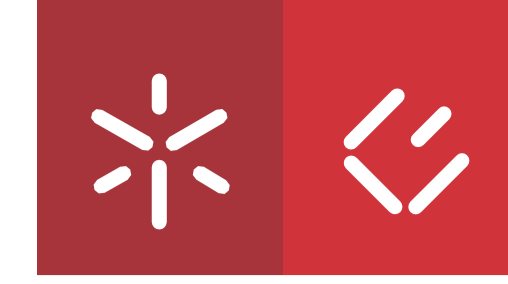




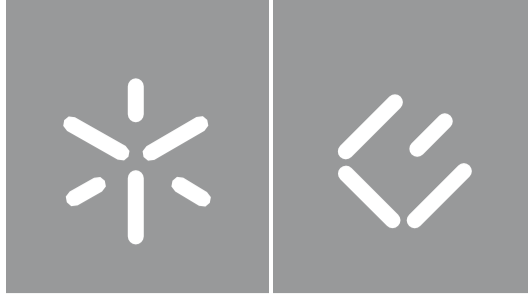
Ana Catarina Amorim Miranda

**"A participação feminina no setor bancário português"**

**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão







**Universidade do Minho**

Escola de Economia e Gestão

Ana Catarina Amorim Miranda

**"A participação feminina no setor bancário português"**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Economia Monetária, Bancária e Financeira  
Economia bancária

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Professora Doutora Natália Maria Sá Figueiredo Pimenta Monteiro**

maio de 2023

## **Direitos de autor e condições de utilização do trabalho por terceiros**

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Deste modo, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

### ***Licença concedida aos utilizadores deste trabalho***



**Atribuição-NãoComercial-SemDerivações**

**CC-BY-NC-ND**

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar, agradeço á professora doutora Natália Pimenta Monteiro pela orientação, suporte e disponibilidade que demonstrou ao longo de todo o percurso.

Aos meus pais, por apoiarem os meus sonhos e ambições e por estarem sempre presentes quando mais preciso.

Á minha irmã, pelo constante interesse e apoio durante todo o processo.

Ao meu namorado, pela força, pelo apoio incondicional e pelo incentivo que todos os dias me proporcionava e continua a proporcionar.

Á minha melhor amiga, por todas as vezes que me deu força para continuar quando eu achava que não era capaz.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos, colegas de trabalho e familiares que de certa forma fizeram parte deste percurso e me proporcionaram o apoio e o suporte necessário.

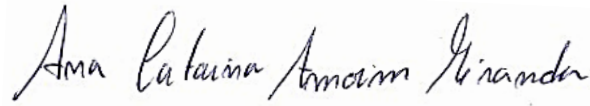
Muito obrigada.

## Declaração de Integridade

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Assinatura:

A handwritten signature in black ink, reading "Ana Catarina Amador Miranda". The signature is written in a cursive style and is placed on a light-colored rectangular background.

## Resumo

A presente dissertação analisa a participação feminina e as diferenças salariais no setor bancário português. Tem como principal objetivo aferir qual o resultado do aumento da participação da mulher na compensação salarial média de um trabalhador do setor, para uma amostra de quarenta e quatro bancos, no período 2010-2021.

A informação estatística foi recolhida do site da Associação Portuguesa de Bancos e, dispõe uma periodicidade anual. Esta associação é a principal entidade que, em Portugal, representa o sector bancário.

Utilizei uma aproximação ao salário médio, definida em função dos custos com pessoal que cada banco incorreu no período em análise. Na formulação do modelo econométrico para o estudo empírico, recorri a uma especificação similar a Zhang e Dong (2008).

Os resultados sugerem, conforme a literatura em estudo, que o salário médio aferido por um trabalhador do setor encontra-se inversamente relacionado com a participação feminina, ou seja, quanto maior for o número de mulheres a exercer uma determinada atividade profissional numa instituição bancária, menores serão os salários esperados para cada trabalhador.

Para além disso, a dimensão do banco que, na generalidade oferece um prémio salarial, no presente estudo, atribui um penalti.

Relativamente às diferenças salariais, o relatório da OIT (2021), expõe uma diminuição, ainda que pouco significativa, entre o diferencial de remuneração auferida pelas mulheres relativamente á dos homens. No entanto, interpretando os resultados obtidos no estudo empírico, os trabalhadores do sexo masculino ganham cerca de 5 vezes mais que as trabalhadoras do sexo feminino.

Palavras-chaves: Diferencial salarial, participação feminina, salário médio, setor bancário português.

## **Abstract**

This dissertation analyzes female participation and wage differences in the Portuguese banking sector. Its main objective is to assess the result of the increase in the participation of women in the average salary compensation of a worker in the sector, for a sample of forty-four banks, in the period 2010-2021.

The statistical information was collected from the Portuguese Association of Banks website and has an annual periodicity. This association is the main entity that, in Portugal, represents the banking sector.

I used an approximation to the average salary, defined as a function of the personnel costs that each bank incurred in the period under analysis. In formulating the econometric model for the empirical study, I resorted to a specification similar to Zhang and Dong (2008).

The results suggest, according to the literature under study, that the average salary measured by a worker in the sector is inversely related to female participation, that is, the greater the number of women exercising a certain professional activity in a banking institution, the lower the expected wages for each worker.

In addition, the size of the bank that generally offers a salary premium in this study awards a penalty.

With regard to the pay gap, the ILO report (2021) shows a small decrease, between the pay gap between women and men. However, interpreting the results obtained in the empirical study, male workers earn about five times more than female workers.

Keywords: Average compensation, wage gap, female participation, portuguese banking sector.



## Índice

Índice de Tabelas .....	i
Índice de gráficos .....	ii
Lista de siglas e abreviaturas .....	iii
1. Introdução .....	1
2. A discriminação de gênero: contribuições teóricas .....	3
2.1. O modelo teórico de discriminação de Gary Becker .....	3
2.2. Outras contribuições.....	4
3. O contexto português .....	7
3.1. A igualdade nas relações laborais .....	7
3.2. A diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal.....	9
3.3. O setor financeiro português .....	10
3.4. A negociação salarial e os salários no setor bancário .....	18
4. Estudo Empírico.....	20
4.1. Construção da base de dados.....	20
4.2. Especificação do modelo econométrico.....	22
4.3. Estatísticas descritivas .....	33
4.4. Resultados empíricos .....	37
4.5. Discussão de resultados .....	45
5. Conclusão.....	47
6. Bibliografia.....	49

## Índice de Tabelas

Tabela 1- Resumo da caracterização e evolução do setor financeiro.....	17
Tabela 2- Repartição da dimensão pelo critério das PME 's .....	24
Tabela 3 - Estatísticas descritivas com foco nas características dos bancos .....	33
Tabela 4 - Estatísticas descritivas com foco nas características dos trabalhadores.....	34
Tabela 5 - Estimação dos resultados pelo método dos mínimos quadrados.....	37
Tabela 6 - Estimação dos resultados pelo método de efeitos fixos .....	40
Tabela 7- Estimação do modelo 5 pelo método de efeitos aleatórios .....	42
Tabela 8- Teste Hausman fixed .....	44
Tabela 9- Lista de Bancos da Amostra - APB .....	52

## Índice de gráficos

Gráfico 1-Evolução do número de trabalhadores.....	25
Gráfico 2-Dimensão dos bancos da amostra.....	25
Gráfico 3- Distribuição geográfica das agências bancárias em 2010 .....	26
Gráfico 4 - Distribuição geográfica das agências bancárias em 2021 .....	26
Gráfico 5 - Propriedade Estrangeira vs. Doméstica.....	27
Gráfico 6 - Propriedade Pública vs. Privada .....	27
Gráfico 7- Evolução da participação feminina e masculina .....	28
Gráfico 8 - Idade dos trabalhadores.....	29
Gráfico 9- Antiguidade dos trabalhadores .....	30
Gráfico 10 - Escolarização dos trabalhadores .....	31
Gráfico 11 - Atividade desempenhada pelos trabalhadores .....	32
Gráfico 12 - Tipo de vínculo contratual .....	32
Gráfico 13 - Evolução do salário médio em 8 bancos de grande dimensão.....	35
Gráfico 14 - Evolução da participação feminina em 8 bancos de grande dimensão .....	36

## **Lista de siglas e abreviaturas**

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

AE – Acordo de Empresa

APB - Associação Portuguesa de Bancos

ATM - Automated Teller Machine

BCP - Banco Comercial Português

BES - Banco Espírito Santo, S.A

BNP - BNP Paribas – Sucursal em Portugal. S.A

BPA - Banco Português do Atlântico

BPI - Banco BPI, S.A

BPSM - Banco Pinto & Sotto Mayor

BTA - Banco Totta & Açores

CCT - Contrato Coletivo de Trabalho

CEE - Comunidade Económica Europeia

CET1 - Common Equity Tier 1

CGD - Caixa Geral de Depósitos

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CPP - Crédito Predial Português

EBF- European Banking Federation

GTDPNGM - Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher

INE - Instituto Nacional de Estatística

IPC - Índice de Preços do Consumidor

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PAEF- Programa de Assistência Económica e Financeira

PIB - Produto interno bruto

PME's - Categoria das micros, pequenas e médias empresas

POS - Point-of-Sale

SBN - Sindicato dos Bancários do Norte

## **1. Introdução**

Os fluxos de emprego dividem-se em fluxos de criação e destruição de postos de trabalho e, em fluxos de entrada e saída de trabalhadores. A sociedade vai evoluindo e transformando-se à medida que avançamos no tempo. O nível tecnológico e as necessidades da sociedade surgem e adaptam-se com a evolução. Com isto, também as relações laborais e as remunerações salariais sofrem alterações e vão se adequando às mudanças na economia.

As empresas procuram cada vez mais, trabalhadores qualificados que atendam aos seus objetivos, tendo em vista que, o individuo necessita de ter certas competências para ingressar naquele posto de trabalho. Assim pretende-se que, através do seu desenvolvimento e das suas qualificações adquiridas, atenda às necessidades básicas do seu local de trabalho, garantindo o seu lugar no mercado.

O sistema bancário português desempenha um papel crucial na economia portuguesa, relativamente a tudo o que diga respeito à utilização de moeda. No entanto, o panorama atual deste setor é marcado por graves dificuldades de financiamento, provocadas por um contexto macroeconómico adverso em termos económico financeiros, o qual afeta a atividade bancária.

Entre 1990 e 2021 assistiu-se a uma diminuição do número de bancos, em resultado das operações de fusão, aquisição/reestruturação, com o intuito de aumentar a eficiência dessas instituições e, estes processos impactaram conseqüentemente a concentração bancária.

Apesar das dificuldades sentidas, a rentabilidade dos bancos aumentou, assim como, os rácios de liquidez e solvabilidade. A evolução do setor nas últimas décadas foi marcada pelos avanços tecnológicos que contribuíram para reduzir os custos de processamento. Embora estas alterações tenham sido mais marcantes em Portugal do que na área do euro, em termos de balcões e de empregados, e tendo em conta a dimensão do setor, Portugal situa-se acima da média dos países da área do euro.

Num contexto de redução do número de trabalhadores nos anos mais recentes, o setor bancário caracteriza-se pela predominância de colaboradores com muitos anos de experiência e de idade, uma vez que, deu-se uma redução significativa na renovação dos trabalhadores do setor.

O mercado bancário português era maioritariamente representado pelo sexo masculino e, as mulheres que trabalhavam em bancos, eram contratadas para realizar tarefas específicas como, rececionistas, telefonistas, senhoras da limpeza e, auxiliares de escrita, recebendo muito aquém dos valores médios da categoria. As visões acerca do lugar e papel da mulher na sociedade,

do ponto de vista moral e do bem-estar social, bem como as questões de proteção à função biológica da maternidade, sustentavam o estatuto de submissão da mulher, as suas proibições, condicionamentos, discriminação salarial e ocupacional, etc.

Atualmente a participação feminina é significativa e, representa mais de metade dos trabalhadores do setor. Com isto, o estudo pretende em primeiro lugar analisar o efeito da participação feminina no salário médio anual, utilizando uma amostra de quarenta e quatro bancos que atuam/atuaram no mercado português no período 2010-2021.

Em Portugal o sistema bancário opera sob uma estrutura de propriedade composta por diversos níveis: bancos públicos, privados, de capital doméstico e, bancos de capital estrangeiro. Em termos de dimensão, subdivide-se os bancos em 3 categorias: grande, média e pequena dimensão. O mercado bancário português encontra-se moderadamente concentrado e, normalmente costuma haver um prémio salarial para bancos de grande dimensão.

Verificou-se um expressivo aumento da escolaridade média e, em 2021, mais de 65% dos trabalhadores apresentavam formação académica superior.

Com isto, a presente dissertação pretende responder às seguintes questões:

- Quais as principais características da mão de obra, no setor bancário português no período em análise?
- Quais as principais alterações em termos de género, escolarização, idade e antiguidade?
- Qual o efeito do aumento da participação feminina nos salários médios pagos?
- Quais são as características mais importantes das empresas e dos trabalhadores na determinação do salário na banca?
- O prémio salarial, atribuído a bancos de grande dimensão, aplica-se neste estudo?

O estudo empírico analisa as alterações no setor bancário português no período 2010-2021, no entanto, a dissertação inicia com uma contextualização teórica, abordando trabalhos e contribuições sobre o tema da discriminação, da diferenciação salarial e da igualdade nas relações laborais num contexto social, com dados e referências, de anos anteriores ao período de análise. Descrevo resumidamente as alterações ao sistema financeiro português entre 1990 e 2021. No capítulo 4 são definidos os procedimentos na construção da base de dados, o modelo econométrico, as variáveis do estudo e os resultados empíricos. No capítulo 5 tiro as conclusões do estudo e, confiro, com os valores obtidos, se existe efetivamente uma dissociação entre a participação feminina e o salário médio anual.

## 2. A discriminação de gênero: contribuições teóricas

### 2.1. O modelo teórico de discriminação de Gary Becker

Gary Stanley Becker foi um economista americano que recebeu o Prêmio Nobel de Economia em 1992. O economista aplicou teorias económicas a assuntos relacionados com o comportamento humano que, anteriormente, eram considerados do domínio exclusivo da sociologia, antropologia e criminologia.

Usando teorias da produção ao comportamento doméstico, foi capaz de formular previsões sobre o tamanho das famílias, sobre o divórcio e, sobre o papel das mulheres no local de trabalho.

A teoria de discriminação de Becker (1957) foca num contexto neoclássico definido pelas preferências em discriminar. Podem ter por base a discriminação do empregador, discriminação do empregado e discriminação do consumidor.

O modelo teórico permite que, num mercado competitivo, cada agente tenha preferências diferentes e possa agir de acordo com essas preferências para maximizar as suas utilidades. Os indivíduos são igualmente produtivos e forças competitivas tendem a eliminar diferenças salariais oriundas por ação do empregador. Nessa economia, qualquer indivíduo pode negociar produtos ou serviços com base no sexo, raça, religião e etnia.

Segundo Becker (1957) a discriminação consiste, essencialmente, em reduzir lucros, salários ou renda para manter preconceito de algum tipo.

