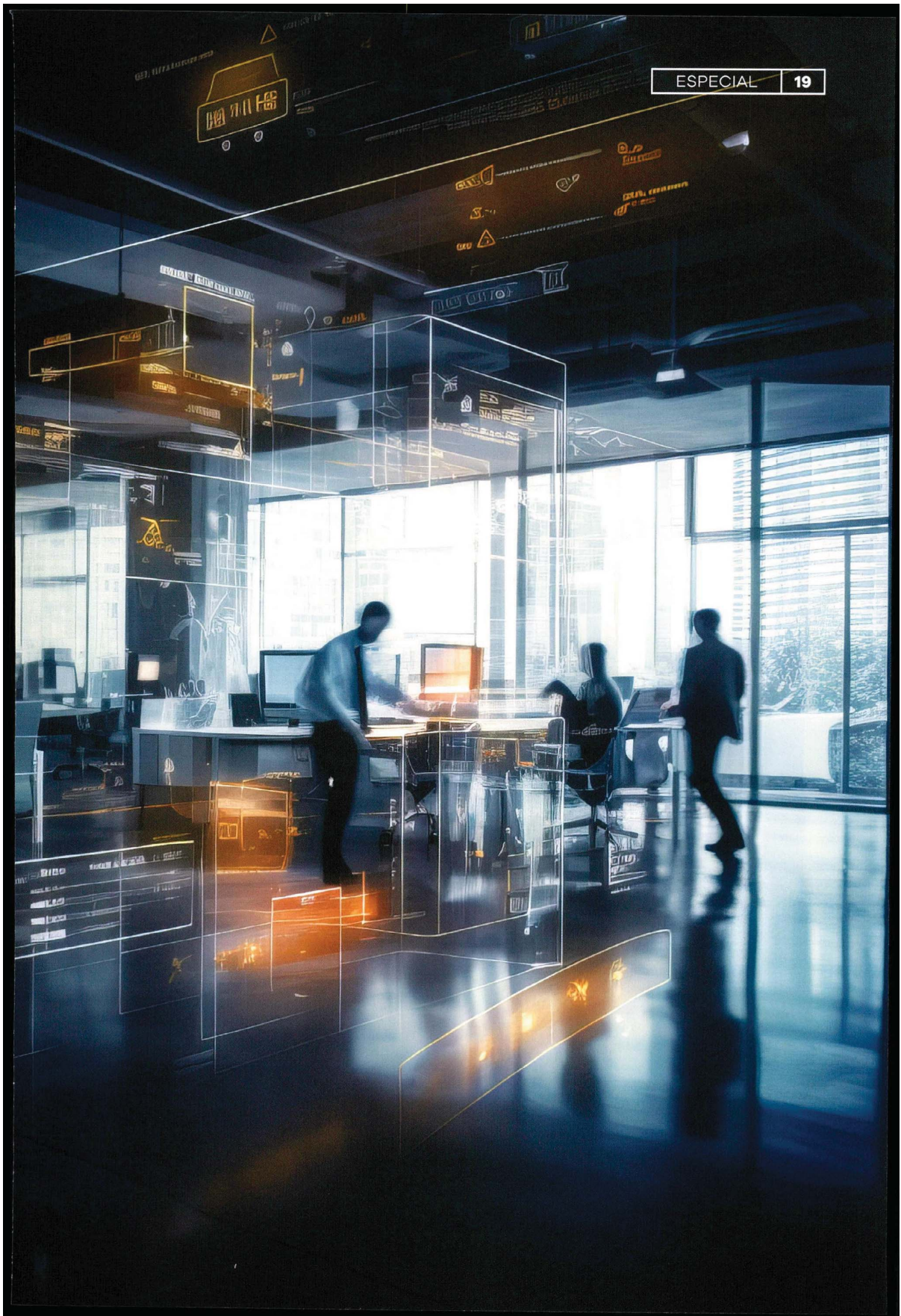


18 ESPECIAL

# VERSÁTEIS E TECNOLÓGICOS. ESTES SÃO OS ADVOGADOS DO FUTURO

O perfil dos advogados mudou e evoluiu. Desde a versatilidade ao conhecimento profundo do negócio e do setor, as valências dos profissionais são mais diversificadas e tecnológicas. Com esta mudança, os processos de recrutamento tiveram que se atualizar. Retenção é um desafio.

