

Concorrência por melhores advogados aumenta cuidados no recrutamento

São Paulo viu, neste ano, o nascimento de [menos bancas](#) de advocacia — em comparação aos últimos anos — aliar-se ao crescimento constante do número de advogados. Uma das explicações para a diminuição do número de escritório é o crescimento dos já existentes. Com isso, o mercado disputa cada vez mais os bons advogados, tornando a contratação cada vez mais seletiva.

Atualmente, são mais de 240 mil advogados inscritos na seccional paulista da Ordem dos Advogados do Brasil e cerca de 750 mil em todo o país. Selecionar aqueles que vão ocupar uma mesa no escritório é motivo de dor de cabeça para muitas bancas. Processos seletivos mais complexos auxiliam a escolha, mas, como a estrutura dos escritórios ainda não está totalmente profissionalizada no que se refere a esse tipo de processo, é bom atentar para as falhas cometidas pelos responsáveis pela contratação.

A consultora Giuliana Menezes, da Page Assessment, departamento de avaliação de talentos da Michael Page, depois de trabalhar com recrutamento de advogados — na área “Legal” da empresa — fez uma lista dos 10 maiores erros na contratação. A revista **Consultor Jurídico** lista, abaixo — e explica — os problemas, que foram apresentados por Giuliana em uma de suas palestras sobre administração legal.

1 – Pressa para achar o candidato certo.

O processo seletivo é muito cansativo. Quando o responsável pela seleção já está cansado, acaba fazendo perguntas direcionadas, já dizendo, na pergunta, o que deseja ouvir na resposta. Quem precisa de alguém para a área de fusões e aquisições do escritório, por exemplo, deve perguntar: “De quantos processos de fusões e aquisições você já participou?”. A forma errada, que entrega a resposta que se quer ouvir, seria: “Você já participou de mais de dez processos de fusões e aquisições?”.

2 – Não ser claro ao explicar o papel do futuro contratado no time, nem como o escritório funciona.

Uma forma de evitar a alta rotatividade na banca é contar as coisas ruins que o candidato poderá enfrentar depois de contratado. O advogado também cria expectativas sobre o local em que vai trabalhar e, por isso, é preciso mostrar o desafio a ser superado. A saída de advogados por encontrar um cenário diferente do prometido dá má fama a empresas e escritórios no mercado.

3 – O recrutador “achou” que tinha algo errado com o candidato, mas não conseguiu identificar e contratou com base na opinião de outras pessoas.

Deixar de lado a intuição, diz Giuliana Menezes, é o primeiro passo para errar. Quem já contratou outras pessoas sabe quando não vai dar certo, mesmo que não saiba explicar o motivo.

4 – Não “tirar as referências” do profissional.

Segundo Giuliana, é necessário passar mais tempo ligando para antigos empregadores do que entrevistando o candidato. É importante perguntar o que o advogado desenvolveu em seu antigo escritório, se ele aceita bem ordens e se suporta pressão no trabalho, por exemplo.

5 – Aceitar cegamente a indicação de um amigo.

Amizade tem limite, principalmente quando envolve o desenvolvimento de um escritório. É necessário gastar tanto tempo avaliando um indicado por amigos quanto qualquer outro profissional.

6 – Contratar um profissional que aceita ganhar 30% menos do que ganhava em seu antigo emprego.

Para contratar alguém que vai ganhar menos, é importante oferecer um crescimento rápido, para que a pessoa veja que, futuramente, poderá voltar ao estilo de vida que tinha. É um advogado que deverá ser acompanhado de perto, pois, a perda de salário, com o tempo, pode provocar um desânimo com o trabalho.

7 – Contratar um advogado sênior e esperar que ele se vire sozinho.

O tempo de mercado do profissional não significa que ele não precise de orientação, principalmente para se adaptar à mudança na carreira. Mesmo o advogado sênior precisa saber como agir e o que é esperado dele no novo emprego.

8 – Mudar a linha de reporte do profissional no primeiro mês no emprego.

Quando o contratado vê mudanças muito rápidas em sua chefia, pode ter crise de relacionamento e de compromisso com o seu novo coordenador. Se a mudança for iminente, é importante deixar claro já no momento da contratação.

9 – Demorar a explicar o cálculo do bônus.

Como muitos escritórios trabalham com remuneração fixa somada a bônus, um cálculo difícil de bônus e que demora a ser explicado ao “novato” pode gerar desmotivação.

10 – Não ter sorte.

Às vezes, os erros acontecem, mesmo que toda a prevenção tenha sido feita. O importante é tentar de novo, sem esquecer de nenhum dos nove erros citados acima.

Date Created

29/12/2012