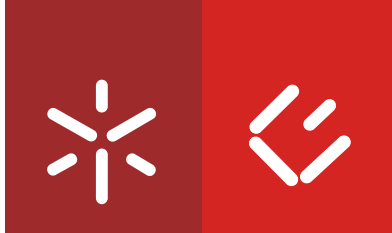


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Ana Rita Fernandes Gonçalves

**Análise da Estrutura Salarial na
Banca Portuguesa no período 2002-2009**



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Ana Rita Fernandes Gonçalves

**Análise da Estrutura Salarial na
Banca Portuguesa no período 2002-2009**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Economia Monetária, Bancária e Financeira

Trabalho realizado sob a orientação da
Professora Doutora Natália Monteiro

DECLARAÇÃO

Nome: Ana Rita Fernandes Gonçalves

Endereço eletrónico: rita.f.g@hotmail.com Telefone:917332291

Número do Bilhete de Identidade:13776827

Título dissertação: Análise da Estrutura Salarial na Banca Portuguesa no período 2002-2009

Orientadora: Professora Doutora Natália Monteiro

Ano de conclusão: 2013

Designação do Mestrado ou do Ramo de Conhecimento do Doutoramento: Mestrado em Economia Monetária, Bancária e Financeira.

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, ___/___/_____

Assinatura: _____

Agradecimentos

À professora doutora Natália Pimenta Monteiro pela sugestão do tema, pela sua orientação, interesse e disponibilidade que demonstrou ao longo de todo o trabalho.

A todos os professores e colegas da Universidade do Minho.

À minha família e amigos, que de forma direta ou indireta, contribuíram para a elaboração deste trabalho.

Resumo

A presente tese analisa a evolução salarial e as diferenças salariais no sector bancário em Portugal no período 2002-2009 e pretende dar seguimento à análise de Monteiro (2009) que se debruçou sobre o tema no período de 1985-2000. Os resultados evidenciam um aumento dos salários ao longo dos anos, no entanto com várias oscilações. Relativamente às diferenças salariais estas têm aumentado, tanto no que diz respeito aos dois sectores (bancário e não bancário) bem como em relação ao género. No que respeita à propriedade das empresas os salários também têm sofrido oscilações, sendo atualmente no sector bancário e nas empresas privadas onde o salário é maior.

Palavras-Chave: Desregulação, privatização, estrutura dos salários, sector bancário Português

Códigos de Classificação JEL: J31, J45, L33

Abstract

This thesis analyzes the evolution of wages and wage differentials in the banking sector in Portugal in the period 2002-2009, following the work by Monteiro (2009) which focused on the same subject for the period of 1985-2000. The results obtained suggest an increase in wages over the years but with several oscillations. In terms of wage differentials, these have also increased when compared to non-banking sector and among both males and females. In addition, banking wages have been changing considerably across firm ownership and are the highest in the private sector.

Keywords: Deregulation, privatization, wage structure, banking Portuguese

JEL Classification: J31, J45, L33

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo.....	iv
Abstract	v
Índice.....	vi
Índice de Figuras	vii
Índice de Tabelas.....	viii
Índice de Tabelas em Anexo.....	viii
Lista de Acrónimos	ix
1. Introdução	- 1 -
2. Sector Bancário em Portugal.....	- 2 -
2.1. Estrutura e Dimensão.....	- 2 -
2.2. Breve Comparação com o Sector Bancário Americano	- 7 -
2.3. Negociação Salarial	- 8 -
3. Dados e Metodologia	- 14 -
4. Resultados Empíricos	- 17 -
4.1. Análise exploratória dos dados	- 17 -
4.2. Aplicação da metodologia	- 18 -
5. Conclusão	- 27 -
Referências.....	- 30 -
Anexos.....	- 33 -

Índice de Figuras

Figura 1 – Índice Salarial por Hora e Prémio Salarial	- 20 -
Figura 2 - Diferenças salariais por percentis	- 21 -
Figura 3 - Diferencial do Salário horário de acordo com a propriedade.....	- 22 -
Figura 4 - Diferencial do Salário horário de acordo com o género	- 24 -

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Indicadores Globais	- 5 -
Tabela 2 - Despesas e Lucros do Sector Bancário	- 7 -
Tabela 3 - Negociação Salarial no Sector Bancário (número de acordos estabelecidos)	- 9 -
Tabela 4 – Salários do Sector Bancário – Estabelecidos com o ACT	- 11 -
Tabela 5 - Taxa de crescimento dos salários negociados.....	- 11 -
Tabela 6 - Salários da CGD estabelecidos com AE.....	- 12 -
Tabela 7 - Tabelas salariais em vigor em 2009.....	- 13 -
Tabela 8 - Dados relativos aos Sectores Bancário e Não Bancário	- 15 -
Tabela 9 - Estatística Descritiva Sector Bancário e Sector Não Bancário.....	- 17 -
Tabela 10 - Índice Salarial Horário e Prémio Salarial Horário	- 19 -
Tabela 11 - Diferenças Salariais.....	- 20 -
Tabela 12 – Diferencial do salário horário de acordo com a propriedade	- 22 -
Tabela 13 - Diferencial do Salário horário de acordo com o género	- 23 -
Tabela 14 – Dispersão do salário horário no sector bancário e não bancário.....	- 26 -

Índice de Tabelas em Anexo

Tabela A 1 – Exemplo da evolução dos salários ao longo dos grupos e dos níveis no sector bancário.....	- 33 -
Tabela A 2 – Bancos registados no Banco de Portugal	- 34 -
Tabela A 3 – Bancos Associados à APB.....	- 35 -

Lista de Acrónimos

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

AE- Acordo de Empresa

AMECO - Annual macro-economic database

APB – Associação Portuguesa de Bancos

BCP – Banco Comercial Português

BHC – Bank Holding Company

BPI – Banco Português de Investimento

BPN – Banco Português de Negócios

BPP – Banco Popular Português

BPSM - Banco Pinto e Sotto Mayor

CAE – Classificação das Atividades Económicas

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

CGD – Caixa Geral de Depósitos

EUA – Estados Unidos da América

F&A – Fusões e Aquisições

FEBASE – Federação do setor financeiro

SBN- Sindicatos dos Bancários do Norte

SBC- Sindicato dos Bancários do Centro

SBSI- Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas

VAB – Valor Acrescentado Bruto

1. Introdução

O sector bancário tem um papel preponderante na economia e tem sofrido inúmeras alterações ao longo dos últimos 20 anos. Essas alterações resultaram de vários fatores tais como a imposição de reformas à entrada e saída de empresas no mercado, a fixação de limites à concessão de crédito e taxas de juro, a alterações na estrutura de mercado e propriedade das empresas decorrentes dos movimentos de privatizações, nacionalizações e fusões de empresas e ainda introdução da moeda única.

Qual o impacto destas alterações no mercado de trabalho? Será que os salários dos trabalhadores da banca diminuíram ou aumentaram? Será que essa possível mudança nos salários foi igual nos bancos públicos, privados e estrangeiros? E as mulheres foram afetados da mesma forma que os homens? Ou houve grupos de trabalhadores que beneficiaram mais que os outros? E Em termos de desigualdade salarial, será que aumentou ou não? Estas são algumas das questões a que se pretende responder neste trabalho.

A evolução dos salários no sector bancário em Portugal foi abordada inicialmente por Monteiro (2009) durante o período 1985 e 2000. Monteiro (2009) detetou que houve um aumento no salário relativo dos trabalhadores da banca e que esse aumento salarial beneficiou principalmente os trabalhadores do sexo masculino e os menos escolarizados. No entanto não houve um aumento da desigualdade salarial no sector bancário no período estudado.

O presente trabalho pretende dar seguimento ao trabalho elaborado por Monteiro (2009). Para tal utiliza a mesma base de dados e metodologias adotadas por Monteiro(2009) para responder às mesmas questões mas focando-se no período mais 2002-2009. Note-se que não existem dados para o ano 2001, e 2009 corresponde ao ano mais recente em termos de dados disponíveis.

A tese esta organizada em quatro Secções. A Secção 1 estuda a evolução do sector bancário em Portugal, incidindo principalmente na estrutura, dimensão e negociação

salarial, sendo que também é feita uma revisão da literatura, salientando estudos e conclusões de vários autores, assim como uma breve comparação com o sector bancário americano. A Secção 2 apresenta e descrição dos dados, assim como a metodologia utilizada. A apresentação dos resultados empíricos obtidos é feita na Secção 3. A Secção 4 fecha a tese apresentando as principais conclusões deste estudo.

2. Sector Bancário em Portugal

O presente capítulo analisa a evolução do sector bancário Português nos últimos anos, especificamente de 2002 a 2009. Pretende-se analisar as alterações na estrutura e dimensão de mercado e dos meios de pagamento e relaciona-los com as alterações nos salários e composição da mão-de-obra do sector bancário. Também se pretende analisar as diferenças na estrutura, na organização e nas estratégias de modo a contextualizar a problemática da tese.