Haja uma empresa com uma função de produção  $Y$ , e que compreende dois grupos de trabalhadores igualmente produtivos: homens,  $H$ ; e mulheres,  $M$ . A hipótese de discriminação é contemplada no modelo atendendo a função do empregador, para além do lucro operacional, de forma a incorporar um tópico que expressa o seu grau de aversão à contratação de trabalhadores do sexo feminino.

Assim, a maximização da utilidade é dada por:

$$U(\pi, H, M) = P \cdot Y(H, M) - w_H H - w_M M - d \left( \frac{M}{H} \right)$$

$d$ : coeficiente de aversão a trabalhadoras mulheres, indicando o grau de discriminação.

Quanto maior (menor) for  $d$ , maior (menor) será o emprego relativo dos homens em comparação ao das mulheres. Becker (1971) e Arrow (1973) referem que a discriminação dos



empregadores pode ser reduzida e possivelmente eliminada no longo prazo devido a forças competitivas, porque as empresas que menos discriminam contratam as mulheres com um salário mais baixo e assumem custos de produção mais reduzidos.

## **2.2. Outras contribuições**

A segregação tendo por base o género, marca de uma forma mais ou menos contínua a carreira das mulheres. O efeito “teto de vidro”, é definido por Ann Morrison e Mary von Glinow (1990) como um obstáculo subtil e “invisível”, mas, que obstrui as mulheres de alcançarem as posições de chefia e de grande responsabilidade pelo simples facto de serem mulheres, associado ao “efeito teto de vidro”, é possível identificar três perspetivas explicativas da pequena presença do género feminino na gestão. A primeira centra-se nas diferenças individuais e de socialização como justificativo para as desigualdades de género; a segunda realça as estruturas organizacionais como criador dessa desigualdade e, a terceira abordagem coloca ênfase no sistema de valores patriarcal que sustenta as culturas organizacionais e no conceito de organização “genderizada”.

### **➤ Perspetiva baseada no indivíduo:**

A fraca representação das mulheres na gestão, segundo a perspetiva individual, particularmente nas posições de chefia, pode ser descrita pelas características individuais de cada um, ou seja, em função de certos traços de personalidade, cognição, certos comportamentos e atitudes que, colocaram o sexo feminino em desvantagem relativamente ao masculino. Este pressuposto assenta na abordagem de que as mulheres e os homens são, na sua essência, seres diferentes devido a um caminho socialmente distinto.

Assim, as mulheres foram encaminhadas para assumir certas posições na sociedade, por causa dos seus traços individuais de personalidade, que poderiam implicar conflitos com os requisitos da atividade de gestão e que as impediram de desenvolver uma carreira. Efetivamente, estas caracterizar-se-iam por possuir traços de passividade, dependência e emotividade que não se adequariam à imagem do típico gestor de “sucesso”.

Deste modo, as mulheres não tinham como alcançar a igualdade pelo facto de existir um conjunto de travões ao seu desenvolvimento, em que se destaca o estereótipo sexual, onde se constata, que a caracterização do/a gestor/a de sucesso passa por um indivíduo com traços muito

parecidos ao do estereótipo masculino -independência, racionalidade, lógica, assertividade e autoafirmação.

Apesar de relevante, a perspectiva centrada no indivíduo não considera o contexto organizacional e, ignora certas situações que podem interferir e ser responsáveis pela diferença de género.

➤ **Perspetiva centrada nas situações:**

Esta perspetiva baseia-se na estrutura organizacional e o que pode contribuir para a desigualdade de género dentro das organizações. De acordo com esta abordagem, são as circunstâncias da situação, e não os traços de personalidade ou as motivações intrínsecas, que explicam o comportamento do sexo feminino na gestão.

Alguns dos aspetos mais que afetam a progressão de carreira das mulheres estão relacionados, com a dificuldade das mulheres em obter acesso às redes informais, no que diz respeito aos relacionamentos e contactos profissionais através dos quais circulam recursos essenciais para a eficiência na função e para a progressão na carreira, bem como uma série de outros benefícios, tais como a amizade e o apoio pessoal. Hermínia Ibarra (1993), refere que o acesso limitado das mulheres a estas redes produz diversas desvantagens: conhecimento limitado do que realmente se passa na organização, dificuldade na formação de alianças e coligações, o que, está associado a uma menor mobilidade profissional e a uma maior complexidade em progredir na hierarquia organizacional. Outro bloqueio estrutural trata-se das reduzidas oportunidades das mulheres em obterem orientação/colaboração de um/a mentor/a.

Temos essencialmente três fatores organizacionais críticos: primeiro temos as oportunidades de promoção associadas a uma função ou as oportunidades de formação e desenvolvimento de competências; segundo diz respeito ao poder detido no interior da organização e conseqüente capacidade de mobilização de recursos; e, por último, corresponde à proporção de indivíduos em zonas demograficamente parecidas nas posições hierárquicas mais altas da organização.

Por comparação, as mulheres estão, em desvantagem nestes três fatores: elas ocupam as posições organizacionais que conferem menos oportunidades, detêm uma menor quantidade de poder e recursos organizacionais e, por último, são a minoria nas posições de gestão de topo.

Esta perspectiva gerou bastantes críticas por considerar na sua análise unicamente as questões relacionadas com a estrutura organizacional, ignorando a importância do contexto social.

Ela assume que o(a) ator(a) social e a estrutura são independentes, o que não é verdade pois eles constituem realidades que se influenciam mutuamente.

➤ **Perspetiva assente na “genderização”:**

Eileen Green e Catherine Cassel (1996) defendem a abordagem que integra uma análise dos contextos organizacionais, do género e, que se relaciona com a cultura organizacional.

Existem quatro modos diferentes de se poder designar de “genderização” nas organizações. O primeiro refere-se às divisões de género, ou seja, segregação nas funções, nas hierarquias e, nos processos ao nível do recrutamento, seleção e planeamento de carreira. O segundo conjunto de processos divisionários abrange as representações simbólicas de masculinidade e feminilidade através de símbolos, imagens, regras, convenções e os valores que direcionam e mantêm as divisões de género. O terceiro ponto retrata os processos de interação social que dão forma às atividades da empresa. As relações sociais são um elo importante nas interações entre patrão e funcionário, entre colegas, e entre empregados/as e clientes ou, ainda, entre homens e mulheres e pessoas do mesmo género.

O último ponto fala sobre a identidade dos membros da organização enquanto pessoas “genderizadas” e, assenta na definição do trabalhador(a) “ideal”.

Apesar do sistema de gestão dos recursos humanos ser feito através da valorização do talento e mérito pessoal e, teoricamente demonstrar-se compatível com a igualdade de género, os modelos de gestão destes são por natureza “genderizados”, muitas vezes assentes na conceção do/a trabalhador/a “ideal” que, é subentendido como masculino na maioria das funções.

### **3. O contexto português**

#### **3.1. A igualdade nas relações laborais**

A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho está entre os fenómenos unanimemente apontados como os que mais têm determinado as recomposições sociais verificadas ao longo das últimas décadas em Portugal.

Podemos destacar por um lado, o desaparecimento/superação do défice de investimento em capital humano tradicionalmente diferenciado entre mão-de-obra feminina e masculina, com o reforço da presença feminina em todos os níveis do ensino e da formação profissional. Por outro lado, a ampliação da vida ativa das mulheres e a passagem para uma atividade mais contínua, com menos interrupções por questões familiares, em parte devido à robusta adesão das mulheres com filhos pequenos a atividades económicas e à grande quebra da fecundidade registada em Portugal. Falta ainda referir a sucessiva integração das mulheres em profissões das quais eram anteriormente excluídas (CITE, 2010).

As visões acerca do lugar e papel da mulher na sociedade, do ponto de vista moral e do bem-estar social, bem como as questões de proteção à função biológica da maternidade, sustentavam o estatuto de submissão da mulher, as suas proibições, condicionamentos, discriminação salarial e ocupacional, etc. Impedia-se à mulher o exercício de carreira diplomática, de magistratura judicial e de cargos de chefia em administrações locais. As professoras primárias viam o seu direito ao casamento, sujeito à autorização do Ministério da Educação Nacional. As enfermeiras e as hospedeiras de bordo estavam mesmo proibidas de o fazer.

Segundo a CITE (2010), até 1967, as mulheres casadas tinham de pedir autorização ao marido para poderem celebrar um contrato de trabalho, no entanto, mesmo depois do levantamento desta norma, na ausência de consentimento, o marido prosseguiu a poder anular a qualquer altura o seu contrato. Em 1934 foi lançado um despacho que apresentava uma alargada lista de trabalhos proibidos à mulher. Na sequência da Convenção 89 da OIT a 9 de julho de 1948, era proibido o trabalho noturno às mulheres. Eram-lhes interditos certos trabalhos na construção civil e trabalhos subterrâneos em minas. Esse despacho foi posteriormente alterado em 1973, pela Portaria 183/73, de 13 de março, proposta pelo Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher (GTDPNGM).

Foram, desde então, tomadas medidas que tiveram impacto direto no aumento da empregabilidade feminina, como a fixação do salário mínimo, do subsídio de desemprego e da licença de maternidade e outros direitos na gravidez, na maternidade e na assistência à família.

Dentre essas medidas inclui-se, na gravidez, a dispensa de trabalho, sem perda de regalias ou de remunerações, para permitir idas a consultas médicas; na maternidade dispõem de licença de parto, sem perda de tempo de serviço, de remunerações e de subsídios; na assistência aos filhos e outros dependentes, dispensa para as consultas médicas durante a gravidez, dois turnos de uma hora por dia enquanto dura a amamentação e até a criança perfazer um ano de idade, faltas até 30 dias por ano para assistência em caso de doença das crianças, ou mesmo dois anos de licença especial sem direito a vencimento.

A capacidade de assimilação/integração destas mudanças por parte da economia portuguesa era, no entanto, bastante limitada. O efeito destas políticas, acabou inevitavelmente por se traduzir na gigantesca expansão da empregabilidade feminina em Portugal.

Para além da força dos fatores socioeconómicos, sem dúvida que a atuação do Estado foi uma peça importante na evolução observada desde os finais dos anos 70. Tanto Portugal como a maioria dos governos europeus, desenvolveram com o sentido de erradicar as desigualdades que desde sempre existiram nas posições ocupadas por mulheres e homens nos mercados de trabalho, regulamentação e mecanismos específicos para a prática do princípio da igualdade.

Estas políticas foram vistas como inevitáveis decorrente do próprio processo de modernização do país. Portugal passou a ter uma “Lei da Igualdade” (Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro), trabalho desenvolvido ao longo de uma década por um grupo de mulheres dedicadas ao serviço público e à emancipação feminina, evidenciando a necessidade de adaptar o quadro jurídico-legal do país, integrando-o com a Comunidade Económica Europeia, que tinha desenvolvido duas diretivas na questão da igualdade de ambos os sexos no emprego (a 75/117/CEE de 10 de Setembro de 1975, relativa à igualdade salarial, e a 76/207/CEE de 9 de Setembro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho).

Um dos passos mais importantes foi a criação, em 20 de setembro de 1979, de um novo mecanismo legal oficial para a igualdade de mulheres e homens - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - que surgiu com uma composição tripartida, reunindo representantes do Estado e representantes dos parceiros sociais (patrões e sindicatos).

O lugar existente no sistema institucional português para uma agenda “de mulheres” foi um espaço conquistado arduamente, face à indiferença e até aversão de uma sociedade pouco sensível nas questões relativas ao estatuto das mulheres, mesmo num momento revolucionário como foi a década de 1970 (CITE, 2010).

### **3.2. A diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou em 2021, um relatório sobre as tendências da diferenciação salarial entre homens e mulheres em Portugal no decurso das últimas duas décadas.

O estudo clarifica que a intensa participação feminina no mercado de trabalho é uma marca diferenciadora de Portugal no contexto europeu. Devido ao contexto histórico de trabalhadores com baixas qualificações, os salários permaneceram relativamente baixos quando comparados com os dos restantes países da união europeia.

Segundo a OIT (2021), os setores tradicionais pouco qualificados, durante vários anos baseavam-se no salário mínimo e numa estrutura produtiva pouco modernizada. No entanto, tem-se registado em Portugal uma propensão para que os proveitos de produtividade não se reflitam em ganhos salariais, ou seja, a produtividade cresce mais acentuadamente que os salários reais, uma realidade que não é apenas visível no mercado de trabalho português.

O congelamento do salário mínimo nacional e a sua fraca atualização em termos reais, assim como, o aumento do custo de vida terá contribuído para uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

O ganho salarial médio mensal corresponde ao montante ilíquido, pago ao trabalhador, com carácter regular, por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui, o pagamento de horas remuneradas, mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas) (INE, 2023).

É importante reter do relatório da OIT (2021) que os ganhos médios das mulheres são sempre inferiores aos dos homens para o período em análise (2002-2017). Em 2002 o ganho médio mensal das mulheres correspondia em média a 77% do ganho salarial médio mensal dos homens e, em 2017, correspondia a 82%.

Deu-se uma diminuição, ainda que pouco significativa, no diferencial face ao início do período considerado.

Para a obtenção da diferença salarial entre homens e mulheres, o relatório da OIT tem em consideração um conjunto de indicadores relevantes na estrutura salarial. Entre estes indicadores encontra-se a escolarização, a idade, o regime de trabalho (completo ou parcial) e a propriedade da empresa (pública ou privada). Aplicando os ponderadores e somando as diferenças salariais entre homens e mulheres, obteve-se um único valor que se denominou de “gender pay gap” ponderado por fatores.

Os resultados exibidos confirmam que existe uma diferenciação salarial entre homens e mulheres, verificando-se que entre 2002 e 2017 o ganho médio por hora em regime de trabalho completo permaneceu entre 24% e 21%, ou seja, os homens ganham em média substancialmente mais que as mulheres.

No ano mais recente do estudo (2017), a diferença salarial entre homens e mulheres em regime de trabalho completo correspondia a 21,2%, ou seja, as mulheres ganham em média menos 21,2% comparativamente ao ganho salarial médio por hora atribuído aos trabalhadores do sexo masculino.

### **3.3. O setor financeiro português**

Nos últimos trinta anos, o sistema financeiro português desenvolveu naturalmente as suas atividades tendo, no entanto, como plano de fundo:

- I. o processo de liberalização financeira da economia portuguesa, que se instaurou com a abertura à iniciativa privada na década de 1980 e que abrangeu, entre outros aspetos, a reprivatização de grande parte do sistema, a celebração do princípio de livre estabelecimento e de prestação de serviços no espaço da União Europeia, em 1992 que, resultou na participação da economia portuguesa como parte integrante da área do euro em 1999;
- II. a evolução e progresso tecnológico a desencadear-se e, a sua crescente inserção na atividade bancária;
- III. uma crise financeira intensa que levou a um Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF) entre 2011 e 2014;
- IV. o período pós-PAEF, caracterizado por uma recuperação gradual da atividade económica e pela manutenção de uma política monetária confortante, que tem estado na base de um clima de muito baixas taxas de juro (Banco de Portugal, 2019).

