

## Sociedades

# Recrutamento LinkedIn: o caça talentos digital

Vários são os mecanismos utilizados pelas sociedades de advogados na hora de recrutar talentos. Mas cada vez mais a rede social LinkedIn está a ocupar uma atenção redobrada no setor. A *Advocatus* foi saber o que pensam as firmas do setor.

Texto **FREDERICO PEDREIRA**

Fotografia **D.R.**

**O**s processos de recrutamento das empresas não são os mesmo que há dez anos. Modernos, tecnológicos e cada vez mais digitais, várias são as novas formas de recrutar talento por parte dos empregadores. A *Advocatus* foi tentar retratar como são estes processos no setor da advocacia.

“O perfil das empresas tem mudado bastante, nos últimos dez anos. Basta visitar os escritórios de agora e os de há dez anos para o perceber. Mas isso também é, provavelmente, um reflexo das mudanças no próprio perfil dos candidatos, que se tornaram mais exigentes e seletivos nas suas opções profissionais. É, em geral, um movimento positivo, que só espero não se altere nos próximos anos, em consequência do aumento do desemprego e da degradação das condições de trabalho”, explica à *Advocatus* Paulo Valério, sócio da Valério, Figueiredo & Associados (VFA).

Posição partilhada por Pedro da Quitéria Faria, sócio da Antas da Cunha ECIJA, que admite que o processo de seleção é atualmente mais “sofisticado”, “criterioso”, “longo” e “difícil”.

“Acresce que as novas gerações contêm em si mesmas um conjunto de particularidades e singularidades próprias, outro tipo de ambições e exigências, como é exemplo típico habitualmente a valorização do *work life balance*, e do *work by meaning*, que entendo como características altamente positivas e interessantes para a nossa sociedade mas que também nos obrigam a uma readaptação constante e a tentarmos compreender em profundidade todos estes fenómenos socioculturais e geracionais”, assegura o advogado.

Para Teresa Rocha, diretora de recursos humanos da CCA Law Firm, a grande diferença no processo de recrutamento centra-se na “relevância da tecnologia”.

“Os avanços tecnológicos tornaram os processos mais céleres, ‘limpos’, abrangentes, globais e mais facilmente geríveis. O aparecimento do LinkedIn veio facilitar o contacto e permitir que organizações e candidatos se encontrem mais facilmente”, nota a diretora da CCA.

A rede social LinkedIn tem vindo a evoluir nos últimos anos e tem possibilitado um contacto mais acessível no meio



**“A rede social LinkedIn tem vindo a evoluir nos últimos anos e tem possibilitado um contacto mais acessível no meio profissional. Tanto a CCA Law Firm, como a VFA e a Antas da Cunha ECIJA são unânimes, o LinkedIn é uma boa plataforma para recrutar profissionais.”**





**“50% da população mundial está conectada à internet, 675 milhões estão no LinkedIn, dos quais 3 milhões em Portugal – não há como não usar.”**

### **Teresa Rocha**

Diretora de recursos humanos da CCA Law Firm

profissional. Tanto a CCA Law Firm, como a VFA e a Antas da Cunha ECIJA são unânimes, o LinkedIn é uma boa plataforma para recrutar profissionais.

“Desde há muito que contamos com o apoio do LinkedIn nos nossos processos de recrutamento, exatamente por considerarmos e reconhecermos as vantagens de utilização desta ferramenta”, assegura à *Advocatus* Teresa Rocha, diretora de recursos humanos da CCA.

A realidade de recrutamento alterou-se e para Paulo Valério, sócio da VFA, o LinkedIn veio colocar em “segundo plano” os métodos tradicionais, “na típica abordagem ‘europass’”.

“Um currículo diz pouco sobre a maior parte dos candidatos. Uma plataforma como o LinkedIn, que dá visibilidade às interações sociais e profissionais de cada um, diz um pouco mais e é mais dinâmica. Em todo o caso, é preciso estar atento, porque há sempre uma tentação para cada um romancear o seu perfil”, nota Paulo Valério.

Por outro lado, Pedro da Quitéria Faria, sócio da Antas da Cunha ECIJA, considera que são realidades diferentes. “Através do LinkedIn recebemos dezenas de currículos para as vagas que disponibilizamos, tendo nós que fazer uma análise detalhada e profunda de cada um deles, para podermos selecionar os candidatos às entrevistas. Quando recorremos a uma empresa de *headhunting* especializada no mercado jurídico esse trabalho prévio já é feito por essa própria empresa o que facilita a nossa tarefa pois os currículos que recebemos são *taylor made*”, explica.

Para Teresa Rocha, o recurso à rede facilita não só identifica como também localiza os perfis “adequados à necessidade”, o que segundo a diretora de recursos humanos é “fundamental”. “Apesar de muitas candidaturas nos chegarem via site, sempre que divulgamos uma posição através do LinkedIn aumenta exponencialmente o número de potenciais candidatos”, nota.

### **LinkedIn: uma nova aventura na advocacia**

À *Advocatus* as sociedades de advogados dizem considerar o LinkedIn uma ferramenta útil para a empregabilidade, reconhecida tanto por empregadores como por profissionais. “Como a Microsoft refere ‘a cada sete segundos, alguém é contratado pelo LinkedIn’”, nota Teresa Rocha, da CCA.

E para o setor da advocacia? Será uma mais-valia? Para Pedro da Quitéria Faria, da Antas da Cunha ECIJA, é e acredita até que seja criado um “LinkedIn Legal”.