2.1. Estrutura e Dimensão

Em Portugal desde a sua implementação que o sector bancário tem sofrido uma grande evolução. O aumento do número de bancos e o aparecimento de instituições não bancárias aumentou a rivalidade e impulsionou o aparecimento de novos produtos e serviços. É de salientar também que a evolução da tecnologia teve um contributo importante para a evolução do sector bancário, permitindo uma maior gestão, sofisticação e diversidade de produtos.

Após uma década conturbada para o sector bancário com o objetivo de alcançar uma dimensão competitiva, o ano 2000 ficou marcado pela consolidação do mercado. Verificaram-se várias operações de Fusões e Aquisições (F&A), como a aquisição dos Bancos Mello e Banco Pinto & Sotto Mayor (BPSM) por parte do grupo Banco Comercial Português (BCP) que resultou na concentração de 50 por cento da quota de mercado nos dois maiores grupos bancários Caixa Geral de Depósitos (CGD) e BCP. Este tipo de operação, segundo Uchôa Costa (2006) tendem a aumentar no

mundo todo, e para Mendes e Rebelo (2001) geram melhores resultados em termos de eficiência. As F&A são também motivo de estudo de vários outros autores e geram alguma discussão, Focarelli et al. (2002) verificaram que as F&A aumentam a rentabilidade dos bancos, mas podem aumentar os custos com o pessoal. Por sua vez Carbó Valverde (2004) refere que as F&A reduzem os custos, aumentando a rentabilidade. Outros autores como Berger et al. (2004), Cerasi et al. (2009) referem que estas provocam mudanças na estrutura do sector.

As operações de F&A provocaram a partir de 2000 um aumento da atividade dos bancos domésticos, sendo que os bancos não domésticos também aumentaram a sua importância no mercado português (em 2000 representavam entre 15 e 20 por cento da quota do mercado). De salientar o caso do grupo Santander que com a aquisição do Crédito Predial Português e do Banco Totta e Açores, passou a ser um dos cinco principais grupos bancários em Portugal. Segundo Dias (2011) os bancos domésticos têm operado com eficácia, sendo que nos bancos de maior dimensão a eficácia é maior.

A introdução da moeda única, o euro, teve também uma enorme importância no sector bancário provocando grandes alterações no sector bem como no seu funcionamento. Para Caiado & Caiado (2006) a incerteza que existiu levou a necessidade de um forte investimento por parte dos bancos e das restantes instituições, assim como na formação dos profissionais e na relação com os clientes. Estas alterações permitiram a adaptação a um mercado mais alargado e com maior concorrência. Boucinha & Ribeiro (2007) refere que entre 1991 e 2004 os bancos portugueses não operaram em concorrência perfeita e no período após a liberalização e abertura do sector (2001-2004) registou-se um elevado grau de concorrência no sector muito devido às perspectivas de participação na área do euro.

Das várias operações registadas entre 2002 e 2009 salientam-se a compra do Banco Nacional de Crédito Imobiliário pelo Banco Popular Espanhol em 2003, várias operações de fusão e consolidação em 2005, a incorporação do Banco Português de Negócios (BPN) na CGD em 2008 e a compra do BPN pelo banco BIC Português em 2009.

A propriedade dos bancos também tem sido motivo de estudo ao longo dos últimos anos. Seabra et al.(2009) defende que existem diferenças de comportamento entre instituições públicas e privadas. Para Figueiredo (2009) os bancos públicos desempenham um papel muito importante e são essências para o bom funcionamento do sistema financeiro e do sector bancário. Já para Andrews (2005) os bancos públicos não dão muita importância ao lucro, à eficiência do investimento e a rentabilidade. Em Portugal atualmente só existe um único banco público, a CGD, e a sua privatização tem sido posta em causa. Independentemente das questões política que têm sido apresentadas, Figueiredo (2009) defende a manutenção da CGD no domínio público.

Segundo o Boletim Estatístico (2009), a Caixa Geral de Depósitos é o maior banco português, seguido do Millennium BCP. De referir que os bancos Banco Espírito Santo (BES) e Santander Totta têm aumentado as suas cotas no mercado. Relativamente à mão-de-obra os empregados têm melhorado as suas qualificações, cerca de 49 por cento possuem habilitações a nível do ensino superior. Uma estratégia recente das entidades bancárias tem sido o estabelecimento de parcerias com entidades de outros sectores, como os seguros e imobiliárias, assim promovem o negócio e tornam os produtos mais próximos dos clientes, como o caso do crédito à habitação.

Relativamente ao conjunto das instituições associadas à Associação Portuguesa da Banca (APB) apresenta-se na tabela seguinte a evolução dos seus principais indicadores.

Tabela 1 – Indicadores Globais

Indicadores Globais	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ativo Líquido	356133	365074	347948	291748	369606	403523	436040	477434
Crédito sobre clientes	210530	207875	209584	184788	226844	250231	277391	295855
Recurso de Clientes	ND	159862	162427	153500	154804	153676	186603	189425
Títulos	ND	43263	45496	40836	45346	53834	65203	87495
Depósitos para conta clientes + títulos	202030	203125	207922	158100	190330	207510	239567	266416
Instituições Associadas à APB	54	53	50	48	48	48	45	44
Nº de Balcões	5341	5431	5487	4061	4880	5269	6138	6314
Nº de Empregados	54884	54089	52755	41273	52384	55849	59001	59331
Resultado Bruto Total	5952	5938	5477	1692	2137	2638	2536	2783
Resultados do Exercício	1936	2166	1921	966	1315	1594	1173	1079
Solvabilidade Bruta (%)	10,94	11,23	11,26	9,32	9,42	9,39	11,1	12,9
Custos Operativos / Ativos Financeiros	1,50	1,41	1,44	1,75	1,65	1,50	1,43	1,30

Fonte: APB Boletim informativo. Valores reais em milhões de Euros.

ND Não disponível

A evolução dos indicadores apresentados anteriormente demonstra que o Activo Líquido apresenta entre 2002 e 2009 uma evolução positiva de cerca de 25 por cento. De salientar que de 2003 para 2004 se verificou uma redução explicada pelo impacto das reestruturações e o crescente recurso a operações de titularização.

Relativamente ao Crédito sobre clientes este apresenta uma evolução de cerca de 29 por cento de 2002 a 2009, sendo que de 2004 para 2005 se registou uma descida significativa.

Os Depósitos para conta clientes mais títulos apresentaram uma evolução de cerca de 24 por cento, sendo que o que mais contribuiu para este aumento foram os títulos que aumentaram mais de 100 por cento no período em análise.

O número de instituições tem diminuído ao longo do período em estudo, registando-se em 2009 menos 10 instituições do que em 2002. Para Canhoto & Dermine (2003) esta diminuição provoca menor concorrência, uma vez que o aparecimento de novos bancos provocam o aumento da pressão para a reestruturação dos bancos já existentes, e consequentemente aumento da concorrência. Relativamente ao número de balcões, este teve oscilações ao longo dos anos, sendo que de 2006 para 2007 se verificou um aumento devido nomeadamente a novos

balcões de várias instituições BARCLAYS, BES e Banco Português de Investimento (BPI), que apostaram em 2006 numa estratégia de alargamento da sua cobertura geográfica, assim como o número de funcionários que refletiram o reforço dos novos balcões e ainda, em parte, a integração de colaboradores de serviços anteriormente externalizados. O número máximo de Balcões verificou-se em 2009, assim como o número de empregados. De referir que o aumento do número de balcões foi bastante superior ao número de empregados, o que mostra que apesar de cada vez existirem mais bancos, estes são cada vez mais pequenos.

A capacidade dos bancos cumprirem os seus compromissos a médio e longo prazo tem vindo a diminuir desde 2004, uma vez que a solvabilidade bruta tem apresentado valores decrescentes. Este indicador relaciona os fundos próprios com o ativo líquido sendo por isso bastante importante uma vez que evidencia a estrutura financeira dos bancos. Desde 2008 que se verifica uma evolução da solvabilidade, sendo que de acordo com o Banco de Portugal (BP) o sector bancário tem evidenciado desde o final de 2008 um nível de resistência assinalável e a solvabilidade apresenta uma tendência claramente positiva.

Relativamente aos Custos Operativos por Ativo Financeiro (rácio que relaciona os meios utilizados, custos operativos, com os ativos financeiros) verificou-se uma subida de 2003 a 2005 e desde então tem apresentado valores decrescentes.

