

Drumul catre parteneriat în avocatura de business | Din vorba în vorba cu Ioana Cazacu, cooptata recent în rândul partenerilor într-o promovare care confirma logica meritocratica a PNSA, despre creșterea din interiorul unei firme de top, exigența și responsabilitate, dar și despre valorile care nu se negociaza și modul în care disciplina profesionala devine diferențiator într-o piața competitivă



La cea mai recenta runda de promovari de la Popovici Nițu Stoica & Asociații (PNSA), Ioana Cazacu a facut pasul catre parteneriat, dupa un parcurs construit cu rabdare, rigoare și loialitate față de echipa. Este o promovare care vorbește despre performanța constantă și despre un profesionist care a crescut organic în interiorul firmei, asumând treptat responsabilități tot mai complexe. ^{Biz}Lawyer a urmarit de-a lungul timpului evoluțiile avocaților din firmele de avocatura din prima linie și, în același spirit, aduce acum în prim-plan profilul Ioanei Cazacu.

Interviul acordat platformei noastre contureaza un avocat cu valori profunde, pentru care meseria ramâne, înainte de toate, un angajament de substanță. Din raspunsurile sale se vede un mod de a lucra în care cunoașterea, disciplina și grija pentru oameni sunt la fel de importante ca soluția juridica în sine. **Ioana Cazacu** vorbește direct despre importanța învățării continue, despre cultura feedbackului și despre felul în care se construiește încrederea, pas cu pas, în avocatura de business.

În spatele titlului de partener se afla un profesionist competent și integru, antrenat de proiecte mari, dar atent la detaliile care fac diferența într-un mandat sensibil. Este, totodata, portretul unui avocat care înțelege ca performanța nu se face în izolare, ci într-o echipa aliniata la aceleași standarde și valori. Promovarea ei confirma și capacitatea PNSA de a recunoaște meritul și de a susține, în mod consecvent, avocații care ajung la nivelul cerut de aceasta etapa. Iar demersul nostru editorial este, în esență, povestea unei cariere în care dedicarea și consistența au devenit, natural, criterii de selecție pentru parteneriat.

De la avocat stagiar la partener în interiorul aceleiași echipe

Parcursul [Ioanei Cazacu](#) are o particularitate care spune mult despre felul în care se construiesc carierele solide în avocatura: este o poveste de creștere în același loc, cu etape așezate și cu o logica interna a progresului. „Cariera mea a fost construita integral în cadrul echipei Popovici Nițu Stoica & Asociații”, a spus avocata intervievata de ^{Biz}Lawyer, explicând ca intrarea în firma a avut loc imediat dupa examenul de licență, într-un proces de selecție cu mai multe interviuri. Faptul ca a început ca avocat stagiar, într-un mediu competitiv, a contat nu doar ca debut, ci ca formare într-o cultura profesionala în care standardele nu sunt negociabile.

Evoluția a urmat pași clasici, dar rareori atât de coerent legați între ei: dupa definitivarea în profesie, promovarea la avocat senior, apoi la avocat coordonator, iar din ianuarie anul acesta, rolul de avocat asociat. În spatele acestei continuități se vede o combinație care, în avocatura, face diferența dintre o evoluție doar formala și o creștere

profesionala solida, confirmata în practica: munca susținută, specializare, și un tip de încredere câștigată în timp.

Citește și

[→ Cum se formează un Partener într-o firmă de avocatură de top | De vorba cu Bianca Chiurtu, avocatul care a parcurs drumul de la stagiar la partener în cadrul PNSA, despre maturizarea profesională într-una dintre cele mai puternice case locale de avocați, despre echipa, mentorat și performanță într-o profesie în care presiunea este constantă, iar diferența o fac valorile clare și consistența profesională](#)

Pentru **Ioana Cazacu**, motorul nu a fost doar ambiția, ci și un cadru care a validat constant efortul. „La baza acestei evoluții profesionale, pe lângă pasiunea și dedicarea mea pentru profesie au stat încurajarea și sprijinul permanent pe care le-am avut din partea coordonatorilor mei”, a subliniat avocata. Într-o piață în care invocarea „talentului” își pierde rapid substanța, rămân relevante lucrurile concrete: încurajarea care se vede în oportunități, în responsabilități crescute, în acces la proiecte și în investiția reală în dezvoltarea profesională.