TEXTO **FREDERICO PEDREIRA**  
FOTOGRAFIAS **D.R.**





Mais versáteis, tecnológicos, políglotas e com conhecimento profundo do negócio e do setor. Estes são os novos advogados do futuro, pelo menos para os cinco escritórios contactados pela *Advocatus*.

“O perfil dos advogados está em constante mudança. Há já muito tempo que para se ser um advogado completo, não basta conhecer o Direito; a profissão, crescentemente complexa, requer valências tão diversificadas quanto um conhecimento profundo do negócio e setor de atividade do cliente, uma atenção quotidiana aos novos serviços e produtos jurídicos lançados pelo mercado e o domínio das mais recentes tecnologias”, referiu Joana Almeida, diretora de Pessoas da Morais Leitão.

Mas em que consiste esta mudança? Para Maria de Lancastre Valente, diretora de Pessoas e Cultura da SRS Legal, para além das “óbvias” competências técnicas, um advogado tem de saber “dialogar noutras linguagens”, e por isso a “elasticidade e destreza são fundamentais”.

**“Há já muito tempo que para se ser um advogado completo, não basta conhecer o Direito; a profissão, crescentemente complexa, requer valências tão diversificadas quanto um conhecimento profundo do negócio e setor de atividade do cliente”**

**Joana Almeida**  
Diretora de Pessoas da Morais Leitão



FEVEREIRO 2024

ADVOCATUS.PT



“Este é possivelmente o maior desafio que enfrentamos: a geração z tem interesses, expectativas, aspirações totalmente distintas das que a antecederam. Temos de entender o que os motiva e retém e ver como ajustar, sem descaracterizar, as nossas organizações para reter eficazmente o talento”

Mafalda Barreto  
Managing partner  
da Gómez-Acebo & Pombo



“Isso significa colocar-se ao lado do cliente na análise dos seus problemas, compreender o setor em que operam, a sua cultura organizacional interna, como funciona operacionalmente e em termos de governo interno, nomeadamente na tomada da decisão, quais os seus ‘pain points’ e, sobretudo, oferecer soluções pragmáticas, que resultam da gestão do equilíbrio entre tempo, custo e risco para aquele cliente, em concreto, num contexto específico”, acrescentou.

Já Bernardo Cunha Ferreira, sócio da CMS Portugal, considera que o perfil de um advogado necessita de se ajustar, adequar e atualizar face à evolução da realidade. “Um advogado dificilmente ‘sobreviverá’ se não for um conhecedor profundo do setor/negócio em que trabalha, antecipando as suas tendências, se não tiver capacidade de identificar, ‘traduzir’ e solucionar problemas jurídicos e se não olhar para as tecnologias como um parceiro essencial da sua atividade”, defendeu.