Esta secção apresenta o resumo de alguns indicadores para se obter uma caracterização global do sistema financeiro português, com início no ano de 1990.

### ➤ **Dimensão do Setor**

Depois de um significativo crescimento desde 1990, o setor encontra-se num processo de ajustamento desde 2010, devido a três indicadores distintos: ativo total, número de balcões e número de trabalhadores (Banco de Portugal, 2019).

Os ativos em percentagem do PIB situaram-se sempre abaixo da média da área do euro, representavam cerca de 100% em 1990. Nos anos mais recentes, este indicador registou uma redução, passando para cerca de 204,2% em 2020, uma vez que entre 2009 e 2012, alcançou os 300% do PIB. No que respeita aos balcões e empregados e atendendo à dimensão do setor, Portugal situa-se acima dos valores médios da área do euro.

O número de balcões no território nacional mais do que duplicou na década de 90, passando de um número inferior a 2000 em 1990 para um valor em torno dos 5300 em 2000. Com a estabilização nos primeiros cinco anos do novo milénio, verificou-se um novo aumento nos anos seguintes, atingindo-se um valor máximo perto de 6500 em 2010. Desde então, e especialmente a partir de 2013, o número de balcões registou uma grande diminuição, para cerca de 3500 em 2021.

O número de funcionários é outra variável utilizada para avaliar a evolução da dimensão do setor bancário. Contrariamente ao que se evidenciou relativamente ao valor dos ativos e do número de balcões, aqui não é visível o acentuado crescimento do setor durante os anos 90. Poderá ser explicado pelo facto de o sistema já ter herdado um expressivo número de empregados dos anos anteriores (Banco de Portugal, 2019).

O número de trabalhadores do setor passou de cerca de 59 mil em 1990 para valores próximos dos 43 mil em 2021. O peso do setor no nível total de emprego tem diminuído na generalidade dos países e, esse peso, é inferior em Portugal, traduzindo a menor dimensão do setor na economia portuguesa.

### ➤ **Concentração bancária**

Desde 1990, verificou-se um acréscimo de concentração no sistema bancário português. Este aumento foi particularmente evidente em dois períodos, 1995 e 2000, em que se realizaram importantes operações de fusão e aquisição (Banco de Portugal, 2019).



Em 1995, deu-se a aquisição do Banco Português do Atlântico (BPA) pelo Banco Comercial Português (BCP). Em 2000, verificaram-se várias aquisições, nomeadamente: aquisição do Banco Pinto & Sotto Mayor (BPSM) e do Banco Mello pelo Banco Comercial Português (BCP); do Banco Totta & Açores (BTA) e do Crédito Predial Português (CPP) pelo Santander e, aquisição do Banco Chemical por parte da Caixa Geral de Depósitos (CGD).

Ao longo do período para o qual existe informação passível de ser comparável, Portugal apresenta um nível de concentração superior ao da área euro, o que poderá ser esclarecido pelo facto de os países mais pequenos tenderem a ter níveis de concentração mais elevados (Banco de Portugal, 2019).

Para os períodos posteriores a 2000 os valores apontam para a revisão de um nível de concentração perto do valor médio observado para os países da área do euro.

### ➤ **Recursos humanos**

O nível de recursos humanos sofreu sérias modificações entre 1990 e 2021. Estas alterações foram marcadas essencialmente por duas características, renovação dos trabalhadores e escolaridade média.

Num contexto de uma marcante redução do número de trabalhadores nos anos mais recentes, o setor bancário caracteriza-se pela predominância de colaboradores com muitos anos de experiência e de idade, uma vez que, deu-se uma redução significativa na renovação dos trabalhadores do setor (Banco de Portugal, 2019).

No que diz respeito às instituições pertencentes à APB, o número de trabalhadores com antiguidade superior a 15 anos de casa, mais que duplicou entre 1990 e 2021, representando no ano mais recente, aproximadamente 67% do total de trabalhadores afetos à atividade interna. Em 1990, os trabalhadores com menos de 1 ano de casa eram inexistentes. Por esta disparidade, atualmente já existe preocupação com a renovação dos colaboradores, para que, quando os mais velhos se reformarem, os mais novos tenham os conhecimentos e capacidades para trabalhar cordialmente no setor.

No mesmo sentido, em 2021, os que têm mais de 44 anos de idade representam quase 61% do total e, em 1990 cerca de 18%, enquanto, por contraste, os que tinham menos de 30 anos correspondiam a aproximadamente 18% em 1990 e, em 2021 representam cerca de 4% do total de trabalhadores afetos à atividade interna.

No entanto, verificou-se um expressivo aumento da escolaridade média. Em 2021, mais de 65% apresentavam formação académica superior, contra 18% em 1990. Ocorreu uma evolução contrária relativamente aos trabalhadores com o nível de ensino básico, passaram de cerca de 40% em 1990 para menos de 2% em 2021.

Relativamente á dualidade masculino/feminino, não existe registos divulgados até 2009. O primeiro ano que contem informação descritiva sobre a diferenciação de sexo é 2010 e, o número de trabalhadores do sexo masculino ascendia a cerca de 54% do total afetos à atividade interna, sendo os restantes 46% representativos de trabalhadoras do sexo feminino.

Em 2021 dá-se uma troca de liderança. O número de trabalhadores do sexo feminino passa a representar 51,3% dos quadros e, o número de trabalhadores do sexo masculino a 48,7% do total afetos à atividade interna.

Apesar de a participação feminina ser atualmente predominante no setor bancário português, os valores acima descritos, demonstram que existe um equilíbrio.

### ➤ **Rendibilidade**

Ao longo dos últimos 30 anos assistiu-se a uma diminuição da margem financeira do sistema bancário devido a um contexto de redução das taxas de juro e das margens de intermediação financeira, bem como de uma forte desaceleração do nível de crédito concedido. Durante vários anos isto foi sendo compensado com um aumento de outros proveitos, como as comissões, e uma redução de custos. Porém, desde 2007, e de forma mais expressiva desde 2010, observou-se uma forte diminuição dos resultados no contexto de um significativo aumento das imparidades e provisões, como consequência da crise do subprime, o qual foi parcialmente revertido nos anos mais recentes (Banco de Portugal, 2019).

A margem financeira passou de cerca de 2577 milhões de euros em 1990 para valores relativamente baixos no período durante e pós crise. Em 2021 o setor alcançou os 6129 milhões de euros de margem financeira.

No que diz respeito aos serviços prestados e comissões, em 1990, o setor registou um resultado líquido de 258 milhões de euros. Devido à crise global, as instituições financeiras tiveram de procura outras formas de adquirir rentabilidade para compensar as perdas sofridas. Para tal, apoiaram-se nas comissões que cobravam na prestação de serviços para fazer face às despesas

e, desde então, os seus valores têm aumentado, atingindo no ano de 2021 os 3057 milhões de euros.

O produto bancário é um indicador crucial, para averiguar o desempenho do setor. Em 1990 produziu-se 3102 milhões de euros de produto bancário e, em 2021, 10059 milhões. Este indicador aumentou para o triplo nas últimas três décadas.

Os valores apurados com provisões e imparidades são extremamente importantes, dado que, o risco que gera mais preocupação e que necessita de mais controlo é o risco de crédito. Em 1990, o valor registado foi -1275 milhões de euros e, em 2021, -2102 milhões de euros. No ano mais recente alcançou tais valores devido, acima de tudo, ao aparecimento da pandemia do covid-19. Durante este período, a maioria dos empregadores, ficaram impossibilitados de pagar aos seus colaboradores e, isto prejudicou tanto os indivíduos com créditos como as instituições financeiras, dado que, estes ficaram impossibilitados de poder cumprir com as suas obrigações para com as instituições, ficando em mora.

Deste modo, em 2021, o resultado líquido obtido do setor foi de cerca de 2017 Milhões. No entanto, há 30 anos, o resultado líquido da atividade do setor correspondia aos 490 milhões de euros.

### ➤ **Liquidez e Solvabilidade**

Segundo o Banco de Portugal (2019), depois de anos num grande crescimento ao nível de crédito, a crise financeira e o respetivo ajustamento da economia portuguesa, devido a maiores exigências regulatórias implícitas no acordo de Basileia III, implicaram um aumento significativo dos níveis de liquidez, que se cumpriu através de uma redução do rácio de transformação.

O rácio entre créditos e depósitos, que genericamente permite medir a liquidez, entre 1990 e 1995 manteve-se relativamente estável em torno dos 60%. Registou um aumento expressivo nos anos seguintes, atingindo o seu máximo de 150% em 2010. Desde então, na sequência do processo de ajustamento da economia, este indicador registou uma diminuição significativa e generalizada, sendo que, em 2021 este rácio correspondia a 81,1%.

Apesar de não haver registos para o indicador CET1 em 1990, este não deixa de ser importante para medir a solvabilidade do setor.

O CET1 compara o capital do banco com seus ativos ponderados pelo risco para determinar a capacidade de suportar dificuldades financeiras. Esse capital inclui capital próprio, reservas divulgadas e, lucros retidos

De encontro com as regras definidas no acordo de Basileia III, o valor mínimo de capital exigido poderá rondar os 13% quando se inclui as duas almofadas de capital, a de conservação e a contra cíclica.

Em 2021, o capital que as instituições financeiras colocaram de lado para fazer face a potenciais perdas significativas correspondia a 15,5% do capital total, ou seja, mais do que o exigido na regulação.

### ➤ **Sistema de Pagamentos**

A evolução do setor bancário nas últimas décadas foi marcada pelos avanços tecnológicos que contribuíram para reduzir os custos de processamento. Embora estas alterações tenham sido mais marcantes em Portugal do que na área do euro, em termos de balcões e de empregados, e tendo em conta a dimensão do setor, Portugal situa-se acima da média e mediana dos países da área do euro (Banco de Portugal, 2019).

Verificou-se um forte aumento do número de Caixas Automáticas (Automated Teller Machine - ATM) e de Terminais de Pagamento Automático (Point-of-Sale - POS). O número de ATM passou de cerca de 800 em 1990 para 13.597 mil em 2021. No entanto, este número tem reduzido, uma vez que, o número de balcões tradicionais, tem vindo a diminuir.

Em termos per capita, Portugal, juntamente com a Áustria, era o país da área do euro com maior número de ATM em 2018 (Banco de Portugal, 2019).

O aumento de POS foi substancial, e essa tendência não se terá ainda esgotado como no caso dos ATM. Em Portugal, verificou-se sempre um aumento do número de POS, com exceção dos anos de 2011, 2012 e 2013, em que os efeitos da crise poderão ter-se feito sentir no número de estabelecimentos comerciais. Em 2021, existiam ativos cerca de 389,3 mil terminais de pagamento.

A ascendente disponibilização de ATM e POS, bem como de outros instrumentos desenvolvidos tecnologicamente, permitiram a utilização de dispositivos de pagamento cada vez mais eletrónicos, potencialmente menos onerosos e que permitem a realização de operações à distância.

O peso dos cheques no valor total dos pagamentos reduziu significativamente, passando de perto de 80% em 2001 para menos de 20% em 2018. Pelo contrário, verificou-se um aumento da importância relativa das transferências, uma vez que, atualmente, a generalidade dos pagamentos entre empresas ou das empresas aos seus colaboradores é feita através destas transferências.

No mesmo sentido, as operações baseadas em cartão (realizadas em ATM, POS ou homebanking) registaram igualmente um significativo crescimento representando cerca de 80% do total de operações.

Evidencia-se ainda a diminuição do peso dos levantamentos em detrimento da crescente importância do nível de compras, reflexo da substituição do numerário por cartões de pagamento.

Também o homebanking registou um crescimento assinalável, passando de 38,1% em 2010 para 64,2% dos utilizadores de internet em 2021.

As contas à ordem com acesso à internet representavam 69,9% do total de contas.

Porém, as estatísticas disponíveis sugerem existir uma maior apetência dos portugueses para o uso de cartões de pagamento. Cerca de 25,5% das compras efetuadas foram realizadas com tecnologia contactless. As compras online cresceram 51,8% de 2020 para 2021.

Na página seguinte apresento a tabela 1 com o resumo do setor financeiro português entre 1990 e 2021, relativamente aos tópicos abordados anteriormente.

Tabela 1- Resumo da caracterização e evolução do setor financeiro

	1990	2021
<b>DIMENSÃO DO SETOR</b>		
Nº DE INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS	Cerca de 35	145
PESO RELATIVO DOS ATIVOS NO PIB	100%	204,2%
Nº DE BALCÕES	1975	3529
Nº DE COLABORADORES	59162 internos	37759 internos
CONCENTRAÇÃO	baixa concentração	moderadamente concentrado
<b>RECURSOS HUMANOS</b>		
<u>SEXO</u>		
FEMININO	*46%	51,3%
MASCULINO	*54%	48,7%
<u>ANTIGUIDADE</u>		
< 1 ANO	0 %	≈ 7%
1 A 5 ANOS	≈ 18%	≈12%
6 A 10 ANOS	≈ 22%	≈5%
11 A 15 ANOS	≈ 40%	≈18%
> 15 ANOS	≈ 20%	≈58%
<u>INTERVALO ETÁRIO</u>		
< 30 ANOS	≈ 18%	≈4%
30 A 44 ANOS	≈ 45%	≈35%
> 44 ANOS	≈ 37%	≈61%
<u>NÍVEL DE EDUCAÇÃO</u>		
ENSINO BÁSICO	≈ 40%	≈2%
ENSINO SECUNDÁRIO	≈ 42%	≈33%
ENSINO SUPERIOR	≈ 18%	≈65%
<b>RENDIBILIDADE</b>		
MARGEM FINANCEIRA	2577 Milhões	6129 Milhões
SERVIÇOS E COMISSÕES	258 Milhões	3057 Milhões
PRODUTO BANCÁRIO	3102 Milhões	10059 Milhões
PROVISÕES E IMPARIDADES	-1275 Milhões	- 2102 Milhões
RESULTADOS LÍQUIDOS	490 Milhões	2017 Milhões
<b>LIQUIDEZ E SOLVABILIDADE</b>		
RÁCIO DE TRANSFORMAÇÃO	≈ 60%	81,1%
CET1	-	15,5%
<b>SISTEMA DE PAGAMENTOS</b>		
Nº DE ATM ´S	800	13.597
Nº DE POS ´S	-	389.3
UTILIZADORES HOMEBANKING	*38,1%	64,2%

\*Dados relativos a 2010

Fonte: Banco de Portugal: séries longas do setor bancário português (1990); APB (2010; 2021)

### **3.4. A negociação salarial e os salários no setor bancário**

Em geral, em Portugal existem quatro formas diferentes de negociar a retribuição salarial:

- Acordo de Empresa (AE) – negociação estabelecida entre uma empresa e um ou mais sindicatos.
- Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) – negociação estabelecida entre os próprios bancos e os sindicatos.
- Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) – negociação estabelecida entre uma associação que representa os bancos e os sindicatos.
- Regime Mandatário – quando não existe um órgão de decisão, o próprio governo é que toma as decisões.

Todas estas formas de negociação pretendem estipular condições de trabalho mais vantajosas através do debate sobre remunerações, promoções, restrições ao despedimento, entre outras (Gonçalves, 2013).