Când vorbește despre sprijinul primit, **Ioana Cazacu** îl leagă de instrumente și contexte care pot schimba ritmul unei cariere. „Am simțit mereu că munca mea este apreciată și am fost susținută să mă dezvolt”, a spus ea, punctând că a avut acces la forme de pregătire profesională continuă atât în România, cât și în străinătate. În avocatură de top, învățarea nu este un capitol închis după examenul de definitivare, ci un reflex: cu cât crește complexitatea mandatelor, cu atât crește nevoia de a rămâne conectat la tendințe, la standarde internaționale, la un mod de gândire comparativ. Un moment semnificativ în acest sens a fost decizia de a face un program de masterat în drept, în paralel cu practica. „Am putut participa, spre exemplu, la diverse forme de pregătire profesională continuă în România sau în străinătate, inclusiv la un program de LLM în format de studii la distanță la University of London”, a precizat partenera PNSA, explicând că a considerat aceasta formula potrivită și pentru etapa profesională ulterioară.

Opțiunea pentru această direcție s-a conturat încă din anii de facultate, când a început să își calibreze realist pașii spre avocatură de business și către mediul în care putea crește accelerat. „În anul III de facultate m-am hotărât să mă orientez către profesia de avocat”, a relatat **Ioana Cazacu**, indicând un moment de decizie care, pentru mulți, vine la pachet cu nesiguranțe. Ea pune în ecuație și geografia socială a începutului: venind din Giurgiu, a înțeles rapid că, dacă vrea performanță la cel mai înalt nivel, Bucureștiul nu era doar o opțiune, ci o condiție practică. „Venind dintr-un oraș mic, aveam convingerea că sunt puține șanse să reușesc asta pe deplin și să fac performanță la cel mai înalt nivel altfel decât rămânând în București”, a povestit ea.

A urmat alegerea unui mediu care accelerează învățarea. „Următorul pas firesc a fost să optez pentru o societate de avocați, pentru că îmi doream să învăț de la avocați experimentați”, a punctat avocata. Pentru ea, această alegere a însemnat expunere timpurie la standarde ridicate și la un mod de lucru în care feedbackul, ritmul și responsabilitatea sunt mai intense decât într-un cadru individual.

Intrarea în firmă a venit într-un moment în care a identificat o oportunitate clară și a știut să o transforme într-un început de drum. „Interviurile la (pe atunci) Popovici și Asociații au fost oportunitatea pe care o așteptam”, a menționat **Ioana Cazacu**. Un alt element definitoriu a fost specializarea timpurie în dreptul muncii, un domeniu care, în ultimii ani, a devenit un barometru fin al tensiunilor din economie și din organizații. „De la bun început, am avut norocul să fac parte din echipa de dreptul muncii”, a spus partenera PNSA, iar aceasta potrivire s-a transformat într-o direcție stabilă de carieră. Practica relațiilor de muncă nu înseamnă doar norme și proceduri, ci

intersecția dintre oameni, putere, vulnerabilitate și decizii care, uneori, se iau sub presiune.

Citește și

→ [Lady Lawyer | De vorba cu Mihaela Ion, Partener PNSA: "În fiecare moment important al vieții mele profesionale am simțit cum fiecare om din jurul meu a contribuit la pașii ce au urmat. Povestea continuă de aproape 20 de ani alături de echipa PNSA, pe care o simt deja ca parte din familie; spun asta pentru că au fost prezenți în orice etapă a vieții și devenirii mele ca om"](#)

De aceea, felul în care își descrie conexiunea cu domeniul spune multe despre motivația din spatele specializării. „Este un domeniu cu care am rezonat și care mi-a permis, pe parcursul anilor, să înțeleg foarte multe despre societate și despre cum funcționează, ca indivizi, în situații-limită”, a subliniat **Ioana Cazacu**. În mod inevitabil, aceasta perspectivă se reflectă și în modul de lucru: un avocat de dreptul muncii ajunge să citească nu doar textul legal, ci și dinamica umană din spatele conflictului.

Promovarea la nivel de partener vine, în acest cadru, ca o continuare firească, dar și ca o schimbare de unghi. „Promovarea în rolul de avocat asociat a venit, pentru mine, cu un plus de energie și determinare de a continua acest drum al performanței profesionale”, a declarat interlocutoarea **BizLawyer**. Dincolo de simbol, rolul aduce o altă perspectivă asupra firmei, asupra poziționării și asupra așteptărilor. „Poziția de avocat asociat îmi oferă acum o vizibilitate crescută asupra rolului și misiunii PNSA și asupra obiectivelor noastre”, a spus **Ioana Cazacu**, sugerând trecerea de la executarea impecabilă a proiectelor la un nivel în care contează și direcția: cum crește practica, cum se așază relația cu piața, cum se clădește continuitatea, adică acea capacitate de a păstra același nivel de calitate și de încredere, proiect după proiect, indiferent de presiune sau schimbări.