Tabela 2 - Despesas e Lucros do Sector Bancário

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Produto Bancário	10.834	11.305	7.653	8.535	10.042	10.382	11.380	10.866
Gastos Gerais administrativos	5.610	5.711	1.926	2.046	2.080	2.125	2.213	2.126
VAB	5.224	5.595	5.727	6.490	7.962	8.257	9.167	8.741
Custos de pessoal	4.245	3.359	2.545	2.736	3.073	3.115	3.082	3.222
Resultados Antes de Impostos	2.198	2.646	1.532	1.971	3.197	3.129	2.532	1.742
Impostos	437	447	153	223	619	439	323	75
Resultados depois Impostos	1.761	2.199	1.379	1.748	2.578	2.690	2.210	1.667
% Custos de pessoal do VAB	81,25	60,04	44,80	42,50	39,10	38,00	34,10	36,50
% Impostos dos resultados antes impostos	19,87	16,89	9,96	11,32	19,37	14,04	12,75	4,29

Fonte: APB; Boletins Estatísticos (2002 a 2009) Valores reais em milhares de euros atualizados a preços de 2009 através do índice AMECO.

A banca apresentou ao longo do período em estudo valores aproximados de atividade, sendo 2004 o ano onde se registou menor produto bancário. Relativamente aos gastos, nomeadamente aos custos com o pessoal, estes apresentam em 2009 valores bastante inferiores aos registados em 2002. O VAB (riqueza apropriada e a criada pela banca) na parcela destinada às remunerações também foi cada vez menor até 2009 registando apenas 36,5%. Estes valores lidos em conjunto com o aumento de número de trabalhadores da tabela anterior sugerem à partida uma redução do nível de salários médio. No que respeita aos impostos a sua taxa efetiva apresentou uma grande diminuição de 2002 a 2009, registando apenas cerca de 4,3% em 2009.

2.2. Breve Comparação com o Sector Bancário Americano

A estrutura e dimensão da banca americana são bastante diferente da portuguesa, em especial pelo facto dos grandes bancos geralmente estarem organizados em Bank Holding Company (BHC), ou seja numa grande empresa que controla um ou mais bancos. De referir que nos últimos 20 anos os BHC apresentaram

um grande aumento devido principalmente a alterações legislativas, crescimento do sistema financeiro e consolidação dos mercados.

Assim como em Portugal, o sector bancário americano também sofreu importantes alterações provocadas pela desregulamentação e liberalização. Uma das consequências foi a expansão excessiva dos créditos, várias medidas irracionais que proliferaram por vários mercados e um enorme processo de F& A. Em consequência de todas estas medidas verificou-se uma diminuição acentuada no número de bancos. Segundo Cintra & Cagnin (2007) no período entre 1980 e 1998 registaram-se em média cerca de 500 bancos em falência por ano, sendo que o maior número foi registado entre 1988 e 1989. A partir de 2002 o número de falências diminuiu significativamente principalmente pelo facto dos bancos baixarem o seu nível de exposição, reavaliando as linhas de crédito e incentivando os devedores ao refinanciamento das dívidas.

Relativamente aos salários, após o período de desregulamentação verificou-se um aumento da concorrência e conseqüente redução dos salários. De salientar que de acordo com Black & Strahan (2001) os salários dos homens baixou cerca de 12 por cento, enquanto o das mulheres baixou apenas três por cento. Ou seja, a desregulamentação provocou uma maior diminuição no salário dos homens, diminuindo assim as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Relativamente á percentagem de funcionários do sexo masculino no sector bancário, Black & Brainerd (2004) refere que as desigualdades tendem a diminuir, uma vez que a discriminação rejeita o lucro, e atualmente apenas as grandes empresas com pouca competitividade exercem este tipo de discriminação. Black & Brainerd (2004) conclui então que a competitividade apesar de diminuir os salários dos menos qualificados, ao mesmo tempo beneficia as mulheres devido a capacidade de reduzir a discriminação.

2.3. Negociação Salarial

Desde o período anterior analisado por Monteiro (2009) que a negociação salarial tem sofrido grandes alterações. Em Portugal existem quatro tipos de

negociação sendo que no sector bancário atualmente existem dois, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e o Acordo de Empresa (AE). De salientar que no período anterior, analisado por Monteiro (2009), apenas existia um tipo de negociação, o ACT.

Em geral, em Portugal tem-se quatro formas de negociação 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 regime de decisão o próprio governo é que decide.

Todos os tipos de negociação referidos anteriormente têm como objetivo estipular condições de trabalho vantajosas como as remunerações, as promoções, as restrições ao despedimento, entre outras. Os grupos bancários têm feito ao longo dos anos vários acordos, sendo que atualmente se encontram em vigor os AE do BPN, BIC, Banif, Banco de Portugal, das empresas do grupo CGD e da CGD e os ACT das Instituições de Crédito Agrícola Mútuo, do Grupo BCP e do Sector Bancário. Os sindicatos presentes nos acordos são os Sindicatos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, regularmente representados pela outorgante FEBASE (Federação do Sector Financeiro). Estes acordos entram em vigor quando são publicados no Boletim de Trabalho e Emprego e têm normalmente uma vigência de 24 meses, podendo ser reformulados. A Tabela 3 apresenta a frequência de acordos estabelecidos nos últimos anos no sector bancário.

Tabela 3 - Negociação Salarial no Sector Bancário (número de acordos estabelecidos)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ACT	ND	3	ND	3	3	0	3	1
AE	ND	1	ND	1	1	2	3	2
CCT	ND	0	ND	0	0	0	0	0
Regime Mandatário	ND	0	ND	0	0	0	0	0

ND não disponíveis ou mantêm-se os mesmos acordos dos anos anteriores

Os ACT já existiam no período anterior ao estudo atual, sendo anteriormente o único tipo de acordo em vigor. Neste período verificou-se um maior número de ACT nos anos 2003, 2005 e 2006 relativamente a AE. Nos anos 2007 e 2009 os AE foram em maior número do que os ACT, e em 2008 o número de acordos em vigor foi igual para estes dois tipos de acordo. Como referido anteriormente neste período de estudo não se registaram CCT nem acordos de Regime Mandatário. Os salários no sector bancário, tanto os negociados com ACT como com AE, são atribuídos por níveis (nível 1 a 18, exceto o ACT do Grupo BCP que contem 20 níveis) de acordo com as funções que desempenham. O regulamento existente é assegurado com acordos. Apesar de os acordos terem normalmente uma vigência de 24 meses, as tabelas salariais têm uma vigência de 12 meses.

Os 18 níveis compõem ainda quatro grupos:

- O Grupo I integra os trabalhadores dos níveis 4 a 9, ou seja os que exercem atividades próprias das Instituições de Crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.
- O Grupo II Integra os trabalhadores dos níveis de 3 a 5 que são trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.
- O Grupo III integra os trabalhadores dos níveis de 2 a 4 que são os que exercem profissões e funções de apoio geral às atividades das Instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do Grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com exceção das englobadas no Grupo IV.
- O Grupo IV representa os trabalhadores dos níveis 1 e 2 que são os que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Para cada acordo, seja ACT ou AE, existe uma tabela salarial, sendo a tabela salarial entre 2002 e 2010 para o sector bancário, negociada no ACT, a seguinte:

Tabela 4 – Salários do Sector Bancário – Estabelecidos com o ACT

Níveis	Tabelas Salariais							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1	ND	411,45	ND	422,6	444	456,5	468,37	475,4
2	ND	484,10	ND	497,2	522,4	537	550,96	559,22
3	ND	548,85	ND	563,7	592,3	609	624,83	634,2
4	ND	631,40	ND	648,5	681,3	700,5	718,71	729,49
5	ND	727,85	ND	747,5	785,4	807	827,98	840,4
6	ND	822,35	ND	844,6	887,5	912	935,71	949,75
7	ND	869,70	ND	893,2	938,5	964,5	989,58	1004,75
8	ND	940,00	ND	965,4	1014,3	1042,25	1069,35	1085,39
9	ND	1 037,65	ND	1065,7	1119,7	1150,5	1180,41	1198,12
10	ND	1 130,80	ND	1161,4	1220,3	1254	1286,6	1305,9
11	ND	1 264,20	ND	1298,4	1364,2	1402	1438,45	1460,03
12	ND	1 372,70	ND	1409,8	1481,2	1522	1561,57	1584,99
13	ND	1 498,90	ND	1539,4	1617,4	1662	1705,21	1730,79
14	ND	1 651,60	ND	1696,2	1782,1	1831,25	1878,86	1907,04
15	ND	1 809,80	ND	1858,7	1952,8	2006,5	2058,67	2089,55
16	ND	1 964,50	ND	2017,6	2119,8	2178	2234,63	2268,15
17	ND	2 111,50	ND	2168,5	2278,3	2341	2401,87	2437,9
18	ND	2 335,20	ND	2398,3	2519,8	2589	2656,31	2696,15

Fonte: Convecções Coletivas de Trabalho SBN – Setor Bancário

ND não disponível

Tabela 5 - Taxa de crescimento dos salários negociados

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Taxa crescimento dos Salários (%)	ND	ND	ND	ND	5,06	2,82	2,60	1,50
Taxa Inflação (%)	3,60	3,22	2,37	2,28	3,11	2,45	2,59	-0,83

Fonte: PORDATA

ND Não disponível

Apesar da discrepância salarial verificada ao longo dos níveis, o aumento salarial é relativo (em percentagem), ou seja a taxa de crescimento salarial foi aproximadamente igual para todos os trabalhadores ao longo dos anos. De salientar no entanto que os aumentos têm vindo a diminuir nos últimos anos, não obstante têm

apresentado valores superiores à taxa de inflação o que implica que em termos contratuais tem existido um aumento salarial relativo.