No período analisado por Monteiro (2009), apenas existia um tipo de negociação, o ACT.

Atualmente, para o setor bancário, existem apenas dois acordos, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e o Acordo de Empresa (AE).

Segundo o SBN (2023) os salários no sector bancário, são atribuídos por níveis, geralmente do nível 1 ao 18, em função da atividade que desempenham.

Estes 18 níveis decompõem-se em quatro grupos:

- I. Integra os trabalhadores os que exercem as atividades principais das instituições de crédito - funções comerciais e administrativas - e aquelas que careçam de uma elevada qualificação técnico-científica (nível 4 a 9).
- II. Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária (nível 3 a 5).
- III. Integra os que exercem funções de apoio e os não qualificados das funções presentes no Grupo II, assim como os que pratiquem tarefas auxiliares, com exclusão das englobadas no Grupo IV (nível 2 a 4).
- IV. Representa os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas (nível 1 e 2).

O estudo realizado por Monteiro (2009), analisa no setor bancário português, as mudanças nos contratos sindicais e na estrutura salarial durante e após a entrada de reformas regulamentares-desregulamentação e privatização.

Chegou à conclusão que, apesar de ter ocorrido uma ligeira erosão salarial, os trabalhadores bancários puderam ainda beneficiar de um prémio salarial no período de 1985–2000, provavelmente refletindo o aumento da rendibilidade e produtividade no trabalho. Conseguiu, também, mostrar que alguns grupos específicos usufruíram, relativamente mais deste aumento, que outros, ou seja, os menos qualificados e os trabalhadores do sexo masculino ganharam mais com estas reformas regulamentares.

Monteiro (2009) formulou tabelas descritivas relativamente a certos atributos individuais dos trabalhadores do setor bancário, comparativamente com o setor não bancário. Do exposto, é possível referir que os trabalhadores do setor bancário, ganham ligeiramente mais que os do setor não bancário. A idade e antiguidade realçam que estes tipicamente experienciam carreiras mais longas numa mesma empresa comparativamente com o resto da indústria. Os dados demonstram que existem diferenças em termos de género na composição da força de trabalho. O setor bancário, nos períodos em análise, é dominado maioritariamente por homens.

Passando para os resultados empíricos, Monteiro (2009) explora a variação relativa no prémio/ hora no setor bancário, desde 1985 a 2000, repartido por sexo e pela propriedade (privada, pública ou estrangeira).

Interpretando os dados, o prémio salarial/hora em bancos privados diminuiu substancialmente, devido à privatização de várias instituições bancárias. Nos mesmos períodos, devido ao aumento da competitividade no setor, deu-se uma redução significativa na variação salarial das empresas estrangeiras.

Com o passar dos anos, a variação tende a convergir entre grupos de propriedade diferentes, devido ao sistema de negociação existente no setor - ACT.

Relativamente á participação masculina, a variação do prémio salarial de um trabalhador do sexo masculino passou de aproximadamente 0.25 no período 1985-1989 para 0.43 em 1998-2000 enquanto, a variação da participação feminina passou de 0.22 para 0.36. Conseguimos identificar que os homens usufruíram de um prémio salarial cerca do dobro do sentido pelas mulheres entre 1985 e 2000.

Os resultados da estimação de Monteiro (2009) não suportam as implicações do modelo teórico de Gary Becker, uma vez que, a discriminação torna-se mais cara de manter em mercados competitivos, a diferença salarial entre homens e mulheres deve ser, gradualmente, eliminada.



## **4. Estudo Empírico**

O presente capítulo tem por base a realização de um estudo empírico desenvolvido para responder à questão principal desta dissertação: A participação feminina proporciona um efeito negativo na estimação do salário médio anual?

Na primeira parte deste tópico explico todo o processo de construção da base de dados. Em seguida, é especificado o modelo base do estudo e, através deste modelo foram estruturados sete modelos econométricos distintos. Encontra-se espelhada nesta secção a variável dependente e as respetivas variáveis independentes do estudo, organizadas por características inerentes aos bancos ou características dos trabalhadores.

Na terceira secção são apresentadas duas tabelas com algumas estatísticas descritivas das variáveis em estudo, assim como, uma análise ao salário médio é à evolução da participação feminina em 8 bancos de grande dimensão.

De seguida são apresentados os resultados empíricos dos sete modelos utilizando o método dos mínimos quadrados. Este método assume a premissa de que todas as observações são tratadas como não correlacionadas para os indivíduos (bancos) e, desconsidera as dimensões de tempo e espaço combinados. Deste modo foram posteriormente apurados os resultados para as sete especificações utilizando o método de efeitos fixos.

Após escolha do modelo mais adequado quanto ao ajustamento, serão exibidos os seus resultados utilizando o método de efeitos aleatórios, para posteriormente ser aplicado o teste de Hausman testando qual o método mais adequado na estimação do salário médio anual de um trabalhador do setor (efeitos fixos ou efeitos aleatórios).

### **4.1. Construção da base de dados**

Os dados foram recolhidos do site da Associação Portuguesa de Bancos (APB).

Esta associação é a principal entidade que, em Portugal, representa o sector bancário, uma vez que, os seus 24 associados constituem mais de 90% do ativo do sistema bancário português.

A adesão à APB é voluntária e não dispõe, de poderes públicos delegados. A sua atuação decorre exclusivamente dos poderes que lhe são confiados pelos Associados.

A APB faz parte da Federação Bancária Europeia (European Banking Federation-EBF), que agrega 32 associações bancárias nacionais e que, no seu conjunto, representam cerca de 3.500 bancos na Europa (APB, Associação Portuguesa de Bancos, 2023).

Os dados retidos surgem na área de publicações estatísticas da APB.

Da secção respetiva aos recursos humanos, foram reunidos dados desde 2010 até 2021, respeitantes a:

- Número total de trabalhadores
- Tipo de atividade desenvolvida
- Tipo de Vínculo Contratual
- Faixa Etária
- Antiguidade
- Habilitações Literárias
- Género

No segmento de balcões, foram selecionados os dados correspondentes ao número de balcões desde 2010 a 2021.

No que diz respeito à demonstração de resultados, foi recolhido, desde 2010 a 2021, o custo total com pessoal em milhares de euros, para calcular o custo médio de um trabalhador. Estes dados dispõem de uma periodicidade anual e caráter individual por instituição bancária.

Primeiramente, elaborei quatro bases de dados para cada subdivisão, cada base encontrava-se ordenada por folhas de periodicidade anual. Depois da agregação, procedi ao ajuste dos diferentes dados das quatro secções numa única base de dados, ordenada por banco e por ano.

Foi necessário realizar recortes e verificar que a informação disposta coincidia, uma vez que, para certas entidades bancárias não se disponha de toda a informação necessária e porque, de ano para ano, as designações das instituições alteravam-se, devido à ocorrência de aquisições e fusões ao longo dos anos.

Realizei uma pesquisa às plataformas digitais das instituições financeiras para as caracterizar individualmente como estrangeiras ou domésticas, públicas ou privadas.

Para as definir quanto à sua dimensão, baseei-me na categoria das PME's relativamente ao número total de trabalhadores por banco por ano.

## 4.2. Especificação do modelo econométrico

O principal objetivo desta dissertação, é testar qual o impacto da participação feminina na estimação do salário médio anual por banco no setor bancário.

Recorrendo a uma especificação similar a Zhang e Dong (2008), formulei sete versões distintas com o intuito de averiguar o efeito de certas variáveis na participação feminina e no salário médio.

Pretendo estimar o salário médio utilizando tanto variáveis representativas das características dos bancos como, variáveis das características dos trabalhadores. Assim sendo, o modelo econométrico que serviu de base para a realização do estudo encontra-se espelhado da seguinte forma:

$$\text{Salário}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Participação}_{feminina}_{it} + \beta_2 \cdot \text{Cbancos}_{it} + \beta_3 \cdot \text{Ctrabalhadores}_{it} + \theta_t + \epsilon_{it}$$

Em que:

*Salário<sub>it</sub>* – corresponde ao logaritmo do salário médio anual por banco, obtido pelo custo médio real em euros de um trabalhador do banco i, no ano t.

*Participação<sub>feminina</sub><sub>it</sub>* – representa a participação feminina em termos percentuais, em função do número total de trabalhadores do banco i, no ano t.

*Cbancos<sub>it</sub>* – é o vetor que engloba as características representativas dos bancos em estudo, por banco i, no ano t. Este vetor engloba a propriedade (pública ou privada, estrangeira ou doméstica) e, a dimensão do banco, que pode ser medida em função do número total de trabalhadores ou em função do número de balcões.

*Ctrabalhadores<sub>it</sub>* – é o vetor que engloba as características representativas dos trabalhadores, por banco i, no ano t. Consta no vetor o tipo de atividade que exercem (comercial ou outra), o tipo de vínculo contratual (efetivo ou a prazo), a idade do trabalhador dividida em três grupos etários (até 30 anos de idades, de 30 a 44 anos e mais de 45 anos), a antiguidade repartida

em quatro grupos (até 1 ano, de 1 a 5 anos, de 6 a 15 anos e mais de 15 anos) e, a escolarização (ensino básico, secundário ou superior).

$\beta_k$  – são os parâmetros dos modelos, sendo  $\beta_0$  a interseção.

$\theta_t$  – efeitos fixos de tempo, comuns a todas as entidades financeiras.

$\epsilon_{it}$  – termo de perturbação do banco  $i$ , no ano  $t$ .

No estudo, utilizou-se o modelo de dados em painel estático. Este modelo pode ser estimado mediante três especificações: método dos mínimos quadrados, efeitos fixos e efeitos aleatórios.

Utilizamos o estimador de efeitos fixos quando a hipótese de que os coeficientes  $\beta_k$  são não correlacionados com os erros  $\epsilon_{it}$  não é válida. Qualquer variável explicativa constante no tempo é eliminada da análise.

O estimador de efeitos aleatórios pressupõe que os coeficientes  $\beta_k$  são termos aleatórios e não correlacionados com os erros  $\epsilon_{it}$ .

### ➤ **Variável Dependente**

A variável dependente do modelo econométrico tem de corresponder com o propósito do estudo e, assim sendo, essa variável corresponde a uma aproximação ao salário médio, obtido através do cálculo do custo médio por banco por ano.

A variável em estudo é efetivamente o custo médio de um trabalhador por banco e por ano, no entanto, para simplificação será apelida de “salário médio”.

### **Salário médio**

Corresponde à despesa que instituição tem anualmente com o trabalhador por exercer certa atividade profissional.

$$\text{Custo médio} = \frac{\text{Custos com pessoal}}{\text{Total de trabalhadores}}$$

Os valores obtidos apresentam-se em milhares de euros. Foi-lhes imputada a respetiva variação em termos reais, através do IPC (Índice de Preços do Consumidor), tendo como ano base 2021. Esta variável, foi posteriormente transformada na sua função logaritmo, para a estimação dos modelos econométricos.

## ➤ **Variáveis Independentes**

Existe uma combinação de fatores que determinam o valor dos salários nos diversos setores de atividade e funções exercidas. Nesse conjunto de variáveis, encontram-se características respetivas às entidades empregadoras como características relativas aos seus trabalhadores.

### **I. Características dos bancos**

#### **Dimensão**

Um critério para a explicação do salário médio de um funcionário é a dimensão do banco, uma vez que, ela influencia diretamente a capacidade que a instituição financeira tem em pagar aos seus colaboradores.

Para definir a dimensão para cada banco, foi tido em consideração o número total de trabalhadores por ano, utilizando o critério de repartição das PME's.

Essa repartição traduz-se da seguinte forma:

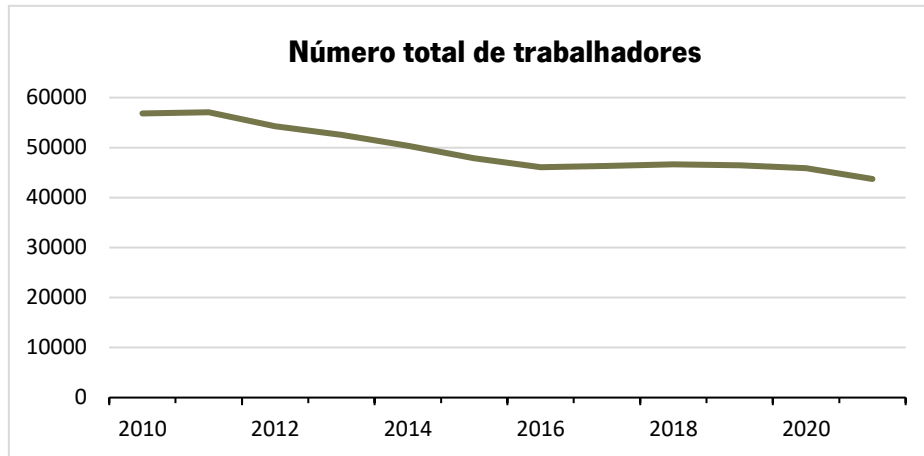
*Tabela 2- Repartição da dimensão pelo critério das PME's*

<b>Pequena Dimensão</b>	<b>Média Dimensão</b>	<b>Grande Dimensão</b>
Menos de 50	Entre 50 e 250	Mais de 250

Fonte: Instituto Nacional de Estatística (INE)

O setor bancário tem sofrido muitas reestruturações e, isso teve impacto significativo no número de trabalhadores do setor. O gráfico 1 reporta a queda no número de trabalhadores do setor na amostra em questão.

Gráfico 1 - Evolução do número de trabalhadores

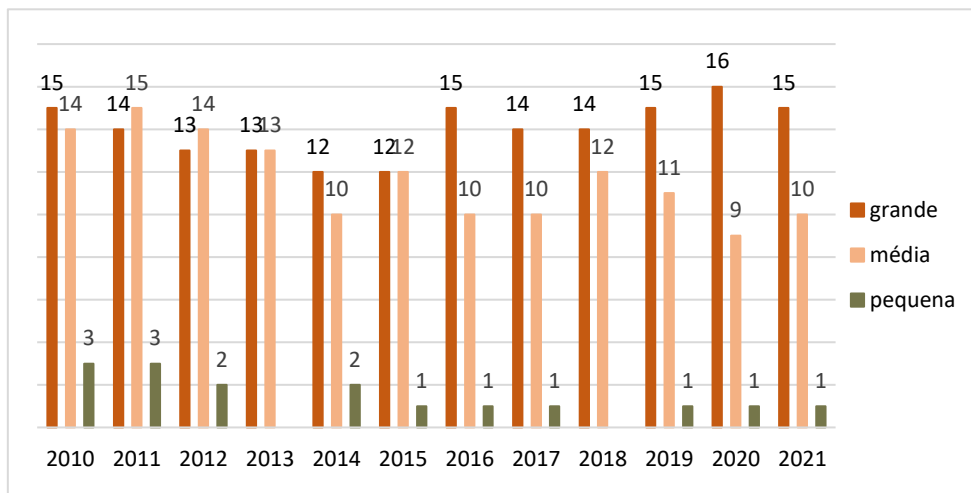


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da APB

De 2010 para 2021, deu-se uma redução em cerca de treze mil trabalhadores no total de trabalhadores dos quarenta e quatro bancos em estudo.

