

MAIS
JE **SEGURO**

**2º Observatório
 JE/MetLife fala
 da inclusão de gênero
 e das novas formas de
 contratação de seguros**

P | 6 e 7

**José Alença:
 “O setor
 dos seguros
 é inclusivo
 por natureza”**

P | 8

Responsabilidade civil de administradores e gestores

Danos e litigância obrigam a estratégias de defesa. PME e start-ups são alvo.



Os danos financeiros que possam ser provocados a acionistas, credores, colaboradores e outros terceiros justificam a contratação de uma solução de Responsabilidade Civil de Administradores, Gestores e Diretores.

As PME e as start-ups em particular são alvos imediatos e a crescente cultura de litigância contra antigos e atuais administradores é um sério alerta.

OPINIÃO

O RC para administradores e gestores

PAULO DE MOURA MARQUES
E TERESA LOURENÇO
CARDOSA

Advogados na Abecassis, Azóia,
Moura Marques & Associados

Recorrentemente chegam-nos notícias que foi exercida responsabilidade conta um administrador ou gestor. De uma forma ligeira, tal equivale a dizer que será pedido ao administrador ou ao gestor que se venha responsabilizar por danos em que fez incorrer uma entidade. Essa entidade, perante quem o administrador ou gestor pode ser chamado a responder por danos acusados, tanto pode ser a sociedade que gere ou por credores dessa sociedade.

Os administradores respondem perante a sociedade pelos danos que lhe cause, seja por atos, seja por omissões, quando tal ato ou omissão signifique e incumpriu os seus deveres; deveres esses que podem corresponder a violação de regras legais ou ao cumprimento de boas práticas de gestão.

Os administradores também respondem perante os credores da sociedade, quando violarem culposamente (ou seja, por negligência ou por dolo), disposições legais que se destinam precisamente a proteger tais credores e quando dessa atuação resulte uma insuficiência do património da sociedade para satisfação dos créditos da sociedade.

Por fim, os administradores respondem ainda perante sócios e terceiros, por danos que cause sobre esses ou seus patrimónios, por funções que desempenhe enquanto tal. Os administradores têm responsabilidade solidária, entre si, nos termos do artigo 73.º do Código das Sociedades Comerciais, o que implica que todos e quaisquer possam ser responsabilizados, ainda que a violação de deveres ocorra por apenas um administrador ou por administrador ou administradores distintos daqueles, contra os quais é exercida a responsabilidade.

De modo paralelo, também os gestores públicos podem ser responsabilizados nas situações acima indicadas. O Estatuto do Gestor Público remete o tratamento da matéria de responsabilidade para a lei geral, o que significa a

aplicação do regime acima visto e a Lei de Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado também prevê a responsabilidade solidária de gestores públicos.

Um caso particular deve ainda ser mencionado e que se prende com a responsabilidade fiscal subsidiária dos administradores e gestores, em caso de ter sido por culpa sua que o património da empresa ou sociedade se tornou insuficiente para o pagamento das dívidas fiscais vencidas no período do exercício do seu cargo. Nessa circunstância, a sua responsabilidade é simultaneamente solidária e, no caso de haver falta de pagamento das dívidas fiscais, a culpa dos administradores presume-se, colocando um ónus de prova nesses administradores de prova de que não agiram com culpa.

Porque administradores (e gestores) têm, hoje, uma probabilidade elevada de terem de responder com o seu património por danos e consequências causados no exercício das suas funções e porque os fundamentos dessa responsabilidade a profundam-se e diversificam-se, a resposta tem sido a celebração de contratos de seguro de responsabilidade civil, mediante os quais, nos termos do artigo 137.º do Regime Jurídico do Contrato de Seguro, o segurador cobre o risco de constituição, no património do segurado, de uma obrigação de indemnizar terceiros.

Além dos prejuízos causados a terceiros, podemos assinalar como riscos tipicamente seguros, entre outros, os custos de defesa relativos a reclamações formuladas contra as pessoas seguras, os custos de investigação resultantes da instauração de inquéritos de qualquer natureza contra as pessoas seguras, a cobertura de reclamações contra dirigentes reformados e contra os cônjuges das pessoas seguras, as reclamações dirigidas contra os herdeiros e legatários das pessoas seguras e até as reclamações relativas à violação de direitos laborais. Há ainda que assinalar que fazem parte da cobertura, os custos de defesa decorrentes de reclamações por responsabilidade tributária subsidiária, o reembolso à sociedade e os custos de reposição de imagem. ●



Toby Melville/Reuters

Responsabilidade por atos de gestão. Defesa a quanto obrigas

Contratar um seguro de Responsabilidade Civil de Administradores e Gerentes tornou-se algo tão necessário como ter contabilistas e jurídicos.

VÍTOR NORINHA

vnorinha@jornaleconomico.pt

Com o “D&O”, a nomenclatura internacional para o RC de Administradores e Gerentes, as seguradoras não pretendem garantir a intenção de prevaricar. Pelo contrário. O que se pretendem é segurar as responsabilidades decorrentes de atos de gestão e essa cobertura não está limitada a Portugal, ao mesmo tempo que é dada garantia a outros administradores já que há responsabilidade solidária, e defender património da família que pode ser abrangido em determinados processos que decorrem de tomada de decisões geradores de litigância.

