

PREFÁCIO

O Direito Bancário e o Direito dos Valores Mobiliários assumem, cada vez mais, uma extrema importância para os cidadãos em geral e a sua autonomização como ramos de Direito é, atualmente, um dado adquirido. Do reconhecimento deste facto surgiu a necessidade (e oportunidade) de aprofundar a investigação científica nestes setores. Na sequência deste interesse, foi criado um Curso de Pós-Graduação em Direito Bancário e dos Valores Mobiliários no âmbito da oferta formativa do Departamento de Direito da Universidade Portucalense, cujo corpo docente é altamente diversificado, sendo composto por professores universitários, advogados, juizes, e profissionais que, fruto das suas responsabilidades e funções em entidades reguladoras do sector, elevam este curso a um dos mais completos nesta área de formação.

Paralelamente, e no âmbito dos desígnios traçados pelo Projeto de Investigação “Regulação e Literacia Financeira”, inserido no Instituto Jurídico Portucalense, efetuaram-se pesquisas aprofundadas sobre alguns temas da área que culminaram na redação de artigos científicos, dos quais partilhamos agora o primeiro volume.

O presente volume contém, artigos que foram escritos sobre alguns dos temas escrito por lecionados no Curso de Pós-Graduação *supra* referido e também sobre alguns dos objetivos de investigação traçados pelo aludido projeto de investigação.

O primeiro artigo, Lara Reis no artigo intitulado *Controlo Interno e Gestão de Riscos: Breves considerações*, identifica os novos desafios que se colocam às funções de controlo e defende a necessidade de uma transformação dos seus processos e metodologia.

No segundo artigo, da autoria de Tiago dos Santos Matias, sob o título *Product Governance 2.0 – Evolução ou regressão, eis a questão?*, procede-se a uma análise sobre as regras de governo do produto que configuram um dos mais significativos avanços na proteção do investidor.

No artigo seguinte, o terceiro, Marisa da Silva Monteiro faz uma análise breve sobre *Os Organismos de Investimento Colectivo em Capital de Risco: Tipologia e Funcionamento – Análise (Breve)*.

No quarto artigo, Maria Amália Pereira dos Santos faz uma excursão detalhada sobre os *Crimes contra o mercado de capitais*.

No quinto artigo, Nuno Bizarro partilha uma condensação sobre o surgimento e utilidade de uma das garantias bancárias mais usadas, no artigo intitulado *Da Garantia Bancária Autónoma – Definição, breve nota da sua evolução histórica e regime*.

No sexto artigo, com o título *Intermediação de crédito nos contratos de crédito ao consumo*, Fernanda Rebelo explica e comenta o atual regime jurídico.

Por fim, no sétimo e último artigo, escrito em co-autoria entre Heinrich Ewald Hörster e Maria Emília Teixeira, partilha-se, por ser pertinente, a posição doutrinária dos autores acerca de um dos assuntos controversos relativo ao direito do mutuante no preenchimento de uma livrança onde fora prestado aval, num artigo com o título *Aval e Prescrição*.

Controlo Interno e Gestão de Riscos: Breves Considerações

LARA REIS¹

Introdução

Ao longo dos anos, o conceito de governo das sociedades tem vindo a obter crescente atenção mediática e por parte dos reguladores do setor financeiro. Para isto contribuíram os escândalos relacionados com problemas na gestão de empresas e com consequências significativas à escala mundial, que abalaram a credibilidade e revelaram as fragilidades no governo das empresas. A título de exemplo, recordamos o colapso da Enron² (2001) e da Parmalat³ (2002-2005), ambos relacionados com situações de fraude envolvendo a gestão destas empresas; relembramos também as catástrofes ambientais que resultaram dos acidentes atribuídos à má gestão da *British Petroleum*⁴ (BP), no Golfo do México (2010), e da *Tokyo Electric Power* (Tepco), em Fukushima⁵ (2011); e, finalmente, o mediático processo de corrupção que envolveu a Siemens⁶ (2007).

Esta atenção estendeu-se em 2007, ao setor financeiro, fruto da crise financeira que surgiu na sequência do colapso de bancos como o Bear Stearns⁷ e o Lehman Brothers⁸. Os casos mais mediáticos em Portugal

¹ Advogada e Diretora Central no Haitong Bank.

² <http://large.stanford.edu/courses/2018/ph240/smith1/>.

³ <https://www.econcrises.org/20.16/11/29/parmalat/>.

⁴ <https://www.complianceweek.com/how-did-bps-risk-management-lead-to-failure/18770.article>.

⁵ https://www.spf.org/en/_jpus_media/img/investigation/book_fukushima.pdf.

⁶ <https://www.sec.gov/news/press/2008/2008-294.htm>.

⁷ <https://www.investopedia.com/articles/07/bear-stearns-collapse.asp>.

⁸ <https://www.investopedia.com/articles/economics/09/lehman-brothers-collapse.asp>.

foram a nacionalização do Banco Português de Negócios⁹ e o colapso do Banco Espírito Santo. A constatação das fragilidades demonstradas no setor financeiro conduziu a uma crescente intervenção regulatória, sobretudo nas últimas duas décadas. Pela sua importância sistémica como entidades de interesse público¹⁰, uma crise que afete uma instituição de crédito¹¹ pode ter efeitos devastadores em todo o setor financeiro, bem como para a sociedade em geral, pelo que se pretendeu dar resposta às fragilidades identificadas no rescaldo da crise financeira por via de requisitos legais e regulatórios acrescidos.

Os bancos assentam numa tensão entre o interesse público que prosseguem (canalizando o capital obtido – por via de investimento – ao financiamento de empresas e das famílias e estimulando, deste modo, o crescimento da economia) e o interesse dos seus acionistas em maximizar os seus resultados. Esta tensão conduz a uma pressão constante sobre a gestão para a tomada de riscos excessivos, que podem comprometer a sua robustez financeira e, em último caso, de todo o setor financeiro.

No rescaldo da crise financeira de 2007, retiraram-se várias lições que conduziram à evolução legislativa e regulatória que marcou as últimas duas décadas na Europa, tornando este momento de reflexão renovada e crítica como uma oportunidade¹². Documentos como o Relatório Larosièrè¹³; o relatório da Organização para a Cooperação e o Desenvolvi-

⁹ Cfr. Lei n.º 62-A/2008, de 11 de novembro.

¹⁰ Cfr. artigo 3.º da Lei n. 148/2015, de 9 de setembro.

¹¹ A definição de instituição de crédito encontra-se no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro e inclui, entre outras entidades, os bancos. Uma vez que os bancos representam as instituições de crédito por excelência, doravante referir-me-ei sobretudo a bancos.

