell (Arclasse – Servico Total Clim)
- Ibis
- IKEA
- Imperial Tobacco
- Imperio Bonanca
- Inovaprimo
- Instituto de Turismo de Portugal
- ISS Facility Services
- ITEUVE
- Javere
- Joao de Deus e Filhos
- Johnson & Johnson Portugal
- Johnson Controls Building Efficiency
- Johnson's Wax de Portugal
- JT International Portugal
- Kennametal
- Kimberly-Clark
- Kone

Anexo A

Empresas participantes (cont.)

- Konica Minolta
- Kraft Foods
- La Redoute
- Labelec
- Leica Geosystems
- Leroy Merlin
- LG Electronics
- Liberty Seguros
- Logica
- Lojas Francas de Portugal
- Loop Footwear
- L'Oreal
- Manitowoc Crane Group
- Mapfre
- Marcas do Mundo
- Mars Portugal
- Mary Kay Cosmetics
- Max Mat
- Mcall
- MDA – Moldes de Azemeis
- MDS Affinity
- MDS Auto
- MDS Consulting
- MDS Consultores
- Medtronic
- Mercedes-Benz
- Mercure
- Metlife
- Modalfa
- Modalloop
- Modelo Continente
- Modelo.Com
- Monsanto
- Movimento Viagens
- Nestle
- Nobel Biocare
- Novartis
- Novo Nordisk
- Novotel
- O&M
- Oni Communications
- Orica Mining Services
- Otis Elevadores
- Outsystems
- Parker Hannifin
- Pegop
- Pernod Ricard
- Pharmacontinente
- Philip Morris International
Tabaqueira
- Philips Portuguesa
- Pierre Fabre Dermo Cosmetique
- Pierre Fabre Medicament
- Polinsur
- PPG Industries
- Primavera – Business Software Solutions
- Procter & Gamble
- PT Comunicacoes
- PT Prime
- PT Sales
- QVB – Quinta & Vineyard Bottler
- Raso Viagens e Turismo
- Reckitt Benckiser
- Red Bull Portugal
- Refrigor SGPS
- Renault
- Revel
- Rio Forte Investments
- Rockwell Automation
- Royal Canin
- Safira
- Samsung
- Santander Gestao de Activos
- Santander Totta
- Savida
- SCA Hygiene Products
- SCS
- Serenitas – Mediacao de Seguros
- SGGH Accor Hotels

Anexo A

Empresas participantes (cont.)

- SICIT
- Siemens
- Simoldes Plasticos
- SKF
- Smiths Medical
- Sofitel
- Sogrape Distribuicao
- Sogrape Quinta do Sairrao
- Sogrape Vinhos
- Sogrape Viso
- Sonae Distribuicao
- Sonaegest
- Sonaerp Retail Properties
- Sportzone
- Sumol + Compal
- Sumol + Compal Marcas
- Syngenta Crop Protection
- Talaris
- TAP
- Tecnocom
- Tergen
- Termas Pedras Salgadas
- Tetra Pak
- The Body Shop
- The Boston Consulting Group
- The Church of Jesus Christ of Latter-day Saints
- The Fladgate Partnership
- TimWe
- Tintas Robbialac
- Tlantic
- TMN
- TNT Express Worldwide
- Todos os Dias
- Total Tim
- Transdev Mobilidade
- Tridec
- Tupperware – Artigos Domesticos
- Tupperware – Industria Lusitana de Artigos Domesticos
- UCI
- Unicre
- Unilever Jeronimo Martins
- Unisys
- UPS Europe
- Vestas
- Via Verde
- Victoria Seguros
- Vobis
- Vodafone
- Wartsila
- Wipro
- Worten
- Worthington Cylinders
- Xerox
- Zippy
- ZyEvolution