ADVOCATUS.PT

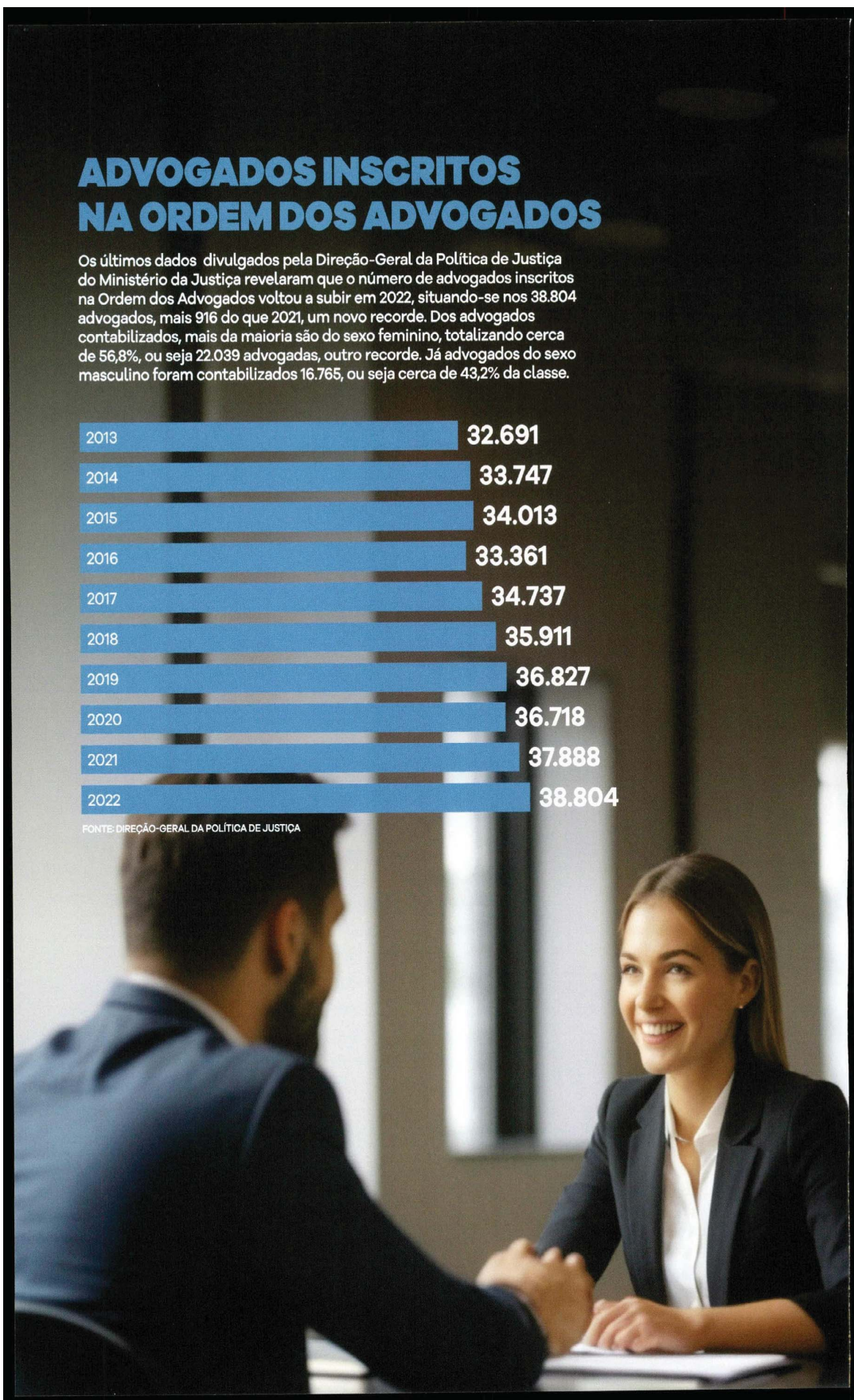
FEVEREIRO 2024

## ADVOGADOS INSCRITOS NA ORDEM DOS ADVOGADOS

Os últimos dados divulgados pela Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça revelaram que o número de advogados inscritos na Ordem dos Advogados voltou a subir em 2022, situando-se nos 38.804 advogados, mais 916 do que 2021, um novo recorde. Dos advogados contabilizados, mais da maioria são do sexo feminino, totalizando cerca de 56,8%, ou seja 22.039 advogadas, outro recorde. Já advogados do sexo masculino foram contabilizados 16.765, ou seja cerca de 43,2% da classe.



