

Tatiana Canas  
Jornalista  
tc@briefing.pt



# A média conta mas não é tudo



Miguel Mendonça, WHO

Na hora do recrutamento, a média final de curso continua a ser importante, mas a componente psicológica dos recém-licenciados é cada vez mais valorizada. As firmas querem saber quem é o candidato, o que tem feito ao longo da vida, o que gosta de fazer nos tempos livres, a forma como gere o tempo e as responsabilidades assumidas ao longo do percurso académico

Numa época em que a concorrência no mercado de trabalho é feroz, as sociedades focam-se nas qualificações dos candidatos, usando a média apenas como primeiro elemento de despiste. Do

outro lado da barricada, aos finalistas de Direito já não basta um estágio profissional. Para darem os primeiros passos na carreira, os bons alunos avaliam os vários escritórios de topo, elegendo os

que pagam melhor, dão formação extra e prometem internacionalização.

Em Outubro de 2010, é dado o tiro de partida para o recrutamento profissional iniciado em Setem-

“É importantíssimo o conhecimento do advogado, porque este é um mercado que trabalha com pessoas”



**Filipa Mendes Pinto**

Sócia da FIND. 43 anos. Licenciada em Direito (91) na Clássica de Lisboa. Começou na J. Galvão Teles, Bleck, Pinto Leite & Associados. Directora do departamento jurídico da PGA – Portugália Airlines, entre Abril de 95 e Setembro 03

“Há uma guerra entre as sociedades de advogados pelos melhores alunos”



**Patrícia Gonçalves**

Responsável pelo Gabinete de Saídas Profissionais da Fac. Direito Lisboa da Católica desde 2006. 31 anos. Licenciada em Comunicação Social pela Católica. Estágio curricular na TVI. Trabalhou em consultoras, agências de comunicação e no grupo Impala

“A comissão de estágio permite-nos ter um conhecimento muito mais profundo do que se passa durante o estágio”



**Pedro Metello de Nápoles**

Sócio Coordenador da Comissão de Estágio de PLMJ Licenciado em Direito (95) pela Católica de Lisboa. Foi secretário executivo da Associação Portuguesa de Arbitragem. Especializado nas áreas do Contencioso e da Arbitragem

bro do ano seguinte. O *Job Shop* da Católica (um encontro onde as firmas de advogados fazem o *headhunting* dos finalistas, que, por sua vez, aproveitam para consultar o leque de ofertas que os espera no mercado de trabalho), que costumava ter lugar em Março, foi antecipado em cinco meses, o que demonstra bem o acirrar da concorrência no recrutamento dos melhores profissionais.

“É bom sinal. Significa que há uma guerra entre as sociedades de advogados pelos melhores alunos”, comenta Patrícia Gonçalves, responsável pelo Gabinete de Saídas Profissionais da Escola de Lisboa da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa (Católica). A média mantém-se como factor preponderante no recrutamento, mas Patrícia garante que a parte psicológica é crescentemente valorizada pelas firmas, e isso é visível, quer através das “clínicas legais” (uma cadeira do

**Aos finalistas de Direito já não basta um estágio profissional. Para darem os primeiros passos na carreira, os bons alunos avaliam os vários escritórios de topo, elegendo os que pagam melhor, dão formação extra e prometem internacionalização**

último ano onde os estudantes tomam conhecimento directo com a prática dos escritórios de advogados, consultoras ou ONG, através da frequência *inhouse*), como dos estágios de Verão.

No próprio *Job Shop* da Católica está prevista a inscrição de “alunos-embaixadores” destacados para cada sociedade de advogados participante. O objectivo desta função é aluno e firma darem-se a conhecer mutuamente, numa tarefa onde a média é desconhecida, pelo que os advogados vão prestar mais atenção às competências qualitativas do estudante. Durante os últimos meses do curso, os dados dos estudantes são centralizados no Gabinete de Saídas Profissionais, que organiza um CD com os vários currículos, em que constam contactos dos finalistas e data da respectiva licenciatura, bem como média prevista. As informações estão, também, discriminadas por nível (mestrado,

licenciatura ou LLM) para os escritórios poderem escolher directamente de entre os candidatos que procuram. A adesão dos estudantes a este método é tão elevada que no ano lectivo de 2009/10, apesar dos licenciados serem 120, os dados concentrados no CD incluíam 238 juristas.