ANEXO B
INFORMAÇÃO SOBRE A MERCER

SOBRE A MERCER

20
20 ANOS
EM PORTUGAL
COM OS NOSSOS
CLIENTES
 MERCER



Grupo Marsh & McLennan



 MARSH

 OLIVER WYMAN

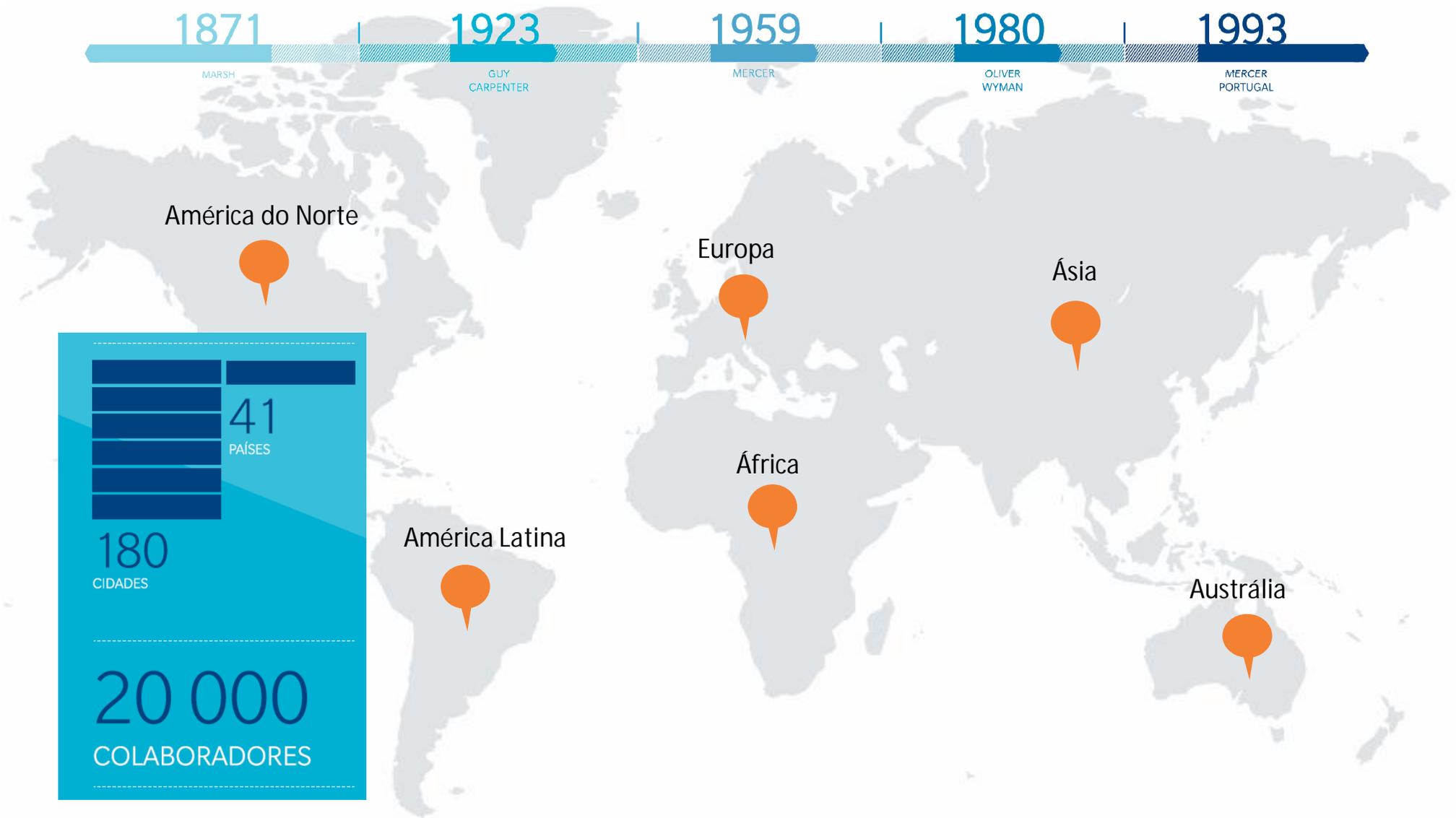
 GUY CARPENTER

 MERCER

A Mercer é líder global em serviços de consultoria nas áreas de talentos, saúde, pensões e investimentos.

Os 20.000 colaboradores da Mercer estão distribuídos por 40 países. A Mercer faz parte do grupo [Marsh & McLennan Companies](#) (NYSE: MMC), composto por empresas que procuram oferecer as melhores soluções nas áreas de Risco, Estratégia e de gestão de Recursos Humanos.