O gráfico 2 espelha a evolução da dimensão dos diferentes bancos. Esta classificação pode alterar-se de ano para ano, visto que, depende do número total de trabalhadores.

Gráfico 2 - Dimensão dos bancos da amostra



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da APB

O setor é gerido maioritariamente por entidades de grande e média dimensão, uma vez que, os bancos mais pequenos não são significativos no mercado.

## Balcões

É possível também medir a dimensão de um banco através do número de agências bancárias no país. O setor depois dos choques que sofreu, foi obrigado a reestruturar-se e a tomar as medidas necessárias para garantir a sua sobrevivência. Dentro destas medidas incluíam-se o despedimento coletivo e o fecho de balcões.

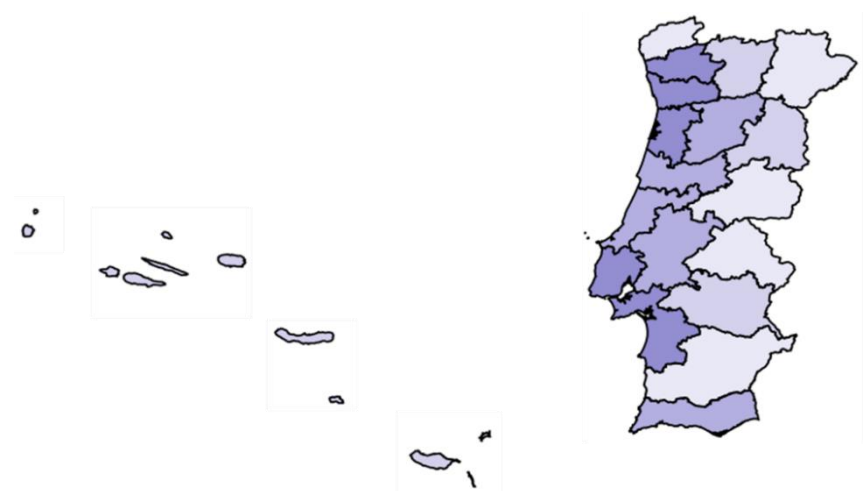
Os gráficos apresentam um esquema de cor. Deste modo, quanto maior for o número de balcões no distrito, mais forte é a cor comparativamente aos restantes distritos.

*Gráfico 3 - Distribuição geográfica das agências bancárias em 2010*



De 2010 a 2021, o número de balcões em Portugal continental diminuiu consideravelmente. Como podemos ver, os distritos que em 2010 continham uma maior concentração de agências bancárias são os mesmos em 2021. Podemos evidenciar uma tendência decrescente do litoral para o interior, uma vez que, encontram-se mais balcões no litoral que no interior.

*Gráfico 4 - Distribuição geográfica das agências bancárias em 2021*

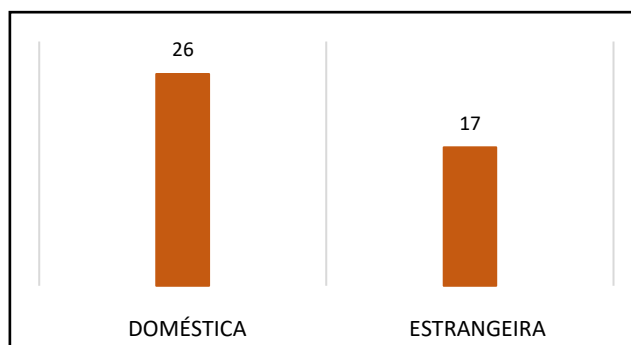


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da APB

## Propriedade Estrangeira vs. Doméstica

Com o desaparecimento de bancos, com o surgimento de novas instituições e, com as alterações nas estruturas acionistas, a presença estrangeira no sistema financeiro nacional tornou-se cada vez mais forte.

Gráfico 5 - Propriedade Estrangeira vs. Doméstica



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da APB

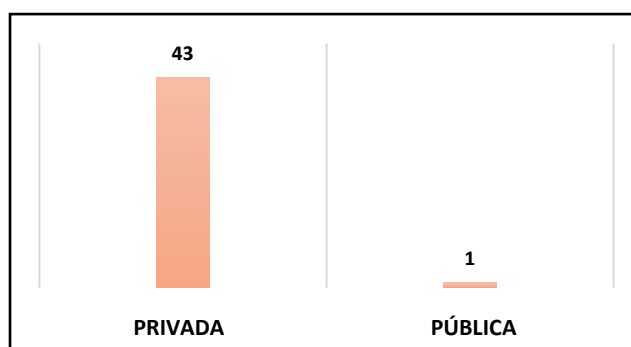
Segundo o gráfico 5 o setor bancário é predominantemente gerido por entidades nacionais, uma vez que, 26 dos 44 bancos em estudo têm propriedade doméstica.

No entanto, prevê-se que os bancos estrangeiros tenham mais capacidade para oferecer maiores retribuições aos seus trabalhadores.

## Propriedade Pública vs. Privada

Os bancos de propriedade privada podem ser definidos como instituições em que a maioria das ações são propriedade de detentores de capital privado, enquanto nos bancos públicos, a grande parte das ações é considerada propriedade do estado.

Gráfico 6 - Propriedade Pública vs. Privada



Fonte: Elaboração própria em função dos dados provenientes da APB



Uma das grandes características do setor bancário português é a sua privatização. Atualmente em Portugal, apenas existe um banco de propriedade pública, a CGD.

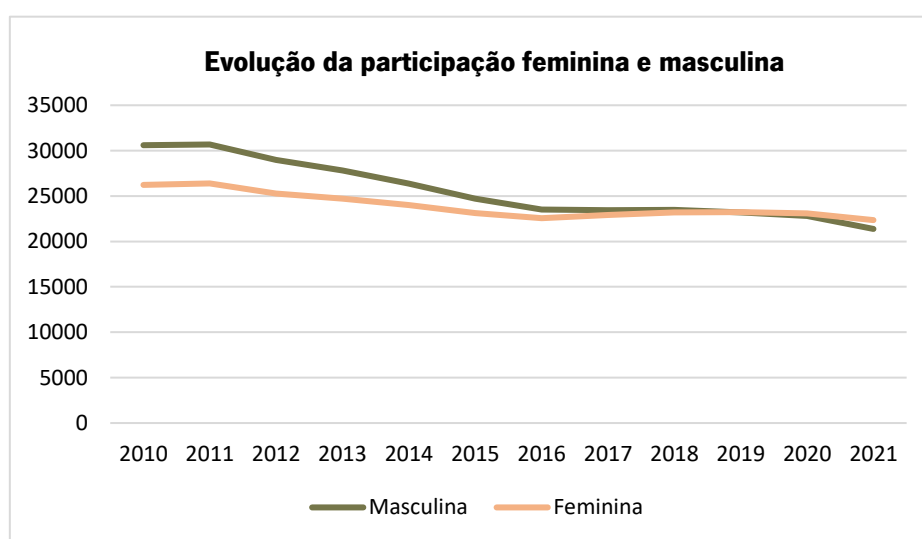
## II. Características dos trabalhadores

### Participação feminina vs. masculina

O objetivo do estudo é identificar qual o impacto da participação feminina na componente salarial. Para além disso, pretende-se verificar se existe algum diferencial entre os salários aferido por os indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino.

Segundo o Banco de Portugal (2019), o setor bancário português era reconhecido há muitos anos por deter na totalidade ou maioritariamente trabalhadores do sexo masculino. No entanto, com o decorrer dos anos, a participação feminina tem crescido significativamente.

Gráfico 7 - Evolução da participação feminina e masculina na amostra



Fonte: Elaboração própria em função dos dados disponibilizados pela APB

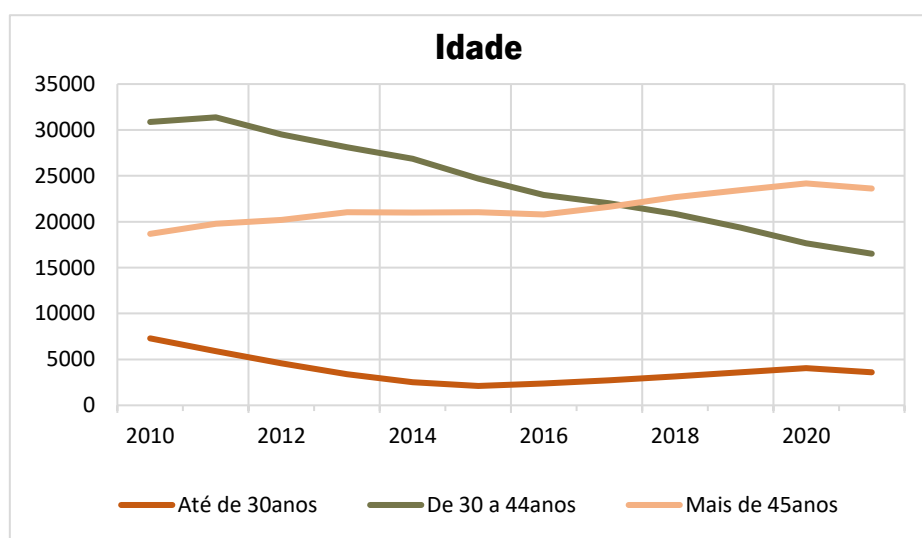
A APB apenas disponibiliza informação sobre esta categoria a partir de 2010, uma vez que, esta temática não era muito discutida nos anos anteriores. Como podemos evidenciar, a participação feminina é cada vez mais significativa e, em 2021 o sexo feminino já representava mais de metade dos trabalhadores do setor.

## Idade

Para o mundo do trabalho, a idade de um trabalhador é uma característica extremamente importante, uma vez que, as empresas procuram indivíduos com conhecimentos prévios na área e, para tal, procuram por trabalhadores com anos de experiência.

Durante muitos anos, não houve necessidade de renovação do pessoal, deste modo o grupo etário predominante corresponde aos trabalhadores com mais de 45 anos de idade.

Gráfico 8 - Idade dos trabalhadores da amostra



Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pela APB

O gráfico 8, relaciona o número de trabalhadores do setor bancário com o grupo etário em qual os mesmos se enquadram.

O grupo etário menos significativo corresponde aos indivíduos com menos de 30 anos. Além de já ser o menos predominante, ao longo dos anos, o número de trabalhadores neste grupo tem diminuído. Isto deve-se ao envelhecimento dos já trabalhadores e, à não captação de novos.

Assim como o grupo etário com menos de 30 anos, também o grupo dos 30 aos 44 anos de idade, que outrora era o mais significativo, sofreu uma diminuição no número de trabalhadores, em consequência do envelhecimento dos trabalhadores.

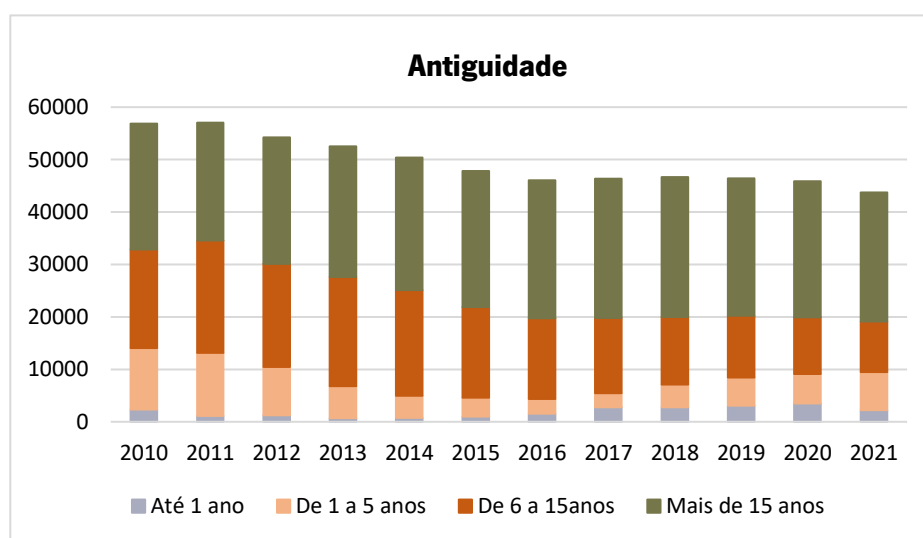
## Antiguidade

Sendo o grupo etário predominante o dos trabalhadores com mais de 45 anos de idade e, sendo a atividade bancária uma profissão muito exigente a nível de conhecimentos, prevê-se que a antiguidade dos trabalhadores do setor seja também consideravelmente alta.

Como expectável, a antiguidade predominante corresponde aos trabalhadores com mais de 15 anos de casa e, em menor escala situam-se os colaboradores com menos de 1 ano de trabalho na instituição financeira.

A tendência sugere que, há cada vez mais, trabalhadores com muitos anos de casa e, cada vez menos nos restantes níveis.

Gráfico 9 - Antiguidade dos trabalhadores da amostra



Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pela APB

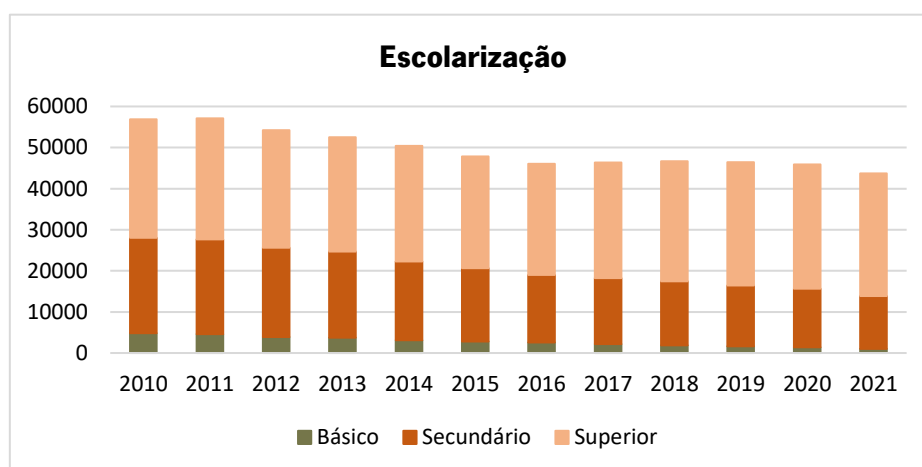
A população trabalhadora do setor está envelhecida e, as instituições financeiras precisam de começar a pensar na próxima geração, para aquando da saída dos mais antigos, os mais novos detenham as capacidades e conhecimentos necessários para exercer a sua profissão.

## Escolarização

O grau de ensino de um trabalhador atualmente é um fator decisivo aquando da sua contratação. Todavia, nos anos 90, esta variável não era muito significativa, uma vez que, a grande generalidade da população apenas detinha o ensino básico.

O gráfico 10 descreve a evolução da escolarização dos trabalhadores do setor em função do tempo.

Gráfico 10 - Escolarização dos trabalhadores da amostra



Fonte: Elaboração própria segundo os dados disponibilizados pela APB

Da análise do gráfico, é visível uma diminuição no número de trabalhadores com o ensino básico. Verificou-se a mesma tendência decrescente, no número de trabalhadores com apenas o ensino secundário, devido às novas gerações terem maior aptidão para prolongar os estudos.