De altfel, obiectivul său rămâne ancorat în practică. „Îmi propun să contribuiesc, în continuare, la dezvoltarea practicii de dreptul muncii rămânând în contact cu nevoile clienților”, a precizat avocata, indicând că miza este să rămână „atentă la schimbările din economie și în permanență conectată la schimbările legislative din zona relațiilor de muncă și din domeniile adiacente.

Pe plan concret, rolul de partener mută accentul către piață și către responsabilitatea de echipă. „Rolul de avocat asociat vine cu ceva mai mult focus pe partea de dezvoltare și management al relației cu clienții, deschidere spre exterior (piața, clienți) și cu mai multă responsabilitate directă pentru activitățile echipei”, a confirmat **Ioana Cazacu**. Este acel prag în care un avocat nu mai este doar „foarte bun” în dosare, ci devine și un punct de referință pentru clienți, un reper intern pentru colegi și un contributor la strategia practicii.

În ceea ce privește perioada următoare, ea își formulează obiectivele ca pe un plan de lucru, nu ca pe o declarație de intenție. „O parte importantă a strategiei pentru perioada următoare se bazează pe menținerea și dezvoltarea contactului nemijlocit cu clienții și potențialii clienți, în paralel cu identificarea, anticiparea pe cât posibil a trendurilor în materie de reglementare în așa fel încât să rămânem un partener pentru clienți în conturarea strategiilor juridice și de resurse umane și limitarea riscurilor operaționale în zona relațiilor de muncă”, a spus **Ioana Cazacu**. În dreptul muncii, a fi cu un pas înaintă înseamnă să identifici trendurile de reglementare înainte să devină o problemă și să traduci aceste semnale în decizii aplicabile pentru organizații. În final, miza este una foarte pragmatică: protecția businessului în zona relațiilor de muncă, acolo unde riscurile operaționale nu sunt teoretice, ci au costuri directe.

Încredere, rigoare și colaborare, cultura care te ajută să crești

În interiorul PNSA, evoluția profesională nu este împinsă înainte de episoade spectaculoase, ci se clădește prin rigoare și disciplină zilnică: standarde respectate constant, atenție la detalii și aceeași capacitate de a duce la bun sfârșit, proiect după proiect, la nivelul cerut. Vorbind despre elemente ale culturii PNSA care au ajutat-o să se dezvolte cel mai mult, **Ioana Cazacu** nu are nicio zădărnici: „Aici aș spune, fără rezerve, încrederea pe care mi-au acordat-o coordonatorii mei și, probabil în egală măsură, excelența în furnizarea serviciului avocațial stabilită ca etalon invariabil în activitatea noastră - *that knowledge is the cornerstone of our way we can approach* care figurează la loc de cinste în setul nostru de valori”. Într-o firmă mare, încrederea se construiește pas cu pas, într-un cadru în care avocații pot confirma, constant, prin munca și rezultate, că merita responsabilități tot mai mari.

În același timp, modul în care este acordat „creditul” are o logică de protecție, pentru client, pentru firmă, dar și pentru avocatul care crește. „Am simțit mereu că mă bucur de creditul coordonatorilor mei, înțeleg că forma de încredere, însă o încredere proporțională cu gradul meu de experiență și maturitate profesională, ceea ce cred că este o formă excelentă de protecție atât a clienților, a firmei, cât și a ta, ca avocat în formare, pentru că în această meserie marja pentru ‘experimente’ mi se pare că și inexistentă”, a subliniat **Ioana Cazacu**.

În formarea ei, rolul mentorilor și al colegilor seniori nu a fost unul teoretic, ci foarte concret, legat de deprinderile concrete ale profesiei, acele lucruri pe care le stăpânești cu adevărat abia după ce le faci, repetat, în proiecte reale. „Începându-mi cariera în PNSA ca proaspăt absolvent de facultate am învățat, absorbind permanent, de la colegii cu mai multă experiență, de la cum scrii un contract, la cum înregistrezi un SRL, cum pregătești o negociere, la ce te poți aștepta când clientul este angrenat într-o situație conflictuală, la cum să te bucuri împărțind o victorie sau cum să tragi concluzii și să depășești dezamăgirea unui deznodământ defavorabil clientului”, a detaliat **Ioana Cazacu**.

