



## Liderança e Advogados

08 Março 2012

Hoje, online, disponibilizamos um artigo de opinião elaborado pela diretora de Recursos Humanos da SRS Advogados e coordenadora da LexDebate, Catarina Coutinho, para o Advocatus. No artigo é analisada a importância das competências de gestão e liderança na advocacia.

No modelo actual das sociedades de advogados, ao topo da pirâmide é cada vez mais frequente exigir-se não só uma boa competência técnica, mas também competências de gestão e de liderança. A maioria dos advogados nunca recebeu formação em liderança. As faculdades apostam na formação técnica, mas descuram muitas vezes o desenvolvimento das chamadas "soft skills". Muitos olham com cepticismo para a formação em liderança, uma vez que é comum acreditar-se que esta competência não pode ser ensinada nem aprendida. Mas será assim?

Esta ausência de formação não é, na maioria dos casos, vista sequer como uma lacuna, o que já é, por si só, um problema. A verdadeira liderança requer mais do que uma boa competência analítica e, por vezes, um grande advogado pode não ter desenvolvido a correspondente capacidade para gerir e motivar equipas.

Comummente confunde-se ser líder e ser chefe. Ora, nada poderia ser mais equívoco. O líder é o que estimula, motiva, apoia, que, pela sua atitude e exemplo, envolve e compromete os seus colaboradores, que tem a capacidade de conduzi-los e uni-los em torno de um projecto comum. O chefe manda, centraliza as decisões, fiscaliza, mas não partilha, não envolve e não apoia. Um líder tem seguidores; um chefe tem subordinados. O (bom) líder contribui para o crescimento e motivação da organização e, logo, para a retenção de talento. O (mau) chefe prejudica a organização e afasta o talento.

Todos conseguimos identificar um (bom) líder e, intuitivamente, apontar as características que o distinguem. Será possível replicar essas mesmas características através de técnicas que permitam desenvolvê-las e exponenciá-las? O desenvolvimento de técnicas de liderança, já testadas, demonstra que muito pode ser aprendido.

Algumas características recorrentemente apontadas em estudos sobre liderança são os valores, competências pessoais e interpessoais, visão e competência técnica. Ora, muitas

delas (se não mesmo todas), podem ser aprendidas e desenvolvidas em sede de formação específica.

A capacidade das sociedades reterem talento, em particular em conjunturas menos favoráveis, depende também da capacidade do seu topo inspirar e comprometer os demais colaboradores. Todos reconhecemos a importância de nos sentirmos inspirados, focados, comprometidos em torno de um líder e do seu projecto, e de como isso nos faz querer fazer mais e melhor. Adquirir competências de liderança contribui para uma melhor gestão de pessoas. Face às novas exigências da profissão de advogado, é fundamental proporcionarmos aos nossos colaboradores a possibilidade de adquirirem conhecimentos e aptidões que lhes permitam crescer como profissionais, não só tecnicamente, mas também através da melhoria das suas capacidades pessoais, interpessoais e inspiracionais. Só assim poderemos contribuir para o desenvolvimento e retenção de talento e para (espera-se) o aparecimento de novos líderes.

Artigo de opinião da autoria de Catarina Coutinho, diretora de Recursos Humanos da SRS Advogados e coordenadora da LexDebate.

<http://www.advocatus.pt/destaques/5186-lideranca-e-advogados.html>