¹² A respeito da oportunidade de reflexão que decorreu da crise de 2007 e das novas regras sobre remuneração vide CÂMARA, Paulo. O governo societário dos bancos – em particular, as novas regras e recomendações sobre remuneração na banca. *Revista de Direito das Sociedades*, Ano IV (2012), Número 1, p. 9-46.

¹³ The de Larosièrè Group. *The high-level group on financial supervision in the EU*. 2009. Disponível para consulta em: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication14527_en.pdf.

mento Económicos (OCDE)¹⁴ e o Walker Report¹⁵ analisaram ao detalhe as causas que estiveram na origem desta crise e avançaram com recomendações dirigidas ao governo societário dos bancos, bem como de reformas regulatórias e do sistema de supervisão europeu.

De um modo geral, as maiores fragilidades apontadas ao governo societário dos bancos foram:

- a) *Deficiências ao nível da gestão*: Deficiências no governo dos bancos contribuíram para uma assunção de riscos excessivos e imprudentes, o que levou à falência de muitos bancos e à criação de problemas sistémicos. O reconhecimento de que os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem ter formação e competências adequadas – quer quando considerados individualmente, quer coletivamente – levou a um maior escrutínio por parte dos reguladores no processo de autorização (*fit & proper*) dos membros dos órgãos sociais, sobretudo para assegurar que na composição destes órgãos existem membros com valências diversas para garantir adequados *checks and balances*¹⁶. Por outro lado, também se reconheceu a importância de uma formação contínua e de um sistema de avaliação regular (preferencialmente suportada pela análise de um consultor externo e independente), garantindo uma monitorização da qualidade da performance e do tempo dedicado ao cargo¹⁷.
- b) *Fiscalização Insuficiente*: Os órgãos de administração e fiscalização dos bancos demonstraram um desconhecimento da complexidade envolvida nas atividades prosseguidas pelas suas instituições e dos

¹⁴ OCDE, “Corporate Governance and the Financial Crisis: Key Findings and Main Messages”. 2009.

¹⁵ *A review of corporate governance in UK banks and other financial industry entities*. 2009. Disponível para consulta em: https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/www.hm-treasury.gov.uk/d/walker_review_261109.pdf.

¹⁶ EBA/GL/2021/05. Orientações sobre governo interno. 2021, p. 8, para. 21. *Checks and balances* foi traduzido na versão portuguesa das Orientações como “mecanismos adequados de controlo e equilíbrio”.

¹⁷ Esta questão do tempo e disponibilidade dedicados ao cargo, assume especial relevância em relação aos membros não executivos do órgão de administração e aos membros do órgão de fiscalização, os quais podem acumular cargos noutras instituições.

riscos tomados na prossecução das mesmas. A dificuldade em identificar atempadamente todos os riscos aos quais estavam expostos, impossibilitou a tomada de medidas adequadas para mitigar ou prevenir a materialização desses riscos.

- c) *Cultura e Valores inadequados*: A excessiva apetência pelo risco e o foco na maximização de resultados, aliados a uma visão da gestão centrada no curto prazo, estiveram na origem de uma cultura inapropriada na generalidade dos bancos. Esta cultura conduziu à adoção de comportamentos não conformes com valores e padrões de ética, integridade e profissionalismo.
- d) *Práticas de remuneração desajustadas*: Verificou-se que os bancos favoreciam o pagamento de remuneração variável (bónus) aos seus funcionários, atendendo apenas aos resultados obtidos, sem consideração adequada dos riscos a longo prazo, nomeadamente do impacto desses pagamentos na robustez financeira das instituições.
- e) *Qualidade da avaliação dos auditores externos*: O facto de muitos bancos terem reconhecido perdas elevadas entre 2007 e 2009, levantou a questão sobre a qualidade dos trabalhos dos auditores, que nesses períodos, emitiram relatórios de auditoria sem reservas para esses mesmos bancos.

Aspetos comportamentais e governo societário

Para além das fragilidades identificadas acima, as ciências sociais que estudam comportamentos em contexto organizacional também explicam a origem de algumas disfuncionalidades no seio das empresas, as quais permitem compreender a escalada de comportamentos desadequados que conduziu à crise de 2007.

A teoria do *group thinking* (pensamento de grupo), explica porque é frequente verificar-se que as decisões tomadas em grupo são mais pobres do que decisões tomadas individualmente. A pressão para se chegar a um consenso, em prejuízo de uma análise aprofundada das várias opções disponíveis, limita uma ponderação das vantagens e desvantagens de cada opção. Quando uma tomada de decisão acontece num contexto de grupo, pode verificar-se que um ou mais elementos dominantes nesse grupo exerce influência sobre os restantes, de alguma forma restringindo aqueles que tenham uma opinião diferente de a manifestarem livremente.

Uma forma de mitigar o risco de decisões em grupo que não reflitam a análise e discussão dos seus membros, será a promoção da diversidade no seio dos órgãos sociais (de género, experiência, formação académica) o que tem o potencial de estimular o debate e o desafio.

O excesso de confiança por parte dos gestores de topo de uma empresa ou de membros de órgãos de fiscalização leva a uma confiança indesejável no *status quo*, i.e. nos sistemas, operações e procedimentos existentes, conduzindo a um descuido na necessidade de escrutínio e revisão periódica desses mesmos sistemas, operações e procedimentos. De igual modo, também é indesejável o excesso de otimismo quanto aos benefícios do incumprimento de regras e quanto à improbabilidade de deteção desses incumprimentos. O exercício *pre-mortem* tem sido apontado como eficaz para contrariar as desvantagens do excesso de confiança. Este exercício consiste em analisar um projeto ou uma situação, partindo do pressuposto de que esse projeto ou situação “falhou”, procurando-se as possíveis razões que poderiam estar na origem desse insucesso. Isto permite que as pessoas envolvidas num projeto não tenham relutância em apontar fragilidades no projeto ao grupo; reduz o receio de falar/apontar os defeitos e de censura dos patrocinadores/defensores do projeto.

A tendência para as pessoas valorizarem mais aquilo que têm do que aquilo que não têm, ou mesmo aquilo que elas idealizaram ou implementaram, explica a resistência à mudança como um comportamento frequente no seio das empresas. Este apego excessivo aos processos conhecidos, conduz a uma relutância natural em importar ideias que sejam novas e diferentes para o seio de uma organização, ainda que estas possam trazer benefícios. No entanto, é inegável a importância de continuamente questionar a bondade e eficácia de processos antigos, comparando com outros exemplos no mercado.

Outro fenómeno comportamental que importa identificar e endereçar adequadamente no contexto organizacional é o distanciamento. Estudos comprovam que há uma maior probabilidade para comportamentos desconformes com as normas quando não existe uma perceção clara (distância) do impacto real desse incumprimento ou quando não se conhecem eventuais lesados desse incumprimento. Para minimizar estas situações, é importante alertar e comunicar frequentemente, que potenciais comportamentos que violem as regras têm efeitos materiais

em clientes, consumidores e, em último caso, na sociedade em geral. Para este efeito, assumem especial importância as ações de formação interna e outras comunicações corporativas que reforcem os valores internos e os princípios da instituição.

