



LEX
Reter talentos é factor-chave
na advocacia de negócios
LEX 26 e 27



SOCIEDADES DE ADVOGADOS

Reter talentos é factor-chave na advocacia de negócios

Formação, boa integração nas equipas de trabalho, valorização segundo critérios objectivos e remunerações apetecíveis são critérios que contam quando se equaciona a retenção de talentos.

JOÃO MALTEZ
jmaltez@negocios.pt

Porque o segredo do bom funcionamento das organizações são as pessoas, uma boa política de retenção de talentos é uma questão que não passa ao lado das principais sociedades de advogados nacionais e internacionais. Num processo de selecção que começa nos bancos das faculdades, para as firmas de advocacia estes processos são levados muito a sério, os incentivos são uma constante e envolvem a formação continuada, a boa integração nas equipas de trabalho, a valorização segundo critérios objectivos e, se possível, uma boa remuneração.

"Manter permanentemente uma equipa de profissionais de excelência é um dos principais factores de competitividade e de sustentabilidade de qualquer firma de advogados", evidencia Paulo Pinheiro, sócio da VdA, sublinhando que este aspecto é crucial sobretudo em sociedades com o posicionamento estratégico como o da qual onde trabalha.

"A estratégia de recrutamento e de retenção de talentos visa atrair e reter



Bruno Simão

O tema da retenção de talentos estará em debate no encontro nacional da ASAP, organização a que presidente João Afonso Fialho.

Num processo de selecção que começa nos bancos das faculdades, os processos de retenção de talentos são vistos de uma forma muito séria.

os melhores advogados, aos quais é oferecida a oportunidade de trabalhar em projectos desafiantes, lado a lado com sócios e advogados, num clima de coesão e partilha de sucessos, fundamentado na meritocracia", sublinha o mesmo advogado, para adiantar que no caso concreto da firma onde é sócio o recrutamento e a procura de talentos começa directamente nas faculdades, a que depois é assegurada a necessária formação, seja a nível interno, seja através de bolsas de bolsas de estágio nacionais e internacionais.

Promover um "boa relação entre colaboradores"

É igualmente nas escolas superiores que começa a procura por parte da RFF & Associados, afirma Rogério

Fernandes Ferreira. Relativamente à política de "manutenção de talentos", o advogado diz que no seu escritório há alguns aspectos que são fundamentais, "como o da administração dos montantes pagos ou a segurança no trabalho, mas, principalmente, a promoção de relações entre colaboradores".

Neste último âmbito, Carlos Lucena, managing partner da Telles de Abreu, frisa que cabe aos sócios da sua firma e aos associados seniores "por em prática as políticas definidas a tal propósito, sempre com muita proximidade a cada um dos colegas que está em causa, fomentando iniciativas, promovendo formação, colocando desafios ligados a universidades, fazendo promover a participação em colóquios". As questões-chave são, segun-

do diz, "proximidade", "acompanhamento" e "compreensão".

Na Garrigues, firma de expressão ibérica, a orientação para o cliente, a par "do compromisso, motivação, e claro interesse em crescer pessoal e profissionalmente" são aspectos levados muito a sério, explica João Paulo Teixeira de Matos, sócio desta firma.

"Mantemos o compromisso de que as novas gerações de profissionais disponham de todos os meios necessários e das oportunidades adequadas que lhes permitam realizar uma carreira profissional, até chegar, sendo o caso, a adquirir a condição de sócio", afirma este advogado.

Nos bancos da faculdade é também onde começa a acção da Linklaters, uma sociedade multinacional



Produtividade numa firma de advogados mede-se na resposta aos clientes

ASAP organiza 7.º encontro nacional

A Associação das Sociedades de Advogados de Portugal (ASAP), entidade actualmente presidida por João Afonso Fialho, promove esta quinta-feira o seu já tradicional evento anual. Trata-se do 7.º Encontro Nacional das Sociedades de Advogados de Portugal e irá ter lugar no Centro Cultural de Belém, em Lisboa. Esta sétima edição da reunião anual da ASAP contará com as presenças da bastonária da Ordem dos Advogados, Elina Fraga, que presidirá à sessão de abertura, e da Ministra da Justiça, Paula Teixeira da Cruz, que presidirá ao acto de encerramento deste encontro. Ao longo do dia haverá dois temas a dominar o debate entre os participantes. As jornadas de trabalho abrem com a temática da "Produtividade e Qualidade: Pilares estratégicos das Sociedades de Advogados". Em análise estará ainda "O Capital Intelectual: Desenvolvimento e retenção de talentos".

