

**Oliveira
Campos**
Desenvolvimento de Talentos

16
anos



Consultoria | Treinamento
Seleção de Executivos | Coaching & Carreira



SEBASTIÃO DE OLIVEIRA CAMPOS FILHO

Consultor Fundador

↳ Diretor da Oliveira Campos Consultoria, representante exclusiva no Brasil da News Coaching & Training Ltd's (Lausanne, Suíça) e da Barnes & Conty (California – USA);



↳ Há mais de 20 anos, executivo e consultor;

↳ Coach Certificado pelo ICF e com formação pela Newfield Network – Washington DC (EUA) e pela News Coaching & Training (Lausanne, Suíça);



↳ Mestre em Administração de Empresas (Mackenzie);

↳ Especialista em dinâmica de grupos (SBDG);

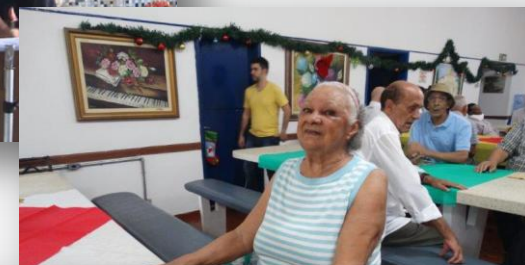
↳ Pós-graduado em Psicologia Organizacional (Metodista);

↳ Graduado em Marketing (ESPM).



Agradecimento

Doação:



Olá!

Doação concluída: A doação de R\$ 2.146,48 para CASA DOS VELHINHOS DE ONDINA LOBO foi aprovada.

Status: Aprovada
Código: 2168ABBA-F9B7-4CB2-92A8-0E64B9D783FD
Razão Social: CASA DOS VELHINHOS DE ONDINA LOBO
CNPJ: 62788484000132
Endereço: [RUA REGINA BADRA, 471](#)
Site: <http://www.ondinalobo.org.br>



PERFORMANCE

O desempenho de seu escritório
em um click

Oliveira
Campos
Desenvolvimento de Talentos

16
anos

2º Fórum: Retenção de Advogados no Mercado Jurídico - o Fator Liderança

Recados Importantes

Fórum = Apresentação + Discussão

Intervalo: contatos e troca de experiências

Ter *insights*

Slides



Enquete

Dificuldades	Escolha
Centralização das decisões no superior, atrapalhando o desenvolvimento da área.	7
Comunicação deficiente ou confusa.	7
Líderes investem pouco tempo na seleção de profissionais da área ou o fazem sem muito critério.	6
Falta de retorno: gestores não fornecem feedback a seus subordinados ou o fazem apenas quando há problemas.	6
Delegação confusa de tarefas e falta de acompanhamento do que foi delegado.	5
Falhas no planejamento das tarefas da área e problemas de organização pessoal.	5
Gestores têm dificuldade de gerenciar conflitos entre os membros do time e, às vezes, são os causadores dos mesmos.	4
Pouca preocupação com o que pensam e sentem as pessoas. Orientação apenas para as tarefas que precisam ser feitas.	3
Gestores têm visão imediatista e pouca perspectiva de longo prazo.	3
Gestores não incentivam o desenvolvimento de um time, levando à formação de inúmeros subgrupos no departamento.	3
Dificuldade de relacionamento (superior-subordinado) em geral.	2

Por que as Pessoas Ficam em Uma Empresa

Oportunidade de Desenvolvimento

Escritório em crescimento?
Plano de carreira?
Educação e treinamento?