Finalmente, importa notar que a concretização de um primeiro ato em violação de uma regra ou norma, provoca uma desinibição do agente e abre a porta a futuros incumprimentos. As ciências comportamentais explicam que pequenos delitos tendem a dar lugar a delitos cada vez mais graves, numa “escalada de incumprimento”. Por esta razão, todas as iniciativas que divulguem e reforcem os valores e princípios da organização, e, em particular, o código de conduta, assumem especial importância nas empresas, definindo de forma clara e compreensível quais são os comportamentos aceitáveis e não aceitáveis e as consequências decorrentes do incumprimento das normas internas.

Compreender os aspetos comportamentais da organização, como os exemplos identificados acima, e levar a cabo ações para conhecer o perfil dos colaboradores e onde residem as suas maiores fragilidades; assume grande importância na identificação dos riscos de incumprimento no seio de uma organização e na implementação de medidas de supervisão e mitigação desses riscos.

O governo societário dos bancos

O governo societário é o conjunto de estruturas internas e externas, de autoridade e de fiscalização do exercício dessa autoridade, que têm como objetivo assegurar a concretização eficaz e eficiente da finalidade social de uma empresa e o cumprimento das responsabilidades sociais que estão subjacentes à sua existência.

O primeiro pilar dessa estrutura são os princípios e valores da empresa. Os princípios e valores norteiam a gestão e definem a cultura de uma empresa. É com base nestes princípios e valores que se determinam os objetivos e a missão que a empresa visa prosseguir, se define a estratégia de negócio e se estabelece a tolerância e apetite para o risco que a empresa está preparada para gerir.

O governo societário requer também a existência de um conjunto bem definido de relações de hierarquia que formam a estrutura organizacional e estão na base da alocação interna de tarefas, da atribuição

de responsabilidades e de responsabilização. A estrutura organizacional permite identificar claramente quais os fluxos de informação e os deveres de reporte internos.

O sistema de controlo interno é uma peça fundamental no governo societário dos bancos e deve estar adequadamente organizado e implementado, assente em normativo interno que regule aspetos fundamentais como os processos contabilísticos ou as políticas de remuneração. O sistema de controlo interno deve ser dotado de poder, autoridade, competências apropriadas, independência e de uma estrutura de meios tecnológicos e de capital humano, que permitam prosseguir as suas atividades de forma eficaz e adequada.

Finalmente, o governo societário dos bancos depende de uma infraestrutura de sistemas informáticos e tecnológicos que sirvam de suporte às atividades internas e que sejam testados e atualizados continuamente, e dotados dos mecanismos e garantias de segurança.

Por fim, refira-se que a estrutura de governo societário deve prever os mecanismos para assegurar a continuidade do negócio, em caso de evento ou incidente grave que comprometa o decurso normal das atividades ou cause um impacto adverso na integridade, disponibilidade, confidencialidade ou autenticidade de dados ou de sistemas.

Pensando transversalmente na dinâmica de funcionamento do governo societário e na forma como se articulam os seus diversos atores e estruturas nos processos internos, podemos realçar os seguintes aspetos essenciais para um governo societário efetivo:

- a) *Sistema de gestão de informação e comunicação adequado*: Assegurar a qualidade dos dados que se recolhem, gerem e tratam é fundamental para garantir que os processos internos da instituição e os seus reportes internos e externos são suportados por informação íntegra, fiável, tempestiva, pertinente e completa. Em particular, a tempestividade e pertinência da informação evita a dispersão dos seus destinatários em assuntos de menor relevo ou uma extensão desadequada desses reportes. Os processos de tomada de decisão numa empresa devem seguir uma abordagem holística, apoiando-se em informação de qualidade e enquadrando os princípios, valores e objetivos de longo prazo da organização.

- b) *Envolvimento das pessoas certas*: Num processo de tomada de decisão devem obter-se as visões de pessoas de diferentes áreas e com diferentes competências, que contribuam com perspectivas e preocupações diversas. Este princípio está subjacente à criação de grupos de trabalho específicos e comités de apoio à administração no seio das empresas.
- c) *Oportunidade de atuação*: O tempo de resposta ou reação a uma determinada situação deve adequar-se à complexidade e urgência da mesma. A alocação dos recursos humanos e técnicos necessários aos processos internos é fundamental para o cumprimento atempado das obrigações a que uma empresa está sujeita.
- d) *Decisões informadas*: O processo de tomada de decisão deve ser precedido de análise e discussão detalhadas, envolvendo diferentes perspectivas das pessoas envolvidas. Deve atribuir-se o tempo necessário para que o processo decisório passe, primeiro, pela fase emocional e, depois, pela fase racional¹⁸.
- e) *Planeamento*: A qualidade de um plano de ação é determinante para o sucesso de um projeto. Um plano de ação deve identificar claramente os vários passos, fases e tarefas e prever que os mesmos se desenrolem em prazos realistas; deve alocar responsabilidades; prever monitorização regular e independente e a realização de eventuais ajustes e correções que se considerem necessários e o reporte ao órgão de gestão. Na fase do planeamento de um projeto é importante determinar a necessidade de envolvimento de recursos externos e até a subcontratação de determinados elementos.

O modelo das três linhas de defesa

O modelo das três linhas de defesa foi desenvolvido pelo *Institute of Internal Auditors*¹⁹ com o objetivo de se aplicar transversalmente a todas as empresas. Este modelo procurou explicar de forma simples os diversos

¹⁸ ROLLS, Edmund. Emotion and reasoning in human decision-making. (2019). Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal. 13. 10.5018/economics-ejournal.ja.2019-39.

¹⁹ *Institute of Internal Auditors. Position Paper. The three lines of defense in effective risk management and control.* Janeiro 2013.

papéis e atividades que compõem a gestão de risco e controlo, evitando a ocorrência de lacunas, e a interdependência entre os atores que integram cada uma das linhas de defesa.

Ao nível da primeira linha de defesa estão os colaboradores das unidades de negócio (*front office*) que, em virtude do seu contacto mais direto com o mercado, os clientes e as transações específicas, estão em melhores condições de fazer um controlo diário e granular dos serviços prestados e dos produtos oferecidos. A este nível, existe uma maior probabilidade de serem detetadas falhas em fase ainda preliminar e com um impacto pouco significativo, evitando, deste modo, que as mesmas escalem e/ou se repitam e assumam repercussões mais graves. O sucesso dos controlos neste primeiro nível depende em larga escala do conhecimento e preparação dos colaboradores que o integram, pelo que é muito importante assegurar a sua formação regular e compreensiva.

