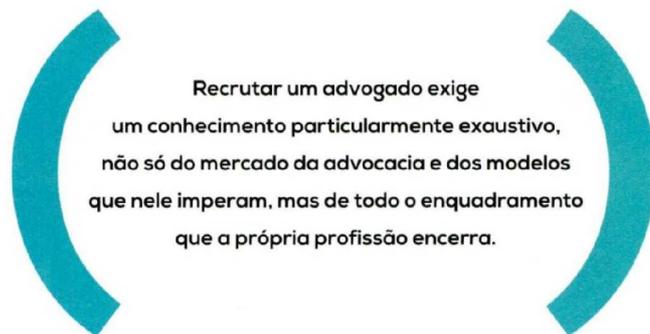




Recrutamento & Seleção



POR:
**FILIPA
MENDES PINTO**
Sócia-fundadora da Find



Recrutar Direito

O recrutamento na área jurídica foi feito, durante muitos anos, pela via, quase exclusiva, do conhecimento, seja diretamente, seja por recomendação. O advogado ou o jurista era, e é, necessariamente uma pessoa de confiança, que vai conhecer e tratar de assuntos de especial sensibilidade e importância. Por esta razão, o reforço do conhecimento pessoal, ou a segurança inerente à recomendação, eram compensadores de alguma menor qualidade técnica ou enquadramento no perfil verdadeiramente desejado e, ainda mais importante, necessitado.

Hoje já não é assim. Sociedades de advogados e empresas reconhecem que a relevância estruturante de um advogado, ou de um jurista, numa organização não se compadece, em regra, com uma escolha menos rigorosa, objetiva ou, no limite, menos profissional.

Recrutar nos dias que correm não pode ser visto, mesmo por quem desempenha esta tarefa, diariamente, como uma missão fácil. Estão em causa necessidades, interesses e expectativas que, pelo seu significado para cada uma das partes envolvidas, não devem permitir que se incorra no risco de enveredar por um automatismo tentador.

A isto acresce o facto de a exigência que é colocada na identificação e avaliação de competências, não se compadecer com processos de recrutamento menos criteriosos e assertivos. Cada elemento que integre uma organização tem que aportar algo de diferenciador, capaz de potenciar e maximizar o sucesso da mesma.

Neste âmbito, existirão sempre setores de atividade e profissões cujas especificidades inerentes tornam ainda mais premente o que acima afirmo. De entre os mesmos, não poderei deixar de destacar os advogados e os juristas.

Recrutar um advogado exige um conhecimento particularmente exaustivo, não só do mercado da advocacia e dos modelos que nele imperam, mas de todo o enquadramento que a própria profissão encerra. Aqui incluem-se os seus valores fundamentais, as suas áreas de conhecimento e de prática específicas, a formação que deverá estar na base das mesmas, a identificação de quem se afirma pelo seu *know-how* peculiar e diferenciado, as expectativas e ambições dos próprios *players*, sejam eles quem recruta, como quem poderá vir a ser recrutado, os honorários praticados e expectáveis, ou ajustados a cada realidade, os potenciais conflitos de interesse e a necessidade de tratamento confidencial adequada a cada situação, entre outros aspetos.

Quando recrutamos um jurista não basta apenas ter em conta os fatores acima mencionados. Também é fundamental acrescentar o conhecimento do negócio, em concreto, e as características específicas da organização onde se vai inserir.

Mas e ainda neste âmbito, será relevante salientar o facto de hoje se exigir bastante mais a um advogado ou jurista. Na verdade, já não é suficiente ser apenas um bom técnico do Direito com boa capacidade de relacionamento interpessoal. Atualmente, quem ambicionar ser um profissional com competências diferenciadas, tem que ser alguém que, além daquelas duas já mencionadas, seja um bom gestor de tempo, de prioridades e de pessoas. Deve ter capacidade para ser um elemento positivo em contexto de trabalho de equipa e em processos negociais, deve inspirar confiança, segurança e não pode deixar de ter uma perspetiva realista e estratégica do negócio. Tem que se manter, ativamente, informado, investir no seu conhecimento e desenvolver uma rede de contactos que potenciem a sua atividade.

Assim se recrutará (em) Direito!