

Evento jurídico usa modelo de recrutamento de startups dos EUA

03/11/2015

Após ser chamado pelos organizadores do evento, o catarinense **Marcos Eduardo Maestri**, 26, entra na sala e se posiciona entre as duas pontas da longa mesa em “u” que abriga cerca de 30 representantes de escritórios de advocacia e empresas. Habilidoso na oratória, ele elenca suas conquistas ao público: já venceu campeonatos de debates, fundou ONGs, foi o primeiro colocado no vestibular e apertou a mão do presidente dos EUA, Barack Obama. Contudo, os recrutadores não se comovem com esses feitos e permanecem em silêncio. No entanto, o jovem advogado não se abala e segue sua apresentação contando que faz mestrado na Espanha e que já teve artigos publicados por diversos jornais. Para finalizar sua exposição de dois minutos, Maestri afirma que “sonha grande” e que “não quer uma vaga, e sim um papel em branco onde possa escrever grandes histórias”. Mesmo com as belas palavras, o público não esboça reação.

Como Maestri, cerca de 75 estudantes no final do curso de Direito ou advogados recém-formados tentaram “vender seu peixe” a escritórios e empresas no *pitch* do Ene Jurídico, evento sobre carreiras promovido pela **Fundação Estudar** e pelo **Na Prática** no dia 26 de outubro, em São Paulo. O formato é popular no Vale do Silício, nos EUA, onde investidores convocam fundadores de *startups* para que eles lhes apresentem brevemente seus projetos. A partir daí, os financiadores escolhem as ideias mais promissoras e convocam os empreendedores que as geraram para reuniões em que eles poderão convencê-los a alocar dinheiro em suas empresas.

No Ene Jurídico, o que estava em jogo eram vagas de estágio e de advogado júnior. Antes de ganhar a oportunidade de se apresentar no evento, os pretendentes a esses postos foram submetidos a um processo seletivo, no qual fizeram testes de inglês e lógica, narraram conquistas pessoais, acadêmicas ou profissionais e responderam a um questionário com mais de 100 perguntas. A partir dessas informações, os membros da instituição traçaram os perfis dos candidatos em três áreas: estilos de trabalho, valores e personalidade.

Dentro desse campo, os escritórios e empresas informaram quais características priorizavam em um profissional. Cruzando os dados dos candidatos com os requisitos dos recrutadores, a Fundação Estudar e o Na Prática apontavam como cada um se encaixa na instituição: se muito, mais ou menos, ou pouco. Por exemplo, a estudante de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora **Eduarda Gambogi**, 24, tem um *fit* alto com a banca **Dias de Souza Advogados Associados** — suas pontuações em quase todas as categorias de trabalho (“orientação para resultados”, “trabalho em equipe”, agilidade” e “atenção a detalhes”, entre outros) coincidem com os níveis desejados pela firma.

De acordo com o diretor executivo da Fundação Estudar, **Tiago Mitraud**, o Ene Jurídico facilita o recrutamento de jovens profissionais do Direito e possibilita que escritórios e empresas encontrem pessoas que se encaixam em suas culturas. Entre as 23 entidades que participaram dessa primeira edição do evento estavam grandes bancas como **Mattos Filho**, **Veiga Filho**,

Marrey Jr. e Quiroga Advogados, TozziniFreire Advogados, Bichara Advogados e Pinheiro Guimarães Advogados, além de companhias como **Ambev** e **BR Malls**.

Experiência positiva

Quem participou do evento — seja oferecendo uma vaga, seja se oferecendo para vagas — aprovou o *pitch*. A coordenadora de Consultoria Interna do Mattos Filho, **Fernanda Ottolia**, disse à revista **Consultor Jurídico** que o formato não substitui o processo seletivo tradicional, mas funciona como um atalho, possibilitando que a banca possa chamar para provas e entrevistas aqueles que têm perfil mais semelhante com sua cultura interna.

Camila Araújo de Sousa, analista de Recursos Humanos do TozziniFreire, tem visão semelhante. Segundo ela, a maneira como o candidato se porta em sua apresentação e as informações que ele escolhe oferecer aos recrutadores são mais importantes do que seu currículo acadêmico e profissional, pois permitem imaginar como ele se portaria no ambiente do escritório.

O gerente jurídico da Ambev, **Guilherme Malik Parente**, considerou a iniciativa eficiente e prática. Ele contou que esse modelo permite que a fabricante de bebidas selecione pessoas que compartilham seus princípios, quais sejam, meritocracia, trabalho voltado para obtenção de resultados e vontade de “fazer coisas grandes”.

Do outro lado, a advogada **Paula Mota Carneiro**, que se submeteu ao *pitch*, afirmou à **ConJur** que esse sistema oferece amplas oportunidades aos participantes, que com uma apresentação podem receber convites de diversas instituições. Como deseja “fazer a diferença”, e não ter um trabalho meramente burocrático, Paula disse que não preparou um roteiro para sua exposição, na qual tentou contar uma história, em vez de simplesmente ficar enumerando fatos de sua vida.

Essa oportunidade de compartilhar narrativas foi o que Marcos Eduardo Maestri mais gostou do evento. O seu sonho é que algum escritório com perfil acadêmico lhe ofereça a folha em branco que tanto deseja. Esse foco bate com seu objetivo de se aprofundar nos estudos e virar professor e, a seu ver, lhe daria condições de escrever as grandes histórias com que sonha.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2015-nov-03/evento-juridico-usa-modelo-recrutamento-startups-eua/>