Aliás, o país está a sentir um aumento dessa cultura de litigância, como releva Pedro Miguel Pereira, da broker Aon, e que envolve antigos e atuais administradores e gestores. As PME e as start-ups, em particular, são alvos relativamente fáceis desse tipo de processos, até porque não têm a cultura de defesa perante decisões correntes porque o seu objetivo não é litigar ou perder tempo em custos de contexto, mas prosseguir uma atividade económica rentável. Há, inclusive, casos de gestores que a par da exigência de jurídicos que revejam e acompanhem os processos, não aceitam integrar cargos dirigentes sem este tipo de cobertura de segu-

ro e dentro de uma matriz com o mínimo de exclusões. Emmanuel Lesueur, diretor na Tranquilidade, escreve que os “administradores, gerentes, membros do conselho fiscal ou de órgãos sociais de empresas em geral operam num ambiente cujo nível de exigência é cada vez maior. As novas diretrizes de “governance” das empresas, mais estritas e sofisticadas, os casos de fraude empresarial e a crescente tendência para que grupos de acionistas ou de trabalhadores façam valer os seus direitos, colocam-lhes novos e exigentes desafios. Em consequência disso, os gestores têm responsabilidades pessoais que são consequência de eventual falha dos deveres de diligência e confiança inerentes à sua função”.

Uma questão premente e que o questionário que enviámos a vários responsáveis é relevada pren-

de-se com a cobertura de responsabilidade a nível tributário e onde os administradores são subsidiariamente responsáveis. Isto era um tema liminarmente excluído mas que tendencialmente os seguradores têm vindo a incluí-lo porque passou a ser uma preocupação maior. Aumentam os casos de insolvência e quais são os resultados para os órgãos dirigentes das empresas? É importante realçar que um contrato de seguro nunca poderá servir para incitar ou praticar a prevaricação e, logo tudo o que é dolo é excluído.

No entanto, estas são apólices com retroatividade limitada, aplicada a factos novos e supervenientes. Há, ainda assim, uma dinâmica que os seguradores aceitam e que são os diferentes momentos em que as empresas tomam decisões, que os gestores consideram corretas e dentro da legalidade. O resultado mais à frente - e mesmo uns depois - pode gerar litígios e, por isso, nestes contratos procura-se continuidade. Existe sempre alguma subjetividade que pode ser, ou não, do conhecimento da gestão atual relativamente ao passado.

No “survey” que fizemos com vários gestores a maioria das respostas considera possível a retroatividade das apólices deste tipo de RC. Mais uma vez é a ideia de que uma atividade económica não tem um momento de arranque e de fim, mas antes de continuidade.

No “survey” que fizemos com vários gestores a maioria das respostas considera possível a retroatividade das apólices deste tipo de RC.

COMO SE PROTEGER PERANTE RESPONSABILIDADES JUNTO DAS FINANÇAS E COM SITUAÇÕES PRÉEXISTENTES?

Gestores do setor segurador explicam os grandes temas à volta do seguro de Responsabilidade Civil para Administradores, Gestores e Diretores. Três grandes questões para as empresas, em particular para as PME, cujos responsáveis têm obrigações que os podem afetar no respetivo património e, eventualmente, transmitir responsabilidades às famílias. O tema das responsabilidades perante as Finanças e a Segurança Social e a necessidade de existir um seguro permanente, independente do momento de gestão, obriga a perceber o que é que o setor tem para oferecer em termos de contratos que aceitem as pré-existências de potenciais sinistros. Num "survey" feito junto de responsáveis de algumas das companhias e brokers que têm no seu portfólio esta solução, revela opções diferentes.

1 NA SUA OPINIÃO O QUE EXPLICA A NECESSIDADE DAS PME CONTRATAREM ESTE TIPO DE SEGUROS PARA OS SEUS GERENTES?

2 A RESPONSABILIDADE PESSOAL TRIBUTÁRIA ESTÁ INCLUÍDO NA VOSSA OFERTA? SE NÃO, PODERÁ VIR A SER INCLUÍDA?

3 ESTÃO INCLUÍDAS PRÉ-EXISTÊNCIAS?



RICARDO TEIXEIRA RIBEIRO
Ageas Seguros (responsável da Oferta e Segmento PME)

1 – A falta de confidencialidade ou até mesmo uma seleção menos positiva de um fornecedor ou parceiro de negócio, são exemplos de decisões que podem desencadear reclamações com risco para os gestores.

Este tipo de seguros é extremamente importante para empresas de qualquer dimensão pois surge como uma ferramenta que vem reduzir significativamente os riscos a que os órgãos de gestão estão sujeitos, protegendo o seu património pessoal e dos seus familiares contra situações em que sejam movidos processos com origem em atos ou omissões emergentes da sua qualidade de líderes/decisores. No universo das PME, é especialmente relevante a contratação deste seguro, uma vez que as empresas de menor

dimensão, bem como os seus órgãos de gestão, têm maior dificuldade em suportar os custos com a defesa legal por sua conta. É, também, uma forma de proteger a imagem dos gestores e da própria empresa relativamente a eventuais reclamações.

2 – O segmento das PME é estratégico para a Ageas Seguros e, por isso, existe uma aposta num leque de produtos e serviços dedicado a estes clientes. A receptividade da proteção PME é cada vez maior, o que nos faz desenvolver e procurar responder a todas as suas necessidades, tendo em conta a especificidade diversificada que temos no mercado português. A oferta da Ageas Seguros garante o reembolso, junto do segurado, apenas dos custos de defesa decorrentes de reclamações por responsabilidade tributária subsidiária.

3 – A Ageas Seguros garante a cobertura dos erros e/ou omissões ocorridos nos dois anos prévios à data de início do seguro, desde que o tomador de seguro e/ou segurado tenha conhecimento dos mesmos apenas durante a vigência da apólice.

PUB

www.mpm.pt

SEGapp
Em contacto com o meu mediador de seguros, a qualquer momento e em qualquer lugar.
Fantástico!

SEGdelegaciones
O motor para que as suas delegações trabalhem na "nuvem", melhorando a qualidade de atendimento aos seus clientes.

e-SEGcol
Gestione os seus contactos comerciais com clientes a partir do seu tablet.