FONTE: DIREÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DE JUSTIÇA



Por outro lado, o departamento de Recursos Humanos da Garrigues assegura que não há uma mudança de perfil, mas antes uma “evolução”. “As chamadas *soft skills*, que sempre foram necessárias, estão a ganhar cada vez mais relevância e já constituem um fator de diferenciação muito importante, se não fundamental”, sublinhou.

#### SOFT SKILLS PESAM NA HORA DE RECRUTAR

As *soft skills*, como as relacionadas com as tecnologias, “pesam” cada vez mais na hora de recrutar advogados. Se há uns anos o conhecimento teórico, ou as chamadas *hard skills*, eram o mais importante, com o passar do tempo as *soft skills* passaram a ser cada vez mais valorizadas, quer pelos empregadores quer pelos trabalhadores.

Para a diretora de Pessoas e Cultura da SRS, o advogado tem de saber comunicar bem, pensando na linguagem e contexto do cliente, ler bem o cliente e o interlocutor. Para tal, precisa de “inteligência emocional”, “agilidade”, “proatividade” na busca de soluções pragmáticas e “confiança para endereçar necessidades que muitas vezes o cliente pode nem estar a equacionar ou valorizar”.

“O advogado tem de ser curioso, orientado para o negócio do seu cliente. E tem também de compreender e de se adaptar à sua linguagem, seja entregando soluções no formato dominante em que o cliente comunica internamente, com a tal agilidade tecnológica ou outra, seja ele próprio explorando outras linguagens, como a da gestão, a capacidade de analisar e trabalhar números, raciocinar, etc., para oferecer soluções realmente eficientes e eficazes”, disse.

Ainda que considere que a sólida formação jurídica seja fundamental, a *managing partner* da Gómez-Acebo & Pombo, Mafalda Barreto, defende que existe um conjunto de *soft skills* que são “extraordinariamente relevantes no contexto profissional” e que fazem a diferença no recrutamento. Entre elas estão os idiomas, conhecimentos informáticos, conhecimentos matemáticos e um espírito aberto e curioso ao mundo.

Na Moraes Leitão procuram advogados “abertos” às novas tecnologias e “curiosos” em perceber de que forma elas podem ser colocadas ao serviço do Direito e dos interesses dos nossos clientes. “O modelo de recrutamento de advogados estagiários tem uma importante componente de avaliação de competências pessoais, em termos de *soft skills*, que é para nós fundamental”, disse.

Também a Garrigues considera que o desenvolvimento de competências que acrescentem valor, como o pensamento crítico baseado num profundo conhecimento do Direito, as relações interpessoais, a empatia e a criatividade, serão “fundamentais para os advogados do futuro”.

“Outra das características fundamentais que os profissionais do futuro e do presente terão de desenvolver será a contínua capacidade de aprendizagem e de adaptação à mudança. Não só na sua área de conhecimento, seja

direito, medicina ou qualquer outra, mas também, e ao mesmo nível, das diferentes ferramentas tecnológicas e ambientes de trabalho a elas associados”, acrescentou o departamento de Recursos Humanos da Garrigues.

Com o perfil dos advogados a “evoluir”, os processos de recrutamento tiveram que se atualizar e tornar-se mais abrangentes e profissionais.

“Atualmente cremos que o processo de recrutamento será menos inquisitório do ponto de vista académico - questões jurídicas -, e mais centrado nas metas atingidas, no percurso de vida do candidato, nas opções tomadas; um processo ágil e próximo mais centrado no candidato”, explicou Bernardo Cunha Ferreira.

Para o sócio da CMS, da perspectiva dos candidatos, constata um “maior critério” na escolha das sociedades a que se candidatam e uma maior experiência acumulada designadamente através de estágios de curta duração, o que “permite escolhas e decisões mais assertivas e fundamentadas”.

