



Estágios

O que as sociedades esperam dos estagiários?

Todos os anos cerca de milhares de alunos terminam a licenciatura em direito e tentam a sua sorte no mercado de trabalho. Muitas horas, dias e semanas são despendidas entre o envio de currículos, as entrevistas e até os *open days* até encontrarem uma sociedade em decida apostar neles.

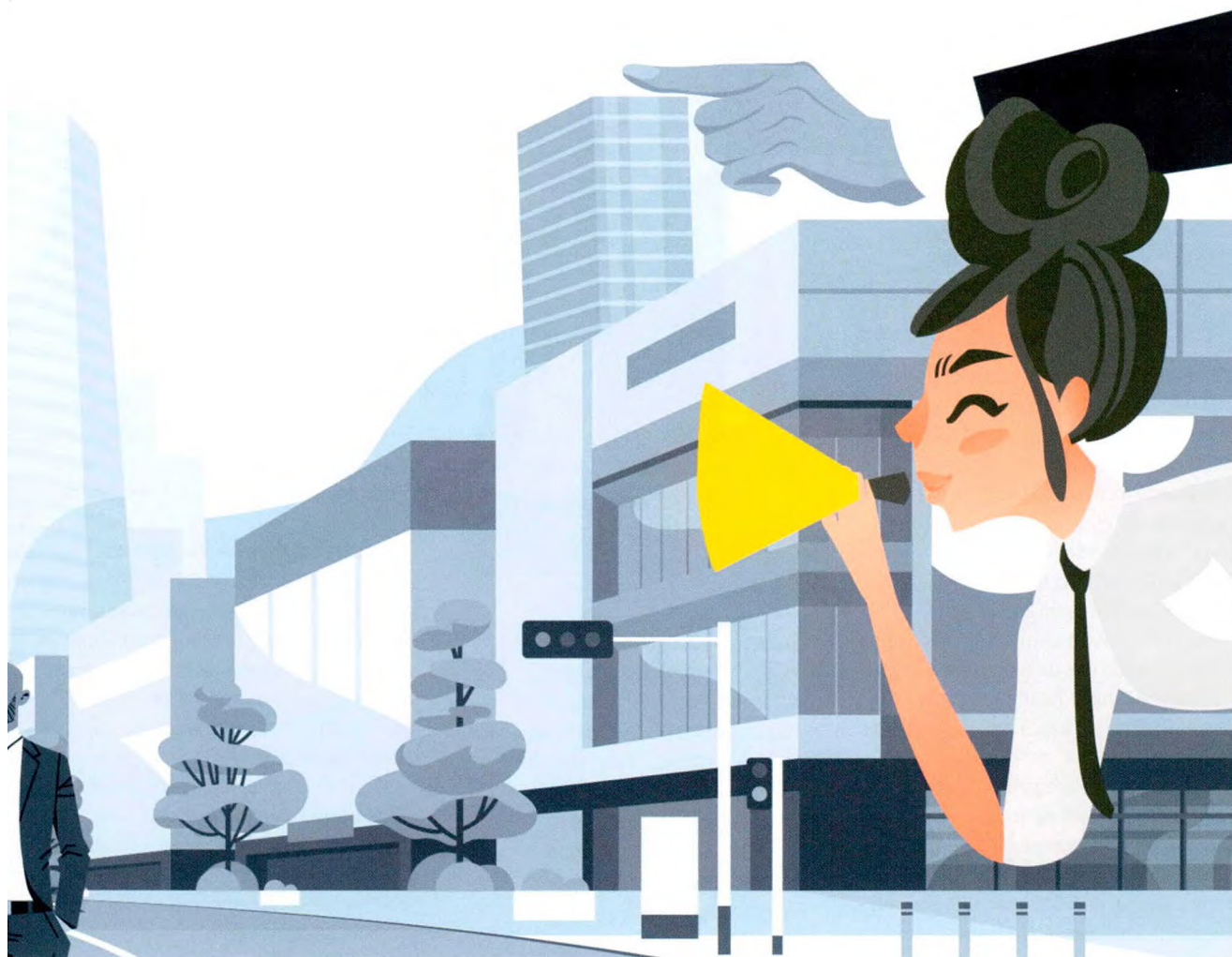
Texto **FREDERICO PEDREIRA**

A *Advocatus* questionou cinco sociedades de advogados sobre o tipo de recrutamento que pugnam, como retêm os novos talentos e a forma como acompanham os estagiários durante o seu percurso.