Această învățare nu rămâne închisă într-o singură practică sau într-o singură echipă, ci e susținută printr-un tip de colaborare pe verticală și pe orizontală. „PNSA încurajează o cultură a colaborării, a învățării permanente atât în interiorul echipelor, cât și interdisciplinar, pe toate palierele organizației”, a punctat **Ioana Cazacu**. Pentru un avocat de Dreptul muncii, această deschidere interdisciplinară este esențială: relațiile de muncă se întâlnesc frecvent cu zona de compliance, cu litigii, cu fiscal, cu reorganizări, cu proiecte de M&A sau cu restructurări, iar un sfat bun cere, de multe ori, o vedere mai largă decât strictul text legal.

Citește și

[→ Women Lawyers | Ramona Pentilescu \(Counsel PNSA\) și-a început cariera profesională în administrația publică, intrând în profesia de avocat abia în a treia decada de viață. Reputația excelentă, portofoliul de proiecte și clienți de top, dar și mediul intern care susține colaborarea și dezvoltarea profesională au determinat-o să aleagă PNSA și să rămână aici. „Prețuiesc echipa nu numai pentru profesionalismul desăvârșit și excelența avocaturii practicate aici, dar și pentru caracterul uman și veritabil colegial al colaborării”](#)

În planul colaborării de zi cu zi, interlocutoarea ^{Biz}Lawyer descrie un mecanism intern care, în multe firme, e invocat, dar mai rar funcționează natural: accesul real la seniori și cultura feedbackului. „Am beneficiat de sprijin permanent din partea avocaților seniori și din partea coordonatorilor mei, adaptat fiecărei etape din dezvoltarea

mea profesională”, a afirmat **Ioana Cazacu**. „În PNSA exista, aş putea spune, o politică a uşilor deschise, în sensul ca orice avocat (junior sau senior) poate oricând discuta probleme de interes cu avocaţii coordonatori sau cu avocaţii asociaţi”, a adăugat ea. Într-un mediu cu ritm intens, aceasta disponibilitate schimba nu doar viteza cu care înveţi, ci şi calitatea deciziilor.

La fel de important, feedbackul a devenit un instrument permanent de reglaj. „Feed-back-ul este o parte integrantă a culturii noastre interne, ne bazăm pe el în permanenţă pentru a întări comportamentele pozitive şi a corecta sau îmbunătăţi comportamentele negative”, a semnalat **Ioana Cazacu**. Practic, asta creează o disciplină a progresului: nu îţi dai seama singur unde greşeşti şi unde excelezi, ci primeşti repere clare, repetate, care te ajută să îţi calibrezi stilul şi deciziile. În avocatură, aceasta claritate este un avantaj competitiv, pentru că te ajută să creşti repede, fără să repeţi greşeli care pot costa.

Când discuţia ajunge la ideea de „riscuri profesionale” şi învăţare din greşeli, partenera PNSA abordează subiectul lucid, fără să împacheteze realitatea în clişee motivaţionale. „Având în vedere specificul profesiei, abordez cu prudenţă ideea de asumare de riscuri”, a spus **Ioana Cazacu**. „Aş spune că mai degrabă încerc să le evit sau să le limitez prin ceea ce fac în fiecare zi”, a completat ea. Este un mod matur de a vorbi despre formare: înveţi din greşeli, dar ideal este ca greşelile să nu afecteze clientul, iar în perioada de început asta depinde de un mecanism de coordonare atent. În acest sens, avocata aminteşte că, în prima parte a carierei, nivelul de risc era „dozat” implicit prin supravegherea celor cu experienţă. „Pentru prima parte a carierei, când activitatea mea era coordonată îndeaproape de avocaţii cu experienţă, doza de risc pe care o presupuneau activităţile mele era calibrată implicit, cu atenţie, pentru a evita consecinţe negative pentru clienţi şi pentru firmă”, a subliniat interlocutoarea **BizLawyer**.

Din rolul de partener, această cultură de protecţie şi rigoare în care învăţarea se face în condiţii controlate, cu spaţiu pentru creştere şi atenţie la rezultat, se transformă în responsabilitate faţă de cei care vin din urmă. **Ioana Cazacu** îşi descrie contribuţia în formarea generaţiei următoare de avocaţi ca pe un gest de continuitate, „o predare de ştafeta, cu bucuria de a da mai departe răbdarea, exigenţa, dialogul permanent şi încurajarea perspectivei proprii, individuale asupra fiecărei probleme de drept pe care o avem de rezolvat, cu care m-am format şi eu”.

