

mente o LinkedIn, são “importantes para uma maior divulgação das instituições e dos seus processos de R&S, junto dos profissionais das diversas faixas etárias”. Não acredita, porém, que as redes sociais sejam cruciais no sector, “uma vez que este se alimenta bastante do networking”. Também a HR consultant tax&legal da Randstad Portugal indica o networking como “o elemento facilitador para encontrar novas oportunidades profissionais, principalmente para os perfis mais seniores”. Salaria ainda que, no caso dos perfis mais jovens, “os candidatos recorrem também aos departamentos de carreira das faculdades onde estudaram, bem como às empresas de recrutamento”.

## ADVOGADOS COMPLETOS NA MIRA DA PLMJ



**Rita Alarcão Júdice**  
PLMJ

“Na escolha de um advogado procuramos e valorizamos profissionais de excelência”, diz a sócia da PLMJ Rita Alarcão Júdice. Quando a sociedade faz “lateral hiring” valoriza a reputação e notoriedade do advogado no mercado e a convicção de que pode potenciar e projetar ainda mais esses dois atributos. “Avançamos quando o advogado em causa possa representar um valor acrescido para a sociedade, quando a sua contratação mais do que somar valor à qualidade que já temos, multiplica tal valor”, conta. “Es-

tamos sempre atentos ao mercado e abertos à integração de advogados que, tendo o talento jurídico e as qualidades que procuramos, possam adaptar-se facilmente à cultura” da PLMJ e “dar resposta às necessidades pontuais”, observa.

A maioria dos advogados da PLMJ, incluindo sócios, é, no entanto, constituída por profissionais que iniciaram o seu percurso no escritório como estagiários. Em 2017, “como tem sido habitual”, vai ser integrado um novo grupo de cerca de 15 estagiários profissionais – “um dos momentos mais importantes do ano”.

“Durante o período de estágio terão a oportunidade de trabalhar totalmente integrados em diversas áreas de prática e usufruir do programa de formação proporcionado” pelo escritório.

Para a escolha destes profissionais juniores, o escritório preza a aposta na formação académica e profissional, “que deverá ser uma máxima”. A “PLMJ apoia os seus advogados nessa aposta ao longo da sua vida profissional (quer na formação académica quer de soft skills), de forma a que estejam dotados de uma qualidade técnica exímia e de qualidades humanas que lhes permitam es-

tar preparados para os desafios que surgem diariamente”, refere Rita Alarcão Júdice.

A disponibilidade permanente para os clientes e a constante procura de aprofundar o conhecimento da conjuntura jurídica, económica e política do país e da atividade dos seus clientes são, para a sócia, características diferenciadoras dos advogados da sociedade. “É cada vez mais claro que os advogados devem ser, não só bons técnicos, mas também bons gestores, bons líderes de equipa e bons parceiros dos seus clientes”, afiança.

Na progressão da carreira, a PLMJ procura garantir que aposta em “advogados completos”, que “conseguem conciliar a sua vida com a gestão de clientes e assuntos, com a gestão, motivação e coaching de advogados mais novos”. Porque, “para além da qualidade técnica e aposta na formação contínua, se destacam como especialistas no mercado; pessoas com vontade de aprender”; “que tenham o reconhecimento dos seus pares, dentro e fora” da sociedade, a que tenham “um forte sentido de pertença” e “de consciência e responsabilidade face ao coletivo”. “Esses serão sócios de PLMJ”, conclui.



## PRA VAI INTEGRAR 15 A 20 ADVOGADOS



**Miguel Miranda**  
PRA

A PRA – Raposo, Sá Miranda & Associados espera recrutar, até ao fim do ano, “entre 15 a 20 advogados e advogados estagiários para os seus dez departamentos” e quatro escritórios. Quem o diz é o sócio responsável pelos Recursos Humanos, Miguel Miranda, que indica como áreas mais visadas Comercial e Corporate, Contencioso e Arbitragem Laboral, Imobiliário e Veículos de Investimento, Propriedade Intelectual e Privacidade e Recuperação de Crédito e Insolvência. O crescimento segue na linha do aumento da equipa que sociedade tem realizado desde o início do ano. Explica o advogado que “a PRA

orienta os seus processos de seleção pelo seu conceito da advocacia enquanto profissão que, com o objetivo de realização da justiça, agrega uma elevada exigência ética a uma especial responsabilidade profissional e social”. Assim, o advogado não é visto como “um mero técnico do Direito”. “É um profissional independente, uma pessoa na sua integral dimensão, dotado de expertise técnica e de competências pessoais e sociais que fazem dele uma pessoa em quem os clientes confiam e, por isso, recomendam”, afirma. A firma valoriza, assim, para o recrutamento atributos como “o profissionalismo, a capacidade de

fazer parte de uma equipa e de se colocar na posição do outro, o à vontade na interação com os clientes e a genuinidade no contacto interpessoal”. Características que não diferem das que determinam a progressão no plano de carreira da sociedade. “No percurso dentro da PRA, a aprendizagem que se vai adquirindo e sedimentando vai contribuir para que, numa primeira fase, se potencie a especialização das competências técnicas e, progressivamente, dentro dos vários escalões do plano de carreira se tenda a aumentar a valorização dos atributos pessoais e de interação com colegas e clientes”, conclui.