Revolucione a sua empresa com MPM Cloud Solutions

Elimine as barreiras físicas e as limitações de acesso aos seus dados. A nossa gama de soluções Cloud aproveita toda a potência e flexibilidade da internet para potenciar os seus serviços de mediação electrónica e de atenção personalizada aos seus clientes, aos seus colaboradores e à sua rede de delegações comerciais, com soluções ad-hoc para cada perfil de utilizador. Prepare o seu negócio para o futuro, implementando estratégias multicanal, satisfazendo as necessidades de todas as pessoas vinculadas à sua organização. Faça-o com MPM Cloud Solutions: plataformas web e apps móveis avançadas que otimizarão a gestão da sua empresa de mediação de seguros. Inicie o seu caminho na direção da "nuvem" pela mão da MPM, com as soluções SEGapp, SEGdelegaciones, eSEGcli e eSEGcol.

mpm 
INSURANCE SOFTWARE SOLUTIONS

MAIS SEGURO



NÉLSON FERREIRA
AIG Portugal
(Diretor de Linhas Financeiras)

1 – A AIG identificou, em Portugal, uma oferta orientada para PME como uma das suas principais prioridades. No contexto atual de transformação, no qual a estratégia de internacionalização é um dos pilares de sustentabilidade e crescimento das PME, os gestores estão mais expostos e pressionados nas decisões que tomam. A abrangência do seguro de responsabilidade civil de administradores e gerentes possibilita que as empresas cresçam e consigam desenvolver os seus negócios, mas ao mesmo tempo garantem a responsabilidade civil legal que os gestores têm perante os seus “stakeholders”. Por assumirem responsabilidades significativas, os administradores e gerentes necessitam de uma cobertura sólida que permita eliminar os problemas causados por uma investigação ou de uma ação contra eles. O que significa que uma assessoria jurídica especializada imediata pode ajudar, ou talvez até evitar, que a situação tome elevadas proporções. Inúmeras vezes o ónus da prova cabe ao próprio administrador e por isso existe a necessidade de que esse risco seja salvaguardado. A AIG é líder mundial em seguros de Responsabilidade Civil para Administradores, Gerentes e Diretores e os seus produtos garantem que os seus clientes estejam protegidos.

2 – É um tema muitas vezes levantado e do qual necessita de ser esclarecido. Tipicamente as apólices de RC Administradores e Gerentes só cobrem este risco em circunstâncias onde em primeiro lugar existe efetivamente responsabilidade por parte do gestor e em segundo já não há meios financeiros da própria empresa para liquidar a obrigação fiscal. Por norma, a cobertura é limitada ao montante seguro e é fundamental que os clientes analisem o clausulado das suas apólices para que se sintam confortáveis e em conformidade perante a lei.

3 – As reclamações contra administradores já conhecidos pelos próprios ficam assim fora do âmbito de cobertura da apólice, como é absolutamente natural nas apólices de responsabilidade civil. O que importa salientar é que por vezes o próprio gestor não tem noção que um ato de gestão seu feito no passado, possa vir a gerar uma reclamação no futuro. É essa incerteza que a cobertura da apólice do seguro de Administradores e Diretores vem colmatar.



ANDRÉ PARAÍSO VICENTE
MDS Portugal
Account Manager

1 – A par do risco estratégico próprio da atividade empresarial, os administradores e gestores (numa aceção ampla do termo, significando todos aqueles que praticam “atos de gestão”) vêem-se confrontados hoje com uma intensificação dos seus deveres e obrigações, maior regulamentação do mercado e escrutínio da sua atividade associado a uma crescente litigância. Tendo presente que a responsabilidade dos gestores é pessoal e ilimitada, abrangendo inclusive a meação dos bens comuns do casal, uma efetiva proteção em sede de seguros é determinante para poderem exercer de forma diligente, mas com a flexibilidade necessária, as funções para as quais foram nomeados.

2 – A responsabilidade pessoal tributária é uma preocupação cada vez mais premente por parte dos administradores e equiparáveis, tendo presente que são subsidiariamente responsáveis pelas dívidas fiscais da empresa em caso de insolvência desta. De igual forma, são solidariamente responsáveis entre pares. Para além do clausulado que desenvolvemos em específico para Fundos de Investimento, esta extensão de cobertura (surge normalmente como exclusão nas apólices) é algo que negociamos para os nossos clientes.

3 – Porque a atividade das empresas é dinâmica e a tomada de decisão em dado momento poderá ter apenas repercussão no futuro, podendo igualmente implicar a responsabilidade de diferentes gestores, é determinante assegurar uma linha de continuidade temporal da proteção de seguros. Isto consagra-se por via da extensão de cobertura para ex-administradores ou administradores reformados por um lado, e por outro através da contratação de um período de retroatividade. Este mesmo poderá ser ilimitado, não obstante cingir-se à a factos que não sejam ou não devam ser do conhecimento do segurado à data de celebração do contrato de seguro. Há aqui algum grau de subjetividade nesta perceção pelo que assistem critérios de razoabilidade na sua efetiva determinação.



SARA CABRAL
CA Seguros
(Coordenadora de Subscrição)

1 – Liderar e gerir uma empresa pressupõe assumir responsabilidades, e a lei determina que são os executivos de topo a responder pessoalmente por danos/prejuízos causados a terceiros, sejam estes a própria empresa, os acionistas, os clientes ou os próprios colaboradores da empresa. Assim, o seguro de Responsabilidade Civil Administradores, Gerentes e Diretores é uma verdadeira proteção do património pessoal destes executivos caso este seja alvo de reclamações ou ações judiciais. Nesse sentido, qualquer Empresa deveria contratar este Seguro em benefício dos seus administradores, gerentes e diretores executivos e, por sua vez, estes deverão exigir a contratação do mesmo sempre que assumam cargos dessa natureza.

2 – O seguro de Responsabilidade Civil Administradores, Gerentes e Diretores não se destina a garantir incumprimentos de natureza tributária pelo que não se prevê a inclusão da mesma como garantia.