O *follow up* dos estudantes da Católica é elevado, até com recurso às novas tecnologias, como a rede social Linked In. “Mantemos o contacto com ex-alunos até porque muitos participam no 2.º ciclo [mestrados]”, explica Patrícia. A tendência da grande maioria dos licenciados é estagiar em sociedades de advogados, mas a responsável pelo Gabinete de Saídas Profissionais da Católica garante que “também já há muitos interessados em empresas”, como as consultoras Deloitte, PricewaterhouseCoopers ou KPMG, e os bancos Millennium BCP ou BES. A razão da preferência pelas firmas

>>>

“Os interessados começam a enviar candidaturas espontâneas ainda antes de terminarem o curso”



**Fernanda Matoso**

Sócia desde 1988 da MLGTS Licenciada em Direito (84) pela Universidade Livre de Lisboa. Além de responsável pelo Recrutamento há 15 anos (“Já tenho sócios na firma que foram recrutados por mim”), coordena ainda a equipa de Administrativo e Contratação Pública e é sub-coordenadora do departamento de Direito Público

“O projecto humano passa pela consciencialização de que esta é uma profissão rigorosa e exigente”



**Luísa Soares da Silva**

Sócia desde 2001 da MLGTS, onde está há 20 anos. Licenciada em Direito (90) na Católica Portuguesa. É responsável pelo Recrutamento e integra as equipas de Comercial e Societário e Mercado de Capitais

“Se não resistirmos à antecipação do recrutamento, daqui a pouco, vamos buscar os estagiários ao liceu!”



**Marta Trindade**

Sócia desde 2007 na Abreu Advogados. Licenciada em Direito (97) na Clássica de Lisboa Especializada em Direito do Trabalho é também a responsável pelo Recrutamento, pasta que partilha com a Sofia Santos Machado

>>> prende-se com o facto do estágio, na maioria das empresas (cerca de 80%), ser proibido pela Ordem dos Advogados, o que levaria os advogados-estagiários a terem de arranjar um patrono *ad hoc*. A fase seguinte do processo de recrutamento é a filtragem dos dados recebidos pelas faculdades de Direito do País. Com a Nova (de Lisboa e Porto), a Católica (de Lisboa e Porto), e as Clássicas de Lisboa e Coimbra a representarem os principais focos de procura por parte dos escritórios de advogados, os currículos recebidos pelas firmas são às centenas, pelo que muitas optam por fazer uma primeira filtragem em regime de *outsourcing*.

“É importantíssimo o conhecimento do advogado, porque este é um mercado que trabalha com pessoas”, diz Filipa Mendes Pinto, sócia da FIND, uma empresa de

recrutamento que trabalha exclusivamente com advogados. “Outra coisa fundamental é conhecer a estrutura da sociedade para a qual estamos a desenvolver a procura. Mesmo quando já trabalhamos com aquele cliente, gostamos sempre de conhecer o sócio ou o responsável da área que vai trabalhar com a pessoa recrutada”, acrescenta.

Dividido, em regra, em duas etapas, o processo de recrutamento de advogados estagiários para a FIND passa, em primeiro lugar, por uma entrevista de âmbito geral onde se apura quem é o entrevistado, o que tem feito ao longo da vida, o que gosta de fazer nos tempos livres, a forma como gere o tempo e as responsabilidades assumidas ao longo do percurso académico. “A competitividade do mercado na advocacia está a aumentar, os tempos estão a mudar

e é muito importante que os candidatos a advogados saibam o que querem e para onde vão”, diz Filipa.

Numa segunda fase da candidatura, a entrevista é mais orientada para o projecto da firma em causa. “Primeiro, sem identificar em concreto em que consiste a proposta, procuramos confirmar a correspondência do perfil do candidato ao pedido do cliente. Nesta fase, aprofundamos então os aspectos técnicos e comportamentais determinantes para o projecto em causa”, esclarece a sócia da FIND, acrescentando que “um dos grandes benefícios em passar por este primeiro filtro é o contexto ser mais informal, os candidatos não se sentem avaliados, o que é determinante para o sucesso da conversa”.