A faculdade proporciona ferramentas indispensáveis aos novos juristas, mas ainda assim é necessário “aumentar a componente de interação direta com as instituições e agentes do mundo do direito, nas suas várias vertentes, de forma a proporcionar aos alunos uma formação

prática e de visão de mercado”, notam as sócias Ana Castro Gonçalves e Sandra Ferreira Dias, da Caiado Guerreiro.

Sobre as alterações do ensino, Teresa Rocha, diretora dos recursos humanos da sociedade CCA, garante que há 40 anos a faculdade preparava os alunos para a “rea-



lidade existente”, sendo que nos dias de hoje “preparam-se os jovens para o mercado em que se vão inserir”.

Os jovens saem da faculdade com uma aptidão diferente, muito influenciados pelo aumento da diversidade no meio académico. “Temos advogados estagiários com duplas licenciaturas, combinando diferentes áreas do saber - e muitos chegam já com experiências de formação internacional, tendo contactado com regimes jurídicos perfeitamente díspares e com ambientes multiculturais”, explica Filipe Vaz Pinto, sócio responsável pelo recrutamento da Morais Leitão.

Apesar da ideia preconcebida de que que os estagiários são um fação frágil e bastante vulnerável das sociedades, a aposta em novos talentos é uma preocupação das sociedades.

“Olhamos para os estagiários que selecionamos e integramos como os nossos futuros sócios - o que reflete por si só a

Sociedade	Estagiários por ano (média)
Abreu Advogados	20
Caiado Guerreiro	10
CCA	7
Morais Leitão	14 a 18
Sérvulo	6

importância que lhes atribuímos”, refere Alexandra Courela, sócia da Abreu Advogados. Por outro lado, para a Morais Leitão não se trata de uma preocupação a aposta em novos talentos, mas antes um “hábito saudável”.

“Os estagiários de hoje são os nossos sócios de amanhã e serão eles que assegurarão a continuidade do negócio e da sociedade”, refere Francisco Boavida Salavessa, sócio e membro do pelouro de recrutamento da Sérvulo & Associados.

PROCESSO DE RECRUTAMENTO

Os processos de recrutamento variam de escritório para escritório. Todos eles começam por receber as candidaturas das mais variadas formas, pelo site, por e-mail e depois cada uma prossegue a triagem à sua maneira.

Na Morais Leitão o processo inicia-se um ano antes do estágio, com o envio de uma “carta de apresentação”, seguindo-se um processo de entrevistas e da “análise valorativa do percurso de cada um”.

Por outro lado, na Abreu Advogados seleciona-se um “grupo restrito de potenciais futuros estagiários”, que são convidados a participar no Abreu Challenge Day, e os candidatos são colocados à prova. “É importante para nós reforçar que este dia de provas não envolve testes escritos ou perguntas que exijam capacidade de memorização, mas antes um circuito de desafios que permite aos participantes revelar capacidades humanas e técnicas

que acreditamos serem fulcrais para o futuro da Abreu Advogados”, nota Alexandra Courela. Depois os candidatos são convidados para uma entrevista com os sócios, que posteriormente selecionarão os escolhidos.

Recentemente, a Abreu Advogados alterou a forma de recrutamento procurando os “curiosos” que “pagam as fotocópias em criptomoe-das”. “Para 2020 temos já definida a nossa estratégia: procuramos os que tenham apetência pelas temáticas novas associadas à tecnologia, os que se preocupem com a sustentabilidade e os que olhem para a indústria 4.0 como uma oportunidade”, explica a sócia.

Na Caiado Guerreiro, o processo de recrutamento tem início em diversas iniciativas, como as feiras de empregabilidade das universidades. Posteriormente são realizadas as entrevistas de perfil e técnicas, “que contam com a participação ativa” dos sócios.