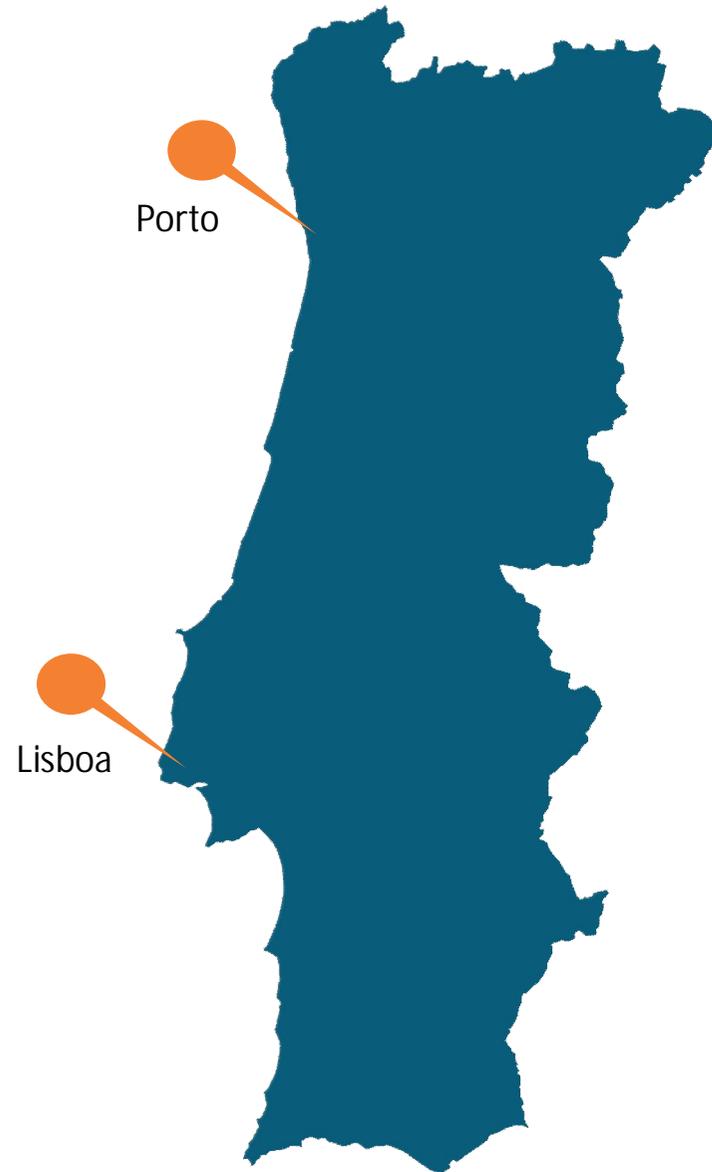
Rede Internacional Mercer



Mercer em Portugal



Em Portugal (Lisboa e Porto), a Mercer conta com uma equipa com mais de 150 profissionais que desenvolvem soluções para os desafios específicos dos seus clientes a nível local e global.



AS NOSSAS ÁREAS DE NEGÓCIO

20
20 ANOS
EM PORTUGAL
COM OS NOSSOS
CLIENTES




A Mercer é líder mundial em soluções de talento, saúde, pensões e investimentos

TALENT • HEALTH • RETIREMENT • INVESTMENTS



Apoiamos os nossos clientes no alinhamento da sua estratégia de RH com a estratégia de negócio, promovendo a adequação e compromisso das suas Pessoas, sustentados nas melhores práticas de gestão de RH. Adicionalmente, através de Estudos de mercado, oferecemos ferramentas de gestão de excelência e soluções inovadoras que ajudam os nossos clientes a otimizar o desempenho do seu negócio.



Ajudamos os nossos clientes a ganharem vantagens competitivas através de processos que permitem uma gestão de custos eficiente e otimizada dos seus programas de benefícios. As nossas soluções inovadoras de consultoria, administração e corretagem de benefícios dirigidas a organizações de todas as dimensões proporcionam aos nossos clientes uma optimização dos seus custos, do tempo e das pessoas.



Através de uma abordagem financeira à gestão de planos de pensões, analisamos os aspectos de benefícios, contabilidade, financiamento e investimento em causa, tudo isto no contexto dos objectivos da empresa e das exigências de governance. Ajudamos os nossos clientes a desenhar ou a redesenhar os seus planos de pensões e a gerir as políticas dos planos instituindo uma estrutura de governance robusta que associa as políticas aos objectivos estratégicos do negócio.



Ajudamos a responder às necessidades dos investidores institucionais, gestores de activos e wealth managers que vão desde a definição da estratégia de investimentos à implementação, passando pela selecção de prestadores (entidades gestoras e bancos de custódia), pela avaliação do risco operacional e monitorização dos investimentos. Adicionalmente apresentamos também soluções integradas de consultoria e gestão de activos, através de mandatos segregados ou de fundos de investimento.