Maria de Lancastre Valente considera também que os processos de recrutamento profissionalizaram-se, exigindo-se uma preparação “cuidada” por parte das organizações e capacidade de resposta a questões que no passado não eram colocadas.

“Tem de haver, da parte da organização, uma proposta de valor clara, comunicada de forma clara,

**“Sendo as novas gerações nativos digitais, as sociedades devem saber posicionar-se com uma oferta de inovação e tecnologia que ampare e catalize os serviços jurídicos que prestam, potenciando os advogados para tarefas de verdadeiro valor acrescentado”**

**Maria de Lancastre Valente**  
Diretora de Pessoas e Cultura da SRS Legal



e, evidentemente, apreendida e respeitada pelo advogado, numa lógica de reciprocidade. Esse alinhamento de valores e de expectativas é fundamental para um bom *'matching'* e desenvolvimento da relação”, notou.

Para a diretora de Pessoas e Cultura da SRS, as empresas passaram também a ser mais exigentes na seleção de candidatos.

Já para Mafalda Barreto, a maior diferença no recrutamento é estarmos a viver numa situação de “quase pleno emprego”, que veio alterar os equilíbrios entre recrutadores e recrutados. “E isso tem muito impacto em todas as dinâmicas de recrutamento, nomeadamente dando origem a processos mais apressados e com maior risco de erro”, acrescentou.

Com uma nova geração de advogados, novas expectativas são colocadas em cima da mesa na hora de recrutar, para além dos aspetos habituais como a remuneração e planos de carreira.

Por exemplo, Bernardo Cunha Ferreira admitiu que no escritório assistem a um crescente interesse dos candidatos pela projeção internacional e pela oportunidade de estar envolvido em temas multi-jurisdicionais. “Além desses aspetos há novas expectativas das atuais gerações a despontar e que são naturalmente tidas em conta nas estratégias de recrutamento como sejam: o ambiente no escritório, o acompanhamento e *mentoring*, a maior aposta na saúde e bem-estar dos colaboradores, a proliferação de uma cultura de inovação e agilidade, orientações ESG”, acrescentou.