Verifica-se também que em 2009, ano em que o valor da inflação foi negativo, registou-se um maior aumento real do salário. Já em 2008 apesar do aumento de 2,60% nos salários, em termos reais foi o ano de menor aumento, uma vez que a taxa de inflação apresentou valores muito próximos.

Uma das tabelas salariais negociada em AE foi a da CGD, apresentada em seguida:

Tabela 6 - Salários da CGD estabelecidos com AE

Níveis	Tabelas Salariais							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1	ND	496,6	ND	538,5	ND	554	584	ND
2	ND	581,8	ND	630	ND	648	678	ND
3	ND	660,8	ND	715,5	ND	736	766	ND
4	ND	761,3	ND	824,5	ND	848	878	ND
5	ND	877,3	ND	949,5	ND	976,5	1006,5	ND
6	ND	988,1	ND	1069,5	ND	1099,5	1130,5	ND
7	ND	1046,6	ND	1133	ND	1165	1196,5	ND
8	ND	1130,7	ND	1223,5	ND	1258	1291,5	ND
9	ND	1246,6	ND	1349	ND	1387	1424	ND
10	ND	1357,4	ND	1469	ND	1510	1550,5	ND
11	ND	1521,6	ND	1646,5	ND	1692,5	1736,5	ND
12	ND	1648,8	ND	1784,5	ND	1834	1882	ND
13	ND	1801,7	ND	1949,5	ND	2003,5	2056	ND
14	ND	1986,4	ND	2149,5	ND	2209	2262,5	ND
15	ND	2176,2	ND	2354	ND	2419	2477,5	ND
16	ND	2360,9	ND	2554,5	ND	2625	2688	ND
17	ND	2535,3	ND	2743	ND	2818,5	2886,5	ND
18	ND	2805,1	ND	3035,5	ND	3118,5	3193,5	ND

ND Não disponível ou encontram-se em vigor os dados relativos ao ano anterior

Relativamente aos salários da CGD estabelecidos com o AE não pode ser feita uma análise anual do crescimento ao longo dos vários anos uma vez que os valores não foram negociados consecutivamente ao longo de todos os anos.

Comparando as tabelas salariais negociadas nos ACT com as dos AE e tomando de exemplo o ACT do Sector Bancário com o AE da CGD, por serem os mais frequentes ao longo dos últimos anos, pode-se concluir que os valores negociados para a CGD são bastante superiores aos do Sector Bancário em todos os níveis e em todos os anos. No entanto, no AE da CGD a taxa de crescimento não é igual em todos os níveis (vai baixando com o aumento de nível) ao contrário do verificado no ACT do Sector Bancário que é aproximadamente igual em todos os níveis.

Na tabela seguinte são apresentadas as tabelas em vigor no ano 2009:

Tabela 7 - Tabelas salariais em vigor em 2009

Níveis	AE						ACT		
	BPN	BIC	Banif	Banco de Portugal	Grupo CGD	CGD	Inst. CA Mutuo	Grupo BCP	Sector Bancário
1	480,15	480,15	480,15	475,40	576,00	610,50	480,15	498,85	480,15
2	564,81	564,81	564,81	559,22	633,00	705,00	564,81	579,93	564,81
3	640,54	640,54	640,54	634,20	688,50	794,00	640,54	653,42	640,54
4	736,78	736,78	736,78	729,49	800,50	907,00	736,78	748,54	736,78
5	848,80	848,80	848,80	840,40	915,50	1037,00	848,80	860,96	848,80
6	959,25	959,25	959,25	949,75	1028,00	1162,50	959,25	972,31	959,25
7	1014,46	1014,46	114,46	1004,42	1198,50	1229,00	1014,46	1029,58	1014,46
8	1096,24	1096,24	196,24	1085,39	1426,50	1325,00	1096,24	1120,39	1096,24
9	1210,10	1210,10	1210,10	1198,12	1654,50	1460,00	1210,10	1249,24	1210,10
10	1318,96	1318,96	1318,96	1305,90	1994,50	1590,00	1318,96	1346,21	1318,96
11	1474,63	1474,63	1474,63	1460,03	2334,00	1781,00	1474,63	1791,01	1474,63
12	1600,84	1600,84	1600,84	1584,99	2675,00	1930,00	1600,84	1997,58	1600,84
13	1748,10	1748,10	1748,10	1730,79	3074,00	2103,00	1748,10	2227,06	1748,10
14	1926,11	1926,11	1926,11	1907,04	ND	2314,00	1926,11	2383,46	1926,11
15	2110,45	2110,45	2110,45	2089,55	ND	2528,00	2110,45	3458,76	2110,45
16	2290,83	2290,83	2290,83	2268,15	ND	2742,50	2290,83	3801,46	2290,83
17	2462,28	2462,28	2462,28	2437,90	ND	2945,00	2462,28	4148,15	2462,28
18	2723,11	2723,11	2723,11	2696,15	ND	3258,00	2723,11	4503,90	2723,11
19	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	4833,98	ND
20	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	5255,01	ND

Fonte: SBN

ND Não disponível

Relativamente aos AE verifica-se que o BPN, o BIC e o Banif apresentaram as mesmas tabelas salariais sendo que estas apresentavam valores superiores aos do Banco de Portugal e inferiores aos da CGD e Grupo CGD.

Com os ACT foram negociados as tabelas salariais do Instituto de Crédito Agrícola Mútuo, Grupo BCP e Sector Bancário, sendo que o Instituto de Crédito Agrícola Mútuo e o Sector Bancário apresentavam a mesma tabela, no entanto com valores bastante inferiores aos do BCP.

No conjunto de todas as negociações pode-se verificar que os melhores valores para cada nível estão distribuídos pelos AE do Grupo CGD e pelo ACT do Grupo BCP, sendo os melhores dos níveis 1 a 7 o AE da CGD, dos níveis 8 a 13 o AE do Grupo CGD e os restantes níveis do ACT do BCP.

De salientar que o Grupo CGD não apresenta valores para os níveis 14 a 18 pelo que não é possível verificar se seriam superiores aos dos restantes acordos. No entanto com este acordo o Grupo CGD apresenta um valor salarial para o nível 13 bastante superior a maioria dos acordos para o nível 18.

3. Dados e Metodologia

Para a elaboração deste trabalho utilizaram-se dados individuais recolhidos anualmente pelo Ministério Português da Segurança Social e do Trabalho, também denominados de Quadros de Pessoal. Estes dados são relativos a todas as empresas que empregam trabalho remunerado em Portugal e têm várias informações relativas aos trabalhadores e às empresas. Para os trabalhadores existem informações como o salário, tempo de trabalho, sexo, ocupação, escolaridade, idade, entre outros, e para as empresas informações como a identificação, localização, atividade económica, dimensão, entre outros.

Para a aplicação dos métodos começou-se por eliminar da base de dados relativa aos quadros de pessoal as informações incompletas, obtendo-se no final uma base de dados com a dimensão apresentada na tabela seguinte.

Tabela 8 - Dados relativos aos Sectores Bancário e Não Bancário

	Sector Bancário		Sector Não Bancário	
	Nº Instituições	Nº Trabalhadores	Nº Instituições	Nº Trabalhadores
2002	61	47.235	254.034	2.119.862
2003	56	48.222	264.957	2.190.863
2004	60	45.034	269.959	2.250.503
2005	61	45.211	288.397	2.428.806
2006	59	47.606	290.472	2.458.306
2007	55	49.467	295.559	2.540.594
2008	68	51.810	298.152	2.614.275
2009	68	52.544	291.009	2.502.184

Posteriormente foram calculados o salário (obtido como a soma da remuneração base, as prestações regulares, irregulares e extraordinárias), o índice salarial ajustado por hora atualizado a preços de 2009 (obtido com a razão entre o salário e a soma das horas normais e extraordinárias) e o volume de vendas por trabalhador, também atualizado a preços de 2009.

Para todo o sector bancário estimou-se uma regressão do logaritmo do salário horário, através do Método dos Mínimos Quadrados para cada um dos anos entre 2002 a 2009, utilizando a seguinte equação:

$$\log \text{SalárioHorário}_{it} = \sum \beta_k X_{itk} + \sum \phi_y \text{Ano}_{ity} + \epsilon_{it}, \quad (1)$$

Este modelo representa o logaritmo do salário horário por hora, para o indivíduo i no sector bancário no ano t . Esta variável é obtida com o somatório do salário base mensal com os subsídios regulares e irregulares pagos e o pagamento de prestações extraordinárias, dividido por horas normais e extraordinárias trabalhadas. X_{itk} inclui as variáveis indexadas por k , e mede os atributos do trabalhador e da empresa. β_k são os coeficientes correspondentes, sendo $X_0 = 1$ e β_0 é a interseção.