A segunda linha de defesa é constituída pelas funções de gestão de risco e de controlo de cumprimento (Compliance), podendo integrar também departamentos com funções de *middle office*, de controlo financeiro e de segurança. A função de gestão de risco assegura a existência de um sistema de identificação e gestão de riscos adequado e destinado a obter uma visão holística do perfil de risco da instituição. Esta função desafia e apoia as áreas de negócio na implementação de controlos de primeira linha. A função de Compliance acompanha e avalia a adequação e a eficácia das medidas e procedimentos adotados para detetar qualquer risco de incumprimento de obrigações legais e regulamentares ou políticas internas. A este segundo nível implementam-se controlos preventivos e de deteção de falhas e incumprimentos, para um conjunto de categorias de riscos previamente identificados. Os controlos podem ser programados e realizados regularmente numa base diária, semanal, semestral ou mesmo anual; dependendo do grau de impacto e probabilidade de materialização desses riscos. Adicionalmente, podem realizar-se controlos *ad hoc* para atender a situações ocasionais ou inesperadas. Os departamentos com responsabilidades ao nível da segunda linha de defesa devem dispor de recursos tecnológicos e humanos necessários para efetuar os controlos automáticos ou manuais que estejam programados.

A terceira linha de defesa, inclui a função de auditoria interna e procede a um exame abrangente das atividades, sistemas e processos do banco, que permita avaliar a adequação e eficácia do sistema de controlo interno, incluindo as funções de gestão de risco e de Compliance.

Mais recentemente, este modelo evoluiu para integrar uma quarta linha de defesa constituída por entidades externas, no caso particular dos bancos sendo as autoridades de supervisão bancária e os auditores externos.

Importância, Requisitos e Desafios do Sistema de Controlo Interno dos Bancos

A importância do controlo interno

As atividades prosseguidas pelos bancos envolvem a assunção de riscos de diversa natureza, que devem ser devidamente identificados, geridos e mitigados, sob pena de poderem comprometer a viabilidade e a sustentabilidade da instituição, para além de outras consequências nefastas que foram discutidas atrás. Assim, o exercício da atividade financeira encontra-se sujeito a um conjunto muito vasto de requisitos regulatórios, legislação e orientações (*soft law*), que são depois vertidos em códigos e normativo interno, designadamente destinados a promover a adoção de comportamentos consonantes com a preservação da estabilidade financeira e com a proteção dos interesses dos depositantes e outros clientes. Assim, conforme estabelecido no Aviso 3/2020²⁰, o sistema de controlo interno de um banco é o “conjunto de estratégias, políticas, processos, sistemas e procedimentos com o objetivo de garantir a sustentabilidade da instituição no médio e longo prazo e o exercício prudente da sua atividade”, assegurando sempre o cumprimento desses requisitos.

O sistema de controlo interno deve ser abrangente para cobrir “*toda a instituição, incluindo as responsabilidades e as funções dos órgãos de administração e de fiscalização, todos os seus segmentos de atividade, unidades de estrutura, nomeadamente as funções de controlo interno, atividades subcontratadas e os canais de distribuição de produtos*”.

²⁰ Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho.

As funções de controlo (função de Compliance, função de gestão de riscos e função de auditoria interna) que integram o sistema de controlo interno, desenvolvem a sua ação a nível interno em várias vertentes. Para garantir que os responsáveis das funções de controlo prosseguem de forma efetiva as operações diárias cometidas às suas respetivas funções, estes responsáveis devem ter uma posição de senioridade na estrutura hierárquica da instituição, que crie condições para que a sua atuação seja independente e não sujeita a qualquer influência ou conflito de interesses e assegure um reporte direto ao órgão de administração (*legitimate power*²¹). Por outro lado, a estes responsáveis devem ser atribuídos poderes adequados para o exercício das suas funções, nomeadamente o acesso a toda a informação de que necessitam (*information power*²²), sem restrições ou constrangimentos, incluindo um conhecimento abrangente das atividades e serviços que monitorizam (*expert power*²³). Finalmente, realça-se também a importância destes responsáveis das funções de controlo terem certas características pessoais, essenciais para o exercício da autoridade que é inerente às funções que desempenham, como carisma e reputação (*referent power*²⁴). Note-se ainda que a estrutura remuneratória é um fator determinante de independência, nomeadamente sendo legalmente exigido um maior peso atribuído à remuneração fixa e que a remuneração variável seja determinada de modo a não conflitar com as suas responsabilidades de controlo.

As funções de controlo dos bancos têm responsabilidades nas seguintes áreas:

a) *Comunicação*

As funções de controlo são um canal importante de comunicação interna, contribuindo para a promoção de uma cultura de prudência e cumprimento.

O conjunto de padrões, princípios, valores e estratégia de uma organização definem a sua cultura organizacional. O grau de exigência ética

²¹ FRENCH, John & RAVEN, Bertram. *The Bases of Social Power*. Vol. 6. 1959.

²² Idem.

²³ Idem.

²⁴ Idem.

que lhes é subjacente e a sua adesão a critérios de prudência, resiliência, confiança e responsabilidade, são da responsabilidade do órgão de administração que dita o *tone from the top*. As funções de controlo contribuem significativamente para a disseminação da cultura organizacional pela instituição, através de iniciativas que promovem a consciencialização e valorizam os comportamentos alinhados com a cultura organizacional.

Por outro lado, ao estabelecerem canais formais de denúncia e reporte de irregularidades e ao manterem contacto permanente com todos os departamentos da organização – por via das suas ações de monitorização –, as funções de controlo são um importante canal de comunicação *bottom-up*, i.e. estão numa posição privilegiada para veicular a informação vinda das várias ramificações da organização para o órgão de administração.

Através dos reportes regulares as funções de controlo atenuam as assimetrias de informação entre os administradores executivos, que participam no dia-a-dia da gestão do banco, e os administradores não executivos, que integram o órgão de administração com uma função maioritariamente de fiscalização.

b) Aconselhamento

As funções de controlo aconselham os órgãos de administração e fiscalização em relação ao cumprimento das obrigações legais, regulamentares e outros deveres a que a instituição está ou poderá estar sujeita. Por este motivo, realça-se a importância do envolvimento dos responsáveis das funções de controlo em comités de apoio à administração e um contacto regular com o órgão de fiscalização.

c) Código de Conduta e normativo interno

Outra tarefa importante das funções de controlo é a intervenção na elaboração e atualização de códigos de conduta e do restante normativo interno, garantindo a sua adequação às normais legais e regulamentares aplicáveis a todo o momento à instituição, tendo em conta o contexto, a sua dimensão e a natureza das atividades prosseguidas pela instituição.

