

SEGUNDA LEITURA: Como escolher um bom profissional de Direito



Spacca" data-GUID="coluna-vladimir.png">

O profissional do Direito passa dezenas de anos procurando o sucesso profissional. Evidentemente, o que é sucesso varia conforme a pessoa ou a profissão. Para um advogado costuma ser uma boa situação financeira, ainda que possa ser outro o objetivo, como, por exemplo, a defesa dos menos favorecidos. Para quem ingressa no serviço público, normalmente é a carreira.

Seja qual for a opção, ninguém vence sozinho. Aquele advogado antigo que, solitário, trabalhava com uma velha máquina de escrever, não existe mais. Dirigentes do Poder Judiciário, da Polícia ou das carreiras públicas (como por exemplo na Advocacia-Geral da União) cada vez mais dependem do apoio de pessoal especializado, além de uma boa estrutura tecnológica.

Assim, na busca do sucesso profissional, os operadores jurídicos cada vez mais dependem de terceiros. Saber escolhê-los, distinguir entre os bons e os maus, equilibrar interesses, prover anseios de crescimento cultural ou financeiro, tudo isto é uma arte difícil, para a qual, no Direito, não se dá a mínima noção.

Então, a pergunta que se faz é a seguinte: como descobrir talentos, como selecionar os melhores, como distinguir entre dezenas de currículos assemelhados? Não há uma resposta pronta e acabada. Mas, certamente, há meios de se reduzir ao mínimo a possibilidade de erro e as suas más consequências.

O primeiro passo é anotar as prioridades, o que se pretende da pessoa a ser escolhida. Evidentemente, isto varia diametralmente, pois alguém pode precisar de um simples estagiário, enquanto outro necessita de um coordenador para o curso de pós-graduação de uma prestigiosa faculdade. Mas nos dois exemplos, e em todas as demais possibilidades de seleção de alguém para trabalhar, quem procura deve saber exatamente que tipo de profissional deseja. E deixar isto bem claro aos pretendentes.

Partindo da análise do mais simples, imagine-se a escolha de um estagiário para um escritório de advocacia. O currículo dos jovens são sempre assemelhados. Conhecimento de informática, noções parciais de inglês (“compreende mas não fala...”), um estágio aqui e outro ali. Só que, vez por outra,



surge alguém diferente. Apesar da pouca idade, fez o dobro de estágios, fala dois idiomas correntemente, dedica-se a serviços voluntários de caráter social e participou de um número elevado de seminários. Óbvio que se está diante de alguém que tem anseios, curiosidade, vontade de vencer. Vale a pena dar-lhe uma oportunidade.

Cogite-se de uma situação bem diversa. O presidente de um Tribunal necessita de alguém para ser o diretor-geral. Os pretendentes são muitos. Entre eles, antigos funcionários do seu gabinete ou outros que já exerceram a atividade em outra gestão no próprio tribunal. Qual o caminho a seguir? A amizade antiga é importante, mas não é critério de competência. Por vezes o servidor foi um excelente assessor jurídico no gabinete, mas não tem a menor noção de administração pública. Por outro lado, pode ser que tenha a experiência, mas seja uma pessoa presa a antigas e superadas práticas, com a palavra “não” na ponta da língua para aqueles que tentam qualquer inovação. Não serve.

O presidente tem que decidir com a razão e não com o coração. Primeiro, tem que ter confiança no indicado. Mas é preciso também que ele demonstre talento. Que tenha liderança, conhecimentos de administração pública (como de orçamento), respeito dos desembargadores, histórico de dedicação incondicional ao serviço público, iniciativa e mente aberta a novas propostas.

Em outra situação, pense-se em um corregedor geral de Ministério Público que procura um promotor para assessorá-lo. Imagina-se que o perfil para o exercício de tal função seja o de uma pessoa com boa formação em Direito Administrativo, um mínimo de experiência prática na área de recursos humanos e discrição, porque saberá de coisas que devem ser mantidas em sigilo. Mas, acima de tudo, deve ser criativo, adaptado à evolução da tecnologia, alguém pronto a propor novas práticas.

Pode acontecer também que um delegado de Polícia de alta hierarquia necessite nomear um adjunto ou auxiliar. Quais os pontos fortes exigíveis? Honestidade e confiança são essenciais, mas não são suficientes. O escolhido deverá ser respeitado na classe por sua história de vida, por exemplo, ter enfrentado situações de risco junto com seus subalternos. É importante que tenha se aprimorado nos estudos, conduzindo os inquéritos com competência. E que saiba respeitar e ser respeitado, não se curvando aos poderosos nem menosprezando os humildes.

Um diretor de secretaria (escrivão) deve saber aproveitar o talento de seus subordinados. Uma jovem informal pode não ser a ideal para um trabalho técnico, mas pode ser ótima nas tentativas de conciliação. Uma pessoa tímida pode ser um desastre no atendimento do balcão de informações, mas ótima em preparar despachos e projetos de sentença. Descobrir e aproveitar os talentos de cada um é tornar o trabalho mais eficiente.

Em suma, quem escolhe deve estar atento aos detalhes. Se o candidato fala mal daqueles a quem serviu, deve de plano ser rejeitado, pois demonstra deslealdade. Se revela uma fidelidade excessiva, exagerada, deve ser evitado porque, no fundo, quer monopolizar o contato com a chefia. Se por palavras ou conduta mostra um rigor extremo, arrogância em relação aos seus colegas, não serve, pois no mundo atual ninguém lidera impondo medo.

Mas suponha-se que, com culpa ou sem culpa, o profissional do Direito percebe que fez uma má escolha e que o serviço e a sua imagem estão sendo prejudicados. Sua decisão deve ser o imediato desligamento.



De forma impessoal, discreta, mas firme. Adiar o afastamento só agrava a situação.

Diante de tudo o que foi mencionado, alguém dirá que o gestor público ou o advogado privado poderão dispensar toda esta análise e os talentosos que surjam em seu caminho. Podem optar pela indicação do filho de um amigo ou de uma jovem cujos dotes físicos superam de longe os intelectuais. Isto é verdade, não há dúvida. Mas aí deverão arcar com os ônus de sua má opção. Uma pessoa errada corrompe toda a organização, desestimula os demais, dissemina a discórdia e a má-vontade. E quem colocou o protegido no lugar pagará caro por sua equivocada escolha.

Date Created

10/07/2011