As variáveis de controlo incluem os anos de escolaridade completa e a experiência (idade menos o número de anos de escola menos 6), o seu quadrado, antiguidade no trabalho e o seu quadrado, género, seis categorias para o nível de ocupação, seis variáveis binárias para as regiões, dimensão da empresa, três categorias de propriedade da empresa e duas variáveis binárias para os sistemas de negociação e vendas reais da empresa por trabalhador.

Ano_{ity} é o conjunto de 7 variáveis dummy de tempo, indexadas por y .

ϵ_t representa o erro de se assumir ter média zero e variância constante. O índice do trabalho ajustado por hora (ϕ_y) é constituído a partir dos coeficientes Ano .

O índice de salário horário é obtido com o coeficiente ϕ_y relativo à variável Ano e utilizando o ano 2002 como ano base. Para obter as diferenças logarítmicas do salário horário utilizou-se a expressão seguinte $100 \times [\exp(\phi_y) - 1] + 100$, iniciando-se com $2002 = 100$. Posteriormente estimou-se um modelo de comparação do sector bancário com o sector não bancário, para tal utilizou-se a seguinte equação:

$$\log \text{SalárioHorário}_{it} = \sum \beta_k X_{itk} + \delta_t \text{Banco}_{it} + \epsilon_{it}, \quad (2)$$

Este modelo é específico para cada ano t do sector bancário, sendo que i representa o empregado, t representa o ano e k indexa o mesmo trabalhador. X_{itk} representa as variáveis de controlo da empresa e β_k representa os seus coeficientes correspondentes. Bank é uma variável binária única para o sector bancário. O prémio salarial é dado por $[\exp(\delta_t) - 1] \times 100$. Estimou-se também este modelo através de uma regressão de quantis, onde foram estimados cinco quantis: 0.10, 0.25, 0.50, 0.75 e 0.90. Para a elaboração desta regressão utilizou-se o comando `sqreg` no STATA.

Todos estes modelos foram obtidos utilizando o programa STATA e de acordo com as condições estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho do sector, ou seja, para trabalhadores a tempo completo e com idades entre os 18 e os 65 anos.

4. Resultados Empíricos

Nesta secção são apresentados os resultados obtidos ao longo do trabalho. Começou por se fazer uma análise exploratória aos dados, comparando o sector bancário com o sector não bancário e posteriormente aplicaram-se os métodos construindo-se tabelas e gráficos.

4.1. Análise exploratória dos dados

Na

Tabela 9 são apresentadas as estatísticas descritivas relativas ao sector bancário e não bancário para o período de estudo de 2002 a 2009, apresentando-se os valores médios do salário horário, de escolaridade, idade e experiência, bem como a percentagem de indivíduos do sexo masculino.

Tabela 9 - Estatística Descritiva Sector Bancário e Sector Não Bancário

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Setor Bancário								
Salário horário	12,6	10,9	15,2	15,2	14,7	14,2	14,6	16,1
Masculino(%)	59%	60%	59%	58%	57%	56%	55%	55%
Escolaridade*	12,4	12,6	12,7	13,0	9,3	9,5	9,8	9,9
Idade*	38,7	39,1	39,3	39,1	39,3	39,4	39,5	40,0
Experiencia*	11,7	10,3	11,2	11,2	11,3	12,6	12,5	12,9
Setor Não Bancário								
Salário horário	5,7	4,6	6,0	6,1	6,1	6,1	6,2	6,6
Masculino(%)	57%	56%	56%	56%	55%	55%	55%	54%
Escolaridade*	7,7	7,9	8,0	8,2	5,5	5,6	5,8	5,9
Idade*	36,2	36,6	36,9	37,2	37,5	37,7	38,0	38,3
Experiencia*	6,5	6,6	6,7	6,7	6,8	6,7	6,7	7,0

*valores em anos

Relativamente aos indicadores apresentados na tabela anterior verifica-se que o salário horário, tanto no sector bancário como no sector não bancário, apresenta várias oscilações ao longo do período de estudo. De referir que é no sector bancário onde as oscilações são de maior amplitude. As diferenças de género têm vindo a

diminuir ao longo dos anos para os dois grupos, sendo a percentagem do sexo masculino em 2009 de 55% e 54% para o sector bancário e não bancário, verificando-se uma diminuição desde o início do período de quatro e três pontos percentuais, respetivamente. De salientar que tanto para o sector bancário como para o sector não bancário a percentagem de indivíduos do sexo masculino é bastante inferior á percentagem obtida por Monteiro (2009), uma vez que Monteiro (2009) obteve 65.5% no sector bancário e 60.9% no sector não bancário no período de 1998-2000. De referir ainda que estes foram os valores mais baixos obtidos em todo o período de estudo de Monteiro (2009).

É no nível médio de escolaridade e na experiência onde se verificam as maiores discrepâncias entre os dois sectores, sendo que relativamente ao nível de escolaridade médio, este apresenta uma diminuição significativa de 2005 para 2006 nos dois grupos, registando-se em 2009 9.9 anos de escolaridade no sector bancário e 5.9 anos no sector não bancário. Estes valores são também inferiores aos obtidos por Monteiro (2009) no final do seu período de estudo. Na experiência verifica-se em 2009 12.9 anos no sector bancário e 7 anos no sector não bancário. Assim como na escolaridade, Monteiro (2009) apresentou no final do seu período de estudo valores superiores aos atuais, registando 13.4 anos de experiência no sector bancário e 7.7 no sector não bancário, portanto verifica-se que no período anterior a escolaridade e experiência eram maiores, tanto no sector bancário como no não bancário.

Relativamente à média de idades esta é maior no sector bancário, tendo-se verificado uma média de 38.7 anos em 2002 e 40 anos em 2009. No sector não bancário a idade média passou de 36.2 para 38.3 anos.

4.2. Aplicação da metodologia

Utilizando-se as equações (1) e (2), estimaram-se através de regressões o índice salarial horário e o prémio salarial horário, respetivamente, que são apresentados na Tabela 10 e na Figura 1. O índice salarial por hora é relativo apenas ao sector bancário

e utilizou-se como ano base o ano 2002, enquanto que o prémio salarial horário é obtido utilizando-se os dados do sector bancário e não bancário.

Tabela 10 - Índice Salarial Horário e Prémio Salarial Horário

Ano	Índice Salarial Horário	Prémio Salarial Horário
2002	100	0,06
2003	81	0,21
2004	111	0,16
2005	112	0,22
2006	105	0,26
2007	101	0,25
2008	104	0,38
2009	112	0,41

Com os valores obtidos através da regressão verifica-se que tanto o índice salarial por hora como o prémio salarial horário apresentaram ao longo do período variações consideráveis. O índice salarial por hora apresenta um aumento médio de cerca de 1,7% por ano e o prémio salarial horário relativo ao sector não bancário subiu de 0,06 pontos log em 2002 para 0,41 pontos log em 2009, ou seja, apesar de se verificar apenas um aumento de 12% no salário do sector bancário em todo o período de estudo, verifica-se também que as discrepâncias salariais entre os sectores bancário e não bancário aumentaram significativamente. O aumento de 12% verificado no índice salarial foi bastante inferior ao obtido por Monteiro (2009) que obteve um aumento de cerca de 51%. Em 2002 o salário horário do sector bancário era maior 6% do que o do sector não bancário enquanto que em 2009 era maior 41%.

De referir que em 2003 o índice salarial horário baixou significativamente na banca, mas a sua diferença em relação ao sector não bancário aumentou 0,15 pontos log, ou seja, apesar da diminuição salarial o sector bancário ganhava mais 21% do que o sector não bancário, ao contrário dos 6% registados no ano anterior, isto sugere que no sector não bancário o salário horário baixou ainda mais.

No final do período de estudo o salário horário apresentava os mesmos valores que no ano 2005 mas com maior discrepância relativamente ao sector não bancário,

indicando que também na restante economia os salários têm sofrido grandes oscilações.