“O recrutamento, na advocacia, tem estado muito dinâmico e a presença de advogados e sociedades no LinkedIn é muito significativa, o que, provavelmente, revela a centralidade desta plataforma. Agora, não podemos esquecer que, para o bem e para o mal, a referência pessoal continua a desempenhar um papel forte em muitos dos recrutamentos que se fazem. E isso não é exclusivo da advocacia”, explica Paulo Valério, sócio da VFA.

Para o advogado é “inevitável” que a referência pessoal continue a ter um papel preponderante, porque “quem recruta procura confiança e encontra es-

sa confiança no seu quadro de relações pessoais e profissionais”. Ainda acredita que “pode introduzir e reproduzir desigualdades no acesso à profissão”.

Mas quais são as vantagens desta plataforma no recrutamento e seleção dos candidatos?

“Facilidade de localizar, contactar e atrair talento; divulgação de oportunidades numa ‘montra’ mais alargada; aumento eficiência dos processos recrutamento; possibilidade atrair e conectar profissionais em outras geografias; probabilidade de chegar a profissionais a que dificilmente teríamos acesso; excelente veículo de divulgação da organização, principais projetos e eventos”, aponta a diretora de recursos humanos da CCA.

Já para Pedro da Quitéria Faria, sócio da Antas da Cunha ECIJA, a “credibilidade da plataforma”, a sua “amplitude na divulgação” das necessidades e a “menor onerosidade no recrutamento” são as vantagens da plataforma.



**“Um currículo diz pouco sobre a maior parte dos candidatos. Uma plataforma como o LinkedIn, que dá visibilidade às interações sociais e profissionais de cada um, diz um pouco mais e é mais dinâmica.”**

**Paulo Valério**  
Sócio da VFA





**“Diria que aproximadamente um quarto das contratações da nossa sociedade surgem através da publicidade no LinkedIn da necessidade de recrutamento para as diversas áreas de prática.”**

**Pedro da Quitéria Faria**  
Sócio da Antas da Cunha  
ECIJA

“O LinkedIn é uma boa janela e um espaço mais dinâmico de interação, que permite filtrar informação e reduzir maratonas de entrevistas”, refere Paulo Valério.

#### **CCA recruta cerca de 25%, por ano, através LinkedIn**

Na CCA Law Firm a rede social do LinkedIn é utilizada como ferramenta nos processos de recrutamento, “essencialmente pela amplificação das possibilidades de localização e atração de talento”.

“50% da população mundial está conectada à internet, 675 milhões estão no LinkedIn, dos quais 3 milhões em Portugal – não há como não usar”, assegura Teresa Rocha.

A firma de advogados admitiu à *Advocatus* que cerca de 20 a 25% dos processos de recrutamento são resolvidos através da plataforma, sendo o processo gerido pela direção de recursos humanos.

“Depois de definido o enquadramento e os requisitos da função é sempre analisada a possibilidade de recrutamen-

to interno, promovendo e favorecendo o crescimento organizacional. Caso se prossiga para um recrutamento externo é feita uma pesquisa na base de dados interna e, em simultâneo, divulgamos a oportunidade no nosso site e no LinkedIn”, explica a diretora de recursos humanos.

Teresa Rocha garante que também que em certos processos de recrutamento divulgam junto de “universidades” e outros “centros de saber”.

#### **Na VFA são os profissionais que recrutam a firma**

Apesar de na VFA o recrutamento direto através do LinkedIn não ter ainda expressão, Paulo Valério afirma que “a maioria das candidaturas espontâneas que recebemos resulta da nossa exposição naquela plataforma”.

“Na verdade, são mais os profissionais que ‘recrutam’ a VFA através do LinkedIn e de outras redes sociais. Temos, desde sempre, uma presença constante nestas plataformas, que são essenciais para dar a conhecer a sociedade, especialmente, a potenciais candidatos”, explica o sócio.

À *Advocatus*, Paulo Valério garante que a VFA, onde o processo de recrutamento é feito pelos sócios, tem um grande foco no marketing de recrutamento. “É um método que assenta na ideia de que não somos nós que, em primeira linha, escolhemos e retemos os melhores can-

didatos ou profissionais. São eles que se vinculam, ou não, a nós”, assegura.

Face à forte presença da firma nas redes sociais, o advogado conta que os candidatos que lhes chegam já vão “alinhados” com os valores da sociedade. “Isso torna mais fácil os passos subsequentes, como a análise curricular ou as entrevistas”, acrescenta.

#### **25% das contratações na Antas da Cunha ECIJA surgem do LinkedIn**

Na Antas da Cunha ECIJA vários são os métodos de recrutamento. Desde a utilização de empresas especializadas até ao LinkedIn, Pedro da Quitéria Faria assegura que o processo é tratado por uma comissão de recrutamento composto por duas pessoas: Joana Cunha d’Almeida e por ele próprio. “A entrevista final é sempre efetuada pelo sócio da área de prática em causa e um dos membros da comissão de recrutamento”, acrescenta.

Apesar de não ser o único mecanismo, o sócio da firma admite que o LinkedIn é uma rede social “totalmente vocacionada para temas profissionais” e possui uma grande credibilidade, amplitude e dimensão de visualizações.

“Diria que aproximadamente um quarto das contratações da nossa sociedade surgem através da publicidade no LinkedIn da necessidade de recrutamento para as diversas áreas de prática, nomeadamente para perfis menos séniores”, acrescenta. ●