Percepção Remuneração

Fixo + Variável + Ben. Tangíveis
Comparações
Vizinho externo
Vizinho interno

Valores & Liderança

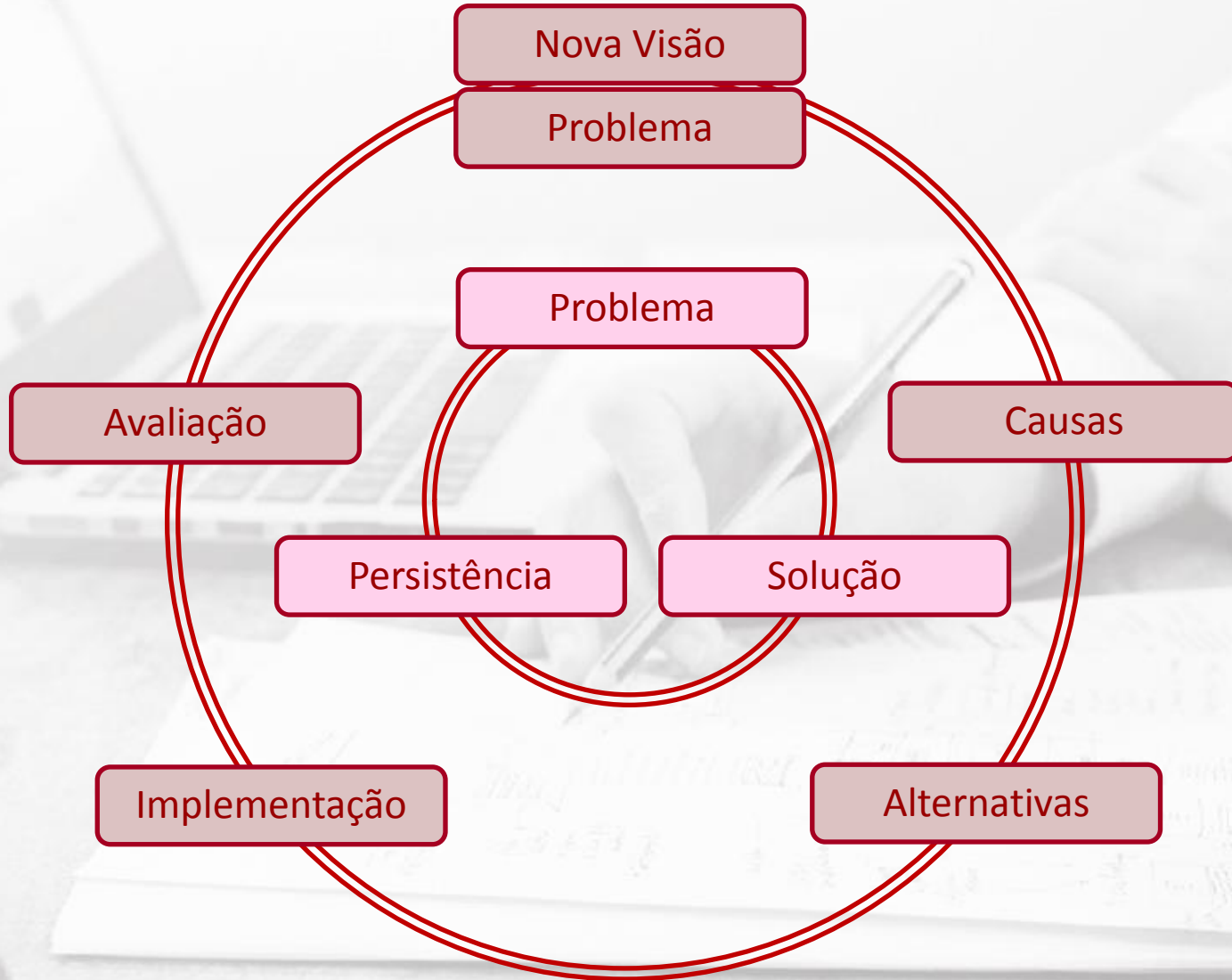
Compatibilidade e coerência
Clima interno
Admiração

Vida Pessoal & Trabalho

Horas trabalhadas
Flexibilidade (horário, local)

Fonte: Pesquisa Hay Group
Pesquisas Oliveira Campos Consultoria

1º. Alerta: “Como Resolvemos as Coisas Por aqui?”



2º. Alerta: Liderança e Gerenciamento

Gerente

Fazer certo as coisas
Cargo
Operação presente



Líder

Fazer as coisas certas
Pessoa
Como será o futuro



Gestor:

todo aquele cujo foco principal de atuação é conseguir resultados mediante o trabalho de sua equipe.



**Amontoado
de Gente**



Objetivos e valores compartilhados
Motivação
Compromisso



Equipe

Questão Chave:

Como transformar nossa equipe real na equipe
“do folder”?



5 Passos fundamentais



Percepção
da importância





1. Quanto Vale a Liderança?

- Liderança influencia diretamente permanência das pessoas.
- Custo de nova contratação até 27% de remuneração a.a.
- “Liderança afeta até 30% clima. Clima afeta 10% do resultado.”*
- Ações trabalhistas: contra empresas ou contra os chefes?
- Em algum momento, trajetória do advogado passará pela liderança.
- Liderança: base de crescimento: do advogado e do escritório.
- Qual o orçamento para investir em desenvolvimento dos gestores em 2018?