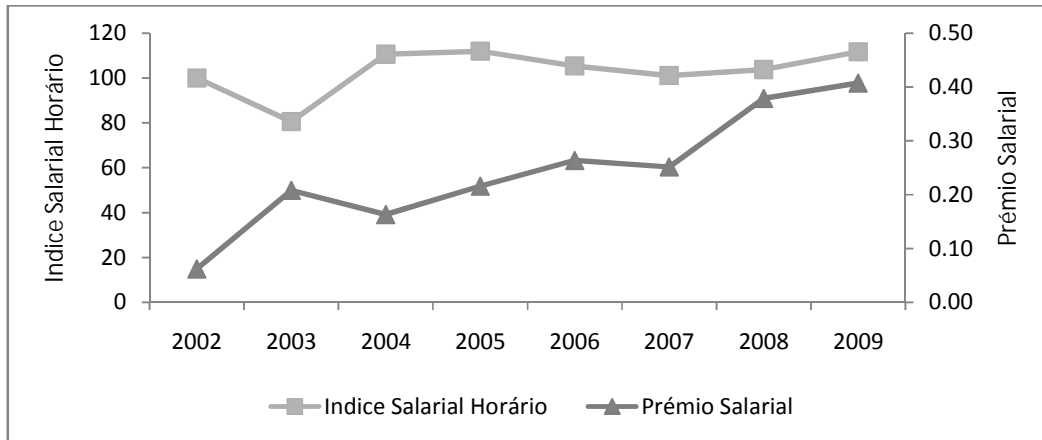


Figura 1 – Índice Salarial por Hora e Prémio Salarial

Com a análise do gráfico anterior é possível verificar que os aumentos e diminuições dos salários na banca são independentes dos salários no sector não bancário, uma vez que de 2002 para 2003, 2003 para 2004, 2005 para 2006 e 2007 para 2008 os movimentos de descida e subida são contrários nos dois sectores.

Na Tabela 11e na Error! Reference source not found.são apresentadas as diferenças salariais por hora ao longo de cinco percentis, de modo a analisar onde se verificam maiores ganhos salariais. Para a sua elaboração fez-se uma regressão de quantis, utilizando o comando `sqreg` no STATA, seleccionando os percentis 0.10, 0.25, 0.50, 0.75 e 0.90, utilizando-se para isso a equação (2).

Tabela 11 - Diferenças Salariais

Ano	Diferenças Salariais por hora				
	.10	.25	.50	.75	.90
2002	0,46	0,16	0,02	-0,01	-0,01
2003	0,62	0,37	0,19	0,08	0,01
2004	0,62	0,37	0,17	0,02	-0,03
2005	0,65	0,40	0,19	0,05	0,01
2006	0,55	0,42	0,29	0,26	0,19

2007	0,46	0,35	0,28	0,27	0,22
2008	0,45	0,37	0,34	0,43	0,56
2009	0,45	0,37	0,39	0,48	0,65

Com a análise da tabela anterior é possível verificar a dispersão do prémio salarial ao longo dos percentis e verificar que é no início do período onde o prémio salarial é mais desigual. Em 2002, o prémio salarial de 6% encontra-se principalmente no percentil 10, enquanto que no final do período o prémio salarial de 41% encontra-se distribuído mais uniformemente por todos os percentis.

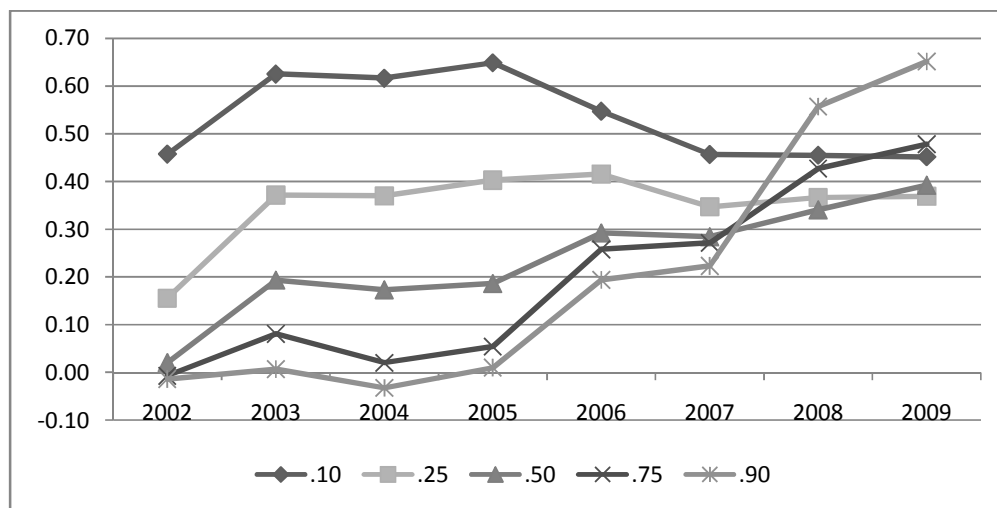


Figura 2 - Diferenças salariais por percentis

Através da análise do gráfico pode-se verificar que os trabalhadores menos qualificados apresentaram até 2007 os maiores ganhos salariais, esta situação é equivalente à obtida por Monteiro (2009) no período de estudo anterior. A partir de 2007 houve um grande aumento dos ganhos referentes aos trabalhadores mais qualificados, e ao contrário dos resultados obtidos por Monteiro (2009) onde a situação permaneceu inalterada ao longo do período de estudo, aqui, após 2007 os trabalhadores mais qualificados passaram a obter os maiores ganhos.

Segundo o Acordo Coletivo de Trabalho do Sector Bancário são exigidas habilitações mínimas que determinam o grupo a que o trabalhador pertence (Grupo I a IV), e o conseqüente salário, no entanto, posteriormente existem promoções por

antiguidade e por mérito que promovem um trabalhador a um nível superior e a um consequente aumento da remuneração. As promoções por antiguidade são obrigatórias mas não são iguais para todos os grupos, enquanto que as promoções por mérito são apenas obrigatórias para os Grupos I,II e III.

De salientar que esta cláusula não tem sofrido alterações nos últimos anos, portanto a alteração registada relativa ao aumento dos ganhos dos trabalhadores mais qualificados pode ser explicada pelas promoções por mérito. Também a possível atração de trabalhadores mais qualificados para o sector bancário a partir de 2007(o nível de escolaridade média aumentou neste período) pode ter contribuído para estes resultados.

Na Tabela 12 e Figura 3 são apresentadas as diferenças salariais de acordo com a propriedade da empresa (Pública, Privada ou Estrangeira). A tabela foi construída utilizando a equação (2), interagindo a variável BANK com as variáveis de propriedade. Para definir as variáveis de propriedade assumiu-se que a empresa era pública caso o capital público fosse igual ou superior a 50%, privada caso o capital privado fosse igual ou superior a 50% e estrangeira se o capital estrangeiro fosse igual ou superior a 50%.

Tabela 12 – Diferencial do salário horário de acordo com a propriedade

	Propriedade		
	Público	Privado	Estrangeiro
2002	0,12	0,10	0,14
2003	0,09	0,24	0,16
2004	0,24	0,25	0,16
2005	0,28	0,31	0,13
2006	0,22	0,18	0,20
2007	0,12	0,22	0,25
2008	0,23	0,29	0,25
2009	0,19	0,39	0,24

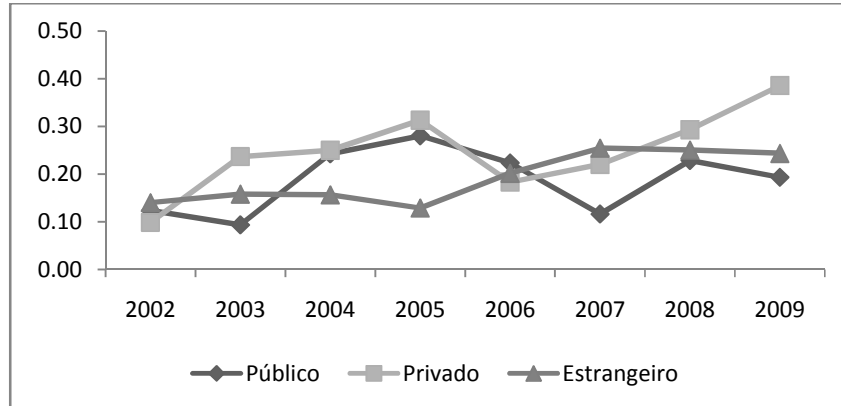


Figura 3 - Diferencial do Salário horário de acordo com a propriedade

O prémio salarial tem sofrido várias oscilações ao longo do período em estudo em todas as empresas, sejam públicas, privadas ou estrangeiras.

As empresas públicas iniciaram o período com um decréscimo, mas entre 2003 e 2005 registaram um grande aumento. Em 2006, apesar de se verificar uma diminuição, apresentaram o maior salário horário, no entanto a diminuição continuou até 2007 passando estas empresa a ter o salário horário mais baixo, o que permaneceu nos anos seguintes, apesar das oscilações salariais registadas.

Relativamente às empresas privadas, estas apresentaram uma evolução do salário horário entre 2002 e 2005, tendo em 2003, 2004 e 2005 o maior salário horário. Em 2006 verificou-se uma diminuição considerável, apresentando mesmo o salario horário mais baixo, no entanto de 2006 a 2009 registou-se um crescimento contínuo, apresentando estas empresas em 2008 e 2009 o maior salario horário.

Nas empresas estrangeiras as oscilações do salario horário ao longo dos anos foram as menores. Estas eram no início do período as empresas com maior salário horário, sendo que apresentaram uma ligeira diminuição até 2005, e um crescimento entre 2005 e 2007, sendo em 2007 as empresas com maior salario horário. De 2007 a 2009 registou-se uma ligeira diminuição.

