



FÓRUM

Talento e inovação tecnológica de mãos dadas no futuro da advocacia

Se a transição digital constitui simultaneamente um desafio e uma oportunidade para as sociedades de advogados, pelo seu potencial revolucionário, o talento humano continua a ser um factor crítico de sucesso. *Por Filipe Alves*

1. Como encaram o desafio de atrair e reter talento na vossa organização?
2. De que forma as novas soluções tecnológicas vão revolucionar a advocacia?



FERNANDO ANTAS DA CUNHA
Managing Partner
da Antas da Cunha ECIJA

1. Esta é uma das discussões na qual temos vindo a participar com cada vez maior frequência. A mobilidade e o teletrabalho veio levantar ainda maiores desafios à necessidade de retenção e atração de novo talento. Não nos podemos centrar apenas nas tendências atuais. Temos de ser capazes de promover a cultura das nossas organizações como parte integrante do plano de retenção. Este plano assenta em vários pilares, nomeadamente, mobilidade, autoresponsabilização, estruturas muito mais ágeis e horizontais, remuneração, eventos de equipa, propósito e objetivos, entre outros. Para o desenho deste plano é fundamental envolvermos todos os membros da equipa. São estes que podem contribuir de forma mais efetiva para a identificação do que consideram realmente importante.



JOANA ALMEIDA
Diretora de Pessoas
da Morais Leitão

1. Na Morais Leitão, levamos o desafio da atração e retenção de talento muito a sério. A este nível, a nossa atuação desdobra-se em dois vetores principais. Por um lado, proporcionar aos advogados uma experiência de trabalho o mais interessante, diversificada e enriquecedora possível. A par da revisão do plano de carreira em 2021, desenhamos um plano de formação inovador, que combina formação jurídica e não jurídica, formação obrigatória para acesso a nova categoria com formação obrigatória após esse acesso e temas clássicos com temas mais recentes como a inovação e a diversidade. Aproveitando a rede Morais Leitão Legal Circle, vamos continuar a apostar em experiências de trabalho partilhadas entre escritórios internacionais. Por outro lado, procuramos dotar a organização de instrumentos que promovam a conciliação da vida pessoal com a vida profissional. Em 2021 renovámos a certificação como Empresa Familiarmente Responsável, e subimos de classificação. Cientes de que se trata de um percurso, não de um ponto de chegada, começámos 2022 com a implementação de um pacote de políticas a que chamámos de "bem-estar", e que foram muito bem recebidas: uma política de trabalho híbrido aplicável a advogados e colaboradores, fruto dos ensinamentos da pandemia; a revisão da política de parentalidade aplicável aos advogados, com o intuito de intensificar a partilha de responsabilidades parentais; e uma inovadora política de licenças sabáticas para advogados, já em franca utilização.



PAULA FERREIRA BORGES
Diretor geral
da SRS Advogados

1. Atrair e desenvolver (mais do que "reter") Advogados e colaboradores talentosos e alinhados com a nossa Visão e os nossos valores é um dos grandes desafios atuais de qualquer organização. Conscientes das novas formas de trabalho e do equilíbrio com a vida pessoal, implementámos um modelo de *smart collaboration* e promovemos experiências e benefícios para os nossos trabalhadores que valorizem tanto o seu tempo pessoal como a sua saúde física e mental. Concretamente quanto ao desafio da atração do talento, temos desenvolvido uma forte aposta na atração de perfis mais diversificados e especializados, para que possamos enriquecer a nossa força de trabalho, desenvolvendo iniciativas que nos ligam a um público mais vasto, promovendo parcerias com universidade e promovendo eventos ou formações para profissionais que não são da sociedade, ... Adicionalmente, estamos confiantes que a nossa StartupLab, a primeira incubadora de startups numa sociedade de advogados portuguesa nos permite também chegar um outro público mais ficado na tecnologia e inovação.



FRANCISCO ESPREGUEIRA MENDES
Sócio e Administrador
da Telles

1. Antes de mais, somos uma sociedade de pessoas, pelo que atrair e reter talento é e sempre foi uma das propriedades da Telles. Os desafios atualmente são muitos e diferentes, sendo que cada vez mais as pessoas procuram (e bem!) ter um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o que claramente se acentuou nos últimos tempos. Na verdade, as pessoas e as organizações perceberam que é possível trabalhar bem a partir de casa, permitindo-lhes estar mais próximos da família e, ao mesmo tempo, assegurar na perfeição a sua performance profissional. Ciente desta nova realidade – e podendo parecer um *cliché* – a verdade é que Telles procura atrair e reter talento tentando assegurar que as pessoas são felizes, que se sentem realizadas na sua vida profissional em conjugação com a sua vida familiar. Esta é e sempre foi uma prioridade da Telles e dos seus sócios. Na nossa firma, para além da questão remuneratória

que é sempre importante, a Telles tem tentado cada vez mais assegurar um conjunto de *fringe benefits*, no qual se inclui obviamente o teletrabalho sempre que as funções o permitem, assim como tem assegurado um plano de carreiras em que as pessoas sintam que podem progredir, acompanhado de um cada vez mais exigente plano de formação em *soft e hard skills*, (transversal à sociedade) para assegurar o *state of the art* em termos de qualidade técnica daqueles que consigo trabalham e colaboram.