Adicionalmente, as funções de controlo estabelecem mecanismos para a monitorização contínua do cumprimento desses códigos e normas, avaliando a origem e o impacto de situações de incumprimento e imple-

mentando e aplicando medidas corretivas e preventivas dessas situações de incumprimento.

d) Formação

A formação dos quadros da organização assume um papel central na sedimentação da cultura organizacional e na sua consciencialização para as normas em vigor. À função de Compliance compete geralmente assegurar a definição de um programa de formação interna e colaborar com os recursos humanos na preparação dos conteúdos formativos, na definição dos destinatários das ações de formação e na monitorização da frequência das mesmas.

Em particular, os programas de integração de novos empregados permitem uma compreensão da cultura da organização e fornecem uma visão geral do seu funcionamento, incluindo das atitudes e valores que são esperados do novo empregado.

Adicionalmente, destaca-se também a importância das ações de formação com vista à atualização dos gestores e outros quadros superiores sobre temas regulatórios.

e) Subcontratação

Por subcontratação entende-se um acordo entre uma instituição e um prestador de serviços, nos termos do qual esse prestador de serviços realiza um processo, presta um serviço ou desenvolve uma atividade que, de outro modo, seriam realizados diretamente pela própria instituição²⁵.

Não obstante a decisão de subcontratar um determinado serviço, tarefa ou atividade; a instituição subcontratante continua a ser responsável pelo cumprimento de todas as obrigações regulamentares relacionadas com esse serviço, tarefa ou atividade, devendo assegurar que o prestador de serviços dispõe da capacidade técnica e humana para desempenhar, de forma eficaz, independente, confiável e profissional, as responsabilidades afetas à função subcontratada.

As funções de controlo têm uma intervenção importante nos processos de subcontratação, quer ao nível da análise da reputação, capacidade

²⁵ Vide EBA/GL/2019/02, “Orientações relativas à subcontratação”, 25 de fevereiro de 2019.

e adequação dos candidatos à prestação do serviço (*know your provider*), na análise dos pressupostos da subcontratação e dos direitos e deveres de ambas partes, e finalmente na monitorização e acompanhamento regular dos serviços, tarefas ou atividades subcontratadas através de inspeções ou de outras ações de monitorização.

f) Monitorização

As funções de controlo estabelecem planos anuais de atividades, nos quais definem um conjunto de ações de monitorização programadas para um determinado período, tendo em conta os riscos identificados, as necessidades e os objetivos de controlo da organização. As ações de monitorização podem ser automáticas, se realizadas com recurso a sistemas informáticos ou outras soluções tecnológicas, ou manuais, se realizadas por intervenção humana. Por outro lado, o plano de atividades pode incluir ações regulares ou recorrentes, realizadas com uma frequência pré-determinada de acordo com critérios de adequação e proporcionalidade, e ações ocasionais ou *ad-hoc*, endereçando circunstâncias específicas ou excecionais.

A monitorização pode ser feita com base na revisão de alertas gerados por sistemas informáticos quando certos critérios se verificam ou parâmetros pré-definidos são ultrapassados; ou por via de ações inspetivas para análise de determinada documentação ou evidências.

g) Plano de Sucessão

As funções de controlo apoiam o órgão de administração na elaboração de um plano de sucessão adequado, que esteja em linha com todos os requisitos legais e regulamentares relativos à nomeação e composição dos órgãos sociais. O plano de sucessão é importante para assegurar a continuidade dos processos de tomada de decisão no caso de ausências ou saídas súbitas ou inesperadas de membros de órgãos sociais. O plano de sucessão deve igualmente prever o cumprimento das metas definidas pela organização em termos de diversidade.

h) Plano de continuidade de negócio

A elaboração de um plano de continuidade é fundamental para garantir a permanência das atividades de uma instituição, em caso de uma per-

turbação grave na continuidade dessas atividades. As funções de controlo apoiam na análise da exposição da instituição à ocorrência de eventos que possam causar uma perturbação grave do seu funcionamento e na previsão de cenários quanto ao impacto desses eventos.

A implementação de um plano de continuidade é também relevante na gestão de funções subcontratadas, nomeadamente para definir estratégias de substituição do prestador de serviços (*exit strategies*), caso ocorra algum evento que impeça a continuidade de uma subcontratação ou da relação com um determinado prestador de serviços. Nesta medida, as funções de controlo têm um papel fundamental na análise do prestador de serviços numa fase pré-contratual e no acompanhamento e monitorização da subcontratação durante a vida do contrato, sobretudo pela realização de inspeções e auditorias regulares.

i) Gestão de denúncias e reclamações

A receção e análise de denúncias, alertas ou outros reportes de irregularidades feitos por terceiros ou empregados da instituição é, com frequência, cometido à função de Compliance. Deve ser assegurada a independência no tratamento dessas denúncias e a proteção e anonimato do denunciante, se a denúncia for feita de forma anónima.

Os bancos devem assegurar que a receção, tratamento e resolução de reclamações apresentadas por clientes é feita de forma isenta, por empregados distintos daqueles que praticaram o ato que é objeto de reclamação. Normalmente esta gestão é assegurada pela função de Compliance, que deve abordar as reclamações recebidas de clientes como uma oportunidade de revisão e melhoria dos procedimentos internos e da qualidade dos serviços prestados.

Requisitos do controlo interno

Desde a publicação do Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, de 1 de julho (“Aviso 5/2008”), o qual veio prescrever requisitos mínimos para o sistema de controlo interno dos bancos e sistematizar as responsabilidades do órgão de administração, tem-se assistido a um reforço dos requisitos de governo e controlo interno dos bancos, até aos dias de hoje. Os reguladores e *policy makers* têm centrado as suas atenções neste tema, o que se traduziu numa produção intensa de legislação e *soft law* a nível

Europeu²⁶, a qual, mais recentemente se materializou em Portugal com a aprovação do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho (“Aviso 3/2020”). O Aviso 3/2020 veio aperfeiçoar o processo de convergência do sistema português com os requisitos internacionais, no que respeita aos sistemas de governo e controlo interno dos bancos, e veio estabelecer padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional dos bancos. Além disso, este Aviso veio incorporar as lições retira-