Atualmente, a escolarização é essencial em Portugal e, as novas gerações são as mais bem qualificadas de todos os tempos e isso, transparece no gráfico 10.

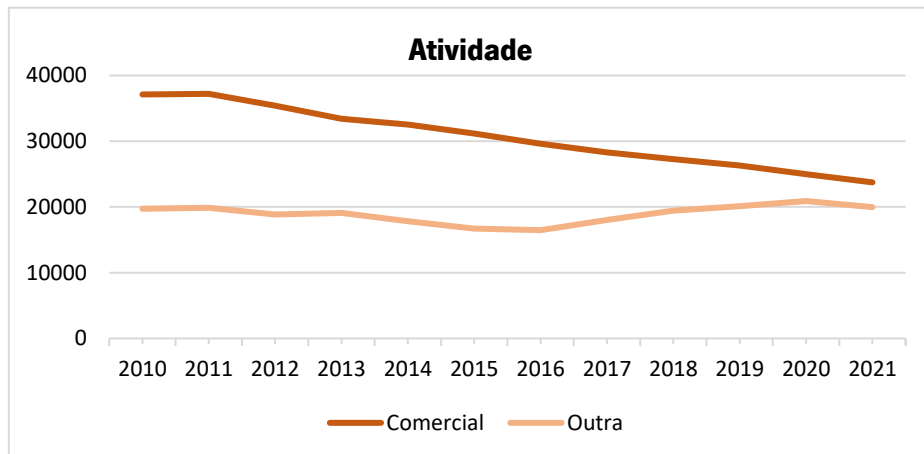
## Atividade Comercial vs. Outras Atividades

O setor bancário está essencialmente subdividido em duas categorias de atividade, área comercial e outras áreas administrativas.

A atividade bancária é conhecida pela sua vasta rede comercial, com os seus balcões espalhados pelo mundo. Mais do que vender, esta área procura satisfazer as necessidades do cliente e criar um relacionamento sólido.

O gráfico 11 mostra a evolução, em função do tempo, dos dois tipos de atividade bancária.

Gráfico 11 - Atividade desempenhada pelos trabalhadores



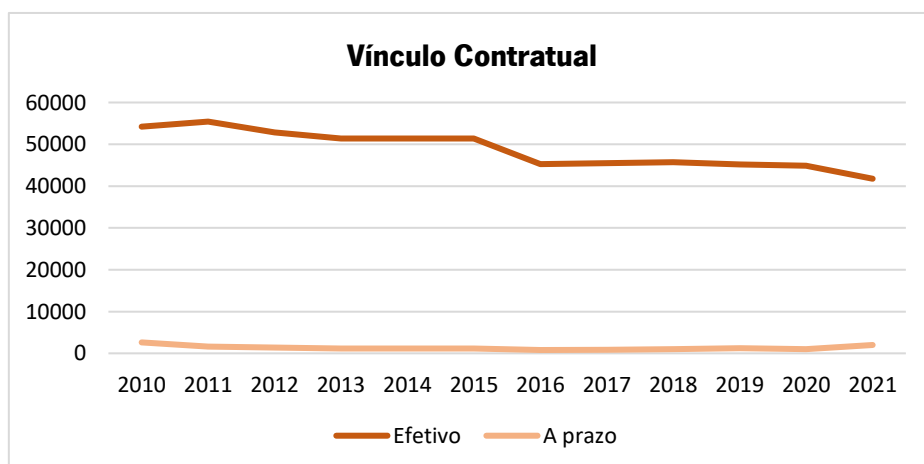
Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pela APB

É de notar que em 2010 o número de trabalhadores da área comercial era quase o dobro que os trabalhadores das áreas administrativas. No entanto, estas duas categorias têm vindo a convergir e, os trabalhadores do “back office” são quase tão significativos como os do “front office”.

### Vínculo Contratual

A generalidade e maioria dos trabalhadores do setor exercem a sua profissão com a celebração de um contrato de trabalho efetivo. No entanto, existe uma porção pequena destes que presta serviços através da consagração de um contrato a prazo.

Gráfico 12 - Tipo de vínculo contratual



Fonte: Elaboração própria segundo os dados disponibilizados pela APB

### 4.3. Estatísticas descritivas

Na tabela abaixo, são apresentados dois quadros resumo descritivos, das diferentes variáveis utilizadas no estudo empírico. Todos os resultados foram obtidos do programa estatístico Stata® versão 16.

*Tabela 3 - Estatísticas descritivas com foco nas características dos bancos*

<b>Variáveis</b>	<b>Obs.</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	
Salário médio	324	4.052635	.5665988	1.765168	6.545238	
Ano	324	-	-	2010	2021	
<b>Características dos Bancos</b>						
<b>DIMENSÃO</b>	Grande	324	.5185185	.5004298	0	1
	Média	324	.4320988	.4961342	0	1
	Pequena	324	.0493827	.2170009	0	1
	Ln (n° total empregados)	324	6.185257	1.882979	0	9.200189
	Ln (n° de balcões)	324	2.331319	4.00042	-6.90775*	6.781058
<b>PROPRIEDADE</b>	Estrangeira	324	.3611111	.4810656	0	1
	Pública	324	.058642	.2353168	0	1

\* Para não se perder observações, aos bancos com 0 agências bancárias, foi-lhe atribuído o valor "0.001".  
Ln (0.001) = - 6.90775, justificando assim o valor negativo.

Tabela 4 - Estatísticas descritivas com foco nas características dos trabalhadores

<b>Características dos Trabalhadores</b>						
Participação feminina		324	.4551529	.1032868	0	1
<b>IDADE</b>	Até 30 anos	324	.1181769	.115483	0	1
	De 30 a 44 anos	324	.5461058	.1469762	0	1
	Mais de 45 anos	324	.3357173	.1804344	0	.75
<b>ANTIGUIDADE</b>	Até 1 ano	324	.0935877	.1596703	0	1
	De 1 a 5 anos	324	.2277419	.2009451	0	.9040816
	De 6 a 15 anos	324	.354576	.196196	0	1
	Mais de 15 anos	324	.3240944	.2538241	0	.8244519
<b>ESCOLARIZAÇÃO</b>	Básico	324	.0386329	.046484	0	.2421053
	Secundário	324	.3151894	.1411513	0	1
	Superior	324	.6461777	.1565435	0	1
Atividade Comercial		324	.4841774	.2811246	0	1
Vínculo Efetivo		324	.9311684	.1105066	0	1

Para este estudo foram utilizados dados de 44 bancos que operaram em Portugal, no período escolhido - 2010 a 2021.

Dispomos um total de 324 observações para todas as variáveis. Nas tabelas 3 e 4 as variáveis encontram-se subdivididas por grupos para facilitar a interpretação das diferentes designações.

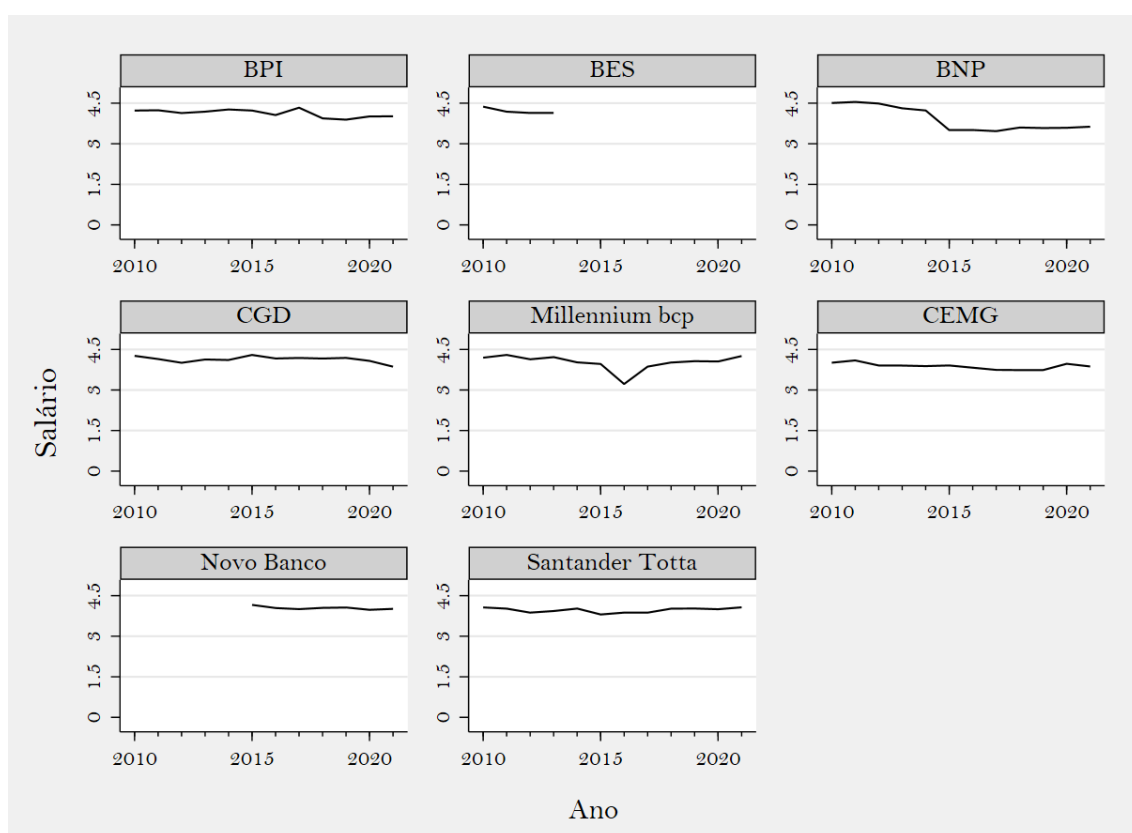
A seguir apresento a evolução das variáveis mais importantes do estudo - participação feminina e salário médio - de oito bancos de grande dimensão da amostra.

### ➤ Variável dependente - Salário médio anual

O gráfico 13 mostra a evolução do salário médio anual por banco, em oito bancos de grande dimensão dos 44 bancos da amostra, classificados através do número total de trabalhadores, de 2010 a 2021, uma vez que, incluir os 44 bancos, seria muito exaustivo.

Para o BES, apenas dispomos de informação até 2013, uma vez que, depois dessa data, deu-se uma reestruturação e, este foi transformado no Novo Banco.

Gráfico 13 - Evolução do salário médio em 8 bancos de grande dimensão



Fonte: Elaboração Própria

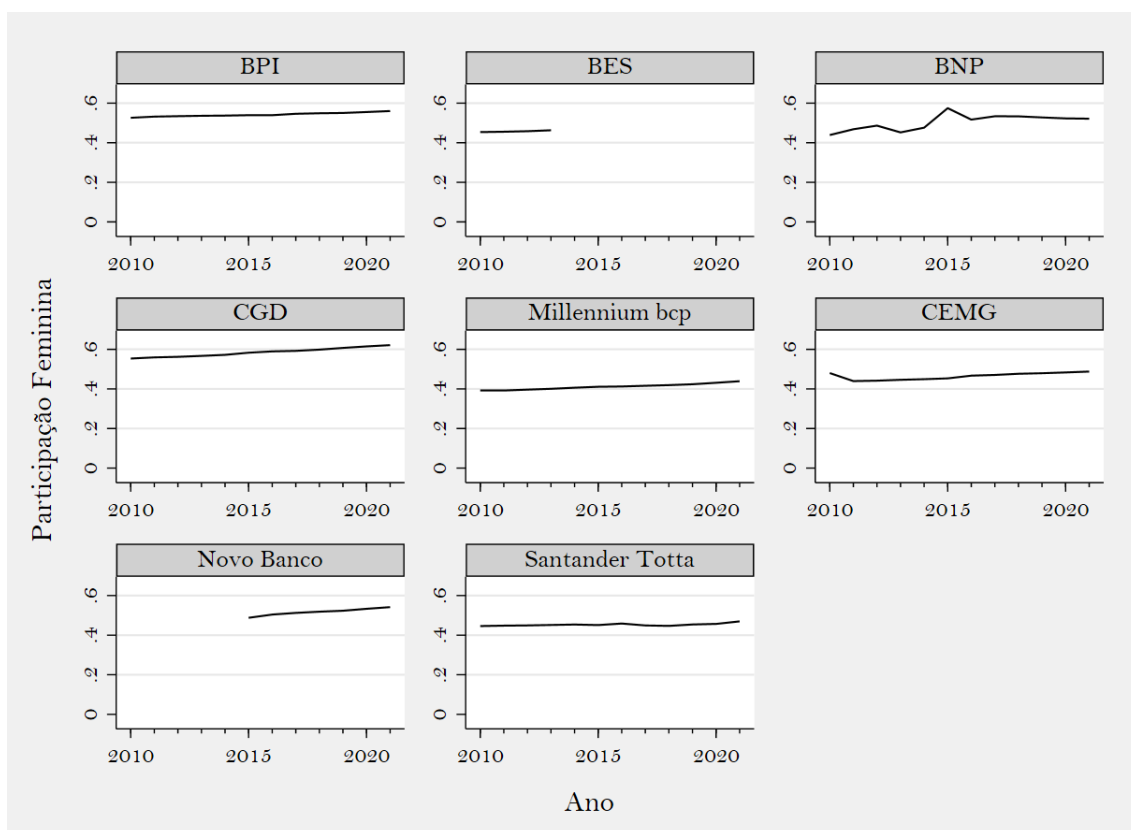


O salário médio anual, ainda que com algumas variações nos diversos bancos, permaneceu na generalidade estável, sem grandes quedas ou incrementos. De certa forma, os bancos em análise, apresentam valores salariais médios similares.

### ➤ Variável independente – Participação feminina

O gráfico 14, apresenta a evolução da participação feminina, em 8 bancos de grande dimensão dos 44 bancos da amostra, desde 2010 a 2021. Como referido anteriormente, para o banco BES apenas dispomos de informação até 2013. Após a reestruturação, este foi denominado de Novo Banco.

Gráfico 14 - Evolução da participação feminina em 8 bancos de grande dimensão



Fonte: Elaboração Própria

Identifica-se, na generalidade, um crescimento expressivo da participação feminina desde 2010 a 2021, nos bancos em análise.

Relativamente ao Santander Totta e ao Millennium bcp, o progresso da participação feminina não é acentuadamente visível no gráfico.

#### 4.4. Resultados empíricos

Nesta secção são exibidos os resultados obtidos nos diversos modelos econométricos. Estimarei o método dos mínimos quadrados e o modelo de efeitos fixos para as sete especificações desenhadas. Após escolha do modelo com melhor qualidade de ajustamento, serão exibidos os seus resultados usando o método de efeitos aleatórios.

