LCPUBLISHINGGROUP
MAG

THE LATIN AMERICAN LAWYER

NÚMERO 30 | 20 março 2023 | POR

Melhores firmas 2022

Ranking dos escritórios em destaque nas transações do ano passado, conforme dados do TTR Data

Economia

Análise sobre a proposta de moeda comum entre Brasil e Argentina: "Sur"

Artigo

Regulamentação de jogos e apostas no Brasil

Entrevista

Rodrigo Junqueira, managing partner do Lefosse

ALIANÇA JURÍDICA:
A UNIÃO DE ESCRITÓRIOS PELA EQUIDADE RACIAL

LATAM SPECIAL

MEJORES FIRMAS 2022

Ranking de los despachos más destacados por valor de operaciones de M&A y en el sector Tecnología, con información de TTR Data

Editorial

Antes que Março termine

Antes que Março termine ainda há tempo de fazer muita coisa. Precisamos reforçar que este é um mês marcado por datas significativas e importantes para sociedade, entre as celebrações do terceiro mês do ano, um dos destaques sem dúvidas é o Dia Internacional da Mulher, que exalta as conquistas e as lutas femininas ao longo dos anos. E elas tem conquistado seu espaço cada vez mais na sociedade, e isso também acontece no meio jurídico, haja vista a presença e participação de advogadas cada vez mais expressiva nos escritórios. Trazemos algumas transações na sessão On the Web, destacando as advogadas.

No dia 21 de março, temos o Dia Internacional Contra a Discriminação Racial e também o Dia Internacional da Síndrome de Down. Nesta data, marcada pelo combate às desigualdades raciais e a luta pela inclusão social, a classe jurídica comemora também mais um ano de existência da Aliança Juridica pela Equidade Racial, iniciativa que uniu escritórios em prol de um objetivo tão importante, assunto da nossa capa.

O ano mal começou e já estamos quase no final de Março. Já dá pra sentir que 2023 não está pra brincadeira, a movimentação no mercado jurídico nos mostra isso. Mas, ainda é tempo de fazer um balanço de 2022 e analisar como foram as transações do ano passado. Acompanhe o ranking com os melhores escritórios, conforme dados do TTR Data e o posicionamento de algumas firmas a respeito da movimentação do mercado.

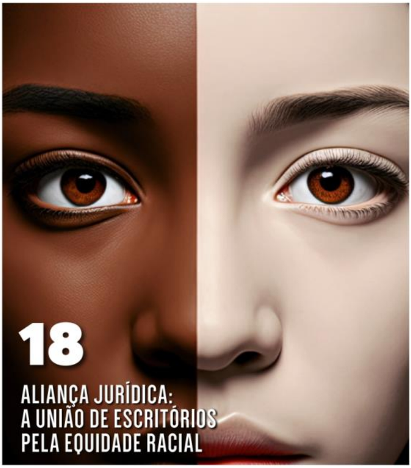
E falando em transações, o The Latin American Lawyer trouxe a opinião e análise de advogados sobre a proposta de moeda comum entre Brasil e Argentina: "Sur", que tem a intenção de facilitar as transações entre os dois países.

Sabemos que a ideia, por melhor que seja, precisa ainda de muitas etapas, estudos e análises para ser desenvolvida e implementada. E se o assunto são as "Regras do Jogo", aproveito para convidá-lo a ler o artigo de Monique Guzzo, Tatiana Campello e Camila Garcindo Dayrell Garrote sócias do Demarest que escreveram um artigo sobre a regulação dos jogos no Brasil.

Nesta edição você poderá ler também a entrevista com Rodrigo Junqueira, managing partner do Lefosse um dos escritórios do "magic circle" brasileiro e conferir foram as 50 Top advogadas premiadas no InspiraLaw 2023 - Espanha e Portugal, como foi a movimentação dos escritórios nos últimos meses, entre outros.