În acelaşi registru, avocata vorbeşte cu încredere despre tinerii care vin din urmă. „Am foarte mare încredere în generaţiile noi de avocaţi, îmi plac energia şi curiozitatea lor, mă simt cu adevărat norocoasă să pot contribui la creşterea lor profesională”, a spus partenera PNSA. Într-o profesie în care presiunea e constantă, să pastrezi entuziasmul tinerilor şi să îi disciplinezi în direcţia corectă e o formă de leadership.

Când compară PNSA cu alte firme, **Ioana Cazacu** începe din interior, de la coeziune şi valori, nu de la poziţionari de marketing. „Privind din interior, văd o echipă unită, aliniată aceloraşi valori, punând pe primul loc integritatea şi dedicarea către client şi valorizând dialogul”, a comentat partenera PNSA. Avocata intervievată de **BizLawyer** aduce în discuţie şi felul în care clienţii percep diferenţa: nu doar competenţa juridică, ci capacitatea de a înţelege businessul şi de a traduce dreptul în decizii practice. „Ce ne transmit adesea clienţii este că sunt impresionaţi de capacitatea de a ne conecta şi înţelege rapid nevoile business-ului pentru a livra apoi nu doar knowledge juridic, ci şi recomandări concrete despre integrarea acelui knowledge/ livrabil juridic în activitatea lor”, a punctat avocata PNSA.

În această logică, ea formulează o definiţie contemporană a avocatului de business, unul care nu mai este doar interpret al normei, ci un integrator de soluţii şi un facilitator al implementării. „Cred că avocatul de business de astăzi este de multe ori un integrator, care analizează nevoile, identifică soluţiile juridice, cuantifică riscurile şi facilitează sau asistă clientul să integreze soluţiile juridice, acţionând ca un veritabil manager de proiect”, a subliniat **Ioana Cazacu**. Pentru practica de dreptul muncii, această abordare e cu atât mai valoroasă cu cât deciziile juridice se lovesc imediat de procese interne, de oameni, de comunicare şi de cultura organizaţională.

În fine, apartenența la o firmă de top, validată de directoarele internaționale, este descrisă de **Ioana Cazacu** ca o responsabilitate și o resursă profesională. „Consider că acest lucru este un privilegiu”, a spus avocata. „Pentru un avocat specializat pe dreptul muncii, a fi conectat permanent și îndeaproape la viața clienților din industrii și domenii diferite îmi oferă o înțelegere de ansamblu a provocărilor pieței și a așteptărilor concrete ale angajatorilor”, a explicat ea.

Și, poate cel mai important, această expunere ridică standardul cotidian de lucru, prin raportarea constantă la bune practici și la situații comparabile din industrii diferite. „În egală măsură, îmi permite să anticipez trendurile pieței pe diverse subiecte relevante și, atunci când ofer advice, să am o bună imagine a bunelor practici sau provocărilor similare cu care se confruntă companiile, ceea ce face din mine, în fiecare zi, un avocat mai bun”, a concluzionat **Ioana Cazacu**.

Citește și

→ [Women Lawyers | Doamnele au roluri principale și instrumentează proiecte majore la PNSA, firma în care membrele echipei au un profil profesional bine conturat. Camelia Patrașcu, Partener: "Am ocazia de a profesa într-un mediu competitiv, alături de avocați de excepție. În fiecare zi descopăr ceva nou și apreciez deschiderea mea către învățare și inspirația pe care o găsesc în cei din jur"](#)

Mandate care i-au modelat cariera și o viziune pragmatică asupra profesiei

Privite din afară, proiectele mari din avocatura de business par, uneori, o succesiune de tranzacții și termene. Din interior, ele sunt mai degrabă un cadru de formare în care se învață, concret, lucrul cu metoda, rabdarea față de detalii și ajustarea soluțiilor atunci când realitatea se schimbă. **Ioana Cazacu** își ancorează evoluția tocmai în acest tip de experiențe, începând cu o perioadă care a definit o generație de avocați prin ritm și intensitate. „Uitându-mă mult în urmă, îmi amintesc perioada marilor privatizări”, a spus partenera PNSA. „Am avut ocazia, ca avocat aflat la început de drum, să particip la proceduri de due diligence ce includeau deplasări la sediul companiilor, studiere de documente în camere de date fizice, cu notițe luate pe caiet, urmate de transcriere minuțioasă pe computer, întâlniri cu managementul companiilor țintă, analiză și redactare raport detaliat de due diligence”, a detaliat avocata.