²⁶ Entre os diplomas e outros documentos publicados neste período relacionados com requisitos de governo e controlo interno contam-se, entre outros: BCBS. *Principles for enhancing corporate governance*. 2010; CEBS *Guidelines on Remuneration Policies and Practices*. 2010; EU COM (2010) 284 final. *GREEN PAPER Corporate governance in financial institutions and remuneration policies*. 2010; EBA *Guidelines on Internal Governance (GL44)*. 2011; BCBS. *The internal audit function in banks*. 2012; GL/2012/06. *Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders*. 2012; BCBS *Core Principles for effective banking supervision*; G30 Working Group. *Toward Effective Governance of Financial Institutions*. 2012; BCBS. *External audits of banks*. 2014; Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito e empresas de investimento, que altera a Diretiva 2002/87/CE e revoga as Diretivas 2006/48/CE e 2006/49/CE (CRD IV); Regulamento (UE) n.º 575/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de junho de 2013 relativo aos requisitos prudenciais para as instituições de crédito e para as empresas de investimento e que altera o Regulamento (UE) n.º 648/2012 (CRR); FSB. *Principles for an Effective Risk Appetite Framework*. 2013; G30 Working Group. *A New Paradigm: Financial Institution Boards and Supervisors*. 2013; FSB. *Framework for assessing risk culture*. 2014; EBA/GL/2021/04. *EBA Guidelines on sound remuneration policies*. 2021; BCBS. *Corporate governance principles for banks*. 2015; G30 Working Group. *Banking Conduct and Culture*. 2015; EBA/CP/2016/16. *Draft Guidelines on internal governance*. 2016; EBA/GL/2021/05. Orientações sobre governo interno. 2021; ESMA/2016/1529. *Draft Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders*. 2016; ECB. *Draft Guide to fit and proper assessments*. 2016; EBA/GL/2021/06. Orientações sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais. 2021; ECB. *Guia para as avaliações da adequação e idoneidade*. 2018; EBA/GL/2019/02. Orientações relativas à subcontratação. 2019; Diretiva (UE) 2019/878 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de maio de 2019 que altera a Diretiva 2013/36/UE no que se refere às entidades isentas, às companhias financeiras, às companhias financeiras mistas, à remuneração, às medidas e poderes de supervisão e às medidas de conservação dos fundos próprios (CRD V); Regulamento (UE) n.º 2019/876 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de maio de 2019, que altera o Regulamento (UE) n.º 575/2013 (CRR2).

das da experiência adquirida pela supervisão nos últimos anos e alinhar a regulamentação aplicável em Portugal com as melhores práticas internacionais nesta área, tendo substituído o Aviso 5/2008 e o Aviso do Banco de Portugal n.º 10/2011.

Identificamos em seguida os princípios que têm sido vertidos em legislação e orientações para melhores práticas de governo interno dos bancos:

a) Órgãos de administração e fiscalização

A fim de assegurar a existência de mecanismos adequados de controlo e equilíbrio no processo de tomada decisão, o órgão de administração deve deliberar, de forma construtiva e crítica, em relação a matérias de especial importância, estando reunido o colégio de membros, no sentido de assegurar os recomendados *checks and balances*. Os membros do órgão de administração devem ser informados sobre a atividade global e a situação financeira e de risco da instituição, bem como sobre todas as decisões nas quais não tenham participado e que tenham um impacto significativo na atividade do banco.

Os comités de apoio à administração, não eximem o órgão de administração das suas obrigações e responsabilidades, mas permitem uma maior especialização dos seus membros, assegurando melhor aconselhamento ao órgão de administração e a preparação das decisões do colégio de administradores.

As pessoas designadas como membros dos órgãos de administração e fiscalização devem cumprir com certos requisitos de adequação²⁷, nomeadamente devem consagrar tempo suficiente ao exercício das suas funções; devem dispor de condições para agir com honestidade, integridade e independência de espírito; e ter conhecimentos, competências e experiência necessários ao cumprimento das suas funções. Quando considerados coletivamente, estes órgãos sociais devem ter uma composição diversificada em termos de habilitações académicas, antecedentes e experiência profissional, de género, idade e origem geográfica; e devem ter membros que cubram todas as áreas de conhecimento exigíveis para

²⁷ Ver Orientações Sobre a Avaliação da Adequação dos Membros do Órgão de Administração e de Titulares de Funções Essenciais da EBA (EBA/GL/2021/12).

que o órgão possa realizar as suas funções e tomar decisões de forma adequada.

b) Quadro de governo

As instituições devem estar organizadas em estruturas transparentes, sendo contrária aos princípios em vigor, a existência de estruturas opacas e cuja complexidade não seja explicada por nenhuma finalidade jurídica ou interesse económico.

Adicionalmente, num contexto de grupo de sociedades, todas as empresas, incluído as entidades estabelecidas em países terceiros, devem dispor de processos, sistemas e mecanismos de governo consistentes entre si.

c) Quadro de controlo interno

A qualidade do ambiente de controlo de um banco está diretamente dependente de vários fatores, intrinsecamente ligados aos valores, prioridades e padrões éticos definidos pela sua equipa de gestão. Desde logo, a decisão quanto aos meios materiais, técnicos e humanos que são alocados ao sistema de controlo interno é determinante para o dotar das competências e capacidade que sejam exigíveis face à sua dimensão e atividade.

É transversal às novas regras introduzidas pelo Aviso 3/2020 uma preocupação com uma maior capacitação e responsabilização das funções de controlo interno. Desde logo, ao reforçar a importância de um acesso direto aos órgãos de administração e de fiscalização, bem como aos comités de apoio àqueles órgãos, quando constituídos, se garante que os responsáveis das funções de controlo possam solicitar informação e comunicar diretamente com os órgãos de administração e de fiscalização, sem intervenção de outras pessoas que pudessem, eventualmente, condicionar ou influenciar a sua atuação. Adicionalmente, reforça-se a necessidade de as funções de controlo beneficiarem de estatuto e autoridade suficientes para o desempenho cabal das suas funções, de forma independente das áreas que desenvolvem as atividades que estas monitorizam e controlam.

Os requisitos para a substituição dos responsáveis das funções de controlo, nomeadamente a obrigatoriedade de uma decisão devidamente fundamentada e da existência de um candidato para a sua substituição

que reúna as competências necessárias ao exercício da função, contribuam na prática para evitar que estas funções sejam alvo de pressões indesejadas e de quaisquer constrangimentos na sua atuação.

d) Cultura de risco e Conduta empresarial

Uma das novidades introduzidas pelo Aviso 3/2020 foi a inclusão de um tratamento mais detalhado de aspetos relacionados com a conduta e cultura organizacional dos bancos, o que demonstra o reconhecimento desta matéria como tendo influência decisiva na forma como os bancos gerem a sua atividade. Em linha com os desenvolvimentos internacionais, este Aviso veio estabelecer que os órgãos de administração e de fiscalização são responsáveis por promover uma cultura organizacional assente em elevados padrões de exigência ética, devendo, em particular, implementar medidas que reforcem os níveis de confiança e reputação da instituição; estimular uma cultura de risco integrada que assegure a identificação, avaliação, acompanhamento e controlo de todos os riscos a que o banco está ou pode vir a estar exposto; e definir com clareza as suas expectativas quanto à conduta profissional dos seus colaboradores e promover ativamente essa conduta.

Destas regras resulta assim uma maior expectativa quanto ao envolvimento direto dos órgãos de administração e fiscalização na elaboração, aprovação e manutenção de normativo interno que consagre uma cultura organizacional adequada. Em particular, o Aviso 3/2020 determina um conteúdo específico para os códigos de conduta dos bancos, reforçando, deste modo, a sua importância como pedra basilar na definição da missão, princípios e valores de cada organização e como um instrumento de compromisso perante os seus *stakeholders*.