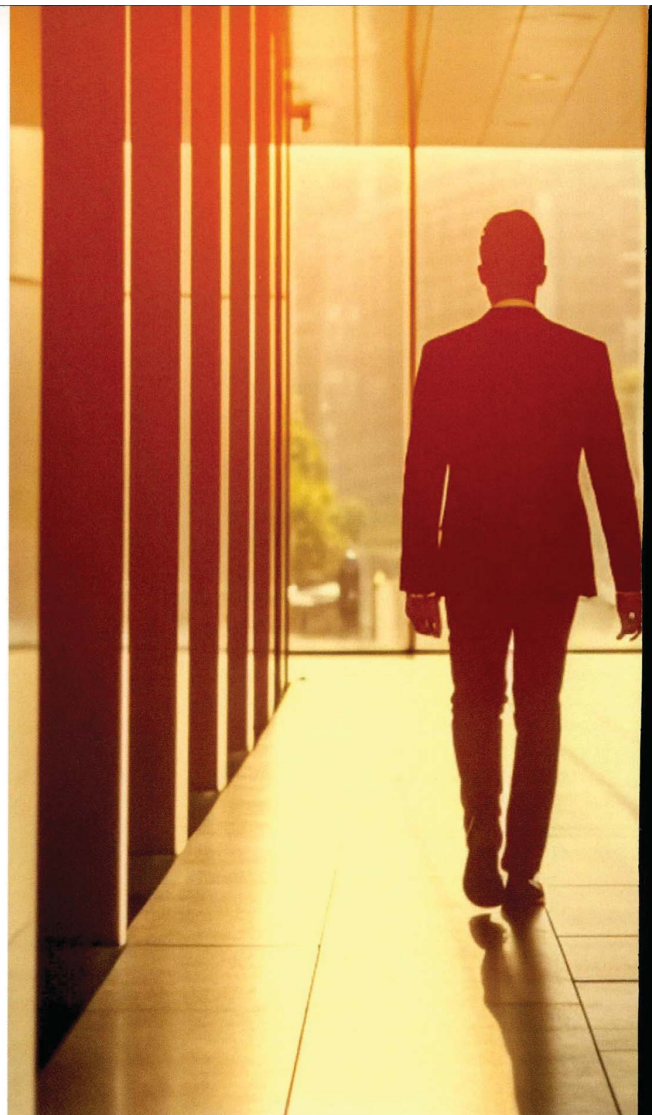
#### O DESAFIO É RETER TALENTOS

Nos últimos anos, um dos principais desafios do setor apontados pelos escritórios tem sido a retenção de talentos. “Este é possivelmente o maior desafio que enfrentamos: a geração z tem interesses, expectativas, aspirações totalmente distintas das que a antecederam. Temos de entender o que os motiva e retém - bom ambiente de trabalho, capacidade de aprendizagem, rotações no exterior, *worklife balance* -, e ver como ajustar, sem descaracterizar, as nossas organizações para reter eficazmente o talento”, disse Mafalda Barreto.

Num mercado de trabalho tão competitivo, Joana Almeida, diretora de Pessoas da Morais Leitão, considera que a melhor forma de reter talento é antecipando o que as novas gerações procuram, “sejam oportunidades de trabalho ou de formação no estrangeiro ou um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”, sem perder o ADN da firma.

Sublinhado que a atração e retenção de talentos será sempre um dos principais desafios, a Garrigues assegura que os profissionais são o ativo “mais importante” e “mais valioso”, uma vez lhes permitem oferecer o melhor serviço aos clientes.

“É por essa razão que sabemos que devemos estar sempre atentos às necessidades e preocupações, sem-



pre em contínua evolução, não apenas dos futuros advogados, mas também de todos os profissionais que trabalham connosco”, disse o escritório.

Assim, a Garrigues considera que os jovens advogados são exigentes em relação ao ambiente profissional em que querem desenvolver a sua carreira, procurando organizações “tecnologicamente desenvolvidas”, “flexíveis” e “inclusivas” que lhes ofereçam oportunidades de desenvolvimento profissional e formação contínua e que “estejam verdadeiramente comprometidas com a sustentabilidade a longo prazo”.

À *Advocatus*, Maria de Lancastre Valente admitiu que o primeiro passo para reter talento é assumir que as necessidades das gerações mais jovens são diferentes e que é preciso “endereçá-las de espírito aberto”. O segundo passo é delinear e comunicar claramente o que valorizam e desejam a organização.



**“Um advogado dificilmente ‘sobreviverá’ se não for um conhecedor profundo do setor/negócio em que trabalha, antecipando as suas tendências, se não tiver capacidade de identificar, ‘traduzir’ e solucionar problemas jurídicos e se não olhar para as tecnologias como um parceiro essencial da sua atividade”**

**Bernardo Cunha Ferreira**  
Sócio da CMS



“Em terceiro lugar, sendo as novas gerações nativos digitais, as sociedades devem saber posicionar-se com uma oferta de inovação e tecnologia que ampare e catalize os serviços jurídicos que prestam, potenciando os advogados para tarefas de verdadeiro valor acrescentado. Isso não significa, no entanto, que estas gerações, todas de resto, descurem por um lado, o necessário investimento na aprendizagem de tarefas simples e rotineiras, mas igualmente importantes, e por outro, na sua “polivalência” de competências e linguagens, ainda que sejam especializados numa área do direito; é da combinação destes vários fatores que nasce a virtude”, referiu a sócio da SRS.

A advogada apontou ainda a “própria capacitação e compromisso das lideranças e o reconhecimento da centralidade de uma boa *governance* interna” como passos cruciais à retenção. ■

ADVOCATUS.PT

FEVEREIRO 2024



ID: 109524687

01-02-2024