Contenidos

THE LATINAMERICAN LAWYER 30



18
ALIANÇA JURÍDICA:
A UNIÃO DE ESCRITÓRIOS
PELA EQUIDADE RACIAL

71
MEJORES FIRMAS 2022

6
ON THE MOVE
SUCESSÃO
Silveiro Advogados anuncia novo managing partner

12
ON THE WEB
Agora é que são elas

26
Lefosse:
um dos escritórios do "magic circle" brasileiro

32
Sur: proposta de moeda comum no Mercosul

38
Melhores firmas 2022

44
Regras do jogo' podem gerar ainda
mais lucro ao mercado de apostas esportivas

50
FROM IBERIAN LAWYER
Inspiralaw

LATAM SPECIAL

74
ON THE MOVE
MÉXICO
H&K promueve a dos socios en México

82
ON THE WEB
Liderazgo femenino

90
Entrevista
Innovación a través de la Propiedad Intelectual

94
Mejores firmas Latam 2022

100
Divisas
SUR: Potencia Regional

106
Figuras destacadas
Biología y Farmacia en la profesión legal

Aliança Jurídica: a união de escritórios pela equidade racial

Dia 21 de março, Dia Internacional Contra Discriminação Racial, é comemorado também 4 anos desde o lançamento oficial da Aliança Jurídica pela Equidade Racial, que existe desde 2017. O The Latin American Lawyer falou com advogados de diferentes escritórios que compõe a Aliança para saber mais sobre a iniciativa.

por amanda medeiros

A **Aliança Jurídica pela Equidade Racial**, iniciativa com objetivo de promover a inclusão e a equidade raciais, de profissionais negros e negras, nos escritórios de advocacia e mercado jurídico, iniciou-se e foi formalizada em um seminário na Fundação Getulio Vargas, realizado em 2017.

A princípio, a Aliança Jurídica pela Equidade Racial era formada por 9 escritórios fundadores: BMA - Barbosa Müssnich Aragão, Demarest, Lefosse, Machado Meyer, Mattos Filho, Pinheiro Neto, Trench Rossi Watanabe, TozziniFreire e Veirano. Depois foram aprovados o ingresso de mais três firmas – Stocche Forbes, Cescon Barrieu e Felsberg –, e recentemente houve o ingresso de mais um escritório: o Lobo de Rizzo, subindo de 9 para 13 o número de membros.

Desde o início, os escritórios fundadores perceberam que muito pouco era feito pela diversidade e inclusão, e que se unindo, eles poderiam fazer muito mais. Tendo um mesmo objetivo, a concorrência ficou de lado e a promoção da pauta racial em ambientes jurídicos foi priorizada por todos.

E a intenção é que a Aliança cresça cada vez mais. Conforme **Robson Oliveira**, advogado da área de Imobiliário e cofundador e membro do D Raízes, grupo de afinidade focado em inclusão racial do **Demarest Advogados**, para um escritório participar da Aliança é necessário que ele seja um escritório full service devidamente inscrito na OAB, tenha ao menos 150 advogados e, entre outros requisitos, possua um programa de diversidade e inclusão, com uma política de promoção da equidade racial. "Admitido o pedido de ingresso na Aliança, o escritório ocupa a categoria de convidado. Quando o escritório passa a participar por um ano das reuniões mensais e eventos de sensibilização do grupo, período após o qual o Conselho de Fundadores delibera sobre a sua participação efetiva como membro associado", esclarece.

KENNETH FERREIRA

CONSCIÊNCIA COLETIVA

Kenneth Ferreira, sócio responsável pela frente racial do Vozes – Programa de Diversidade, Equidade e Pertencimento do **Lefosse** confirma e relembra de quando os escritórios se juntaram para falar sobre diversidade racial. "A percepção era de que havia poucos advogados e estagiários negros nos escritórios de advocacia. Assim, a Aliança começou a analisar o que poderia ser feito para mudar essa situação".

O primeiro passo, segundo ele, foi organizar um censo com todos os escritórios membros para aferir os respectivos percentuais de profissionais negros. Nesse censo, realizado em 2018 com a ajuda do CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades), a impressão inicial foi confirmada e o resultado mostrou que os escritórios da Aliança contavam com 1% de profissionais negros em seus quadros jurídicos.

ROBSON OLIVEIRA

A partir de então, uma série de eventos foi realizada visando a sensibilização de cada um dos escritórios a respeito do tema para que medidas internas fossem tomadas buscando o aumento da participação de profissionais negros nas bancas. "Os eventos serviram não só

ROBERTO QUIROGA

para a sensibilização, mas também para a troca de experiência visando desenvolver melhores práticas para o sucesso do objetivo da Aliança", destaca Ferreira.

Roberto Quiroga, sócio-diretor do **Mattos Filho**, reiterou que em 2021, a Aliança realizou o segundo Censo de Diversidade, também em parceria com o CEERT. Na pesquisa, foi identificado que 11% dos profissionais da área jurídica dos principais escritórios de advocacia eram negros. "O crescimento do número de escritórios da Aliança somado à maior adesão dos respondentes e a um maior número de profissionais negros no mercado jurídico demonstram os esforços dos integrantes da Aliança em relação à pauta", pontua.

