Escritório ensina técnicas de avaliação na Senalaw

Como avaliar os profissionais solucionando conflitos e aumentando a produtividade do escritório de advocacia. Este foi o tema discutido na palestra de Mario Roberto Nogueira e José Abramovitz, sócio e diretor do escritório Demarest & Almeida Advogados, na palestra *O papel do Sócio Gerente e do administrador Legal : como gerenciar conflitos e determinar funções em escritórios de grande porte* na II Senalaw — Seminário Nacional de Administração de Escritórios de Advocacia e Jurídicos, nesta quinta-feira (16).

Mario Roberto Nogueira fez um panorama de como esses problemas são resolvidos na Demarest & Almeida Advogados, utilizando a avaliação colegiada, em que o conjunto de pessoas escolhidas pelos sócios dá notas para os demais. De acordo com a sua experiência, em geral as pessoas aceitam a avaliação desse grupo menor.

Ao comparar a avaliação colegiada com a elaborada por um único sócio, Nogueira diz “Não posso dizer que uma seja melhor que a outra. A do colegiado é melhor por que evita conflitos individuais entre as pessoas avaliadas e o sócio responsável pela avaliação. A individual tem a vantagem de ter o mesmo critério para todos, ao contrário do colegiado onde cada membro tem seus próprios critérios.”

Desenvolver critérios para avaliar as pessoas é outra grande dificuldade, na opinião de Nogueira. Para ele existe o advogado tipo “remaker”, que é quem traz cliente novo, coloca dinheiro no caixa, mas não entrega o que o cliente compra. E tem o tipo “jurista”, de quem o trabalho é efetivamente cobrado, o advogado que traz soluções.

Segundo ele, as pessoas tendem ir para um desses dois estereótipos, seria injusto adotar um critério único para avaliar pessoas diferentes. “Cada um deve ser avaliado conforme as atribuições que lhe foram dadas”, diz.

Mesmo achando que o ideal seria uma avaliação 100% objetiva, com números mínimos de tarefas, objetivos e metas, ele acredita que isso não é possível, porque existem critérios subjetivos. “Escritórios antigos como o nosso, terão sócios que hoje são menos produtivos, mas que tem um trabalho de uma vida inteira de profunda admiração, ele é um agregador dentro do escritório, e a avaliação objetiva não conseguiria medir essa realidade.”

No Demarest, a avaliação é anual, o que na opinião de Nogueira “traduz mais imediatamente o desempenho da pessoa. A desvantagem é que estimula o ambiente de disputa entre os sócios.”

Date Created

17/06/2005