“O processo de recrutamento é divulgado durante o mês de outubro e as candidaturas deverão ser submetidas obrigatoriamente através do nosso site”, assegura Teresa Rocha, da CCA. Após esta primeira fase, a sociedade realiza uma entrevista telefónica, um “assessment day” e, por último, no mês de dezembro, convidam os elementos selecionados.

Por último, na Sérvulo inicialmente são apuradas as necessidades de recrutamento. Consoante as mesmas, são selecionados os candidatos que prosseguem para a fase de entrevistas, “de carácter não-técnico, para avaliar sobretudo as competências relacionais e emocionais”. Por fim, os candidatos são submetidos a uma segunda entrevista com os sócios.

A formação é também uma das ferramentas que os estagiários podem esperar no início da vida profissional. Seminários, conferências, congressos são algumas das formações promovidas junto dos novos talentos nas sociedades.

“Somos muito exigentes com a qualidade do serviço prestado aos nossos clientes e para atingirmos esses padrões de qualidade administramos um formação contínua “on the job”, bem como a organização, internamente, de ações de formação”, explica Ana Castro Gonçalves e Sandra Fer-



Não são apenas os estagiários que questionam a sua colaboração com a sociedade. Também os escritórios preocupam-se em agradar aos novos talentos para que continuem a poder contar com a sua colaboração.

reira Dias, sócias da Caiado Guerreiro.

Na CCA, os estagiários são também convidados a participar em “programas formativos” que são desenvolvidos pelo Centro de Conhecimento e Inovação (CCA ON), da sociedade.

Também os advogados estagiários da Sérvulo recebem vários tipos de formações. Inicialmente recebem formações “relativas à utilização das ferramentas informáticas da sociedade, bem como sobre as funcionalidades do *knowledge management*”. A sociedade proporciona ainda formações jurídicas, em *soft skills* e ainda informativas sobre a inscrição na Ordem dos Advogados.

Desde o início do estágio, as sociedades providenciam apoio aos recentes juristas. Na Abreu Advogados, são acompanhados por um patrono que lhes é designado, pelo gestor de estágio - figura criada para apoiar o percurso do jurista, e pelo tutor,

“que fica responsável pela sua rotação pelas áreas de práticas “. Também na Morais Leitão cada estagiário passa por “dois ou três grupos profissionais, interagindo com uma diversidade de setores de atividade e trabalhando de perto com advogados diferentes e com senioridades variadas”, nota Filipe Vaz Pinto, sócio.

Já na Caiado Guerreiro é “atribuído a cada estagiário um “padrinho”, responsável pela ajuda à sua integração na equipa”. Na CCA é feita uma avaliação trimestral do desempenho dos estagiários, por parte do departamento dos recursos humanos, do coordenador do departamento e do estagiário.

RETER OS NOVOS TALENTOS. UMA PREOCUPAÇÃO?

Não são apenas os estagiários que questionam a sua colaboração com a sociedade. Também os escritórios preocupam-se em agradar aos novos talentos para que continuem a poder contar com a sua colaboração.

Na Abreu Advogados é delineado um plano individual que engloba “desafios e define um caminho” que permite, durante um ano, em conjunto com o estagiário, “avaliar o desempenho e ajustar as expectativas”. Aspetos como a remuneração e o apoio na gestão do tempo dedicado aos relatórios e trabalhos para a faculdade são tidos em consideração pela sociedade.

“Damos-lhes autonomia e espaço para que possam aprender e evoluir, assente no princípio da meritocracia”, nota a Caiado Guerreiro. A sociedade aposta nos estagiários e encoraja-os a crescer profissionalmente e a aceitar novos desafios.

Teresa Rocha, diretora dos recursos humanos da CCA, afirma ser essencial manter uma proximidade permanente com os novos talentos e saber ouvi-los, “para propor e introduzir políticas que estejam de acordo com os necessidades e exigências”.

Um plano de carreira concreto para cada advogado é umas das preocupações da Morais da Leitão. Desta forma, “as oportunidades tornam-se mais transparente, contribuindo para a motivação diária de cada um”.

Também a Sérvulo possui um plano de carreira que creem ser “recompensador nas franjas de associados mais juniores”. ●