3 – Admitindo que o termo “pré-existências” se refere ao facto de como funciona o contrato quanto à sua vigência, nomeadamente a aspetos ocorridos anteriormente, existem modalidades de seguro de Responsabilidade Civil Administradores, Gerentes e Diretores em que é possível aplicar a retroatividade de modo ilimitado, ou seja, é possível abranger as situações de administrações passadas cujos atos de gestão apenas se venham a conhecer pela administração em efetividade de funções no presente. Tudo depende das cláusulas da apólice que se contrata.



EMMANUEL LESUEUR
Tranquilidade/Açoreana
(Diretor de Marketing)

1 – Os seguros de responsabilidade profissional representam proteção do património dos administradores e outros órgãos sociais de empresas relativamente a eventuais reclamações de terceiros, decorrentes de:

- Pretensas irregularidades contabilísticas;
- Fusões e aquisições;
- Processos de falência e recuperação de empresas;
- Pedidos de indemnização emergentes de relações laborais;
- Alegadas violações das normas legais de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- Possível violação das normas da concorrência.

Por outro lado, a empresa ao proteger os seus gestores de qualquer dano consequente a uma tomada de decisão, está-se a auto-protetor das consequências futuras dos atos praticados por estes, ficando ela também garantida em relação às consequências financeiras advindas de um processo judicial, limitando os custos de defesa, prevenção e mitigação de uma reclamação.

Existem dois tipos de seguro distintos para este efeito:

- O Seguro de Directors and Officers (D&O): seguro cujo tomador é por regra a empresa, sendo os segurados os membros dos seus órgãos sociais acima descritos.
- O Seguro de Responsabilidade Civil Profissional ao abrigo do Art.º 396.º do Código das Sociedades Comerciais. Neste diploma estabelece-se a obrigatoriedade da constituição de uma caução para sociedades que cumpram determinados critérios mínimos. Essa caução pode ser substituída por um seguro, o qual deve ser titulado individualmente por cada membro dos órgãos sociais dessas sociedades.

2 – Normalmente garantimos, nas condições previstas na apólice de D&O, a responsabilidade tributária solidária de um administrador, exigível nos termos da Lei Civil Tributária. No seguro correspondente ao Art.º 396.º do CSC, a seguradora garante de forma genérica as indemnizações decorrentes de atos ilícitos praticados pelo segurado no exercício das suas funções. Os beneficiários da caução, logo, terceiros reclamantes ao abrigo deste seguro, podem ser assim a própria sociedade, os acionistas, os trabalhadores, os credores e outros terceiros. Este seguro não se destina, pois, a garantir o tipo de situações que resultariam numa responsabilidade puramente tributária.

3 – O seguro de D&O cobre as reclamações apresentadas pela primeira vez contra os segurados durante o período do seguro ou durante um período adicional de reclamação, que poderá ser de 12 meses após o término do contrato, ou até superior, em função da negociação entre as partes. Embora não esteja previsto como norma, pode ser contratado um período de cobertura retroativa, de acordo com a negociação feita entre as partes. O seguro de Responsabilidade Civil Administradores garante as reclamações apresentadas contra os segurados durante o período do seguro em consequência de atos ilícitos cometidos durante esse mesmo período. Pode no entanto ser contratado um período de cobertura retroativa, de acordo com a negociação feita entre as partes.



PEDRO MIGUEL PEREIRA
Aon (Responsável pelas
Linhas Financeiras)

1 – A nossa visão em relação à principal motivação dos gestores para subscreverem uma solução de Responsabilidade Civil de Administradores e Diretores (“Directors & Officers” ou “D&O” na nomenclatura internacional) prende-se com a perceção, cada vez mais tangível, de que o seu património pode ser severamente afetado pelas decisões que tomam, nomeadamente, pelos danos financeiros que possam provocar aos seus acionistas, credores, colaboradores entre outros terceiros. Neste sentido, consideramos que os desafios enfrentados pelas equipas de gestão de uma PME tendem a apresentar maior complexidade quando, a título de exemplo, tais organizações desenvolvam atividade em setores altamente regulamentados, quando estejam presentes noutras geografias (através de suas subsidiárias) ou sejam entidades exportadoras (e por isso se encontrem sujeitas a ordenamentos jurídicos distintos), estabeleçam parcerias estratégicas com outras entidades para promoção dos seus produtos ou serviços e quando procuram captar novos investidores (pelo elevado escrutínio que passa a ser exercido sobre a gestão). A par destes fatores, a crescente da cultura de litigância a que assistimos no nosso país que, de resto, se constata pelos diversos processos judiciais e investigações (que são do domínio público) contra antigos ou atuais administradores de grandes empresas Portuguesas, têm servido de tónico para os gestores das PME considerarem estas apólices essenciais ao exercício das suas funções, existindo cada vez mais

casos em que não aceitam integrar o órgão de gestão sem confirmação de que terão esta proteção ao seu dispor - a este respeito, será interessante ver como as PME poderão perceber a subscrição destas apólices como forma de atrair decisores mais qualificados e promover uma crescente profissionalização da sua gestão (realidade bastante comum no universo das start-ups).

2 – Ao longo dos últimos três anos, esta garantia terá sido a principal evolução introduzida pelos seguradores nas suas ofertas de D&O. A proteção contra eventuais reversões fiscais foi, desde cedo, incluída nas soluções que a Aon desenha e propõe aos seus clientes.