Quiroga reforça que, a partir do primeiro censo, os escritórios ampliaram iniciativas com foco na temática racial e em outras oportunidades para a população negra que, ainda hoje, tem baixa representatividade no setor jurídico, a exemplo de outros segmentos da economia.

Para o sócio do Lefosse, a Aliança e interação gerada com os demais escritórios também foi fundamental. "Foi a partir disso que pudemos implementar iniciativas fortemente discutidas e recomendadas na Aliança, tais como a consolidação dos valores do escritório já voltados à inclusão e a criação de grupos de afinidade que tratam dos diversos pilares de inclusão", menciona.

Kenneth Ferreira reconhece que essas iniciativas trouxeram resultados por um lado empolgantes, mas, por outro, bastante desafiadores. "Os escritórios membros da Aliança aumentaram a participação em seus quadros jurídicos, isso mostra que estamos no caminho certo, mas com muito trabalho ainda pela frente", reforça.

UM LONGO CAMINHO PELA FRENTE

João Busin, sócio responsável pela área de Private Equity e Venture Capital e **Clara Pacce Pinto Serva** sócia e head de Empresas e Direitos Humanos do **TozziniFreire**, destacaram como pontos fortes do resultado da Aliança, a troca de experiências; validação de processos de contratação e retenção de profissionais negros; utilização da imagem para influenciar demais escritórios de advocacia, e até mesmo clientes, a priorizarem a inclusão racial em suas respectivas organizações; iniciativas conjuntas para romper frentes de diversidade, como a criação de grupos de afinidade e a realização de eventos de sensibilização e de treinamentos para que processos de recrutamento e seleção sejam cada vez mais justos e inclusivos, minimizando os vieses inconscientes. "Neste ano, ainda no primeiro semestre, a Aliança irá conduzir uma série de ações no mercado jurídico, como o lançamento de um livro com artigos de todos os escritórios e oferta de bolsas de estudos", conta.

O sócio-fundador do Mattos Filho diz que o escritório acredita que a Aliança é o caminho para que possam juntos, oferecer mais

JOÃO BUSIN

CLARA PACCE PINTO SERVA

a barreira do racismo estrutural; e fomento à educação e conscientização dos profissionais dos escritórios acerca da importância da inclusão racial, entre outras ações.

Os sócios de TozziniFreire, João Busin e Clara Pacce também concordam que ainda há um desafio grande pela frente, mas asseguram que o fato de estarem na Aliança já trouxe melhorias sensíveis, inclusive de cultura. "Poder refletir sobre as dificuldades e oportunidades que ainda temos de avanço quando falamos sobre esse nicho de mercado, e o fato de estarmos desde o início trouxe-nos grandes benefícios, como a criação e intensificação de políticas educacionais internas para retenção e desenvolvimento de carreira de pessoas negras", explicam.

Jurídica, os escritórios que participam além de serem responsáveis por organizarem eventos de letramento racial ainda apoiam intencionalmente ações que promovem o fortalecimento de práticas de inclusão nos escritórios e de entidades e organizações. Ana Carolina complementa que a aliança promove um rico networking entre os colabores pessoas negras e não negras dos escritórios.

Bruno Costa, sócio da área de Imobiliário do Machado Meyer Advogados classifica que as mudanças no escritório após a Aliança Jurídica são para além dos números. "O escritório aprendeu com a Aliança Jurídica quais são os principais desafios que precisa enfrentar

BRUNO COSTA

Ana Carolina Lourenço, advogada da área de Contencioso Cível do escritório **Machado Meyer** destaca que por meio da Aliança

ANA CAROLINA LOURENÇO

para a contratação e desenvolvimento dos profissionais, bem como sobre a mudança cultural do escritório de constante valorização de pessoas e da diversidade", apresenta.

De acordo com ele, o que mudou com a aliança foi o sentimento de pertencimento e de transformação. "Acreditamos que transformar é possível e que estamos fazendo isso juntos, com muitas pessoas aliadas e pessoas negras rumo à prática cotidiana de equidade racial e de oportunidades", diz.

NOVOS DESAFIOS

Anna Mello, sócia e líder do Comitê de Diversidade e Inclusão do **Trench Rossi Watanabe** reconhece que o desafio continua. "Precisamos trabalhar cada vez mais a inclusão

ANNA MELLO

e acelerar o desenvolvimento de carreira dos profissionais pretos e pardos também para as posições de liderança", grifa.