MARIA JOÃO RICOU
Managing partner
da Cuatrecasas Portugal

1. A captação e retenção de talento é um dos vetores estratégicos da Cuatrecasas, que consideramos absolutamente prioritário e ao qual temos dedicado uma atenção permanente e um investimento contínuo. Depois de uma reflexão profunda, desenvolvemos e implementámos um programa inovador de captação, integração e retenção de





CATARINA DE NOVAIS
Jurista e Business Development
Executive da Blue Screen IT Solutions

2. A tecnologia é o fator transformador da profissão jurídica do século XXI, capacitando o perfil clássico da mesma para a Economia 4.0. Conhecimento intensivo, criatividade transversal e serviços inovadores traduzem a elevada capacidade de diferenciação na era da economia do conhecimento. Ciber-segurança, Fintech, proteção de dados, contratos *blockchain* já não são matérias típicas de clientes de nicho – os chamados desafios do futuro. Ancoram, agora, a conexão da advocacia de negócios com um novo perfil de cliente, entidades inovadoras que exigem conhecimento e visão multidisciplinares nos mais variados campos – startups, energia, telecomunicações e tantas outras.

A advocacia só ganha em aliar-se à tecnologia e a advocacia de negócios, em particular, conseguirá estar cada vez mais próxima do Cliente. Ferramentas de colaboração entre advogado e cliente como o escritório-remoto sem limitações, a partilha de tarefas e ficheiros e a definição de workflows para garantia de maior eficiência tornam o advogado num verdadeiro parceiro: disponível de forma fácil, capaz de prestar um serviço com alta performance e de forma segura.

A incorporação de soluções tecnológicas na advocacia de negócios proporciona aos seus advogados a oportunidade de entender como a tecnologia funciona na prática e potenciais riscos, adotar novos conceitos como a robótica ou a inteligência artificial, sempre tão à frente do legislador ou entidades reguladoras.

Não basta aconselhar clientes na negociação de contratos relacionados com tecnologia, é preciso viver a experiência na primeira pessoa e maximizar o uso de tecnologia para compreendê-la porque o futuro é agora.



JOANA RUSSINHO
Diretora de Recursos Humanos
da DLA Piper ABBC

1. Nos dias que correm, num mundo volátil, incerto, complexo e ambíguo, em que as novas gerações pensam mais a curto prazo e não se limitam às fronteiras que conhecem, a competição pelo Talento cresce a um ritmo acelerado. Sabendo a DLA quem são os profissionais que pretende atrair e reter, a missão torna-se pelo menos mais clara: No que respeita à atração procuramos uma combinação única entre conhecimentos

técnico, atitude, valores em linha com os da Sociedade (*"Be bold, be collaborative, be supportive, be exceptional"*), com uma conduta profissional exemplar e aquele "brilho nos olhos" que faz querer dar o *extra-mile*.

Para reter este Talento, aliamos uma conduta ética e de rigor profissional, ao entusiasmo e iniciativa, valorizando o trabalho em Equipa. Vemos as nossas Pessoas com humanismo e cuidamos de forma próxima, genuína e personalizada. Valorizamos cada Pessoa como sendo única e indispensável para a nossa Sociedade.

Desenvolvemos um programa – DLACare4You – que contempla um pacote de benefícios diferenciadores, para os próprios e agregados familiares, que vão desde a compensação ao bem-estar e saúde mental, passando por uma flexibilidade laboral. Proporcionamos também, entre

outros, formação contínua e oportunidades de mobilidade internacional.

Queremos os melhores, porque somos uma Sociedade de advogados internacional, orientados para a evolução e melhoria contínua, ambicionamos maximizar a nossa expertise acompanhando as necessidades dos nossos Clientes, o que só é possível graças às nossas Pessoas: identificamos e avaliamos por isso o Talento, proporcionando reconhecimento, acompanhamento e desenvolvimento, sob orientação de uma Liderança alinhada com o princípio de que o verdadeiro fator de diferenciação é quem conosco caminha.

talento, que assenta no que consideramos serem os pilares fundamentais de criação de valor na nossa sociedade, enquanto local de trabalho. Em linhas gerais, privilegiamos a formação, a carreira, a inovação e o ambiente de trabalho, tendo sempre o bem-estar de todos os nossos profissionais como uma prioridade. Destacaria, em concreto, as medidas que fomentam a proximidade, a flexibilidade e os modelos de trabalho colaborativos, a possibilidade de terem uma experiência profissional em contexto internacional e as políticas de conciliação do trabalho com a vida familiar. Em particular, aproveitando as novas dinâmicas criadas pela crise pandémica, implementámos um novo modelo de trabalho designado "Smart Work, que assenta na complementaridade entre o trabalho presencial e o teletrabalho, permitindo uma maior flexibilidade e um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Paralelamente temos um plano de carreira que assenta no mérito, na igualdade de oportunidades e na equidade de género e um processo de avaliação - "Feedback Contínuo" – com uma metodologia e critérios absolutamente transparentes, que asseguram uma total isenção e que, mais do que uma mera avaliação, funciona como uma ferramenta de orientação e apoio aos nossos associados ao longo de toda a carreira.



Este suplemento faz parte integrante do Jornal Económico N.º 2147 não pode ser vendido separadamente

27 maio 2022 **Especial** | 1
**O Jornal
Económico**

E S P E C I A L



Sociedades de Advogados: Inovação & Talento

DE MÃÕES DADAS NO FUTURO DO SECTOR

Se a transição digital constitui simultaneamente um desafio e uma oportunidade para as sociedades de advogados, pelo seu potencial revolucionário, o talento humano continua a ser um factor crítico de sucesso

ANÁLISE

Transição digital reforça importância do talento na advocacia ■ P2

JE TALKS

Sociedades ultrapassam os tribunais na via tecnológica ■ P4

ENTREVISTA

Fabrizio Esposito
Professor auxiliar de Direito Privado na Nova School of Law

“A cognição humana vai permanecer no centro da prática jurídica” ■ P6



FÓRUM

Como encaram o desafio de atrair e reter talento na vossa organização ■ P10