



Banco Finantia **0,60% TANB** **1 ANO*** **Depósitos a Prazo**
de €50.000 a €500.000

*A mobilização antecipada do depósito implica a penalização total dos juros sobre o capital mobilizado, de acordo com a FRC. Campanha válida até 31.12.2020. Informe-se em www.finantia.com

Morais Leitão: Uma equipa de sucesso

Por Executive Digest — 13:37, 24 Nov 2020

O departamento de criminal, contraordenações e compliance da Morais Leitão tem actualmente 26 advogados (sócios, advogados seniores, associados principais, associados e estagiários) e tem como coordenador Rui Patrício, assumindo também funções de coordenação os sócios Tiago Félix da Costa e João Matos Viana

A Morais Leitão viu muito recentemente ser atribuído o prémio de melhor equipa ibérica em White Collar Crime, na pessoa dos três advogados seniores que estavam nomeados, Duarte Santana Lopes, João Lima Clunly e Tiago Geraldo, encarando o prémio como reconhecimento, essencialmente, de um trabalho de equipa de anos, em especial nas áreas a que se dedicam com mais intensidade. Partindo de uma base de contencioso, a equipa tem aprofundado cada vez mais também a vertente preventiva, trabalhando em criminal, contraordenacional, compliance, análise e gestão de risco, integridade corporativa, investigação, etc.

Para além disso, alguns advogados do grupo também mantêm alguma actividade noutras áreas de base contenciosa, sobretudo civil, por força da sua ligação à área das responsabilidades, ou devido à experiência marcada e reconhecida em certas matérias como por exemplo a responsabilidade médica, a responsabilidade reputacional ou o cibercrime, entre outras, ou ainda por força do seu acompanhamento de determinados clientes, sempre em articulação com os demais departamentos da Morais Leitão, numa perspectiva transversal.

Estão também no departamento as lideranças de áreas transversais da sociedade, seja a protecção de dados, onde assume a coordenação o referido sócio da área criminal e contraordenacional Tiago Félix da Costa, seja a Reestruturação e Insolvência, área coordenada pelo advogado sénior Nuno Gundar da Cruz. Vários dos advogados do Departamento têm ligação a organizações ou instituições ligadas às áreas a que se dedicam (Fórum Penal, European Criminal Bar Association, Observatório Português de Compliance e Regulatório), e vários tiveram ou têm experiências académicas de docência e de formação regulares ou periódicas, assumindo, aliás, o departamento como bandeira a formação constante e um diálogo aberto e intenso entre o saber teórico e uma prática viva.

A Morais Leitão foi distinguida pela Iberian Lawyer na área de White Collar da Península Ibérica. O que significa esta distinção para a vossa Sociedade?

Significa um reconhecimento do trabalho desenvolvido por todos, em equipa. Embora os prémios e distinções não sejam o mais importante (mas sim o reconhecimento dos clientes, pares e de outros actores do mundo jurídico, empresarial, etc., bem como a consciência de um trabalho bem feito e empenhado), não deixam de "saber sempre bem", sendo também um sinal sobre um percurso, e igualmente um sinal – e uma responsabilidade – para o futuro. E esta distinção é especialmente gratificante porque distingue uma equipa, e, independentemente dos talentos e méritos de cada um, essa ideia de equipa é muito importante para nós, pois foi em equipa que começámos, que crescemos e que queremos continuar. É um sinal relevante sobre a aposta nesta área core, mas também em várias outras, tão importantes quanto ela: contraordenações, compliance, risco, entre outras.

Que diferenças apontam entre advogar agora e há 20 ou 25 anos, na área do White Collar Crime?

Advogar, no verdadeiro sentido da palavra, é sempre advogar. Porém, há 20 ou 25 anos, não se podia dizer que houvesse propriamente "White Collar Crime", no sentido em que os processos que podem caber nessa categoria da criminologia praticamente não existiam entre nós. Havia o penal dito clássico, e pouco mais. Ora, desse ponto de vista, as coisas evoluíram e mudaram muito. Além disso, apareceu a mediatização da justiça em geral e de certo tipo de processos em particular. E os processos tornaram-se maiores, mais complexos, exigindo mais trabalho e equipas maiores, e por vezes mais diferenciadas.

E como antevêm o futuro?

Julgamos que esta tendência sociológica e do sistema de justiça – foco muito acentuado na área do White Collar – se vai manter, de par com a acentuação das áreas da prevenção, de análise e gestão de riscos e de enforcement nas suas várias vertentes.

Como avaliam o estado da legislação no que respeita ao combate e à prevenção da corrupção, branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo?

Em geral, não temos défices legislativos nesta área. Antes, aliás, e muito pelo contrário, encontramos até excessos normativos ou deficiências legísticas, por vezes motivados pela ideia de que tudo se resolve legislando, mudando, endurecendo, indo rapidamente atrás das modas e das tendências ou da vox populi. E não é assim. A lei deve ir evoluindo, mas com ponderação e com estabilidade. Não estamos nada mal apetrechados em matéria de instrumentos legislativos. E também não nos parece que não haja combate nesta matéria. Haverá problemas, sim; falhas, sim, há sempre; mas é preciso ter alguma calma e alguma profundidade de análise e sentido diacrónico quando se traçam retratos com base apenas em impressões ou em ruídos do momento, ou quando se toma a parte pelo todo.