Tabela 5 - Estimação dos resultados pelo método dos mínimos quadrados

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Variáveis	Salário	Salário	Salário	Salário	Salário	Salário	Salário
Participação feminina	-0.945 (1.112)	-1.004 (0.779)	-1.613** (0.799)	-1.949*** (0.722)	-1.753** (0.765)	-1.754** (0.765)	-1.967*** (0.726)
Dimensão	Dimensão Grande	-1.157*** (0.216)		-0.987*** (0.275)			-1.051*** (0.307)
	Dimensão Média	-1.004*** (0.226)		-0.895*** (0.277)			-0.941*** (0.287)
	ln (n° de trabalhadores)				-0.088** (0.035)	-0.099** (0.038)	
	ln (n° de balcões)					0.011 (0.018)	0.009 (0.019)
Propriedade	Estrangeira	0.212 (0.129)		0.245* (0.126)	0.154 (0.126)	0.172 (0.135)	0.268* (0.141)
	Pública	0.192 (0.245)		0.263 (0.186)	0.286 (0.225)	0.284 (0.232)	0.257 (0.190)
Idade	De 30 a 44 anos		1.396* (0.743)	1.052* (0.621)	1.016 (0.707)	0.953 (0.659)	1.012* (0.586)
	Mais de 45 anos		1.126 (0.836)	0.305 (0.833)	0.406 (0.922)	0.284 (0.867)	0.205 (0.791)
Antiguidade	De 1 a 5 anos		-1.320** (0.582)	-0.358 (0.343)	-0.913** (0.450)	-0.946** (0.458)	-0.379 (0.346)
	De 6 a 15 anos		-0.623 (0.501)	0.196 (0.355)	-0.227 (0.439)	-0.237 (0.445)	0.197 (0.354)
	Mais de 15 anos		-0.382 (0.615)	0.550 (0.472)	0.296 (0.592)	0.297 (0.595)	0.541 (0.467)
Escolarização	Secundário		0.008 (1.123)	-1.000 (1.065)	-0.396 (1.186)	-0.396 (1.185)	-1.016 (1.060)
	Superior		1.426 (0.869)	0.320 (0.885)	0.887 (0.954)	0.881 (0.956)	0.300 (0.881)
	Atividade Comercial		-0.385 (0.282)	-0.177 (0.274)	-0.233 (0.287)	-0.269 (0.300)	-0.209 (0.274)
	Vínculo Efetivo		-0.024 (0.424)	-0.020 (0.325)	0.268 (0.374)	0.334 (0.339)	0.013 (0.301)
	Anos Efeitos Fixos	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
	N° obs.	324	324	324	324	324	324
	R <sup>2</sup> Ajustado	0.0342	0.246	0.210	0.327	0.285	0.327

Os desvios-padrão são "clustered por banco" para controlar heteroscedasticidade e autocorreção existente no painel.

No modelo 1, utilizei a *participação feminina* como única variável independente no estudo para testar o seu comportamento. Do resultado obtido, podemos concluir que, esta variável não é por si só, estatisticamente significativa na explicação do modelo.

Juntando ao modelo 1, as variáveis com as características dos bancos, ou seja, dimensão e propriedade, criamos o modelo 2 e, a introdução destas variáveis, aumentou o ajustamento do modelo, mas, a *participação feminina* continua a não ser estatisticamente significativa.

O modelo 3 foi desenvolvido com o mesmo intuito do modelo 2, mas, em vez de incluir as variáveis com características dos bancos, engloba as características dos trabalhadores, que são neste caso, a idade, antiguidade, escolarização, tipo de atividade e vínculo contratual.

Com a contabilização destas variáveis, a *participação feminina* passa a ser estatisticamente significativa, ao nível de significância de 5%, na explicação do modelo em análise.

Os modelos 4,5,6 e 7 incorporam tanto variáveis representativas das características dos bancos como das características dos trabalhadores. O que difere nestes modelos são as variáveis utilizadas para descrever a dimensão do banco.

No modelo 4, selecionei as variáveis *Grande* e *Média* para traçar a dimensão dos bancos. Neste modelo, a *participação feminina* passa a ser estatisticamente significativa ao nível de significância de 1%.

Para o modelo 5, substituí as variáveis de dimensão *Grande* e *Média* por *ln (n° de trabalhadores)*. A *participação feminina* continua estatisticamente significativa na explicação do modelo, no entanto, perdeu significância, passando de 1% no modelo anterior para 5% no atual.

Ao modelo 6, adicionei a variável *ln (n° de balcões)*, passando assim a existir duas variáveis de dimensão - *ln (n° de trabalhadores)* e *ln (n° de balcões)* e, esta inserção não alterou o nível de significância da variável mais importante do estudo, a *participação feminina*.

No modelo 7, encontram-se as variáveis de dimensão *Grande*, *Média* e *ln (n° de balcões)*.

A introdução das variáveis *Grande* e *Média*, impactou o nível de significância da *participação feminina* para 1%.

Os resultados expostos nos modelos 5 e 6, apesar de não coincidirem em termos numéricos, são muito semelhantes entre si, assim como, os dos modelos 4 e 7.

As estimações 4 e 7 apresentam de todos os modelos o melhor ajustamento, 32,7%, ou seja, as variáveis independentes utilizadas nestes dois modelos são as que melhor explicam a estimação do salário médio.

Em termos de qualidade de ajustamento, a melhor especificação é a do modelo 4, visto que o coeficiente de determinação ajustado é o mais elevado e, o modelo 7 inclui mais uma variável - *ln (nº de balcões)* - que não é definida como estatisticamente significativa na explicação do modelo.

Interpretando os resultados do modelo mais adequado, modelo 4, as variáveis de dimensão *Grande* e *Média*, assim como a *participação feminina*, identificam-se como estatisticamente significativas a 1% de significância e, a premissa de que a *participação feminina* impacta negativamente a estimação do salário médio, cumpre-se neste estudo, sendo visível nos resultados obtidos.

Normalmente costuma haver um prémio salarial para bancos de grande dimensão. Neste estudo, comprovou-se o contrário, tanto a dimensão *Grande* como a *Média* apresentam sinais negativos para a estimação do salário médio.

Para além destas, também a variável *Estrangeira* (propriedade) e a variável *De 30 a 44 anos* (idade), definem-se como significativas na explicação do modelo, no entanto, a 10% de significância. O sinal positivo da variável *Estrangeira*, comprova que, os bancos com esta característica, na generalidade, dispõem de uma capacidade maior na compensação salarial. A variável *De 30 a 44 anos*, que identifica os trabalhadores com idades compreendidas entre os 30 e os 44 anos de idade, impacta positivamente a variável dependente do estudo, o salário médio.

Como já referido, termos de qualidade de ajustamento, a melhor especificação é a do modelo 4, uma vez que, o coeficiente de determinação ajustado é o mais elevado.

### **Estimação pelo método de efeitos fixos**

O método dos mínimos quadrados, assume uma premissa que desconsidera as dimensões de tempo e espaço combinados e, todas as observações são tratadas como não correlacionadas para os indivíduos (bancos).

Deste modo, o método de efeitos fixos é preferido ao modelo dos mínimos quadrados. Este método é diretamente aplicado a painéis não equilibrados, como é o caso. Utilizamos este estimador quando a hipótese de que os coeficientes são não correlacionados com os erros não é uma hipótese válida.

Tabela 6 - Estimação dos resultados pelo método de efeitos fixos

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Variáveis	Salário	Salário	Salário	Salário	Salário	Salário	Salário
Participação feminina	-1.165*** (0.323)	-1.108*** (0.316)	-1.923*** (0.419)	-1.821*** (0.414)	-1.598*** (0.392)	-1.602*** (0.393)	-1.832*** (0.412)
Dimensão	Grande	-0.846** (0.409)		-0.589 (0.416)			-0.623 (0.415)
	Média		-0.445 (0.395)	-0.226 (0.399)			-0.266 (0.397)
	ln (n° de trabalhadores)				-0.297*** (0.045)	-0.294*** (0.047)	
	ln (n° de balcões)					-0.004 (0.014)	-0.027* (0.015)
Idade	De 30 a 44 anos		0.882** (0.426)	0.639 (0.431)	0.120 (0.412)	0.119 (0.413)	0.581 (0.430)
	Mais de 45 anos		0.252 (0.547)	-0.234 (0.563)	-1.096** (0.547)	-1.088** (0.549)	-0.265 (0.561)
Antiguidade	De 1 a 5 anos		0.390 (0.301)	0.338 (0.297)	0.684** (0.282)	0.679** (0.284)	0.321 (0.296)
	De 6 a 15 anos		0.324 (0.326)	0.373 (0.322)	0.634** (0.306)	0.630** (0.307)	0.369 (0.321)
	Mais de 15 anos		0.446 (0.368)	0.451 (0.363)	0.703** (0.343)	0.700** (0.344)	0.450 (0.361)
Escolarização	Secundário		-0.923 (1.415)	-1.740 (1.423)	-3.702*** (1.378)	-3.701*** (1.381)	-1.951 (1.421)
	Superior		-1.114 (1.333)	-1.939 (1.341)	-3.800*** (1.302)	-3.803*** (1.304)	-2.164 (1.341)
Atividade Comercial			-0.923*** (0.229)	-0.768*** (0.236)	-0.438* (0.225)	-0.437* (0.226)	-0.723*** (0.236)
Vínculo Contratual			-0.449 (0.279)	-0.399 (0.276)	-0.240 (0.261)	-0.240 (0.261)	-0.380 (0.275)
Anos Efeitos Fixos	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Bancos Efeitos Fixos	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
N° Obs.	324	324	324	324	324	324	324
R <sup>2</sup>	0.133	0.179	0.222	0.250	0.334	0.334	0.259
R <sup>2</sup> _ Ajustado	-0.0448	0.0298	0.00261	0.0572	0.166	0.163	0.0656

Neste método, a *participação feminina* é estatisticamente significativa a 1% de significância nos sete modelos. Isto não se aplica no método dos mínimos quadrados, visto que apenas é significativa em cinco das sete estimações.

Observando os resultados obtidos, o modelo 5 é o que apresenta a melhor qualidade de ajustamento, visto que, dispõe de um coeficiente de determinação ajustado superior a todos os outros.

O impacto da *participação feminina* não se alterou, ou seja, continua a afetar a variável dependente negativamente. Quanto à dimensão, a variável utilizada para a descrever - *ln (nº de trabalhadores)*, é estatisticamente significativa a 1% de significância e, impacta negativamente o salário médio. Apenas os trabalhadores com mais de 45 anos de idade (*Mais de 45 anos*) se comprovaram significativos a 5% de significância na explicação do modelo 5. Esta variável, produz um efeito negativo na estimação da variável dependente. Quanto à antiguidade, as três categorias expostas (*De 1 a 5 anos, De 6 a 15 anos e Mais de 15 anos*) são estatisticamente significativas a 5% de significância na explicação do modelo 5. As variáveis em análise impactam positivamente a estimação do salário médio.

A escolarização comprovou ser significativa. As variáveis que a caracterização - *Secundário e Superior* - são estatisticamente significativas ao nível de 1% de significância e, produzem um efeito negativo na estimação do salário médio. Também a *Atividade Comercial é estatisticamente* significativa na explicação do modelo 5, no entanto, impacta negativamente a estimação do salário médio.

Como já referido, em termos de qualidade do ajustamento, o modelo 5 é o mais adequado, no método de efeitos fixos.

No entanto, pretendo testar efetivamente a sua adequação utilizando o teste de Hausman. É um teste estatístico utilizado em econometria que avalia a consistência de um estimador comparado a um outro estimador alternativo, neste caso, comparação entre o método de efeitos fixos e o método de efeitos aleatórios. Para tal, em seguida, apresento os resultados do modelo 5 após utilização do método de efeitos aleatórios.

## Estimação pelo método de efeitos aleatórios

Apresento na tabela 7, os resultados do modelo econométrico 5 usando o método de efeitos aleatórios. O estimador de efeitos aleatórios pressupõe que os coeficientes  $\beta_k$  são termos aleatórios e não correlacionados com os termos de erro  $\varepsilon_{it}$ .

Tabela 7 - Estimação do modelo 5 pelo método de efeitos aleatórios

	<b>(5)</b>	
<b>Variáveis</b>	<b>Salário</b>	
Participação feminina	-1.474*** (0.361)	
<b>Dimensão</b>	Grande	
	Média	
	ln (nº de trabalhadores)	-0.153*** (0.028)
	ln (nº de balcões)	
<b>Propriedade</b>	Estrangeiro	0.160 (0.131)
	Público	0.210 (0.283)
<b>Idade</b>	De 30 a 44 anos	0.329 (0.397)
	Mais de 45anos	-0.510 (0.511)
<b>Antiguidade</b>	De 1 a 5 anos	0.213 (0.272)
	De 6 a 15 anos	0.416 (0.285)
	Mais de 15 anos	0.757** (0.328)
<b>Escolarizaç</b>	Secundário	-0.916 (1.043)
	Superior	-0.775 (0.981)
Atividade Comercial	-0.473*** (0.179)	
Vínculo Efetivo	-0.089 (0.260)	
Nº Obs.	324	
$R^2$ _ Ajustado	.	

No método de efeitos aleatórios, assim como no método de efeitos fixos, comprova-se que a participação feminina impacta negativamente a variável dependente, e que é estatisticamente significativa a 1% de significância. A variável *ln (n° de trabalhadores)* permanece estatisticamente significativa e com um efeito negativo na estimação do salário médio.

A idade e a escolarização perderam integralmente significância na explicação do modelo. A antiguidade perdeu parcialmente significância, visto que, apenas os trabalhadores com mais de 15 anos de antiguidade (*Mais de 15 anos*) permanecem significativos perante esta alteração.

Com os resultados exibidos, podemos de seguida, testar qual o método mais adequado na estimação do modelo econométrico 5, o método de efeitos fixos ou o método de efeitos aleatórios.

### **Teste de Hausman**

O teste de especificação de Hausman é um teste estatístico utilizado em Econometria que avalia a consistência de um estimador comparado a um outro estimador alternativo.

Neste caso, faz a comparação entre as estimações de um modelo de efeitos fixos com um modelo de efeitos aleatórios, indicando qual o modelo que melhor se adequa.

Recordo que as hipóteses do teste são:

H0 – Os coeficientes estimados, considerando efeitos aleatórios são os mais apropriados para a inferência estatística.

H1 – Os coeficientes estimados, considerando efeitos fixos são os mais apropriados para a inferência estatística.

Caso se rejeite a hipótese nula, o modelo de efeitos fixos é o mais adequado na estimação do modelo. Se aceitarmos a hipótese nula significa que os dados em painel de efeitos aleatórios é o modelo a utilizar.