Outro dos grandes objectivos da FIND é preparar os candidatos a

estágios em sociedades de advogados e departamentos jurídicos de empresas para as entrevistas *in house*. Saber como gerir os (eventuais) convites feitos pelas firmas, ponderá-los e reagir às propostas, avaliando os tempos de resposta aos escritórios também faz parte das tarefas da empresa de Filipa: “A nossa posição não é apenas uma entrevista de selecção, tem também uma componente pedagógica, de *coaching* profissional”, acrescenta Filipa Mendes Pinto. Como exemplos, a consultora deixa alguns conselhos, desde a postura corporal, que deve ser direita, mostrando determinação (v.s. recolhida na cadeira, o que transmite uma mensagem de acanhamento), ao vestuário, que se pretende arranjado “embora não demais”.

Em 2008, a FIND fez o seu primeiro estudo sobre a percentagem de



estagiários colocados. “Ficámos muito contentes porque, com excepção das saídas voluntárias, o número é praticamente irrisório, a maioria das pessoas mantém-se nas sociedades, o que significa que há continuidade e que o nosso trabalho foi bem sucedido”, conclui Filipa Mendes Pinto, realçando que, apesar de manter uma relação de parceria com as firmas de advogados, a decisão final é delas.

A maior sociedade de advogados portuguesa, a PLMJ, é uma das firmas que se socorre da FIND para uma primeira triagem das centenas de candidaturas que recebe todos os anos e ao longo do ano. Depois, a PLMJ tem uma comissão interna de estágio, coordena-

**Aos finalistas de Direito já não basta um estágio profissional. Para darem os primeiros passos na carreira, os bons alunos avaliam os vários escritórios de topo, elegendo os que pagam melhor, dão formação extra e prometem internacionalização**

da por Pedro Metello de Nápoles. Em conjunto com esta comissão trabalha, ainda, no recrutamento de estagiários, Madalena Aguiar, responsável pela Direcção Profissional.

“Tradicionalmente, o envolvimento dos sócios com o processo de estágio verificava-se apenas aquando do período de recrutamento, havendo depois um mero acompanhamento, em função da maior ou menor proximidade com os estagiários”, explica Pedro Metello de Nápoles. Contudo, “o aumento da dimensão das sociedades e do número de estagiários evidenciou as falhas deste sistema”, reconhece o advogado. Daí a comissão de estágio, com funções mais “efectivas”, que permite que a

PLMJ tenha “um conhecimento muito mais profundo do que se passa durante o estágio”, acrescenta Metello de Nápoles. Informalidade e diversidade, são dois traços que a firma procura nos candidatos à prática no escritório. “É difícil traçar um perfil de PLMJ, diria que isso não existe, porque aqui queremos pessoas de todas as zonas do País”, resume Madalena Aguiar. Experiências extra-faculdade como associativismo, desporto ou prática de um instrumento musical também são muito importantes porque, como explica a mesma responsável, traduzem “maturidade” e “capacidade de gerir o tempo”. Na PLMJ, este ano (2010/2011), foram contratados 18 advogados estagiários, contra

&gt;&gt;&gt;

**INTERESSAM-NOS  
ADVOGADOS COM ATITUDE**

### A atitude não tem idade.

Tal como o sonho não tem limites ou uma paixão não conhece fronteiras.

Por paixão somos advogados. Por convicção damos tudo por uma boa atitude.

Se é feliz com a sua vocação, põe grande gosto em tudo o que faz e valoriza um clima de criatividade e espírito positivo. Interessá-nos conhecê-lo.

Se além disso ainda se identifica com esta nossa conversa sobre atitude, interessa-nos que venha fazer parte de uma sociedade de advogados inovadora e em sólido crescimento, capaz de proporcionar um sentimento de realização pessoal muito forte\*.

Tudo por uma atitude.

*\* Também é importante o domínio do inglês, experiência em ambiente de sociedade de advogados e especialização em qualquer uma das áreas do direito dos negócios. Sem limite de idade.*

Respostas para recrutamento@raposobernardo.com



RAPOSO BERNARDO



>>> 20 no ano passado (2009/2010). Na Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados (MLGTS), todo o processo de recrutamento é feito dentro das portas da sociedade, pelas sócias Fernanda Matoso e Luísa Soares da Silva. Destas duas responsáveis, parte a *short list* dos candidatos a estagiários do escritório, que será apresentada ao Conselho de Administração. Este ano, à semelhança do que aconteceu há 12 meses, foram seis os recrutados admitidos. Fernanda Matoso afirma que a postura da firma é “passiva”, uma vez que os interessados começam a enviar candidaturas espontâneas “ainda antes de terminarem o curso”.