3 – Por forma a podermos responder à questão de forma mais assertiva sugerimos analisar o conceito de “pré-existências” à luz de três hipóteses distintas: (i) se no momento da contratação da apólice existirem reclamações em curso contra Administradores, Diretores ou Fiscalizadores (“pessoas seguras”), as despesas incorridas ou a incorrer (nomeadamente a título de honorários de advogados ou indemnizações a terceiros) não serão passíveis de ser transferidas para a apólice; (ii) se no mesmo momento, forem conhecidas situações que podem, razoavelmente, redundar em reclamações futuras, as mesmas devem ser comunicadas ao segurador para que este assuma a posição que pretende tomar, antes do início do contrato, perante a possibilidade de responder perante uma reclamação; e (iii) por fim, se ao longo da vida do contrato, for apresentada uma reclamação relativa a decisões de gestão anteriores à data de início do seguro, a apólice deverá responder, sempre e quando não se limite a data de retroatividade contratada. De resto, é com o propósito de acautelar as situações acima descritas, que as seguradoras solicitam o preenchimento de um questionário de risco onde devem ser divulgadas, caso existam, as reclamações em curso e de factos, situações ou circunstâncias que possam vir a dar lugar a reclamações.

OPINIÃO

Está bem seguro? Um guia para profissionais liberais e empresários



GONÇALO CASTRO PEREIRA
Diretor Face-to-Face
da MetLife na Iberia

Aparentemente surge esta questão como um convite para uma viagem alucinante numa montanha-russa, mas não é disso que se trata. A pergunta destina-se a todas as pessoas cujos rendimentos do seu trabalho são o garante da sua subsistência e da sua família, em particular os trabalhadores independentes e os empresários por conta própria.

Este tipo de trabalhadores tem, necessariamente, de estar protegido e a contratação de um seguro que os proteja pessoalmente e às suas famílias, torna-se também parte essencial do projeto individual em que estão envolvidos. Trata-se de uma forma de garantir a sua independência e autonomia financeira, protegendo a qualidade de vida a que estão habituados, face a um imprevisto que os impeça de continuar a gerar rendimentos.

Os seguros para trabalhadores independentes têm de ser altamente personalizáveis e com apólices únicas, para que possam satisfazer todas as necessidades específicas. Desde já aconselho a que os trabalhadores independentes ou empresários por conta própria contratem os seus seguros de forma presencial. Claramente, o aconselhamento personalizado permite entender todos os benefícios e adaptar cada cobertura e/ou apólice consoante o seu caso específico.

Partindo para um exemplo prático, as soluções colocadas à disposição deste tipo de trabalhadores podem incluir um prolongamento das coberturas pelo período de tempo mais conveniente, a ausência de limite máximo de capital seguro, proteções complementares opcionais para antecipar o pagamento do valor total de proteção em caso de invalidez total e permanente a partir de 60%, opções de ajuda financeira em caso de diagnóstico de doenças graves, tal como cancro ou enfarte do miocárdio, ou até mesmo, a opção de receber um valor diário em caso de incapacidade para o trabalho e in-

ternamento hospitalar, devido a acidente ou doença.

Outra característica que os trabalhadores independentes devem ter em mente, ao procurarem soluções de seguro de vida ou acidentes pessoais, é a possibilidade de adicionarem uma componente de poupança. Tendo em conta que a sua atividade laboral é o sustento da sua família, ir construindo um fundo de poupança, associado ao seguro de vida, é uma ferramenta útil e de grande importância para a

Profissionais liberais e empresários em nome individual, devem analisar a contratação dos seus seguros como uma decisão tão importante como as que tomam todos os dias no seu negócio

manutenção do estilo de vida da pessoa segura e da sua família, na eventualidade de se depararem com um imprevisto.

Em resumo, profissionais liberais e empresários em nome individual, devem analisar a contratação dos seus seguros de vida e de acidentes pessoais como uma decisão tão importante como as que tomam todos os dias no seu negócio, tendo sempre em consideração o seu próprio futuro e o da sua família. ●

PUB

APROSE. UM SÍMBOLO DE CONFIANÇA.





AutenticSegur
Soc. Mediação Seguros, Lda.

Presidente: António Silva
Assentado nº 0007 - Inscrição 10/7985 - Identidade nº 487980713
Categoria: Agente de Seguros Coletivos - Inscrição L.P. 27/01/2007
Número Visto e Não Visto - N.º: 933 879 934

Os associados da APROSE, mediadores profissionais de seguros independentes, beneficiam de vantagens únicas que fazem a diferença no exercício da sua profissão.

A APROSE assegura, num mercado cada vez mais complexo e difícil, a defesa dos interesses da mediação junto das autoridades nacionais e internacionais.

A APROSE transmite aos seus associados informação útil e atempada, contratualiza programas de formação especializada, fornece apoio jurídico e disponibiliza, em condições únicas, o Seguro de Responsabilidade Civil Profissional.



APROSE

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE
AGENTES E CORRETORES DE SEGUROS

Os Corretores e Agentes de Seguros associados da APROSE são mediadores independentes que se distinguem pela competência e qualidade do serviço que prestam.

Ed. Infante D.Dinis · Praça da República, 93 · Sala 301 · 4050-497 Porto · Portugal
Tel. +351 222 003 000 · Fax +351 223 322 519 · email: aprose@aprose.pt

ESPECIAL 2º OBSERVATÓRIO JE/METLIFE

SETOR SEGURADOR VALORIZA O GÊNERO E PASSOU A FALAR MAIS DE CLIENTES

“A valorização do gênero no setor segurador e a importância da personalização nos seguros” foram os temas de base do Segundo Observatório JE/MetLife e que permitiu o confronto de ideias entre gestores do setor, e os desenvolvimentos feitos nas respectivas empresas para que a inclusão e a valorização do gênero se tornem vantagens competitivas. O evento teve ainda a participação de professores universitários com ideias disruptivas.