În acea lume, tehnologia nu accelera aproape nimic, iar asta obliga la disciplină: verificări repetate, reconstrucția unei istorii documentare din hârtii, corelări făcute manual. Tocmai de aceea, asemenea începuturi pun un tip de temelie care se simte, mai târziu, în felul în care un avocat gestionează complexitatea. „Acestea au fost experiențe de învățare valoroase, care au pus bazele unui knowledge extins pe măsura trecerii anilor”, a menționat **Ioana Cazacu**. „Dezvoltat permanent cu ocazia multiplelor proiecte de fuziuni & achiziții asistate alături de echipele de M&A din cadrul firmei”, a adăugat ea.

Pentru un avocat specializat în dreptul muncii, expunerea constantă la proiecte de fuziuni și achiziții nu înseamnă doar „asistență pe componenta de resurse umane”, ci și să înțelegi cum se mișcă organizațiile când se schimbă controlul, când se redesenează structuri, când apar temeri și așteptări în rândul angajaților. În astfel de tranzacții, munca „invizibilă” este, adesea, cea care menține proiectul în parametri: evaluarea riscurilor, calibrarea comunicării, ajustarea deciziilor la realitatea din teren. „Dintre proiectele de data mai recentă pot aminti procedura complexă de achiziție a Telekom de către Orange România, urmată de fuziune, în care am gestionat implicațiile de

dreptul muncii ale proiectului în cadrul mandatului încredințat PNSA”, a precizat **Ioana Cazacu**.

La fel de pregnant s-a fixat și perioada pandemiei, care a obligat multe companii să își regândească procedurile, inclusiv pe cele care, până atunci, se bazau aproape exclusiv pe prezența fizică și interacțiune directă. În dreptul muncii, aceasta schimbare s-a simțit acut în proiecte sensibile, cu impact major asupra oamenilor. „Mi-au rămas în minte și câteva situații deosebite din perioada pandemiei de Covid, când am asistat proceduri de concedieri colective în care am sprijinit companiile să organizeze proceduri de consultări online, prin intermediul aplicațiilor de comunicare electronică”, a rememorat interlocutoarea ^{Biz}**Lawyer**. Mutarea consultărilor în online nu era doar o chestiune logistică, ci o problemă de validitate, probatoriu, garanții procedurale și, în final, de apărare în eventuale litigii. Avocata vorbește despre satisfacția de a vedea confirmată această adaptare, ceea ce spune mult despre rigoarea cu care a fost construită soluția. „Am avut satisfacția să văd că această modalitate ingenioasă de adaptare a exigențelor legale la situația de fapt a fost validată în fața instanțelor de judecată”, a subliniat **Ioana Cazacu**.

Din perspectiva rolului actual, astfel de experiențe nu rămân simple repere de parcurs, ci se transformă în instrumente de lucru: ajută la identificarea timpurie a blocajelor, la formularea întrebărilor decisive încă de la început și la construirea unor soluții care se confirmă în practică. **Ioana Cazacu** descrie foarte concret unde considera că este indispensabilă implicarea unui avocat asociat: nu doar la final, când se semnează documente, ci mai ales la început, când se definește mandatul și se așază proiectul. „Consider că implicarea directă, la nivel de avocat asociat, este esențială în etapa de stabilire a mandatului încredințat de client”, a spus avocata. „Apoi pentru proiect management intern (stabilire resurse, calendar, aspecte juridice complexe/strategie de abordare) și în final în etapa de validare a concluziilor și livrărilor”, a detaliat ea.

În termeni concreți, rolul de partener presupune alocarea resurselor potrivite, anticiparea zonelor sensibile, stabilirea pașilor de lucru și validarea calității rezultatului final. La fel de important, implicarea se calibrează de la un mandat la altul, în funcție de complexitate și de așteptările clientului, fără a pierde controlul asupra direcției și a concluziilor. „Gradul efectiv de implicare directă va depinde însă întotdeauna de elemente cum ar fi complexitatea proiectelor, cerințele clienților sau dificultățile tehnico-juridice ale subiectelor abordate”, a precizat **Ioana Cazacu**.