Feita uma primeira triagem dos currículos por ordem decrescente, das notas mais altas para as mais baixas, à primeira entrevista realizada segue-se um teste de Inglês, escrito e oral. Nos apurados neste patamar estão os estagiários da MLGTS. “O projecto humano passa pela consciencialização de que esta é uma profissão rigorosa e exigente”, o que significa que os colaboradores da firma passam “muito tempo” nesta casa, conta Luísa Soares da Silva.

Deontologia, ética e sigilo profissional são, por isso, os vectores-base que a MLGTS elege para a receita ideal do perfil pretendido: rigor, confiança e criatividade, combinado com uma personalidade que seja forte e reaja perante pressões.

Outra sociedade que dispensa intermediações na contratação dos colaboradores mais jovens é a Abreu Advogados (AA). Como explica Marta Trindade, sócia responsável por este pelouro na firma liderada por Miguel Teixeira de Abreu, “até hoje, nunca ponderámos a filtragem externa”. O escritório tem, inclusivamente, um documento interno com os procedimentos relativos a esta matéria. Marta Trindade confirma a antecipação de candidaturas: “Antigamente, há cerca de 10 anos, a recepção de currículos estava muito concentrada no final do ano lectivo, em Junho. Depois, come-

**PONTOS FORTES**

**O que procuram as firmas**

- Vivência do curso – feita após análise do currículo
- Capacidade de gerir prioridades – coordenação do percurso académico, eventuais actividades associativas ou de responsabilidade social
- Experiência de Erasmus
- Estudo de línguas estrangeiras, com prevalência do Inglês
- Opções de vida profissional e conhecimento prévio do perfil das sociedades operantes no mercado

**O que valorizam os estagiários**

- Remuneração
- Internacionalização da firma
- Plano de carreira
- Perspectivas profissionais
- Especificação das funções a desempenhar

**No Job Shop da Católica está prevista a inscrição de “alunos-embaixadores” destacados para cada sociedade de advogados participante. O objectivo é aluno e firma darem-se a conhecer mutuamente, numa tarefa onde a média é desconhecida, pelo que os advogados vão prestar mais atenção às competências qualitativas do estudante**

çaram a vir cada vez mais cedo, sendo o pico alto entre Novembro e Janeiro”. Para além deste método, a participação do escritório em iniciativas como o *Job Shop* da Católica e as candidaturas entregues em mão, são as outras vias para a reunião de potenciais colaboradores da AA. Apesar desta exigência crescente na antecipação do recrutamento – até porque o processo de Bolonha veio encurtar as licenciaturas –, a advogada diz que o escritório tenta resistir, “senão, daqui a pouco, vamos buscá-los (aos estagiários) ao liceu!”. Média de final de curso, faculdade de licenciatura e conhecimento de línguas são os factores objectivos a que a AA dá enfoque. Um teste de Português e Inglês é feito aos candidatos para perceber como comunicam. A este exame,

seguem-se duas entrevistas, até que – por fim – chega a decisão final. Com dez recrutados em 2009, este ano o processo ainda está aberto na AA de Lisboa. Na filial do Porto da firma estão fechadas as quatro vagas.

Mais uma vez, e à semelhança da PLMJ, também na AA os estágios de Verão funcionam, por um lado para os juristas terem contacto com a prática da advocacia; por outro lado, têm, para os advogados seniores, a vantagem de apresentarem (futuros) colaboradores. “Outro dos factores atractivos na AA está o bom ambiente de trabalho na firma, galardoada com o prémio de Melhor Empresa para Trabalhar pela revista *Exame*”, conclui Marta Trindade, que fez toda a sua carreira, de estagiária a sócia, nesta sociedade.

**FIND** Empresa de recrutamento e consultoria na área dos departamentos jurídicos e colaboradores nas sociedades de advogados. Em actividade há cinco anos, a sua expansão passa, sobretudo, por um “passar de palavra” entre os clientes, bem como a confiança que estes depositam nos seus serviços. Com o *core* na fase da inserção de estagiários no mercado de trabalho, contratações a nível superior de carreira, de associados juniores e associados seniores, também faz parte dos serviços prestados pela empresa, apesar de menos divulgados, devido à relação discreta que a FIND faz questão de manter com os seus clientes.