Entre as medidas destinadas a promover uma adequada cultura organizacional, contam-se a implementação de políticas de incentivos (remuneração) adequadas e que promovam um alinhamento entre a tomada de riscos, o perfil de risco da instituição e os seus interesses a longo prazo²⁸;

²⁸ A respeito dos requisitos em matéria de políticas de remuneração aplicáveis aos membros do pessoal dos bancos, incluindo os membros cujas atividades profissionais têm um impacto significativo no seu perfil de risco, ver as Orientações Relativas A Políticas de Remuneração Sãs da EBA (EBA/GL/2021/04), o Regime Geral das Instituições de Cré-

e de políticas de prevenção de conflitos de interesses que possam afetar negativamente o desempenho das funções e responsabilidades dos colaboradores ou mesmo a implementação de canais para comunicação de irregularidades.

Os princípios subjacentes às políticas de remuneração, são, entre outros, que a remuneração não deve ser um incentivo para a tomada de riscos excessivos; a remuneração deve promover os interesses da instituição a médio/longo prazo; e não deve criar situações de conflitos de interesse. Assim, revela-se essencial garantir, *inter alia*, que (i) existe um rácio apropriado entre as componentes fixa e variável da remuneração, não excedendo a componente variável o valor da componente fixa; (ii) a remuneração variável das funções de controlo não deve depender dos resultados das áreas de negócio que as mesmas supervisionam; (iii) a remuneração variável deve ser paga de forma diferida (i.e. diluída ao longo de alguns anos); (iv) a remuneração variável não deve ficar exclusivamente dependente dos resultados do negócio mas deve atender-se a outros indicadores, como índice de cumprimento normativo ou adesão à cultura da instituição.

No que respeita às políticas de prevenção de conflitos de interesses, o Aviso 3/2020 determina que estas devem prever a implementação de mecanismos eficazes para identificar, avaliar, gerir e mitigar ou prevenir os diversos conflitos de interesses reais e potenciais, que possam surgir, a saber:

- (i) quer no seio da própria instituição, resultantes, por exemplo, das diversas atividades, serviços e funções que a mesma prossegue; dos interesses divergentes das diferentes entidades que constituem um grupo de sociedades ou de diferentes unidades ou segmentos de atividade no seio de uma instituição;
- (ii) quer ao nível dos membros do pessoal da instituição, resultantes, por exemplo, de conflitos entre os interesses da instituição e dos seus membros do pessoal, incluindo dos seus familiares dire-

dito e Sociedades Financeiras (em particular os artigos 77.º-F, 86.º-B e 115.º-C e ss.) e o Aviso 3/2020.

- tos; resultantes de relações pessoais ou profissionais, passadas ou atuais;
- (iii) quer ao nível de clientes ou outros terceiros relacionados com a instituição.

Identificação, Gestão e controlo de riscos nos bancos

Um banco deve estar em condições de conhecer todos os riscos a que está, ou pode vir a estar, exposto. A sua apetência para assumir riscos e a estratégia interna para gerir e mitigar esses riscos, devem estar harmonizadas com a estratégia global da organização, os seus objetivos, cultura e valores.

A forma como um banco define em normativo interno as matérias relacionadas com a gestão do risco, a importância e atenção dadas a estes temas a nível de formação e comunicações internas e também os exemplos vindos dos níveis mais altos da hierarquia, definem a sua cultura de risco. A cultura de risco, por seu lado, influencia as decisões ao nível da gestão e o comportamento quotidiano dos seus colaboradores.

Na elaboração de planos de prevenção ou gestão de riscos tem sido acolhido como referência o denominado “ciclo de *Deming*”, que identifica quatro momentos relevantes no processo de gestão interna de risco, os quais se repetem ciclicamente:

- (i) *Planeamento*: Este momento destina-se a identificar os riscos associados à natureza da atividade prosseguida pela instituição, aos serviços que presta e aos produtos que oferece aos seus clientes. A identificação de uma lista abrangente e completa de riscos e a sua graduação em termos de gravidade/severidade (o que normalmente é avaliado atendendo ao potencial impacto que resultaria da sua materialização e a probabilidade dessa materialização) permite um subsequente mapeamento das medidas adequadas à prevenção e/ou mitigação desses riscos. Essas medidas de mitigação podem ser aplicadas de forma sistemática ou ocasional e podem resultar de processos automáticos ou serem executadas manualmente.
- (ii) *Execução*: Neste segundo momento são postas em prática as medidas preventivas e/ou mitigadoras identificadas no momento

do Planeamento, devendo assegurar-se aos colaboradores da instituição, a formação necessária para a compreensão dessas medidas.

- (iii) *Verificação*: Neste terceiro momento, as funções de controlo monitorizam e confirmam a aplicação e eficácia das medidas preventivas. Nesta fase assegura-se o reporte regular (interno, i.e. aos órgãos de fiscalização e administração e externo, i.e. a reguladores ou auditores) dos resultados dessas ações de monitorização e a existência de canais de denúncia ou comunicação de irregularidades.
- (iv) *Atuação*: Este momento visa a análise da eficácia (ou falta dela) do plano de prevenção e gestão de riscos, bem como das eventuais violações detetadas e/ou comunicadas, e a identificação e implementação de medidas destinadas a corrigir ou melhorar o plano e as medidas implementadas.

A transformação acelerada e profunda que se tem vindo a sentir a vários níveis – social, ambiental e económico – acarreta também novos riscos, que devem ser antecipados adequadamente pelas instituições. É o caso, a título de exemplo, dos riscos emergentes tecnológicos – o risco de ciberataques, de fraude ou apropriação indevida de dados; falhas de sistemas; dependência de um pequeno grupo de gigantes tecnológicos –, de riscos sociais – riscos relacionados com falhas no abastecimento de água; de migrações em larga escala; pandemias/epidemias –, de riscos ambientais – risco de clima extremo; de desastres naturais; catástrofes ambientais; perda de biodiversidade e colapso dos ecossistemas –, de riscos geopolíticos – proliferação de armas de destruição maciça; conflitos entre países –, e de riscos económicos – bolhas de ativos; inflação/deflação; insolvências ou falhas de instituições financeiras.

Conclusão

A crescente pressão sobre os bancos para uma redução dos seus custos, fruto da diminuição da margem financeira²⁹ e atendendo à capacidade

²⁹ A redução da margem financeira que resulta de uma redução expressiva das taxas de juro e, simultaneamente, das margens de intermediação financeira.

limitada de compensar essas perdas com um aumento das comissões cobradas aos seus clientes; tornou inevitável uma diminuição do apetite para o investimento. Em particular em áreas que são sobretudo centros de custo, i.e. que não são unidades geradoras de proveitos, como é o caso do sistema de controlo interno, a pressão para a redução de custos é ainda mais expressiva.