Citește și

→ [Câți avocați au firmele de top în evidențele Baroului București la începutul anului 2026 | Liderii nu se schimbă, dar își ajustează echipele. Top 20 rămâne stabil ca nume, dar se schimbă ca dinamică. Ce firme au înregistrat creșteri semnificative de "headcount", câte și-au micșorat efectivele și ce înseamnă asta](#)

Dacă proiectele mari sunt repere vizibile, momentele de împlinire profesională vin, adesea, din lucruri mai puțin vizibile: o confirmare de la client, o discuție de final, un mesaj care spune că ai făcut diferența. Acest tip de feedback este descris ca o validare care readuce în prim-plan esența avocaturii de afaceri: în spatele organizațiilor, munca se face, în ultima instanță, pentru oameni. „Am avut privilegiul multor momente de împlinire profesională, tratate atunci când clienții și-au luat timp să îmi transmită feed-back la încheierea cu succes a unui proiect”, a spus **Ioana Cazacu**. „Lucrând în domeniul avocaturii de afaceri poate fi ușor să pierzi din vedere că în realitate lucrezi pentru oameni, nu doar pentru corporația care îți este client, de aceea prețuiesc foarte mult relația, comunicarea cu interlocutorii mei”, a adăugat ea.

Un alt tip de împlinire, de data aceasta intelectuală, a venit dintr-o zonă mai puțin vizibilă publicului larg, dar foarte relevantă pentru un avocat care vrea să își consolideze expertiza: redactarea unor articole de specialitate. **Ioana Cazacu** leaga publicarea a două articole de o temă întâlnită repetat în practică și insuficient tratată în doctrină și jurisprudența națională. „În egală măsură, dar dintr-o altă perspectivă, m-am bucurat când mi-am văzut publicate două articole de specialitate în reviste juridice pe un subiect cu care mă întâlneam frecvent în practică, în proiecte de fuziuni & achiziții, dar nu era tratat suficient de detaliat în doctrină și jurisprudența națională”, a arătat interlocutoarea ^{Biz}**Lawyer**.

Scrisul ajută la așezarea ideilor, la limpezirea interpretărilor și, uneori, la conturarea unor repere mai clare pentru piață. „Fructificând munca de cercetare pe care am făcut-o pentru nevoile proiectelor din activitatea de la birou, am decis să scriu două articole - unul dintre ele împreună cu o colegă, care tratau dreptul de refuz al salariatului în contextul transferului de întreprindere și stabilirea sferei salariatilor transferați în cazul transferului unei părți de întreprindere”, a explicat **Ioana Cazacu**. Transferul de întreprindere și efectele sale asupra salariatilor sunt exact genul de subiect care cere, simultan, finețe juridică și pragmatism, pentru că miza se traduce în decizii organizaționale și, uneori, în litigii.

Când vine vorba despre recomandări pentru avocații la început de drum, **Ioana Cazacu** nu promite „drumuri ușoare”, ci descrie un mediu în care învățarea este continuă, iar expunerea la proiecte complexe este regula, nu excepția. „PNSA este o alegere excelentă pentru avocații care doresc să facă performanță în avocatura de afaceri, fie pe zona de consultanță, fie ca avocat pledant”, a punctat **Ioana Cazacu**, subliniind că această dinamică se aplică indiferent de direcția aleasă. Dincolo de formularea generală, raționamentul se sprijină pe argumente concrete, legate de ceea ce formează cu adevărat un avocat: „expunerea la proiecte interesante, complexe, provocatoare este constantă, deci oportunitățile de învățare sunt permanente, iar avocații seniori au disponibilitatea de a sprijini și îndruma constant membrii nou-veniți în echipă”, a completat ea.

În plan personal, felul în care își definește meseria spune mult despre ceea ce o motivează dincolo de proiecte și titluri. Pentru **Ioana Cazacu**, avocatura nu e doar o profesie, ci un tip de responsabilitate față de felul în care funcționează societatea. „Pentru mine profesia de avocat este, înainte de toate, o vocație”, a evidențiat partenera PNSA. „Am simțit dintotdeauna nevoia de a contribui la găsirea echilibrului în societatea în care traiesc. Cred că avem nevoie, ca societate, ca legea să fie respectată pentru a putea funcționa și am convingerea că exercitându-mi profesia cu toată priceperea mea pot contribui, pe măsura puterilor mele, la binele comun”, a adăugat ea.

Această viziune explică și modul în care privește raportul dintre muncă, talent și inovație. Într-o profesie competitivă, apare ușor tentația unor „rețete” rapide sau a refugiului în ideea că talentul, de unul singur, poate înlocui efortul de a construi, pas cu pas, competența și maturitate profesională. Ea merge, însă, pe o formulă directă, de disciplină. „Ca în orice lucru făcut cu pasiune, cred că 90% este munca, implicare, constanță. Inovația sau inspirația își găsesc locul în mod natural pe acest fond, pentru a completa întregul”, a nuanțat avocata.

