

Sociedades disputam jovens talentos do Direito

TEXTO CÁTIA MATEUS



Atrair os melhores passou a ser a grande prioridade das sociedades de advogados. Longe vão os tempos em que as oportunidades de estágio iam para os familiares ou amigos dos sócios. A profissionalização do recrutamento há muito chegou à área do Direito e hoje a concorrência entre as sociedades para captar os melhores estagiários começa logo nas faculdades e com quase um ano de antecedência.

Procuram futuros sócios nos estagiários que contratam e não deixam espaço para amadorismos sempre que recrutam um jovem advogado. Para detetarem e atraírem os melhores talentos para as suas equipas, as sociedades de advogados conduzem anualmente exigentes e rigorosos processos de seleção. Para carimbar o passaporte e estagiar nas mais reputadas sociedades nacionais, os jovens estagiários têm não só de ser tecnicamente bons nos chamados pilares do Direito, como também reunir um conjunto de *soft skills*, hoje basilares para o exercício da profissão. Detetar estes perfis e escolher o melhor entre os melhores é um processo exaustivo e moroso que as sociedades iniciam com um ano de antecedência e que já levou muitos escritórios a criarem internamente departamentos específicos para liderar estes processos. Na mesma semana em que recebem novos estagiários, as sociedades nacionais já preparam a seleção dos que irão chegar em setembro de 2014.

A PLMJ recebe na próxima semana os 12 estagiários que selecionou em fevereiro para o estágio profissional deste ano que agora se inicia. Há um mês atrás integrou na sua estrutura, como advogados 15 jovens profissionais, que concluíram o seu estágio. A conta pode parecer simples, mas a seleção destes candidatos tem um longo, rigoroso e exigente processo por trás, liderado pela Comissão de Estágios que a sociedade criou para o efeito. "No atual contexto, um escritório

A sociedade PLMJ recebe cerca de 15 estagiários a cada ano, recrutados com elevado grau de exigência em parceria com a FIND

não sobrevive se os seus estagiários são os filhos dos amigos ou familiares dos sócios e dos clientes”, explica Tiago Duarte, sócio da PLMJ e coordenador da Comissão de Estágios da sociedade, também formada por Rita Alarcão Júdice e Raquel Ribeiro Correia. Para líder da comissão reconhece a enorme mudança e profissionalização que o recrutamento de advogados registou nos últimos anos. A PLMJ recebe em média 10 a 13 estagiários a cada ano. O processo de candidaturas tem início em dezembro e está concluído em fevereiro, altura em que são conhecidos os estagiários que iniciarão o seu estágio em setembro desse ano. Neste processo, a comissão conta com a colaboração da FIND, uma empresa especializada no recrutamento de advogados e

A profissionalização do recrutamento na área do Direito modificou por completo o processo de deteção de talento e integração de estagiários nas sociedades de advogados portuguesas

assessores jurídicos (ver caixa). Comissão e FIND estão em perfeita sintonia no que toca a requisitos. “Nós escolhemos estagiários que possam vir a ser os sócios de amanhã, mas escolhemos sobretudo pessoas que possam formar grupos de trabalho de excelência”, explica Rita Alarcão Júdice. A sociedade privilegia uma boa média e um percurso académico consistente e valoriza candidatos que tenham conseguido conciliar o estudo com outras atividades. “Na PLMJ os alunos que concluem o quarto ano são elegíveis para virem realizar o estágio de verão, com duração de quatro semanas, mas para o estágio profissional só recrutamos alunos com a parte curricular do mestrado concluída, o equivalente ao antigo quinto ano de licenciatura”, esclarece Raquel Ribeiro Correia. Com base neste perfil, a FIND realiza uma primeira triagem dos candidatos entre largas centenas de currículos, filtrando e selecionando 60 para a comissão da PLMJ entrevistar. Desses,

a sociedade escolhe para um estágio de três anos que os levará a percorrer três áreas de prática e que no final, em função da sua prestação, poderá conduzir a um convite para integrar a sociedade. A grande maioria fica na PLMJ. A sociedade Vieira de Almeida (VdA) conduz um processo semelhante. Em média entram no escritório da VdA 15 estagiários por ano, mas este ano a empresa somará 17 jovens advogados. Susana Almeida Lopes, diretora de Recursos Humanos da sociedade, explica que a VdA privilegia o crescimento orgânico e recruta diretamente nas universidades. A sociedade criou internamente a VdAcademia, a associação certificada em formação jurídica que promove atividades de formação e desenvolvimento, incentivo à investigação e aproximação entre o mundo académico e profissional. “Os estágios de verão que desenvolvemos em parceria com o BES são uma fonte de recrutamento importante, dado que cerca de 50% dos estagiários regressam ao escritório para realizarem o estágio profissional”, explica a diretora. A sociedade desenvolve ainda diversos projetos formativos que abrangem alunos das licenciaturas em Direito, como a VdAcademia Spring School, que durante uma semana trabalha com os aspirantes a advogados as suas *soft skills*. O recrutamento dos estagiários que integram a firma anualmente tem início em novembro, altura em que abre o período de candidaturas. A VdA opta por manter o processo aberto durante todo o ano, de modo a não perder potenciais talentos. “Procuramos selecionar estagiários e advogados com uma sólida base em termos de conhecimentos técnicos. Alguns requisitos incluem a universidade de origem, a média de licenciatura e a fluência em inglês. Valorizamos a realização de mestrado, LL.M ou outras formações pós-graduadas relevantes”, explica Susana Almeida Lopes. Espírito de equipa, raciocínio analítico, criatividade, empenho, rigor e procura de desenvolvimento profissional contínuo compõem a lista de requisitos da sociedade na hora de contratar. Com menor dimensão, a Sérvulo & Associados recruta em média três estagiários a cada ano. Este ano terá cinco. Lino Torgal, managing partner da sociedade, enfatiza as prioridades da firma: “A nossa política sempre foi recrutar jovens advogados com a perspectiva de oferecer-lhes formação e permitir que venham a ingressar, de forma duradoura, na sociedade”. A Sérvulo recruta em função das necessidades de cada área de prática e “a sua forte ligação académica permite-lhe detetar e reter o melhor talento não só à saída da universidade como durante as