Paralelamente, a crescente exigência regulatória que resultou do rescaldo da crise financeira, aumentou (e continua a aumentar) em larga escala as obrigações dos bancos e a necessidade de recursos humanos e tecnológicos para atender a essas novas necessidades. Face à história recente de insolvências e outros casos mediáticos de inconformidades na gestão dos bancos, e a esta crescente exigência regulatória, aumentou também a expectativa e o escrutínio dos reguladores, investidores, clientes e outros *stakeholders*, em relação ao papel das funções de controlo e, mais amplamente, do sistema de controlo interno, para evitar repetir os erros do passado.

Por outro lado, as novas exigências dos clientes bancários (que procuram produtos mais ágeis, serviços na ponta dos dedos, maior componente digital) requerem um grande investimento em inovação digital e em formação para capacitação das funções de controlo para navegarem novos contextos.

Finalmente, num cenário em que é exigido às funções de controlo fazer mais e melhor, com menos recursos, torna-se cada vez mais difícil atrair e reter talento quando é impossível garantir promoções e aumentos salariais.

A resposta a estes desafios que se colocam às funções de controlo passa por uma transformação dos seus processos e metodologia, motivada por um processo de inovação, envolvendo integração de plataformas digitais e análise de informação em larga escala.

ÍNDICE

CONTROLO INTERNO E GESTÃO DE RISCOS: BREVES CONSIDERAÇÕES	11
Introdução	11
Aspetos comportamentais e governo societário	14
O governo societário dos bancos	16
O modelo das três linhas de defesa	18
Importância, Requisitos e Desafios do Sistema de Controlo Interno dos Bancos	20
A importância do controlo interno	20
Requisitos do controlo interno	25
Identificação, Gestão e controlo de riscos nos bancos	31
Conclusão	32
<i>PRODUCT GOVERNANCE 2.0 – EVOLUÇÃO OU REGRESSÃO, EIS A QUESTÃO?</i>	35
A. Introdução	35
B. O governo do produto (<i>product governance</i>)	37
C. Conceitos chave do Governo do Produto	40
C.1. Produtor	40
C.2. Distribuidor	41
C.3. Mercado-Alvo	43
C.4. Ciclo do governo do produto	48
D. A revisão das regras de governo de produto	51
D.1. O pacote de recuperação dos mercados de capitais, também conhecido por “ <i>quick-fix</i> ” da DMIF II	51

D.2. Incorporação dos fatores de sustentabilidade nas regras de governo do produto	54
Conclusão	56
OS ORGANISMOS DE INVESTIMENTO COLECTIVO EM CAPITAL DE RISCO: TIPOLOGIA E FUNCIONAMENTO – ANÁLISE (BREVE)	
1. Capital de Risco: O Conceito (Breve Enquadramento)	59
2. O Âmbito do Capital de Risco	62
3. O Risco	64
4. As Instituições de Capital de Risco	66
4.1. Objecto Social e Operações Autorizadas	68
4.2. Operações proibidas	72
4.3. Sociedades de Capital de Risco	76
4.4. Investidores de Capital de Risco	78
4.5. Fundos de Capital de Risco	80
4.6. A gestão	84
4.6.1. A entidade gestora	84
4.6.2. O regulamento de gestão	88
4.7. Os Participantes	91
5. Conclusões	93
6. Referências bibliográficas	94
CRIMES CONTRA O MERCADO DE CAPITAIS	
Introdução	97
1. A protecção do Mercado de Valores Mobiliários	99
2. O bem jurídico protegido nos crimes contra o Mercado de Valores Mobiliários	102
3. Evolução histórica da punição dos crimes contra os mercados de capitais	103
4.1. A razão de ser da incriminação do Abuso de Informação Privilegiada	108
4.2. A informação e o seu papel na regulação dos mercados de capitais	109
4.3. O dever de Informação dos emitentes dos valores mobiliários	111
4.4. O dever de divulgação de informação privilegiada	113
4.5. A informação privilegiada	114
4.6. Condutas proibidas no crime de Abuso de Informação Privilegiada	124
4.7. Os agentes do crime de Abuso de Informação Privilegiada	126
5. O crime de Manipulação de Mercado	130

5.1. Estrutura típica do crime de Manipulação do Mercado	132
Bibliografia (consultada)	137
DA GARANTIA BANCÁRIA AUTÓNOMA: DEFINIÇÃO, BREVE NOTA DA SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA E REGIME	
	141
Definição	141
Algumas notas sobre a sua história e surgimento	142
Da Garantia Bancária – regime jurídico	145
Relação da obrigação garantida	146
Relação jurídica entre o Cliente e o Banco Garante	146
Relação jurídica entre o garante e o credor beneficiário	147
Da admissibilidade da garantia bancária	148
Da Garantia Bancária – Características	150
A autonomia	150
A automaticidade	151
Da Garantia Bancária – da recusa do pagamento	152
Fraude	152
Da ilicitude do contrato-base por violação da ordem pública	153
Da Garantia Bancária – Direitos do Garante	154
A garantia bancária e a cessão de créditos	154
A garantia bancária: termo	155
INTERMEDIACÃO DE CRÉDITO NOS CONTRATOS DE CRÉDITO AO CONSUMO	
	157
Introdução	157
1. Âmbitos objetivo e subjetivo de aplicação do regime jurídico da intermediação de crédito nos contratos de crédito ao consumo	165
1.1. Noções de contrato de crédito (ao consumo), contrato de intermediação e contrato de vinculação	166
1.2. Consumidor e credor/mutuante	167
1.2.1. No DL 133/2009	167
1.2.2. No DL 81-C/2017	167
1.2.2. O intermediário de crédito e o concedente do crédito	168
1.2.2.1. O intermediário de crédito e as atividades que desenvolve no DL 133/2009	168
1.2.2.2. Confronto com a norma paralela no DL 81-C/2017	168

TEMAS DE DIREITO BANCÁRIO E VALORES MOBILIÁRIOS

1.2.2.3. Tipos de intermediário de crédito no DL 81-C/2017	169
1.2.2.4. O concedente do crédito ou as instituições autorizadas a conceder crédito	169
2. Alguns aspetos do regime jurídico da intermediação de crédito	170
2.1. As atividades de Intermediário de Crédito	170
2.2. Categorias de intermediários de crédito	172
2.3. Direitos de exclusivo	173
2.4. Acesso à atividade de intermediário de crédito	173
2.5. Poderes de supervisão do Banco de Portugal	174
Considerações finais	175
Referências bibliográficas	177
AVAL E PRESCRIÇÃO	181
I. Síntese dos factos provados e decisão	181
II. Análise e apreciação jurídica dos factos e das questões de direito suscitadas	184
III. Conclusão	202