Na Tabela 13 e Figura 4 são apresentadas as diferenças salariais de acordo como género. A tabela foi construída utilizando a equação (2), como na tabela anterior, mas interagindo a variável Banco com a variável género.

Tabela 13 - Diferencial do Salário horário de acordo com o género

	Género	
	Feminino	Masculino
2002	0,09	0,14
2003	0,13	0,25
2004	0,24	0,37
2005	0,23	0,35
2006	0,17	0,38
2007	0,15	0,36
2008	0,21	0,44
2009	0,27	0,52

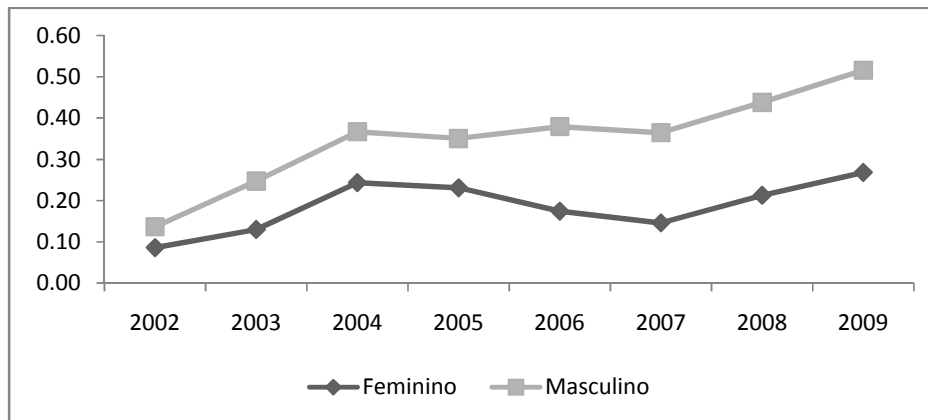


Figura 4 - Diferencial do Salário horário de acordo com o género

No que respeita ao género o prémio salarial tem sofrido mais oscilações no sexo masculino do que no sexo feminino. Entre 2004 e 2007 o prémio salarial no sexo feminino apresenta uma diminuição contínua e considerável, enquanto que no mesmo período o sexo masculino apenas apresenta uma diminuição entre 2006 e 2007, sendo esta a única diminuição em todo o período do estudo.

Enquanto em média o prêmio salarial no sexo masculino aumentou de 0.14 pontos log em 2000 para 0.52 pontos log em 2009, no sexo feminino o aumento foi de 0.09 pontos log para 0.27 log.

Relativamente às diferenças entre os dois sexos, estas têm aumentado continuamente ao longo do período de estudo, registando-se 0.05 pontos log de diferença em 2002 e 0.25 pontos log de diferença em 2009.

Para a análise da desigualdade salarial elaborou-se a

Tabela 14 onde são apresentadas várias medidas de dispersão salarial por ano. Pretende-se analisar se as alterações na estrutura e nos salários aumentaram as desigualdades no sector bancário e não bancário, sendo que para tal se utilizou o log condicional e incondicional regularmente utilizados na literatura (Hoffmann & Kassouf (2005), Monteiro (2009), entre outros). Para a construção da tabela utilizou-se a equação (1), sendo que para o log incondicional se utilizou os percentis e a variância da variável salário, enquanto que para o log condicional foram utilizados os resíduos da regressão do salário (ou seja a parte não explicada pelo modelo) por ano e por sector.

As medidas de dispersão permitem-nos analisar a variabilidade dos dados por isso foram utilizadas na presente tabela, especificamente foram utilizados os percentis 10, 50, 90 e a variância. Posteriormente foram calculados as diferenças entre estes percentis para assim se perceber não só a variabilidade dos dados, mas também a sua dispersão ao longo da distribuição e assim se perceber se há maior variabilidade na primeira parte da distribuição (diferença entre os percentis 50 e 10, correspondente aos indivíduos menos qualificados) ou na segunda parte da distribuição (diferença entre os percentis 90 e 50, correspondente aos indivíduos mais qualificados).

Com a análise da tabela seguinte pode-se verificar que é no sector não bancário onde a dispersão salarial é maior, apresentando a nível condicional em 2002 uma variância de 0.15 e no final do período, em 2009, 0.17, em comparação com a variância de 0.07 e 0.12 registados pelo sector bancário. Apesar do aumento da dispersão salarial ao longo do período de estudo ser maior no sector bancário (cerca de 0,05 pontos log para o sector bancário e 0.02 no sector não bancário) verifica-se que em todos os anos de estudo e a nível condicional e incondicional que é no sector bancário onde há maior igualdade salarial. Relativamente à variabilidade salarial verifica-se que tanto no sector bancário como no sector não bancário os indivíduos mais qualificados e que auferem salários mais elevados apresentam maior variabilidade salarial. De salientar que esta variabilidade é significativamente superior no sector não bancário.

Tabela 14 – Dispersão do salário horário no sector bancário e não bancário

	Sector Bancário		Sector Não Bancário	
	Incondicional	Condicional	Incondicional	Condicional
2002				
90-10	1,03	0,56	1,39	0,88
90-50	0,59	0,30	0,95	0,51
50-10	0,44	0,26	0,44	0,37
Variância	0,18	0,07	0,33	0,15
2003				
90-10	1,01	0,55	1,38	0,89
90-50	0,57	0,29	0,94	0,52
50-10	0,45	0,25	0,43	0,37
Variância	0,17	0,06	0,33	0,16
2004				
90-10	1,04	0,58	1,40	0,91
90-50	0,56	0,30	0,96	0,52
50-10	0,49	0,28	0,44	0,38
Variância	0,18	0,07	0,34	0,16
2005				
90-10	1,07	0,57	1,42	0,92
90-50	0,56	0,30	0,97	0,53
50-10	0,51	0,26	0,45	0,38
Variância	0,19	0,06	0,35	0,17
2006				
90-10	1,10	0,65	1,42	0,93
90-50	0,57	0,34	0,96	0,54
50-10	0,52	0,31	0,46	0,39
Variância	0,20	0,08	0,35	0,17
2007				
90-10	1,12	0,72	1,42	0,94
90-50	0,57	0,37	0,96	0,55
50-10	0,54	0,35	0,46	0,39
Variância	0,20	0,10	0,35	0,18
2008				
90-10	1,13	0,80	1,40	0,94
90-50	0,59	0,42	0,95	0,56
50-10	0,53	0,38	0,45	0,38
Variância	0,20	0,12	0,34	0,18
2009				
90-10	1,14	0,84	1,39	0,92
90-50	0,60	0,45	0,96	0,54
50-10	0,54	0,39	0,43	0,37
Variância	0,20	0,12	0,34	0,17

5. Conclusão

Este trabalho dá seguimento ao elaborado por Monteiro (2009), atualizando e acrescentando informação á literatura existente sobre o tema. Analisou-se as diferenças salariais no sector bancário em fases importantes como o início do período de pós liberalização e abertura do sector bancário, a entrada no euro e o início da crise financeira que tem provocado grandes alterações no sector bancário.

Com a realização do presente trabalho foi possível estabelecer uma comparação com o período anterior, analisado por Monteiro (2009), e verificar as alterações a nível da estrutura, alteração do número de bancos e na sua dimensão, assim como das características dos funcionários.

Usando a mesma base de dados e metodologias que Monteiro (2009) a elaboração do presente trabalho pode-se constatar que o salário horário do sector bancário é em média bastante superior ao do sector não bancários, sendo que esta diferença apresentou os maiores valores em 2009, registando-se aproximadamente 9.6 euros de diferença em 2009 para 6.8 euros de diferença em 2002. Tanto no sector bancário como no sector não bancário a percentagem de funcionários do sexo masculino é bastante superior à do sexo feminino, esta percentagem tem diminuído se compararmos com o período de estudo analisado por Monteiro (2009). De referir que no início do período a percentagem do sexo masculino era bastante maior no sector bancário do que no sector não bancário. No final do período de estudo esta diferença diminuiu apresentando o sector bancário cerca de 55% de funcionários do sexo masculino para 54% no sector não bancário.

Relativamente à escolaridade esta diminuiu comparativamente ao início do período de estudo e ao período de estudo analisado por Monteiro (2009), tanto no sector bancário como não bancário, no entanto verifica-se para os dois sectores uma evolução contínua desde 2006. De salientar que o sector bancário tem apresentado sempre escolaridade significativamente superior ao sector não bancário.

A idade média, assim como a experiência têm aumentado nos dois sectores, sendo que apresentam valores superiores no sector bancário, apresentando em 2009 cerca de 40 anos (12.9 anos) no sector bancário para 38.3 (7 anos) no sector não bancário, respetivamente.