Tabela 8 - Teste Hausman fixed

<b>Coefficientes</b>				
	(b) fe (5)	(B) re (5)	(b-B) Diferença	sqrt(diag(V_b-V_B)) S.E.
<b>Participação feminina</b>	-1.598	-1.474	-.124	.151
<b>Ln (nº de trabalhadores)</b>	-.297	-.153	-.145	.036
<b>De 30 a 44 anos</b>	.120	.329	-.208	.111
<b>Mais de 45 anos</b>	-1.096	-.510	-.586	.193
<b>De 1 a 5 anos</b>	.684	.213	.471	.074
<b>De 6 a 15 anos</b>	.634	.416	.218	.112
<b>Mais de 15anos</b>	.703	.757	-.054	.099
<b>Secundário</b>	-3.702	-.916	-2.786	.901
<b>Superior</b>	-3.800	-.775	-3.025	.856
<b>Comercial</b>	-.438	-.473	.0357	.136
<b>Efetivo</b>	-.240	-.089	-.151	.019

b = consistente debaixo de  $H_0$  e  $H_a$ ; obtidos de xtreg

B= inconsistente debaixo de  $H_a$ , eficiente debaixo  $H_0$ ; obtido de xtreg

Teste: Ho: diferença nos coeficientes não sistemática

$$\chi^2(22) = (b-B)'[(V_b-V_B)^{-1}](b-B)$$

$$= 77.89$$

$$\text{Prob} > \chi^2 = 0.0000$$

( $V_b-V_B$  não está positivamente definido)

Através da análise dos resultados, podemos rejeitar a um nível de significância de 1% a hipótese nula, comprovando que o método de efeitos fixos é o mais adequado na estimação do modelo 5.

#### 4.5. Discussão de resultados

A presente dissertação, tem como principal objetivo identificar qual o impacto da participação feminina na componente salarial. A premissa é de que a participação feminina produza efeitos lesivos na estimação do salário médio anual.

Com os resultados do estudo, encontro uma associação inversa entre a participação feminina e o salário médio anual em todos os modelos apresentados.

O primeiro método utilizado, método dos mínimos quadrados, assume que todas as observações são tratadas como não correlacionadas para os bancos e, desconsidera as dimensões de tempo e espaço combinados.

Deste modo, procedi à estimação dos modelos através do método de efeitos fixos e, o modelo 5 afirmou-se, em termos de qualidade do ajustamento, como o mais adequado na explicação do salário médio. Nove das onze variáveis independentes, definiram-se como significativas na estimação do modelo.

De forma a efetivar a adequação deste modelo, através do teste de hausman, foi essencial apurar os resultados do modelo utilizando o método de efeitos aleatórios. Com esta alteração, o modelo aumentou de onze para treze variáveis independentes, no entanto, o número de variáveis significativas reduziu drasticamente para quatro.

Após realização do teste de Hausman, rejeitou-se a hipótese nula a 1% de significância, confirmando que o método de efeitos fixos é o mais adequado na inferência estatística.

Depois de comprovar que, efetivamente a participação feminina produz um efeito inverso no salário médio, será que podemos aferir que existe diferenciação salarial entre homens e mulheres?

O rácio salarial médio entre trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino, pode ser calculado através da função exponencial do intercepto da variável *participação feminina* ( $\beta_1$ ) e, apresenta-se da seguinte forma, conforme ilustrado, por Zhang e Dong (2008):

$$\frac{S_f}{S_m} = e^{\beta_1}$$

---

<sup>1</sup> O salário médio de uma empresa é assumido como uma média geométrica dos salários pagos tanto a trabalhadores do sexo masculino como feminino, ou seja,  $\bar{S} = S_f^F S_m^{1-F}$ . O logaritmo do salário médio assume a forma  $\log \bar{S} = F \log (S_f) + (1-F) \log (S_m) = \log (S_m) + F \log ((S_f) - \log (S_m))$ , em que  $\beta_1 = \log S_f - \log S_m = \log (S_f/S_m)$  e,  $\exp(\beta_1) = S_f / S_m$ .

$S_f$  corresponde ao salário médio anual auferido por trabalhadores do sexo feminino e,  $S_m$  ao salário médio anual para trabalhadores do sexo masculino.

Aplicando a fórmula com os resultados do modelo 5:

$$\frac{S_f}{S_m} = e^{-1.598} = 0,2023$$

Tendo em conta o valor aferido, confirma-se que existe diferenciação salarial entre trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino. Em média, as mulheres ganham cerca de 20,23% do salário auferido pelos homens no setor bancário.

O estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal, procura responder à proposta de estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre as tendências da diferenciação salarial entre homens e mulheres em Portugal no decurso das últimas duas décadas (2000-2017).

O diferencial do ganho salarial entre homens e mulheres no período de análise (2002-2017), oscilou entre 24% e 21%, ou seja, o ganho salarial das mulheres encontrava-se entre 79% e 76% do ganho salarial dos homens do setor.

O valor obtido, do rácio acima descrito (20,23%), implica que os homens ganham em quase 5 vezes mais que as mulheres. O diferencial é muito elevado comparativamente aos resultados do estudo publicado pela OIT em 2021.

Mas será que a diferença entre géneros na produtividade se comprova na mesma ordem?

Na presente dissertação, apenas conseguimos identificar que efetivamente existe um diferencial salarial no salário médio auferido por trabalhadores do sexo feminino relativamente aos do sexo masculino. Não é possível, neste caso, identificar uma dissociação entre os salários e a produtividade. Seria algo a abordar num projeto de seguimento do tema em assunto.

## 5. Conclusão

Desde 1990, deu-se um forte crescimento do setor bancário, acompanhado por um aumento do seu nível de concentração. Esta expansão da banca portuguesa realizou-se além-fronteiras, mas, depois da crise financeira global, foi invertida.

Verificando-se desde então, um movimento de redução do número de agências e, conseqüentemente, uma redução do número de trabalhadores. No entanto, o sector caracteriza-se pela predominância de trabalhadores do sexo masculino com muitos anos de experiência e de idade.

A participação feminina ampliou-se substancialmente nas últimas décadas e, atualmente, ocupam mais de metade dos postos de trabalho do setor.

Através dos dados exibidos pela APB, foi possível estudar o impacto do aumento da participação feminina no setor bancário português.

O principal objetivo do estudo foi cumprido. Obteve-se o resultado pretendido e esperado. Comprovou-se, que a introdução significativa da participação feminina, produz um efeito lesivo na determinação do salário médio anual por banco, em todos os modelos e métodos de estimação utilizados.

Em termos de qualidade do ajustamento, a melhor especificação é a do modelo 5, pois o coeficiente de determinação ajustado é o mais elevado, no modelo de efeitos fixos.

A dimensão que normalmente costuma oferecer um prémio salarial para bancos de grande dimensão, neste estudo, verifica-se o contrário, dá-se uma penalização. As variáveis usadas para descrever a dimensão apresentam todas sinal negativo.

Os bancos de propriedade estrangeira e de propriedade pública no método dos mínimos quadrados, influenciam positivamente a determinação do salário médio. Porém, não é possível aferir com certeza estes resultados, uma vez que, não foi possível determinar os seus resultados pelo método de efeitos fixos.

A idade média, assim como a experiência têm aumentado nos últimos anos. A idade contrariamente ao esperado, influencia negativa a variável dependente, visto que, quanto maior for a idade do trabalhador, menor é o salário médio anual.

A antiguidade provou ser significativa em todas as suas categorias na estimação do modelo 5. O sinal das variáveis foi o esperado (positivo) e, podemos referir que o salário médio aumenta com o aumento da antiguidade do trabalhador.

A escolarização, inversamente ao esperado, não contribui positivamente para a determinação do salário médio. Neste estudo, quanto maior o grau de escolarização, menor é o valor da variável dependente.

Quanto mais trabalhadores na área comercial, e trabalhadores com vínculo contratual efetivo, menor é o valor esperado do salário médio anual por banco. Estas duas variáveis, contrariamente ao pretendido, dispõem de sinal negativo na estimação do modelo 5.

Confirmou-se nesta dissertação, que o salário médio dos indivíduos do sexo masculino corresponde a cerca de 5 vezes mais que o do sexo feminino.

Concluindo, existem diferenças salariais entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino, no entanto, não conseguimos responder ou identificar a(s) causa(s) de tal discrepância nem se a mesma se aplica na mesma ordem na produtividade. Seria uma questão a abordar num estudo de seguimento do tema em assunto.

## 6. Bibliografia

- APB. (Julho de 2021). *Boletim estatístico*. Obtido de Associação Portuguesa de Bancos:  
[https://www.apb.pt/content/files/19.07.2021\\_-\\_Boletim\\_Estatistico\\_Anual\\_-\\_Dez\\_2020.pdf](https://www.apb.pt/content/files/19.07.2021_-_Boletim_Estatistico_Anual_-_Dez_2020.pdf)
- APB. (2021). *Boletim Informativo*. Obtido de Associação Portuguesa de Bancos:  
[https://www.apb.pt/content/files/BIA\\_2020\\_2.pdf](https://www.apb.pt/content/files/BIA_2020_2.pdf)
- APB. (Dezembro de 2021). *Overview do Setor Bancário Português*. Obtido de Associação Portuguesa de Bancos:  
[https://www.apb.pt/content/files/Overview\\_do\\_Sector\\_Bancario\\_Portugues\\_PT\\_Deze mbro\\_2021.pdf](https://www.apb.pt/content/files/Overview_do_Sector_Bancario_Portugues_PT_Deze mbro_2021.pdf)
- APB. (2023). Obtido de Associação Portuguesa de Bancos: <https://www.apb.pt/>
- APB. (2023). *Estatísticas*. Obtido de Associação Portuguesa de Bancos:  
[https://www.apb.pt/publicacoes\\_e\\_pareceres/publicacoes/estatisticas/](https://www.apb.pt/publicacoes_e_pareceres/publicacoes/estatisticas/)
- Arrow, K. J. (1973). *The Theory of Discrimination*. Princeton University Press.
- Banco de Portugal. (Janeiro de 2018). *Sobre a dispersão de salários e a dispersão salarial*.  
Obtido de [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/re201801\\_p.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/re201801_p.pdf)
- Banco de Portugal. (19 de Novembro de 2019). *Series Longas Setor Bancário Português 1990-2018*. Obtido de [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/series\\_longas\\_setor\\_bancario\\_portugues.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/series_longas_setor_bancario_portugues.pdf)
- Becker, G. S. (1957). The Economics of Discrimination. *Social Forces*, 180-181.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination (2d edition)*. Chicago University Press.
- Boustanifar, H., Grant, E., & Reshef, A. (Outubro de 2014). *Wages and Human Capital in Finance: International Evidence, 1970-2005*. Obtido de  
[file:///C:/Users/ca\\_ty/OneDrive/Ambiente%20de%20Trabalho/MESTRADO/TESE/TESE/WagesEmployment.pdf](file:///C:/Users/ca_ty/OneDrive/Ambiente%20de%20Trabalho/MESTRADO/TESE/TESE/WagesEmployment.pdf)

- CITE. (2010). A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias. Obtido de <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/44008/1/A%20Iguerdade%20de%20Mulheres%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf>
- Gonçalves, A. R. (Outubro de 2013). *Análise da estrutura salarial na banca portuguesa no período 2002-2009*. Obtido de <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/28090/4/Ana%20Rita%20Fernandes%20Gon%C3%A7alves.pdf>
- Green, E., & Cassell, C. (1996). Women Managers, Gendered Cultural Processes and Organizational Change. Em A. Pullen, & B. OZKAZANÇ-PAN, *Gender, Work & Organization* (pp. 168-178). Wiley.
- Ibarra, H. (1993). Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework. *Academy of Management*, 56-87.
- INE. (18 de Abril de 2023). *Instituto Nacional de Estatística*. Obtido de [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0006914&selTab=tab0](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0006914&selTab=tab0)
- Monteiro, N. P. (8 de Julho de 2009). Regulatory reform and labour earnings in Portuguese banking. Portugal: Springer-verlag. Obtido de [file:///C:/Users/ca\\_ty/Downloads/s00181-008-0211-4%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ca_ty/Downloads/s00181-008-0211-4%20(2).pdf)
- Morrison, A. M., & von Glinow, M. A. (1990). *Women and minorities in management*. Obtido de <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.200>
- OIT. (2021). *Estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal*. Portugal: SCR. Obtido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_836143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-lisbon/documents/publication/wcms_836143.pdf)
- Philippon, T., & Reshef, A. (Novembro de 2012). THE QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS. *WAGES AND HUMAN CAPITAL IN THE U.S. FINANCE INDUSTRY: 1909-2006*. Obtido de [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w14644/w14644.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w14644/w14644.pdf)

SBN. (2023). *Sindicato dos Bancários do Norte*. Obtido de SBN:

[https://www.sbn.pt/?post\\_type=convention](https://www.sbn.pt/?post_type=convention)

Vilaverde, T. L. (Setembro de 2013). Ajustamento do emprego e dos salários no setor bancário em Portugal: análise dos fluxos de emprego entre 2002 e 2009. Obtido de

<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/70970/2/25429.pdf>

Zhang, L., & Dong, X.-Y. (2008). Male-female wage discrimination in chinese industry. *Economics of Transition*, volume 16(1), 85-112. Obtido de

[file:///C:/Users/ca\\_ty/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps\\_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/4850/Attachments/Economics%20of%20Transition%20-%202007%20-%20Zhang%20-](file:///C:/Users/ca_ty/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/4850/Attachments/Economics%20of%20Transition%20-%202007%20-%20Zhang%20-)

[%20Male%20female%20wage%20discrimination%20in%20Chinese%20industry%2](file:///C:/Users/ca_ty/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/4850/Attachments/Economics%20of%20Transition%20-%202007%20-%20Zhang%20-%20Male%20female%20wage%20discrimination%20in%20Chinese%20industry%2)



## **Lista de Bancos da Amostra - APB**

*Tabela 9- Lista de Bancos da Amostra – APB*

ABANCA Corporación Bancaria, S.A
Banco Activobank, S.A
BAC- Banco Espírito Santo Açores, S.A
Banco BIC Português, S.A
Banco BPI, S.A
Banco L. J. Carregosa, S.A
Banco Credibom, S.A
Banco CTT, S.A
BANIF- Banco internacional do funchal, S.A
BANIF-Banco de Investimento, S.A
Banco BANIF Mais, S.A
Bankinter, S.A
Barclays Bank, plc - Sucursal em Portugal
Banco do Brasil AG – Sucursal em Portugal
Banco Bilbao Vizcaya Argentina (Portugal), S.A
Banco Espírito Santo, S.A
Banco Espírito Santo Investimento, S.A
Banco Eletrónico de Serviço Total, S.A
Banco de investimento Global, S.A
Banco de Investimento Imobiliário, S.A
BNP Paribas – Sucursal em Portugal. S.A
BNP Paribas Securities Services, S.A – Sucursal em Portugal
BNP Paribas Wealth Management, S.A – Sucursal em Portugal
Banco Português de Negócios, S.A
Caixa – Banco de investimento, S.A
Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, CRL
Caixa Economica Bancária, S.A
Caixa Geral de Depósitos, S.A
Deutsche Bank AG, Sucursal em Portugal
Banco Finantia, S.A
Finibanco, S.A
Fortis Bank – Sucursal em Portugal
Haitong Bank, S.A
Banco Invest, S.A
Banco Itaú BBA Internacional, S.A
Millenium bcp – Banco Comercial Português, S.A
Caixa Económica Montepio Geral, S.A
Montepio Investimento, S.A
Novo Banco Açores, S.A
Novo banco, S.A
Banco Popular Portugal, S.A
Banco Santander Consumer Portugal, S.A
Banco Santander Totta, S.A
Banco Wizink, S.A