Uma oferta única que permite implementar soluções integradas para os desafios mais complexos

TALENT



- Gestão de talento, avaliação de desempenho, clima organizacional, gestão de competências e carreiras
- Políticas de remuneração de executivos e não executivos
- Estudos de mercado de compensação e benefícios:
 - Estudo salarial de Mercado Geral - Total Compensation Portugal, Estudos salariais sectoriais - Club Surveys
- Estudos e indicadores de Mobilidade Internacional e apoio ao processo de expatriação
 - Indicadores de Mobilidade – Custo e Qualidade de Vida e Implementação de Ferramentas de Gestão de Expatriados

Apoiamos as organizações a otimizar o seu desempenho, através da gestão do talento, da implementação de uma remuneração equilibrada e competitiva e da optimização da eficiência em RH.

Uma oferta única que permite implementar soluções integradas para os desafios mais complexos

HEALTH



- Gestão de benefícios (consultoria, administração e corretagem)
- Diagnóstico, desenho e implementação de políticas de benefícios
- Desenvolvimento e administração de planos de benefícios flexíveis
- Campanhas de comunicação de benefícios e compensação total
- Gestão de prestadores, negociação e consultas de mercado
- Linha de produtos de saúde e bem-estar, programas de gestão de stress, selecção de prestadores de medicina do trabalho, acidentes pessoais, mobilidade e poupança para empresas e pessoas

Apoiamos as organizações a planear, gerir e melhorar continuamente os seus planos de benefícios e a atingir os seus objectivos, controlando os seus custos

Uma oferta única que permite implementar soluções integradas para os desafios mais complexos

RETIREMENT



- Desenho e implementação de planos de pensões de benefício definido, contribuição definida e híbridos
- Auditoria ao plano de pensões
- Contabilização de benefícios pós-reforma
- Actuário responsável
- Avaliações e certificações actuariais
- Planos de reestruturação
- *Governance* de planos de pensões

Os benefícios pós reforma representam um papel chave na captação e retenção de empregados, na manutenção de um bom clima laboral e na projecção da imagem para o exterior. Apoiamos os nossos clientes a gerir os riscos financeiros e outros riscos associados aos planos de pensões.

Uma oferta única que permite implementar soluções integradas para os desafios mais complexos

RETIREMENT SERVICE CENTRE (RSC)



- O RSC de Lisboa é um centro de serviços partilhados inserido na linha de negócio de Retirement, Risk & Finance da Mercer. Foi criado em 2006 como centro de excelência com o intuito de centralizar os serviços actuariais numa equipa focada em processos e eficiência.
- Começou com uma equipa de 7 pessoas em projectos para 3 países (Portugal, França e Itália) e, hoje, somos mais de 80 a trabalhar adicionalmente com Alemanha, Irlanda, Suécia e Reino Unido.
- Realizamos avaliações actuariais de planos de pensões e outros benefícios pós-reforma para empresas de diversos países. O trabalho consiste na determinação e contabilização do custo e provisão relativos a este tipo de benefícios oferecidos aos colaboradores, a reconhecer nas contas da empresa.

Uma oferta única que permite implementar soluções integradas para os desafios mais complexos

INVESTMENTS



- Definição de estratégias de investimento
- Estrutura de gestão e *governance*
- Selecção de gestores
- Selecção de custodiantes
- Análise de risco operacional de gestores e bancos
- Monitorização de investimentos
- Gestão de activos (soluções de implementação)

Assessoramos todos os aspectos do investimento – desde a definição estratégica, estrutura, implementação e monitorização.

Uma oferta única que permite implementar soluções integradas para os desafios mais complexos

EUROPEAN PERFORMANCE REPORTING TEAM (EPRT)



- O EPRT é uma equipa especializada inserida na linha de negócio de Investments.
- É o segundo centro de serviços partilhado criado pela Mercer Portugal.
- Actualmente, trabalha para clientes da Mercer no Reino Unido, Espanha, Portugal e Suécia.
- Elaboramos relatórios de monitorização de performance de investimentos associados a planos de pensões.
- A monitorização passa pela análise quantitativa e qualitativa dos investimentos dos nossos clientes, tanto a nível total do plano de pensões, como a nível individual dos gestores e classes de activos financeiros subjacentes.

Uma evidência das nossas competências!



Mercer (Portugal) Lda.

Soc. Comercial por Quotas - Matrícula na Cons. Reg. Com. de Lisboa e NIPC 501 192 115

Capital Social: 187.050,00€