Ela relata que desde que entrou na Aliança, o escritório viu seus números crescerem. "Na Aliança não somos concorrentes, mas sim parceiros unidos pela mesma causa, potencializamos o alcance de nossas ações, temos oportunidade de trocar experiências, fazer benchmarking e atuar em conjunto em prol da causa. Vemos a questão não apenas entre as nossas paredes, mas dentro de um contexto maior de mercado".

equidade étnico-racial, assinalam que quando o assunto é a pauta racial no universo jurídico o que se vê é uma verdadeira união. Segundo eles, há um engajamento genuíno e concreto por parte de todos, pois a causa é comum. "Essa aliança entre as bancas é de extrema relevância para a pauta em geral, não apenas para nossas estruturas, pois cria tendência no mercado, refletindo em outras estruturas menores, o que chamamos de "tendência para o bem". Internamente, não há dúvidas, já sentimos um significativo aumento da representatividade de pessoas negras desde o início desse movimento", orgulham-se.

Os dados do censo que indicam um aumento em relação aos três anos anteriores,

O **Stocche Forbes**, assim como os demais escritórios, participa ativamente de reuniões mensais. **Cecília Margutti Passos**, associada sênior e head de Diversidade & Inclusão e **Paulo César Duarte**, sócio de Tributário e sponsor do RADIX, grupo de ações internas em prol da

CECÍLIA MARGUTTI PASSOS

PAULO CÉSAR DUARTE

representa um aumento significativo em relativamente pouco tempo, mas é fato que ainda não espelha a realidade racial e étnica da população brasileira, em que mais da metade é composta por pessoas pretas e pardas.

Os sócios do Stocche Forbes defendem que os escritórios estão empenhados, assim, em corrigir o rumo da história, avançando em prol do movimento por um universo jurídico mais diverso, inclusivo e equitativo. "Portanto, há muito trabalho a ser feito e ainda, de modo algum, é possível, com base nos indicadores atuais, nos darmos por satisfeitos. A situação, embora tenha feito avanços significativos, continua

sendo inaceitável – e todos nós da Aliança concordamos", afirmam.

NOVOS HORIZONTES

Fato é que, independentemente da velocidade com que tal movimentação tem se dado, a mudança da cultura não ocorre do dia para noite e ainda há muitos obstáculos a serem superados.

Conforme os sócios do Stocche Forbes, para acelerar ainda mais essa mudança, é importante que os escritórios se mantenham unidos, colaborando, interagindo, fomentando ações comuns, criando pautas, nunca deixando de lado a consciência sobre a realidade dos grupos minorizados, que transpassam os limites de

FERNANDO MEIRA

O sócio gestor **Fernando Meira** e o sócio **Renê Medrado**, ambos do escritório Pinheiro

VIVIANE RODRIGUES

nossas estruturas. Eles dizem acreditar que a preocupação com o "para além dos muros dos escritórios" é algo que certamente podemos esperar por parte da Aliança agora em 2023.

Viviane Rodrigues, sócia das áreas de Trabalhista e Remuneração de Executivos do **Cescon Barrieu**, conta que para o ano de 2023, além da manutenção dos esforços anteriores e da expansão do grupo, com entrada de novos participantes, um dos principais projetos é a aprovação da Aliança com nova gestão da OAB/SP, para fomentar e incrementar oportunidades para advogados negros. "Teremos também o lançamento de um livro, escrito em colaboração de todos os membros, abordando temas relacionados a racismo estrutural no mercado jurídico."

Neto Advogados, destacam que têm visto paulatinamente um aumento na contratação de estagiários e profissionais formados negros, o que os deixa bastante animados. Eles reconhecem que ainda há um grande caminho pela frente. Na conversa, os sócios acrescentam que o trabalho em diversidade, equidade e inclusão requer uma visão estratégica e deve ser feito de forma estruturada.

Eles avaliam que fortalecer e ampliar uma cultura positiva requer comprometimento com o resultado, com as etapas e com as diferentes formas de desenvolvimento e aprendizado de cada integrante em relação ao tema. Nesse aspecto, a Aliança compartilha as estatísticas dos escritórios de forma conjunta, efetivamente para não gerar uma competição, e sim, agir de forma rápida sobre uma questão estrutural.

RENÊ MEDRADO