

FIND.



CADA CLIENTE É ÚNICO. CADA CANDIDATO É ESPECIAL.



A FIND está no mercado do recrutamento e da consultoria há quase 20 anos, mantendo o seu foco exclusivo no mundo jurídico. Diferencia-se da concorrência pela relação muito próxima que estabelece com cada cliente e com cada candidato e pelo conhecimento profundo que tem do mercado.

A FIND é uma empresa especialista em recursos humanos, desenvolvimento de negócio e gestão de talentos para o mercado da advocacia. “O mundo do Direito é o vosso único foco”. Que balanço fazem destes quase 20 anos de actividade?

O balanço que fazemos é deveras positivo. A estratégia que fomos delineando em cada ciclo tem vindo a cumprir-se conforme as nossas expectativas ainda que, como é normal, a linha percorrida nem sempre tenha sido recta. No entanto, as dúvidas e incertezas que sempre surgem ao longo do caminho, tornaram mais robustas as decisões que fomos tomando, as quais acabaram por reforçar os objectivos traçados.

O que diferencia a FIND face à concorrência?

Respondemos-lhe com o que ouvimos dos nossos clientes e dos nossos candidatos: a relação que estabelecemos com cada um, o cuidado e o bom senso que colocamos na gestão dos seus interesses e o conhecimento que temos do mercado em que nos movimentamos.

Connosco, cada cliente sente que não é mais um e cada candidato sente que a sua situação nos importa verdadeiramente.

A que temas devem as Sociedades estarem mais atentas na gestão de recursos humanos?

As Sociedades de Advogados sempre se mostraram algo renitentes em integrar e verdadeiramente empoderar a gestão de recursos humanos, enquanto área profissional de suporte à gestão global da Sociedade. É mesmo muito difícil fazer com que os Advogados aceitem ter alguém (e principalmente se for alguém não licenciado em Direito) a dizer-lhes o que devem ou podem ou não fazer. Hoje, se olharmos para o leque de Sociedades que actuam no nosso mercado vemos que, de



facto, todas têm alguém (ou mesmo equipas) de recursos humanos. Mas é muito diferente ter quem assuma os (ou alguns dos) processos de recrutamento ou quem trate dos temas mais administrativos da vida dos Advogados ou ter alguém que verdadeiramente desenhe e intervenha nas diferentes políticas que se mostram cada vez mais relevantes, considerando a complexidade crescente da vivência societária.

Neste sentido e porque sabemos que continuam a confluir no mesmo ambiente de trabalho gerações muito diferentes, há um espaço evidente de intervenção, para as pessoas dos recursos humanos, enquanto contribuintes ativos no mitigar das distâncias, tão reais, que existem na forma como se percebe e vive a profissão. Aceitar um olhar mais holístico e distanciado poderá ser muito facilitador de uma convivência mais sã e menos turbulenta, na qual as partes envolvidas concedem de forma mais natural nos “fundamentalismos” próprios da solidez da experiência, por um lado, e da energia da juventude, por outro.

Para além disso, o reforço da aposta na formação, em particular em tudo quanto diga respeito à disciplina e método de trabalho com vista a uma maior eficiência na capacidade de produção pode vir a mostrar-se determinante no consolidar do sucesso e da capacidade de fazer frente às alterações recentes, quer em termos de abertura do regime jurídico das sociedades profissionais, quer em termos dos desenvolvimentos tecnológicos que vêm revolucionar o habitual modus operandi, quer, ainda, na geração do desejado equilíbrio vida profissional/vida pessoal.

Quais são os maiores desafios das Sociedades em termos de atracção e retenção de talento, atendendo ao actual contexto e à competitividade do mercado?

Os desafios estão na necessidade cada vez maior dos Advogados, em particular os mais novos, de conseguirem identificar-se com a Sociedade que integram, em especial no que ao seu propósito e cultura diz respeito. Esta questão não é específica dos Advogados é, em nossa opinião, uma característica geracional e, por isso, transversal a todas as profissões. Paralelamente, a forma como se estrutura a carreira deve contemplar planos de desenvolvimento pessoal que possam ir contribuindo para o reforçar daquela identificação. Simultaneamente, todavia, mostra-se necessário haver uma cada vez maior consciência da rotatividade dos Advogados (igualmente uma questão geracional à qual os Advogados não conseguiram ficar imunes) e gerir essa questão com a naturalidade possível, apesar do impacto nem sempre positivo que tal rotatividade assume. A este respeito, diríamos que uma postura mais aberta e mais positiva na aceitação da mudança ajuda a atenuar o lado negativo da saída pois tenderá a permitir um melhor planeamento e preparação.

Assim e em conclusão, diríamos que o reforço da atratividade e da retenção passará por ser assumido um posicionamento no mercado bem definido, uma cultura bem assimilada por todos - que seja clara relativa aos valores, à missão e ao propósito da Sociedade - e uma carreira transparente e objectiva, da qual faz parte um sistema de avaliação justo e equitativo, que não deve promover o facilitismo nem, pelo con-

trário, o excesso de condicionalismos quando há verdadeira excelência.

Como é que a FIND gere, em termos de prioridade: candidato ou cliente?

A nossa história e o feedback que recebemos de uns e de outros levam-nos a concluir que deveremos ter vindo a fazer essa gestão de uma forma equilibrada. Ao longo das centenas de processos que já realizámos, tem-nos sido transmitido o apoio sentido e, acima de tudo, o registo muito positivo quanto à nossa frontalidade e transparência na abordagem das questões, a qual sempre nos esforçamos por nortear com um acrescido sentido de bom senso.

Como é que as mudanças tecnológicas estão a impactar o recrutamento e a gestão de talentos na advocacia?

As mudanças tecnológicas estão a impactar todos os sectores de actividade e a área do recrutamento não poderia ficar alheia. No entanto, julgo que ainda se vai conseguindo fazer alguma diferenciação entre aquele que se pode designar por recrutamento em massa e aquele recrutamento um pouco mais diferenciado onde o factor da análise humana, ainda que sempre pontuado pelo apoio tecnológico, continua a fazer a diferença.

O mesmo se diga relativamente à gestão de carreira propriamente dita, quer numa perspectiva interna - a da organização - quer numa perspectiva externa - a da consultoria.

No entanto, quer uma, quer outra vão ter que saber acompanhar a evolução e investir na sua capacidade de adequação à mudança que se tem mostrado muito mais rápida do que se imaginava. ●