De acordo com dados já divulgados, a Justiça arquiva grande parte dos crimes de "colarinho branco". A que se deve?

Parece-nos absolutamente normal que grande parte dos processos, sejam de "colarinho branco", sejam outros, seja arquivada. Anormal era que tudo acabasse em acusação ou em condenação. As investigações servem para investigar, precisamente, para saber se há ou não indícios suficientes de crime e dos seus autores. Se não há, arquiva-se. É a coisa mais normal do mundo, como é haver acusação e depois absolvição ou acusação e condenação. Estranhar uma coisa e outra é que não é normal e não é saudável, podendo muitas vezes significar ou que não se compreende para que serve o Direito e o sistema de Justiça e/ou que se está preso a uma ideia de justicialismo de paragona (como aliás há muito quem esteja).

Qual a maior crítica que fazem ao nosso sistema judicial?

Três grandes críticas, embora sem generalizar, porque, como em tudo na vida, há os muito bons, os bons, os assim- assim, e os maus. Primeira, a falta de fundamentação que se encontra várias vezes; a fundamentação verdadeira e própria, e até de reforço de laços, capilaridade e práticas, nas empresas e nas instituições, desde que seja bem estudada, construído de uma maneira tailor-made (cada empresa é diferente) e comunicado e aplicado com eficácia, equilíbrio e transversalidade, em todos os níveis e estruturas (tanto numa perspectiva top down como bottom up, de forma a que a cultura de compliance seja realmente interiorizada).

A responsabilidade penal ou contraordenacional é uma das principais causas de perdas sofridas pelas empresas em todo o mundo. Quais os principais desafios no âmbito do domínio contraordenacional?

Há desafios do lado das empresas e há desafios do lado dos reguladores e supervisores. Os principais sectores da actividade económico-financeira estão sujeitos a uma intensa regulação, quer no domínio de cada sector específico (por exemplo, os sectores financeiro, energético, e das telecomunicações), quer no domínio da regulação transversal (defesa da concorrência e prevenção do branqueamento de capitais, etc.). O risco de incumprimento dos deveres regulatórios que impendem sobre as empresas, e do consequente sancionamento, é, por isso, elevado e está presente na sua actividade diária. As empresas, sobretudo as de maior dimensão e complexidade, têm de continuar a investir na prevenção, no planeamento estratégico e na gestão global dos riscos e, sobretudo, têm de ter a consciência de que, no limite, os actos de um ou de poucos colaboradores podem ter efeitos muitíssimo negativos para toda a organização, pelo que importa mitigar os riscos logo aí. Se as empresas conseguirem demonstrar que o acto em causa foi praticado em violação das políticas e dos procedimentos instituídos, isto é, contra um sólido edifício preventivo que inclui uma verdadeira cultura interna de compliance, com avaliação periódica dos mecanismos de gestão e exposição de risco, podem evitar a responsabilidade colectiva. Não é possível eliminar completamente o risco, mas é possível mitigar o eventual incumprimento.

Do lado dos reguladores e dos supervisores, seria necessária uma atitude mais pedagógica e construtiva, com maior compreensão da vida prática das empresas e dos desafios que enfrentam, percebendo o que realmente importa ou não sancionar.

Qual o papel interno que o compliance deve ter nas empresas?

Na questão anterior, acabámos por abordar as vertentes preventiva e defensiva do compliance, que são determinantes. Para além delas, tem também uma importante função de conformação cultural, comportamental e corporativa, e até de reforço de laços, capilaridade e práticas, nas empresas e nas instituições, desde que seja bem estudada, construído de uma maneira tailor-made (cada empresa é diferente) e comunicado e aplicado com eficácia, equilíbrio e transversalidade, em todos os níveis e estruturas (tanto numa perspectiva top down como bottom up, de forma a que a cultura de compliance seja realmente interiorizada).

Um sistema de compliance bem elaborado pode contribuir para melhorar o negócio, ao contrário de outros tempos em que era visto com desconfiança? Ou seja, é visto como uma oportunidade de negócio?

Podem, sem dúvida, desde que se tenha em conta o que fica dito nas respostas anteriores. Ou seja, não basta dizer que se tem, é preciso que ele seja real e revisto periodicamente, adequando ao próprio ritmo da instituição. Além disso, numa sociedade cada vez mais atenta e exigente nestes domínios, pode, e é cada vez mais, uma vantagem, ou mesmo uma exigência, competitiva.

Em contexto de compliance, as empresas têm de estar muito mais atentas do que o que estavam?