Când discuția se mută la arhitectura carierei într-o firmă mare, **Ioana Cazacu** face o distincție clară între repere orientative și criteriile reale de promovare. Există etape și intervale de experiență, dar nu ele decid singure evoluția. „La nivelul PNSA, după etapa standard de stagiatură în profesie, există anumite perioade/plaje orientative de experiență măsurate în ani, în funcție de care te poți încadra pe anumite trepte ale organizației, însă criteriile esențiale pentru avansarea în cariera țin de performanța și de alinierea cu valorile Firmei”, a subliniat **Ioana Cazacu**.

Același pragmatism îl aplică și atunci când vorbește despre obiective pentru tinerii avocați. În locul unor ținte universale, propune o abordare personalizată, dar legată inevitabil de mediul în care lucrezi. „Sunt de părere că setarea obiectivelor este o chestiune individuală, care se desenează în funcție de nevoile, dorințele și capacitatea de muncă a fiecărui avocat”, a indicat **Ioana Cazacu**. „Acest proces nu poate fi însă desprins de mediu, adică de

specificul fimei în care îți desfășori activitatea”, a adăugat ea.

Citește și

→ [Women Lawyers | De vorba cu Ioana Șampek, avocat ce a împlinit 20 de ani de când face parte din colectivitatea PNSA, în care a evoluat până la rolul de Partener și a construit împreună cu colegii o echipă omogenă, bazată pe respect și sinceritate: “Suntem de ani buni una dintre cele mai puternice echipe de specialiști de pe piața locală de avocatură. Prețuim inteligența, forța loialității, onestitatea, tenacitatea și dorim ca întotdeauna să fim ‘more than just expertise’ ”](#)

Într-o firmă mare, cu specializări clare, obiectivele utile sunt cele care masoară autonomia reală, pe tipuri de sarcini, în intervale de timp. **Ioana Cazacu** da exemple concrete. „Dacă lucrezi într-o firmă mare, full service, care permite specializarea pe arii de practică, probabil un obiectiv potrivit ar putea fi să dobândești autonomie pe tipuri de task-uri specifice într-un anumit interval de timp”, a spus partenera PNSA. „De exemplu: într-un an îmi propun să pot redacta, fără supervizare, un contract de muncă complex, iar în 2 ani îmi propun să pot asista integral un client într-o procedură de cercetare disciplinară de complexitate redusă, cu supervizare minimală”, a exemplificat ea.

În final, când vine vorba despre „linia întâi” într-o piață dură, răspunsul ei revine la aceeași idee care traversează tot parcursul: să rămâi relevant prin învățare, conectare și anticipare. Nu e o rețetă spectaculoasă, dar este una care, aplicată constant, construiește încredere. „Învățarea continuă, în toate etapele carierei, mi se pare ingredientul cel mai important pentru a rămâne relevant pe piața avocaturii de afaceri”, a spus **Ioana Cazacu**. „După mine, este obligatoriu să rămâi conectat permanent la ce este nou, la trendurile economice și de reglementare din aria ta de expertiză și din cât mai multe zone adiacente, pentru ca asta îți permite să oferi, mai departe, clienților servicii specializate și să le câștigi încrederea pe termen lung”, a completat avocata.

În practică, aceasta se traduce prin depășirea zonei de confort a cunoștințelor deja stăpânite și prin lărgirea continuă a perspectivei, astfel încât răspunsurile să fie nu doar corecte, ci și utile strategic pe termen lung. Iar atunci când disciplina învățării se întâlnește cu proiecte de anvergură, cu responsabilitate directă și cu o conectare autentică la oamenii din spatele organizațiilor, se conturează un parcurs profesional vizibil nu doar în titulatură, ci în soliditatea și constanța practicii de zi cu zi.

Într-o piață în care performanța se măsoară nu doar în ore facturate, ci în calitatea deciziilor juridice, în discernământul format în dosare reale și în încrederea construită, în timp, prin rezultate consecutive, PNSA oferă avocaților un cadru rar: proiecte sofisticate, mentorat real, standarde ferme și vizibilitate pe măsura contribuției. Traectoria **Ioanei Cazacu** confirmă această logică a creșterii meritocratice: prin specializare, disciplină și capacitatea de a gestiona mandate cu miza, a demonstrat că a atins nivelul de maturitate profesională necesar pentru a face pasul către parteneriat. Promovarea ei spune ceva esențial și despre cultura firmei: PNSA recunoaște meritele oamenilor și investește în cei care pot susține, pe termen lung, performanța la cel mai înalt nivel. În acest model, reușita devine rezultatul unei construcții coerente, în care talentul este dublat de rigoare și ambiție.