O que levou à escolha dos temas que estarão em debate, esta quinta-feira, no 7.º Encontro Nacional da Associação das Sociedades de Advogados de Portugal (ASAP)? João Afonso Fialho, presidente da instituição, explica ao Negócios que as questões em debate foram seleccionadas para responder a uma das premissas do programa da associação para o próximo triénio: atrair para associadas mais pequenas e médias sociedades e ajudar ao desenvolvimento da sua actividade. "Produtividade" e "retenção de talentos" são os temas centrais do encontro.

"É um serviço que devemos prestar e que, espero, venha a interessar ao universo das nossas associadas", explica João Afonso Fialho. Desde logo, avanço o mesmo advogado, são temas importantes para os responsáveis das pequenas e médias sociedades, por falta de tempo

para falarem sobre eles. Depois, também para que as firmas de advocacia que já têm processos implementados possam aprender com os outros o que tiver de ser melhorado.

Se pensarmos na produtividade, um dos aspectos em análise neste encontro nacional, de que forma pode a mesma ser medida? O raciocínio do presidente da ASAP vai no seguinte sentido: "A produtividade numa sociedade de advogados mede-se por horas facturadas por advogado". Mas não só. Os clientes exigem três aspectos principais: "um bom serviço, por um preço razoável num curto espaço de tempo".

Quinta-feira, a resposta que se pretende obter de um debate que em que vão participar o consultor Moray Maclaren e os advogados Pedro Siza Vieira e Gonçalo Gama Lobo é, afinal, como se torna possível ter uma sociedade estruturada para satisfazer o

cliente com qualidade, num preço razoável e no mais curto espaço de tempo.

Como reter talentos?

A par da produtividade, como reter talentos numa sociedade de advogados é outra das questões que se coloca. Neste último âmbito, João Afonso Fialho lembra que o mundo e as pessoas mudaram.

"Cada vez mais, as preocupações dos advogados que chegam às sociedades são completamente diferentes. Depois da geração que queria trabalho, trabalho e mais trabalho, a geração mais jovem que hoje chega às sociedades de advogados fala muito na necessidade de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional", lembra o presidente da ASAP.

Até por isso, quando os advogados Carlos Lucena e Rogério Fernandes Ferreira e os consultores Filipa Mendes Pinto e



Os clientes exigem-nos três coisas principais: um bom serviço, por um preço razoável, num curto espaço de tempo.

JOÃO AFONSO FIALHO
Presidente da ASAP

Nuno Abreu se debruçarem sobre o tema, terão de procurar explicar de que modo é possível responder às aspirações de quem chega ao mundo da advocacia. Mas não só, porque a retenção de talento também tem de envolver os que já lá estão ou os que estão a afirmar-se profissionalmente. ■ JM



A aposta nos recursos humanos começa na universidade. A política é de diversidade, seja social ou de género, porque diversidade gera riqueza.



PEDRO SIZA VIEIRA
Managing Partner da Linklaters



A carreira depende somente do desempenho do próprio profissional, que é avaliado segundo critérios objetivos.



JOÃO TEIXEIRA DE MATOS
Sócio da Garrigues



Apostamos no crescimento orgânico, privilegiando o desenvolvimento de novos talentos e a sua subida a outros níveis de responsabilidade.



PAULO PINHEIRO
Sócio da VdA



A gestão e a retenção do talento é atingida através da gestão das expectativas de cada profissional e a ascensão baseada no mérito de cada um.



ROGÉRIO F. FERREIRA
Sócio da RFF & Associados

com escritório em Lisboa, quando esta em causa procurar futuros profissionais para a sua equipa de advogados. Aqui, há aspectos distintivos que contam na escolha e no processo de retenção de talentos, explica Pedro Siza Vieira, sócio desta firma.

A aposta na diversidade, seja social, de género ou cultural dos advogados da sociedade, tendo como ponto de partida a ideia de que "a diversidade gera riqueza", é uma das palavras de ordem na firma de Siza Vieira. Os "níveis remuneratórios acima do mercado" e a aposta numa formação padronizada para todo o universo da sociedade são aspectos que, assegura, permitem também levar a que quem trabalha na sua firma de advocacia veja o facto como algo apetecível. ■