Rigor e especialização nas contratações

A ausência, em 2004, de um tratamento personalizado do recrutamento na área do Direito foi o pontapé de partida para a criação da FIND, a empresa especializada no recrutamento de advogados e juristas. Nove anos depois, o projeto de Filipa Mendes Pinto e Maria Brito de Goes ganhou escala e a empresa é hoje parceira de algumas das principais sociedades de advogados nos seus processos de seleção e deteção de talentos. A forma de recrutar na área do Direito mudou nos últimos anos e hoje o sector coloca nas contratações um elevado grau de rigor e excelência. “Na altura, as sociedades de advogados estavam em contínuo processo de crescimento, mas mantinham hábitos antigos de recrutamento por conhecimento, o que já não se mostrava compatível com a sua dimensão, mas também com a especialização dos conhecimentos que aquele desenvolvimento exigia”, relembra Filipa Mendes Pinto. Hoje, o cenário é distinto. Grandes sociedades e empresas, que também figuram entre os clientes da FIND, procuram atualmente talento. “A especial sensibilidade do momento que atravessamos e em particular a imprevisibilidade que o mesmo transporta para o futuro, têm por consequência a necessidade de um acrescido rigor e objetividade em qualquer processo de recrutamento”, explica Filipa Pinto acrescentando que “as prioridades tendem a focar-se no candidato como um todo e no potencial que encerra relativamente à sua carreira dentro da sociedade e não apenas na sua expertise na área A ou B”. Talento académico capaz de conferir consistentes conhecimentos técnicos (os chamados pilares do Direito), capacidade de investigação, atenção ao mundo mantendo-se atualizado nas áreas da economia, política ou cultura, fluência em línguas estrangeiras e uma permanente capacidade para absorver novas aprendizagens, são hoje competências-chave essenciais a quem queira consolidar uma carreira como advogado. A par com estas exigências, Filipa Mendes Pinto destaca a importância que as sociedades atribuem a um advogado com um perfil empreendedor, atitude confiante e disponível, capaz de gerir bem o tempo e as prioridades, com elevado sentido de compromisso, espírito de equipa e resiliência.

licenciaturas, através de protocolos que mantemos com as várias faculdades de Direito”. O processo de recrutamento da firma está concentrado no seu *site* e as candidaturas decorrem entre outubro e dezembro. “No primeiro trimestre do ano são feitas as entrevistas e em abril o processo está praticamente fechado”, explica Lino Torgal. Bases sólidas de

Competência técnica e solidez de conhecimentos são essenciais, mas aos jovens advogados de hoje as sociedades exigem cada vez mais um conjunto de importantes *soft skills*

conhecimentos jurídicos, domínio de línguas estrangeiras e *soft skills* são essenciais para entrar na sociedade. Mas quais são afinal as *soft skills* que hoje se exigem a um advogado? Para Filipa Mendes Pinto, sócia da FIND, “a evolução sofrida no mercado da advocacia em Portugal veio exigir o desenvolvimento de determinadas competências outrora menos valorizadas”. Segundo a especialista, “o advogado já não pode ser apenas um conhecedor do Direito que, com os seus argumentos, esgrime uma solução para o problema do seu cliente”. Hoje, os advogados têm, desde o início da sua carreira, de ser profissionais completos. “A par dos inquestionáveis conhecimentos técnicos, o advogado tem de ser um bom gestor de pessoas, exibindo capacidades de interação positiva quer com clientes quer com colegas (sejam, ou não, do seu escritório, e sejam mais ou menos seniores), um bom gestor de tempo e prioridades e um eficiente negociador, na defesa dos interesses do seu cliente”, conclui.

A maioria das sociedades de advogados recebe este mês os seus estagiários. Mas os grandes escritórios já estão de olhos postos em 2014 e preparam a seleção dos talentos a recrutar no próximo ano. A concorrência é feroz e o processo é preparado com antecedência e detalhe. Tudo para captar os melhores.



Sociedades competem pelo talento