O índice salarial horário comparativamente ao período de estudo analisado por Monteiro (2009) teve um aumento com menor magnitude cerca de 12% comparando com os cerca de 51% obtidos por Monteiro (2009). Por outro lado, o prémio salarial teve um grande aumento, e comparativamente ao período de estudo anterior, em 2008 e 2009 o prémio salarial foi maior.

Assim como no período de estudo analisado por Monteiro (2009) os menores ganhos correspondiam aos trabalhadores mais qualificados, no entanto, ao contrário de período de análise de Monteiro (2009) onde esta situação não se alterou, no período atual, após 2007 os trabalhadores mais qualificados passaram a ter os maiores ganhos, invertendo-se assim a situação observada nos anos anteriores e no período de estudo de Monteiro (2009).

No que respeita aos salários de acordo com a propriedade das empresas, tanto no período de estudo atual como no analisado por Monteiro (2009) verificaram-se várias oscilações. Na maioria do período de estudo analisado por Monteiro (2009) era nas empresas estrangeiras onde o salário era maior, no entanto, no final do estudo as empresas públicas apresentavam melhor salário. No período de estudo atual as empresas estrangeiras, inicialmente apresentavam melhor salário, no entanto, após várias oscilações, em 2009 eram as empresas privadas a apresentar melhor salário.

Assim como no período de estudo anterior, o salário é maior para os indivíduos do sexo masculinos, no entanto salienta-se que as diferenças salariais entre género têm aumentado.

Em termos de desigualdade salarial a distribuição salarial na banca é mais comprimida do que no resto da economia e esta diferença tem-se mantido relativamente estável entre 2002 e 2009, Em particular a distribuição dos salários dos

trabalhadores mais qualificados na banca é bastante mais igualitária do que no sector não bancário

Tendo em conta a importância do sector bancário e as suas contínuas alterações, acrescido do clima atual de crise financeira, que para além de interferir na confiança do sector aumenta as pressões de reestruturação, pretende-se com este trabalho para além de dar seguimento ao efetuado por Monteiro (2009) auxiliar possíveis trabalhos futuros.

Referências

1. Andrews, A. M. (2005). Privatization, and Growth: Practical Policy Decisions in a World Without Empirical Proof. IMF Working Paper. WP/05/10
2. Berger; Bonime; Goldberg; White (2004). The dynamics of market entry: the effects of mergers and acquisitions on entry in the banking industry. *Journal of Business*, Vol. 77, Issue 4, 2004, pages 797-834.
3. Black, S; Brainerd, E (2004). Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 4
4. Black, S; Strahan, P (2001). The division of spoils: Rent-sharing and discrimination in a regulated industry. *The American Economic Review*, Vol. 91, No. 4
5. Boletim Estatístico. (2009). Banco de Portugal. Disponível em www.bportugal.pt. Publicações Estatísticas. 12-2009.
6. Boucinha, M., & Ribeiro, N. (2007). Uma avaliação da concorrência no sistema bancário português no período 1991-2004. *Relatório de Estabilidade Financeira 2007*. Banco de Portugal, p.181.
7. Caiado, Aníbal Campos & Caiado, Jorge (2006). *Gestão de Instituições Financeiras*. Edições Sílabo. 1ª Edição. Lisboa. ISBN 9726184002.
8. Canhoto, A. & Dermine, J. (2003). A note on banking efficiency in Portugal, New vs. Old banks. *Journal of Banking & Finance*, 27(11), 2087–2098.
9. Carbó Valverde, S.; H. (2004). Predicted and actual costs from individual bank mergers. *Journal of Economics and Business*, 56, 137–157.

10. Cerasi, V., Chizzolini, B., & Ivaldi, M. (2009). The impact of mergers on the degree of competition in the banking industry. Working Paper (November).
11. Cintra, M; Cagnin, R. (2007). Evolução da estrutura e da dinâmica das finanças norte-americanas. *Económica*, Rio de Janeiro, Vol. 9, n. 2, p. 296-338.
12. Dias, B. (2011). Uma análise de eficiência do sector bancário português. Dissertação de Mestrado; Mestrado em Economia Monetária, Bancária e Financeira. Universidade do Minho.
13. Figueiredo, A. (2009). A especificidade na actuação dos bancos públicos – o caso da Caixa Geral de Depósitos. Dissertação de Mestrado; Mestrado em Economia e Políticas Públicas. ISCTE
14. Focarelli, A; Panetta, F; Salleo, C. (2002). Why do Banks Merge?. *Journal of Money Credit and Banking*, Vol.34, No.3, pages: 784:803
15. Hoffmann, R; Kassouf, A. (2005). Deriving conditional and unconditional marginal effects in log earnings equations estimated by Heckman's procedure. *Applied Economics* 02/2005; 37(11):pages 1303-1311.
16. Mendes, V. & Rebelo, J. (2001). The effect of bank M&A on efficiency: the Portuguese experience. in M. Abreu & V. Mendes (org.). *What financial system for the year 2000?*. Lisboa: BVLP - Soc. Gestora de Mercados Regulamentados, S.A.
17. Monteiro, N. P. (2009). Regulatory reform and labour earnings in Portuguese banking. *Empire Economics* 36: 557-574
18. Seabra, F., Giglio, R. F., & Meurer, R. (2009). Existe comportamento diferenciado entre bancos públicos e privados em relação à política monetária?. *Pesquisa & Debate*, SP, Vol. 20, nº1 (35), p. 97–111.

19. Uchôa Costa, F. (2006). A defesa da concorrência no setor bancário. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Direito Empresarial. Faculdade de Direito Milton Campos.

Anexos

Tabela A 1 – Exemplo da evolução dos salários ao longo dos grupos e dos níveis no sector bancário

Níveis	Valor	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 723,115€				
17	2 462,28 €				
16	2 290,83 €				
15	2 110,45 €				
14	1 926,11 €				
13	1 748,10 €				
12	1 600,84 €				
11	1 474,63 €				
10	1 318,96 €				
9	1 210,10 €	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível			
8	1.096,24 €	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível			
7	1 014,46 €	21 anos completos no Grupo ou 7 anos completos neste nível			
6	959,25 €	14 anos completos no Grupo ou 6 anos completos neste nível			
5	848,80 €	8 anos completos no Grupo ou 5 anos completos neste nível	11 anos completos no Grupo ou 6 anos completos neste nível		
4	736,78 €	Admissão e até 3 anos Completos neste Grupo	5 anos completos no Grupo ou 4 anos completos neste nível	10 anos completos no Grupo ou 6 anos completos neste nível	
3	640,54 €		Admissão e até 1 ano completo neste Grupo	4 anos completos no Grupo ou 3 anos completos neste nível	
2	564,81 €			Admissão e até 1 ano Completo neste Grupo	20 anos completos no Grupo ou 16 anos no nível
1	480,15 €				Admissão e até 4 anos completos neste Grupo.

Tabela A 2 – Bancos registados no Banco de Portugal

Banco ActivoBank, SA
Banco Espírito Santo dos Açores, SA
Banco Invest, SA
Banif - Banco Internacional do Funchal, SA
Banif - Banco de Investimento, SA
Banco Banif Mais, SA
Barclays Bank,plc - Sucursal em Portugal
Banco do Brasil AG - Sucursal em Portugal
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), SA
Banco Comercial Português, SA
Banco Espírito Santo, SA
Banco Espírito Santo de Investimento, SA
BEST - Banco Electrónico de Serviço Total, SA
Banco BIC Português, SA
Banco de Investimento Global, SA
Banco de Investimento Imobiliário, SA
BNP Paribas - Sucursal em Portugal
Banco Português de Investimento, SA
Banco BPI, SA
Banco Português de Negócios, SA
BNP Paribas Wealth Management, SA - Sucursal em Portugal
BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal
Banco Santander Totta, SA
Caixa - Banco de Investimento, SA
Caixa Central - Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, CRL
Caixa Geral de Depósitos, SA
Deutsche Bank AG, Sucursal em Portugal
Banco Efisa, SA
Banco Finantia, SA
Finibanco, SA
Fortis Bank - Sucursal em Portugal
Banco Itaú BBA International, SA
Caixa Económica Montepio Geral
NCG Banco, SA, Sucursal em Portugal
Banco Popular Portugal, SA
Banco Santander Consumer Portugal, SA

Tabela A 3 – Bancos Associados à APB

Banco BIC Português, sa
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal)
Banco Carregosa
Banco BPI
Banco Comercial Português
Banco de Investimento Global
Banco do Brasil AG - Sucursal em Portugal
Banco Espírito Santo
Banco Finantia
Banco Invest
Banco Popular Portugal
Banco Santander Consumer Portugal, S.A.
Banco Santander Totta
Banif - Banco Internacional do Funchal, SA
Barclays Bank
BNP Paribas
Caixa Central - Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo
Caixa Geral de Depósitos
Sucursal Portuguesa do Deutsche Bank AG
Itaú BBA Internacional, plc - Sucursal em Portugal
Caixa Económica - Montepio Geral
NCG Banco, S.A.

Universidade do Minho© UMinho 2013