José Almacá, o presidente da entidade reguladora, deu o mote ao Observatório JE/MetLife ao afirmar que o setor é inclusivo por natureza e deu os exemplos dos números de colaboradores e do papel que as mulheres têm nesta atividade. Mário Vinhas, diretor na corretora MDS, sustentou que a inclusão é “algo cultural”. As empresas têm de querer, afirma, para adiantar que as companhias “têm de ter isso no seu planeamento, na sua estratégia e na sua liderança. Reforça que o que é necessário é ter um bom profissional e a empresa terá de criar condições para a concretização dos objetivos, e o colaborador não pode ser prejudicado pela natalidade. E adianta que “o mesmo se passa com os planos de carreira”. Afirma que no grupo MDS há mais mulheres do que homens “desde a holding até funções de direção de primeira linha e isso é fundamental para o equilíbrio das organizações”.

Por seu lado, Carlos Robalo Freire, diretor na AON frisa que se vive “uma alteração significativa do mercado de trabalho e isso é o ponto fundamental. Existe uma geração completamente diferente que procura outro tipo de trabalho e a sua forma de trabalhar é diferente e isso faz com que na forma de abordagem da indústria seguradora, os processos tenham de ser diferentes”. As empresas procuram talento, acrescenta. Diz que a procura de talento é, logicamente global, e não apenas talento feminino.

E como atingir lugares de direção. Cátia Miriam Costa, professora no ISCTE/INDEG, diz que as quotas não resolvem os problemas. É preciso reter talento começando por “ter igualdade de circunstância no reconhecimento das tarefas”. Deu o exemplo pessoal onde em muitas entrevistas de trabalho lhe colocavam a questão de quer ser mãe nos tempos mais próximos.

Isto é ilegal, mas existia e possivelmente existe.

O setor “para além de muito inclusivo, é muito solidário”, sustenta o diretor geral da MetLife Ibéria, Óscar Herencia. O setor devolve cerca de 80% das suas receitas através das remunerações e das indemnizações pagas “e isso é um modelo inclusivo e que está orientado para a sociedade”. Diz que quando se fala na distribuição de gênero “é bom que fique perceptível de que se está a tratar da questão da diversidade. E isso é algo nuclear quando falamos de inovação. É ser capaz de trazer dentro da indústria os diferentes perfis que re-

presentam a sociedade”. Diz que o pior que pode acontecer a um cliente “é encontrar algo que nada tem a ver com o seu perfil pessoal e daí que todo o tipo de diversidade, não apenas de gênero, mas também diversidade enquanto motor de diferenciação, ajude a criar uma equipa muito mais orientada para procurar soluções para os clientes”. Daniel Carolo, investigador e professor universitário salienta que o tema da igualdade de gênero “é uma forma hábil de esconder um outro problema que pode ser bem mais significativo e que é não dar oportunidade aos mais jovens”. ●



ÓSCAR HERENCIA
DG na MetLife Ibéria

“A MetLife está orgulhosa das políticas que tem introduzido a nível de programas de inclusão. Viemos de uma época em que as mulheres não tinham capacidade de decisão e isso mudou muito. As quotas são uma forma de desvalorizar as mulheres, porque isso significa que atingem determinados lugares porque há uma necessidade de ter determinado nível de representatividade. No nosso recrutamento temos de ter sempre uma mulher no lote final de candidatos, temos programas, com alguns especificamente para mulheres, temos políticas de flexibilidade de horários e que são independentes do gênero. Estas políticas ajudam a gerir

oportunidades e mudámos vários colaboradores de áreas de direção mas não por quotas, mas apenas por talento. Temos vindo a incrementar uma política laboral flexível com trabalho feito a partir de casa.

O setor tem, desta forma, uma oportunidade de negócio e uma obrigação. Estamos aqui a cumprir uma função social, ajudando as pessoas a poupar e a mitigar riscos. Construir hoje uma reforma hoje é diferente do que era há umas dezenas de anos. Um reformado que antigamente ficava em casa a viver os últimos dias de vida, é hoje um reformado que ainda tem muito para viver e tem de ser capaz de construir uma reforma que lhe posso permitir fazer o que quer. Felizmente a indústria seguradora passou, após a crise, a falar menos de produtos e a falar mais de clientes, os quais têm vindo a demonstrar que têm novas e diferentes necessidades. A evolução tem sido gratificante e com resultados muito positivos. Viemos de uma indústria do passado para sermos uma indústria que quer interagir com a sociedade e esta é uma realidade bem diferente.”



CARLOS ROBALO FREIRE
Chief Retention & Development Officer na AON

“Estamos a viver uma alteração significativa do mercado de trabalho e isso é o ponto fundamental e há uma alteração a nível das próprias gerações. Hoje, a geração dos Millennials não procura ser chefe, procura ser feliz no trabalho que faz e procura várias experiências. A atividade seguradora está bastante avançada no papel da inclusão e no nosso caso, como empresa multinacional, existem muitos programas de inclusão, nomeadamente no que respeita ao gênero. Algo fundamental é a flexibilidade dos horários e isso faz toda a diferença. Aliás, o grupo fez um vídeo promocional em Espanha ligado a este tema e em que o título

era: “Alguém que te espera em casa”. E esta é uma declaração pública da própria empresa que pretende afirmar que este é um dos aspetos mais relevantes para tudo o que aqui falamos, aconteça na prática.

O tempo é o nosso bem mais escasso e é fundamental saber geri-lo. E isso pode ser possível com a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalho a partir de casa e quando digo isto não pode significar que se vá penalizar um colaborador pelo facto de este estar em casa. Esse colaborador terá de ter as mesmas oportunidades relativamente a outro que esteja permanentemente no escritório. O setor tem ainda de estar na linha da frente e os programas de certificação ajudam a isso. E falo do “profit corporation” na lógica do “benefit corporation” e não do “profit corporation”. Multinacionais como a Danone estão a aderir a estes movimentos. E o setor pode muito bem, estar na linha da frente porque a sua origem é o mutualismo.”



