

---

## Jane Gonçalves: Implementação de novos processos nos escritórios

De maneira geral, promover mudanças nas organizações é sempre um grande desafio, pois estas demandam grande aderência, aceitação dos stakeholders (partes envolvidas), comprometimento, perseverança e mudança de hábitos. Na busca pela profissionalização dos escritórios de advocacia e dos departamentos jurídicos a gestão jurídica traz essa realidade de implantação de novos processos ou modelos de trabalho, não podemos avançar sem sair dos ciclos estratégicos e tecnológicos defasados.

O grau de dificuldade em realizar mudanças seja em um escritório de advocacia ou em um departamento jurídico, vai depender das pessoas envolvidas, pois quando falamos de pessoas não existe uma fórmula única (sair da zona de conforto pode não ser fácil para todos), dependerá também do tamanho e do impacto da mudança na estrutura. Não obstante os fatores advindos da mudança, a motivação para implementá-la por regra é para evoluir e alterar a condição atual para uma condição melhor através de um melhor desempenho, produtividade, qualidade e segurança, resultando em maior satisfação do cliente (interno e externo), melhores resultados financeiros e diminuição de riscos.

Toda mudança tem um ponto de partida, saber onde se está hoje e onde se quer chegar, é a transição de um estado para outro diferente. Para isso os processos de trabalho devem estar alinhados com o planejamento estratégico do escritório/departamento jurídico, analisando a organização de forma sistêmica, ou seja, descobrindo o ponto de maturidade de cada processo de trabalho atual por setor/seguinto (financeiro, pessoas, serviços, infraestrutura-tecnologia, marketing), através dessa avaliação é possível posteriormente implantar indicadores para medir a evolução.

No entanto, tão importante quanto criar os processos de trabalho, é fazer a gestão deles de forma a efetivamente “fazer a roda girar”, sair do papel e praticar as mudanças no dia a dia, que todas as pessoas da organização estejam cientes e engajadas no propósito da mudança, para que desta forma os novos processos/modelos de trabalho sejam mantidos e renovados quando necessário. Neste contexto as lideranças têm papel fundamental, pois o sucesso está atrelado ao suporte da transição das pessoas “gente não muda, se transforma...”. Abaixo relacionamos alguns pontos necessários nessa atuação.

- > liderança efetiva, deve estar em total sintonia com a equipe e com atenção as suas necessidades, atentar para a comunicação que é item primordial, que seja esclarecedora e fiel ao objetivo da mudança demonstrando claramente estar alinhada a nova visão estratégica, capacitar quando necessário, definir o papel de todos os envolvidos;
- > criar a consciência da necessidade da mudança, inspirar, transmitir segurança garantindo o conhecimento de como realizar a mudança;
- > mobilizar o comprometimento, solicitar ajuda para criação de soluções na implementação, despertando o desejo de apoio e participação, criar metas atingíveis a curto prazo e demonstrar as conquistas para manter a mudança viva, reconhecer o sucesso sem diminuir o ritmo, trazer resultados através das pessoas;
- > perpetuar a transformação através da mudança de hábito das pessoas, depois que cada um individualmente aceitar os novos processos de trabalho e cada um possa ter a clareza da importância da

sua atividade e do resultado positivo que ela gera no novo formato, a rotina vai se transformando, os novos procedimentos passam a fazer parte da cultura organizacional, a liderança deverá acompanhar e demonstrar que o empenho está sendo reconhecido;

> monitorar o progresso, com o objetivo de garantir a efetiva transformação, com ações corretivas e preventivas.

Por fim, os escritórios de advocacia e os departamentos jurídicos, podem a qualquer momento passar por um processo de mudança, sabendo que a mudança organizacional é uma transformação de natureza estrutural, estratégica, cultural, tecnológica, humana ou de qualquer outro elemento capaz de impactar partes ou conjunto da organização. Não importando o tamanho da organização.

Com planejamento, organização, apoio dos líderes e patronos, uma comunicação adequada, recursos apropriados, o total envolvimento e participação efetiva dos colaboradores e principalmente uma gestão da mudança bem estruturada é possível realizar uma implementação bem-sucedida potencializando o sucesso do escritório ou departamento jurídico.

**Date Created**

10/09/2017