



19-01-2017 | Lex

OPINIÃO



BRUNO FERREIRA
Sócio da PLMJ

Um supervisor bancário em cada esquina?

A dimensão dos recursos humanos dedicados à supervisão bancária é um dos aspetos essenciais a ter em conta na reforma da supervisão financeira em Portugal.

Em Março de 2009 a Financial Services Authority do Reino Unido divulgou uma reflexão em que eram examinadas as causas da crise financeira e se propunham respostas para lidar com os problemas identificados ao nível da supervisão bancária.

A Turner Review, assim chamada por ter sido liderada pelo então presidente da FSA Lord Adair Turner, dedicou especial atenção à atuação da FSA e aos meios ao seu dispor (a FSA haveria de ser extinta em 2013 e as suas principais tarefas atribuídas a duas novas instituições: a Prudential Regulatory Authority (integrada no Banco de Inglaterra) e a Financial Conduct Authority).

A Turner Review refletiu em particular sobre a atuação da FSA e a sua forma de supervisão (supervisory approach), considerada por muitos como pouco intrusiva (dita light touch). Esta atitude resultava principalmente do pressuposto de que a disciplina do mercado era mais eficaz do que a regulação e supervisão, sendo que os gestores das instituições estariam melhor posicionados do que as autoridades de supervisão para avaliar e gerir os riscos. Havia em resultado um maior enfoque no estabelecimento dos sistemas e procedimentos e não tanto na bondade dos modelos de negócio e estratégias.

Perante este cenário a Turner Review recomendava que a FSA alterasse a sua abordagem adotando aquilo a que chamava de supervisão intensiva, que implicaria um aumento dos recursos humanos dedicados à supervisão.

Para determinar o nível ideal de recursos foram tidos em conta exemplos de outros países entre os quais Espanha, que deveria servir de exemplo em particular no estabelecimento de equipas permanentes de supervisão nas instituições (on site).

Na reforma da supervisão financeira



Miguel Baltazar

em Portugal estes aspetos devem também ser tidos em consideração.

Contudo, há que ter em conta que o Banco de Portugal não parece estar subdimensionado em termos de recursos humanos quando confrontado com o exemplo do Banco de Espanha.

Não é fácil comparar o nível de recursos humanos na supervisão bancária, não apenas porque os enquadramentos institucionais não são exatamente coincidentes, mas também porque os próprios mercados apresentam diferenças (ao nível da dimensão das instituições, da sua complexidade, da importância do mercado bancário no sistema financeiro, etc.).

De qualquer forma, utilizando alguns critérios que têm vindo a ser sugeridos pelos investigadores desta temática o problema do Banco de Portugal não parece

passar pela falta de meios humanos (sendo que se deve ter ainda em conta a deslocação de algumas competências para o BCE no quadro da União Bancária).

Na verdade, no final de 2015 o Banco de Portugal tinha 1696 funcionários em efetividade de funções, sendo que o Banco de Espanha tinha 2891.

Isto significa que enquanto o Banco de Espanha tinha 63 funcionários por cada milhão de habitantes, o Banco de Portugal tinha 170 funcionários. Por outro lado, em termos de funcionários por cada mil milhão de euros de PIB: o Banco de Espanha tinha 3 funcionários e o Banco de Portugal tinha 9.

Em termos de funcionários por cada mil milhão de euros de depósitos o Banco de Espanha tinha 1 funcionário enquanto o Banco de Portugal tinha 6 fun-

cionários. No que respeita ao nível de funcionários por instituição financeira monetária: o Banco de Espanha tinha 10 funcionários por instituição e o Banco de Portugal tinha 11 funcionários.

Parece assim difícil concluir que existe falta de meios humanos no Banco de Portugal quando comparado com o Banco de Espanha.

O enfoque da reforma da supervisão bancária em Portugal deve ser não no aumento dos recursos dedicados à supervisão bancária mas no seu correto dimensionamento e sobretudo na atitude e mentalidade de quem faz a supervisão bancária. ■

Este artigo foi redigido ao abrigo do novo acordo ortográfico.