Cristina Bernardo



CÁTIA MIRIAM COSTA
Professora no ISCTE/INDEG

“O país é mais inclusivo do que há uns anos. No ISCTE, que é a realidade que melhor conheço, os estudantes universitários são mais filhos de mulheres licenciadas do que de pais licenciados. A montra mudou bastante. A questão atual centra-se na progressão na carreira e ela não é idêntica em face da representatividade do género. E isto porque nas várias profissões e em termos de capacitação registou-se uma melhoria significativa do lado das mulheres desde o “25 de Abril”, mas a grande questão é que elas não chegam aos lugares de chefia e continua a haver um défice, incluindo no setor universitário. Há bastantes mais professores catedráticos do que mulheres catedráticas e, inclusive, há setores de ensino onde a mulher continua a ser olhada com desconfiança, sobretudo se for jovem.

A vida ativa de uma mulher é diferente da de um homem e desde logo porque existe a questão da maternidade e esse facto altera o ritmo. No setor segurador as melhores práticas laborais até são reconhecidas, mas as pessoas reconhecem-nas como um privilégio e não como algo que deveria ser exportado para todos os setores de atividade. Por outro lado, as boas práticas internas é algo que deve ser demonstrado socialmente porque esse tipo de comportamento irá gerar retorno. A inovação pode estender-se à maneira como comunicam as melhores práticas e pode envolver a questão do género que impede as mulheres de progredirem na carreira. E isto porque poderão vir a ter um tempo de abrandamento de atividade durante uma ou duas vezes na sua vida. Por outro lado, o reter talento é uma opção. As medidas como a flexibilização de trabalho para quem tem filhos é bom, mas sobretudo não pode haver distinção de género quando se tomam essas opções. Os princípios da não discriminação estão aprovados, mas ainda falta alguma interiorização pelas empresas.”

“O ESTADO PAGA 17 ANOS DE PENSÕES”

Tudo começou por uma lógica mutualista, o sistema foi sendo agregado em caixas maiores até ser nacionalizado e assim nasceu o sistema nacional de Segurança Social com gestão pública.

O valor atual da Segurança Social e a sua sustentabilidade foi o tema proposto ao investigador e professor universitário Daniel Carolo, na intervenção no 2º Observatório JE/MetLife.

A Segurança Social é, historicamente, um seguro social e, sendo um seguro funciona numa lógica de cobertura de risco para todos. Conta com um prémio que é as contribuições e uma há uma proteção garantida perante uma eventualidade, caso das pensões de velhice, invalidez, sobrevivência e subsídios de desemprego. O Estado faz a sua gestão num princípio de universalidade e de eficiência na alocação desses recursos.

Terá de haver sempre mais pessoas a pagar do que a receber, mas o rácio alterou-se completamente nas últimas dezenas de anos, assim como se alterou a duração do pagamento da reforma. As primeiras reformas eram pagas durante 10 anos em média, e atualmente a média é de 19,76 anos. Saliencia Daniel Carolo que “há ainda um enviesamento natural com as pensões mais altas a serem aquelas que são pagas durante mais tempo”. Daqui derivam constrangimentos financeiros e que obriga a reformas.

A última grande reforma em Portugal é de 2007 e visou indexar os benefícios à esperança média de vida. A ideia era tornar o modelo autossustentável sem interferência direta dos governos. “O sistema nunca foi tão atuarial como é hoje”, diz Carolo. E a reforma destinou-se a recalibrar os parâmetros do sistema: aumenta-se o prémio por força do aumento da duração da carreira, o benefício torna-se quase atuarial, com uma base de 40 anos que correspondem a 100% desse volume da pensão e há uma penalização com ajustamento automático da idade da reforma”. Diz ainda Daniel Carolo que a ideia de sustentabilidade era que o Estado só pagasse 17 anos de pensões, mas isto não foi explicado desta forma porque politicamente era difícil”. E dá o exemplo de quem se reformar aos 66 anos e com uma esperança de vida for de mais 19 anos, “a solução é dividir o montante das pensões de 17 anos por 19 anos e daí dizer-se que a pessoa tem uma penalização”.

Remata afirmando que “no fundo não é uma penalização. Isto é uma ló-

gica que sempre existiu nos seguros privados e que inclusive permitiu a possibilidade de resgate, recebendo o segurado, de imediato, o montante capitalizado à data da reforma e gerindo o valor como bem entendesse”.

O modelo apresenta a vantagem de uma gestão mais eficiente na distribuição de recursos, mas tem o risco político “de as regras do sistema poderem ser geridas de acordo com o interesse partidário e político”. Um exemplo possível é a mudança da regra do fator de sustentabilidade quando o ano base é 2006 poder passar para 2000. Isso seria ilegal mas o busilis, diz, “é que ninguém levanta essa questão. E se alguém mudar para 2000, como saberei que não irão mudar o fator de sustentabilidade para 1960 e as pessoas aos 80 anos não terão de devolver a pensão ao Estado?”

Outro grande risco é o fato de os benefícios estarem ligados ao mundo do trabalho e este estar a mudar. Há cada vez menos assalariados, dizem as projeções da UE; a par do desemprego estrutural que nos últimos 20 anos tem sido escondido com as reformas antecipadas.

Daniel Carolo conclui afirmando que “a universalidade da Segurança Social tem a sustentabilidade assegurada do ponto de vista financeiro e está melhor do que alguma vez existiu. Mas não está assegurada a universalidade porque a relação laboral por via de um contrato com descontos sobre os rendimentos é cada vez menor em face do novo modelo de relação laboral”. ●



DANIEL CAROLO
Investigador e professor universitário

Para quem se reformar aos 66 anos e com uma esperança de vida for de mais 19 anos, a solução é dividir o montante das pensões de 17 anos por 19 anos “e daí dizer-se que a pessoa tem uma penalização”.



