



ENTREVISTA JOANA ALMEIDA Diretora de RH da Morais Leitão

“Gamificação é uma primeira porta de entrada para estagiários”

Morais Leitão recebeu mais de uma centena de candidaturas de jovens advogados que querem entrar na sociedade em setembro de 2022.

A sociedade de advogados Morais Leitão (ML) abriu a 1 de junho mais um processo de candidaturas, para integração em setembro de 2022, mas este ano houve uma mudança: os candidatos têm de entrar numa plataforma digital, com base em soluções de gamificação, na qual desbloqueiam níveis consoante o resultado obtido.

Joana Almeida, diretora de Recursos Humanos e Formação da ML, conta ao Jornal Económico em que consiste este sistema que, na opinião do escritório, torna o recrutamento um processo dinâmico e quase completamente digital com o duplo objetivo de dar a conhecer a cultura da empresa e de avaliar o potencial dos candidatos, mediante um formato que caracterizam como “inovador, imersivo e interativo”.

Na prática, o jogo assenta em quatro desafios, aos quais o candidato a estágio tem de responder para, assim, aumentar a possibilidade de seleção pelos pontos atribuídos em cada fase.

Em que consiste a plataforma online que criaram e que recorre a soluções de gamification?

A plataforma tem subjacente uma lógica de jogo, em que cada candidato se regista e vai tentando ultrapassar os níveis definidos. O jogo em si tem cinco fases diferentes, que valorizam outras tantas valências: o *background* do candidato, o seu conhecimento sobre a Morais Leitão, um teste de aptidões, um teste de língua inglesa e um teste de competências. É um sinal de que também o nosso recrutamento passou para a era digital: renovamos a fase de entrada, selecionando previamente quem chega ao contacto pessoal. Por outro lado, evitamos também qualquer viés de seleção manual dos CV, com responsabilização dos próprios candidatos, que ficam muito mais envolvidos no processo.

Quantas candidaturas receberam neste primeiro mês de candidaturas?

Que perfis vos têm procurado?

Já recebemos mais de uma centena de candidaturas. Os perfis têm matizes muito interessantes: de uma forma geral, sentimos que os jovens licenciados em Direito esfor-

çam-se por ter experiências diferenciadoras, enriquecendo o seu currículo académico com outro tipo de vivências. Vemos uma crescente diversidade – e que corresponde, felizmente, ao que procuramos nos nossos advogados.

Os candidatos têm obrigatoriamente de responder aos quatro desafios para poder chegar à Morais Leitão?

Sim, convém que o façam. Evidentemente, temos sempre os nossos contactos normais disponíveis, mas acreditamos nos benefícios deste processo tanto para os candidatos como para nós. É uma primeira porta, que serve também de nosso cartão de visita.

A qualidade habitualmente reconhecida aos nossos advogados resulta de um recrutamento muito rigoroso e criterioso, que adequa os candidatos às oportunidades existentes, dentro de uma cultura muito própria. A implementação desta nova solução visa a otimização e simplificação dos processos de seleção, tanto para o candidato, com fases muito claras, como para a nossa estrutura, filtrando de forma mais eficaz e célere os candidatos que melhor se enquadram na cultura e valores da sociedade. ● M.B.



JOANA ALMEIDA
Diretora de RH
e Formação da ML

“Evitamos também qualquer viés de seleção manual dos CV, com responsabilização dos próprios candidatos, que ficam muito mais envolvidos no processo”