Indiscutivelmente. Não só porque há obrigações legais e regulamentares, cada vez mais e mais pesadas, bem como crescentes exigências sociais, concorrenciais e reputacionais, mas também porque o compliance mal feito, copiado, sem ponderação e/ou sem recorrer a quem sabe, pode ser, além de ineficaz, contraproducente. Ou seja, compliance sim (aliás, e para sermos mais claros, análise e gestão de risco em geral sim), sem dúvida, mas com todos os cuidados, sob pena de sair mal o soneto ou até de ser pior a emenda do que o soneto. Já ninguém estranha o compliance, que já se enraizou, mas ainda há muitas dúvidas e equívocos e precipitações sobre "o como" em cada caso, e não se pode nem facilitar nem poupar nesse "como".

De que forma a Sociedade está a abraçar o desafio da captação e retenção de talento?

Apesar de todos os desenvolvimentos e evoluções, a área de criminal e compliance continua muito próxima da essência da profissão e não tão sujeita às flutuações da conjuntura e dos tempos. Somos essencialmente advogados de barra (mesmo na crescente e importante vertente preventiva e de análise de risco), a quem é confiada uma vida e respectivas reputação e história, e que vão a tribunal defender essa mesma história ou verdade (ou que gerem isso a montante, preventivamente). Mantemos intacta a componente mais relacional e humana da profissão; assim, não há grande diferença relativamente a expectativas iniciais. Quem procura esta área, tem uma vocação e identidade específicas, acaba por saber ao que vem, sem grandes ilusões: cenários de risco, litígios antes do ou no tribunal, com vitórias, avanços e recuos, sucessos e desilusões, dias longos debruçados em dossiês e processos, cenários e "ses" e "comos", e conversas, muitas vezes extensas e/ou por vezes difíceis, com clientes e colegas.

A Morais Leitão é conhecida por privilegiar o crescimento orgânico, para o que uma criteriosa escolha de talentos, logo à saída da universidade, é essencial (sem prejuízo, evidentemente, da contratação lateral, sempre que tal seja considerado oportuno). Julgamos que, em geral, temos sido bem-sucedidos nesta tarefa, com elevadas taxas de retenção, demonstráveis desde logo pelo facto de uma parte muito significativa dos seus advogados, a começar pelos mais velhos, ter aqui iniciado o seu percurso profissional enquanto advogados estagiários.

Por outro lado, o contexto actual em que vivemos, que parece ser o produto de um mundo cada vez mais acelerado e, de alguma forma, impaciente, tem exigido um esforço de adaptação, por parte das organizações, incluindo, naturalmente, das sociedades de advogados, no intuito de permanecerem atractivas para os melhores talentos. No nosso caso específico, o investimento na formação dos advogados, a aposta na meritocracia e no permanente diálogo e a abertura da Sociedade para proporcionar aos seus advogados mais jovens experiências profissionais diversificadas são, cremos, as suas mais relevantes forças de retenção de talento.

pub

LEXUS UX 250h Desde **350€/mês*** **TAEG 5,47%** **7 ANOS**

DIFERENTE A FAZER A DIFERENÇA

Financiamento 0,000000€
Prémio de Seguro
Outros encargos (IVMG) 0,5437€
Mantém-se invariável 27000,00€

LEXUS

Costa



Para si



Philips OneBlade faz tudo.

Philipa



Recupere o seu sorriso com Implantes Dentários. Saiba mais.

Dr. Welts



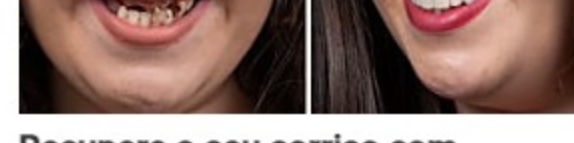
Não mexa uma palha! Receba o seu carro no conforto da sua casa.

Francisco Gil



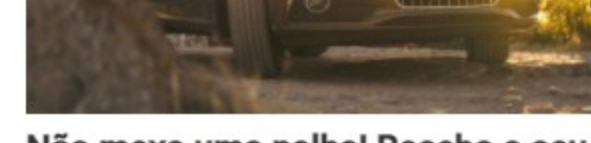
Mensalidades ajustadas ao seu orçamento. TAEG desde 10,1%

Crédito Pessoal Colfido



Bolsas de pós-graduação no estrangeiro

Programa Fundação "La Caixa" e BPI



Quereres aprender Inglês? Descubra o Curso perfeito para ti!

Wall Street English

Para si



Os sintomas da Covid-19 tendem a aparecer nesta ordem. Esteja atento



China alerta: Há uma nova pneumonia que pode ser mais fatal que a Covid-19



Covid-19: Médica diz que vírus foi criado em laboratório controlado pelo governo da China

Comentários

0 comentários

Ordenar por: Os mais antigos

Adicionar um comentário...

Plug-in de comentários do Facebook

OYSHO **Comprar agora**



Sobre

- Ficha Técnica
- Ficha Técnica Revista Risco
- Termos de Utilização
- Política de Privacidade
- Estatuto Editorial Executive Digest
- Estatuto Editorial Revista Risco
- Contactos
- Assinar Edição Imprensa

Grupo Multipublicações

- Automotivo
- Forever Young
- Human Resources
- Kids Marketeer
- Marketeer
- Risco
- Viagens&Resorts