MÁRIO VINHAS
Deputy Executive Manager na MDS

“A internet das coisas na área dos seguros está a entrar a toda a velocidade. Temos um app ligada o telemóvel e através da leitura de dados dessa app consegue-se perceber todos os passos, numa invasão da vida privada, mas isto é a decisão do consumidor e ele está disponível para entrar nesse modelo. Na construção de soluções nesta atividade há três fatores importantes que são o custo técnico, pois se houver mais sinistros do que prémios a atividade acabou, e ainda os sinistros e os custos da operação e gestão. Ora se as operações se tornarem mais eficientes é possível garantir melhor sustentabilidade e o tema de fundo que hoje temos é encontrar uma

forma de proteger as bases técnicas e a margem dos produtos e entregar aquilo que o cliente precisa. Isso é possível com as novas tecnologias porque o problema de gerir o “mass market” é um problema de trabalhar os dados e de gerir informação em quantidade. A diferenciação e a segmentação também ajudam a retirar o foco da comparação só pelo preço. A nível da inclusão um dos temas de fundo que precisa de ser trabalhado pelo setor é os vários tipos de deficiências e os problemas de saúde crónicos que impactam na atividade. O tema da saúde mental é um dos grandes desafios e a depressão está cada vez mais presente na sociedade e com a qual as empresas e as famílias têm grande dificuldade em lidar. Estamos ligados a uma associação, a “Encontrar-se”, está sediada no Porto e tem ligações a meios académicos e científicos. O setor tem de estar à frente e há grandes exemplos de quem tem o tema da inclusão ligado a responsabilidade social. O mais conhecido no mundo é o caso da Lemonade e que se dedica a atividades de responsabilidade social com os fundos que lhes sobram da diferença entre prémios e indemnizações.”

ESPECIAL 2º OBSERVATÓRIO JE/METLIFE

JOSÉ FIGUEIREDO ALMAÇA, presidente da ASF – Autoridade de Supervisão de Seguros e de Fundos de Pensões

“O SETOR SEGURADOR EM TERMOS DE INCLUSÃO É UM EXEMPLO”

Com o tema da inclusão por base, José Almaça, presidente da ASF, deixou os números do setor para concluir que a indústria seguradora é um exemplo.

“O setor segurador em termos de inclusão dos seus trabalhadores e da preocupação que tem tido é um exemplo. É um setor que trata bem os seus colaboradores”. A afirmação é do regulador.

José Almaça, o presidente da ASF, disse no 2º Observatório JE/MetLife que o setor é, por natureza, inclusivo, não apenas quando se fala dos seus colaboradores, mas também quando se trata do modelo de negócio. Os seguros têm criado produtos que chegam a todos os consumidores, não se limitando a procurar o rendimento, e tem feito um esforço para chegar às classes mais desfavorecidas, utilizando criatividade e inovação.

Por outro lado, frisou, o setor de seguros e pensões tem funcionando regularmente sem ter necessidade de pedir dinheiro a ninguém. A maior preocupação atual, segundo José Almaça, é a necessidade do setor ter de continuar a ser solvente. “Entrámos em 2016 com o novo regime de Solvência II e este veio obrigar a fazer um novo tipo de gestão, a qual tem de ser toda ela baseada no risco, assim como o cálculo dos rácios”.

Sobre os resultados das companhias diz que no seu conjunto o setor “está com bons resultados”. E embora se trabalhe com 11 mil milhões de euros de prémios anuais e com uma taxa de retorno de capitais baixos, o importante, diz, é relevar que esta é uma atividade de longo prazo e ainda que “a parte de gestão prudencial está garantida e é isso que procuramos”.

José Almaça voltou ao tema da dicotomia banca/seguros para frisar que “é errado falar-se da crise no sistema financeiro quando se deve falar da crise do sistema bancário. Há equívocos”. Frisou a grande diferença em face dos bancos que é o facto de os seguros cobrarem à cabeça, analisarem os riscos, e fixar o preço, enquanto a abanca analisa os riscos,



Cristina Bernardo

avança com o dinheiro “e não sabe quando o irá receber”.

A nível de inclusão e de modelos de contratação, José Almaça começou por afirmar que “ao contrário de outros (setores) não destruiu empregos”. O setor tem 10.600 empregados e 21.500 mediadores e em termos de género há um equilíbrio com 49,2% dos empregados do sexo masculino. A estrutura etária dos 27 aos 53 anos concentra 81% dos ativos, com uma média de idades de 44,4 anos. A nível de habilitações literárias cerca de 50% dos colaboradores dos seguros e de fundos de pensões têm licenciatura ou bacharelato, algo que é relevante perante as exigências de forma-

ção e de especialização impostas pela Solvência II e pela futura diretiva da Distribuição. Este nível de formação contrasta com outros setores financeiros onde a média é de 24%.

O número médio de anos de trabalho no setor é de 17, com grande parte dos colaboradores a ser formada dentro da indústria. Cerca de 97% dos empregados têm contratos sem termo, e logo, “não há precários”, disse José Almaça. O ordenado médio anda pelos 1875 euros, contra 1570 euros de média das outras atividades financeiras. O investimento feito pelas empresas seguradoras nos seus trabalhadores foi da ordem dos 11 milhões de euros (da-

dos de 2015), o que significa cerca de 1.150 euros pro empregado.

O presidente da ASF acredita que a digitalização fará com que o peso do setor segurador na economia venha a crescer. “Todos os ramos têm crescido no não vida, Tem havida uma quebra no vida devido às baixas taxas de juro que existem e há um regime de solvência que faz com que as companhias fujam dos produtos de rendimento garantido porque isso implica consumo de capital. Mas estes produtos são uma necessidade e não creio que este nível de taxas se mantenha. Este ano o ramo vida já deu sinais de recuperação contra a queda dos dois últimos anos”. ●

10.600

Colaboradores do setor

21.500

Mediadores

50,8%

Colaboradores mulheres

44 anos

Média de idades

50%

Porcentagem de licenciados

97%

Colaboradores sem termo

1.875€

Ordenado médio