* [Leadership That Gets Results](#) - 2000 Harvard Business Review Study

5 Passos fundamentais

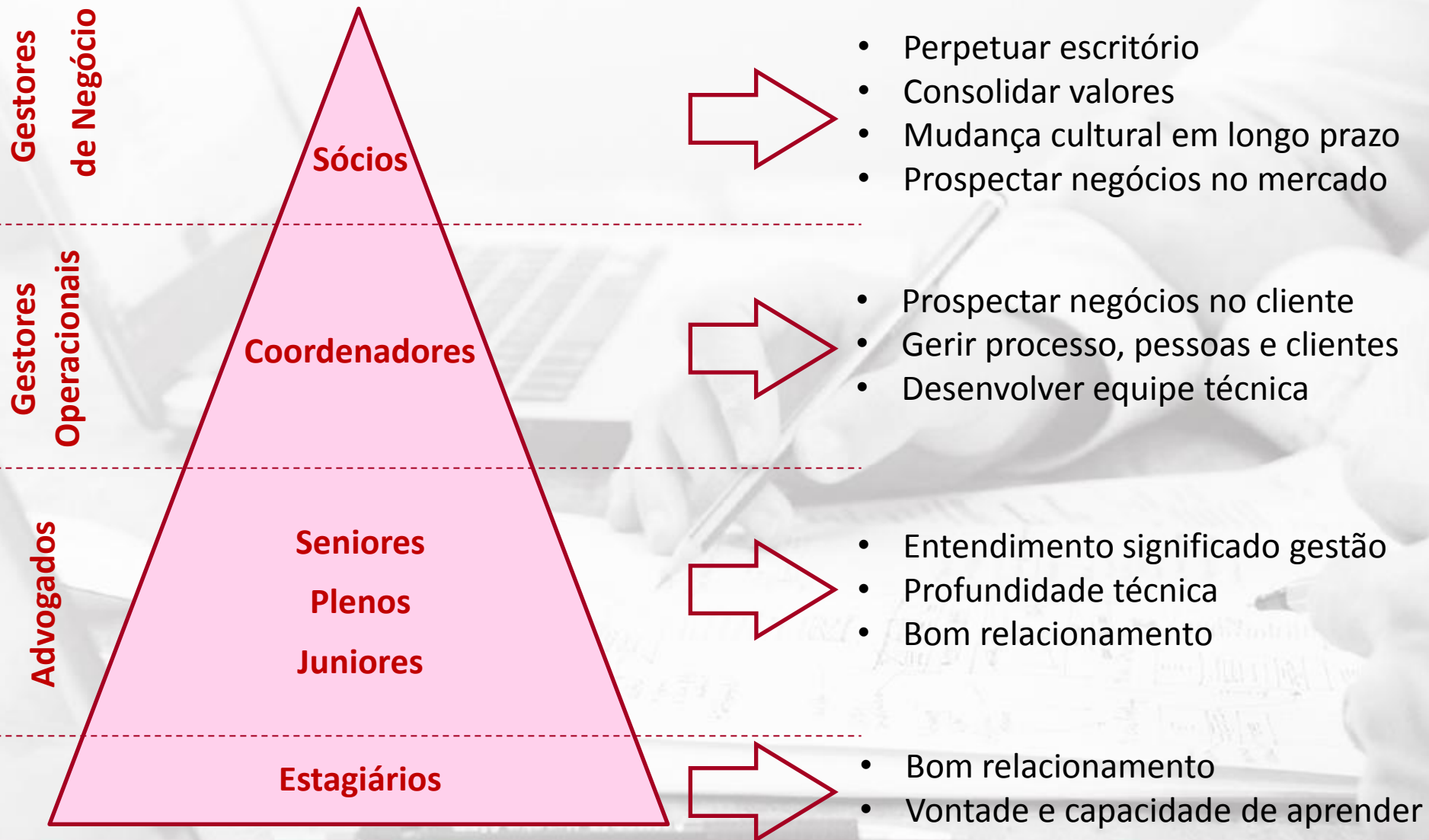


Defina do que está falando





2. Liderança: do que estamos falando?





Onde estão nossas maiores dificuldades de liderança?

5 Passos fundamentais



Desenvolva
competências





3. Desenvolva Competências de Liderança

Gestores Operacionais

Conhecimentos Críticos

Planejamento e Organização

- Resultados: escritório, área, núcleo, indivíduos
- Importante X urgente
- Administração do tempo
- Reuniões

Comunicação

- Assertividade: minha opinião + a opinião do outro
- Ouvir e falar
- Filosofia e técnicas de feedback

Delegação

- Meu papel: o que realmente devo fazer
- Medo de perder o controle
- Ferramentas de acompanhamento
- O que / como comunicar

Administração de Conflitos

- Causas e origens do conflito
- Princípios básicos para lidar



3. Desenvolva Competências de Liderança

Gestores de Negócio

Conhecimentos Críticos

Gestão Executiva

- Visão integrada do negócio
- Importância das diversas funções
- P.E., PT, P.O.

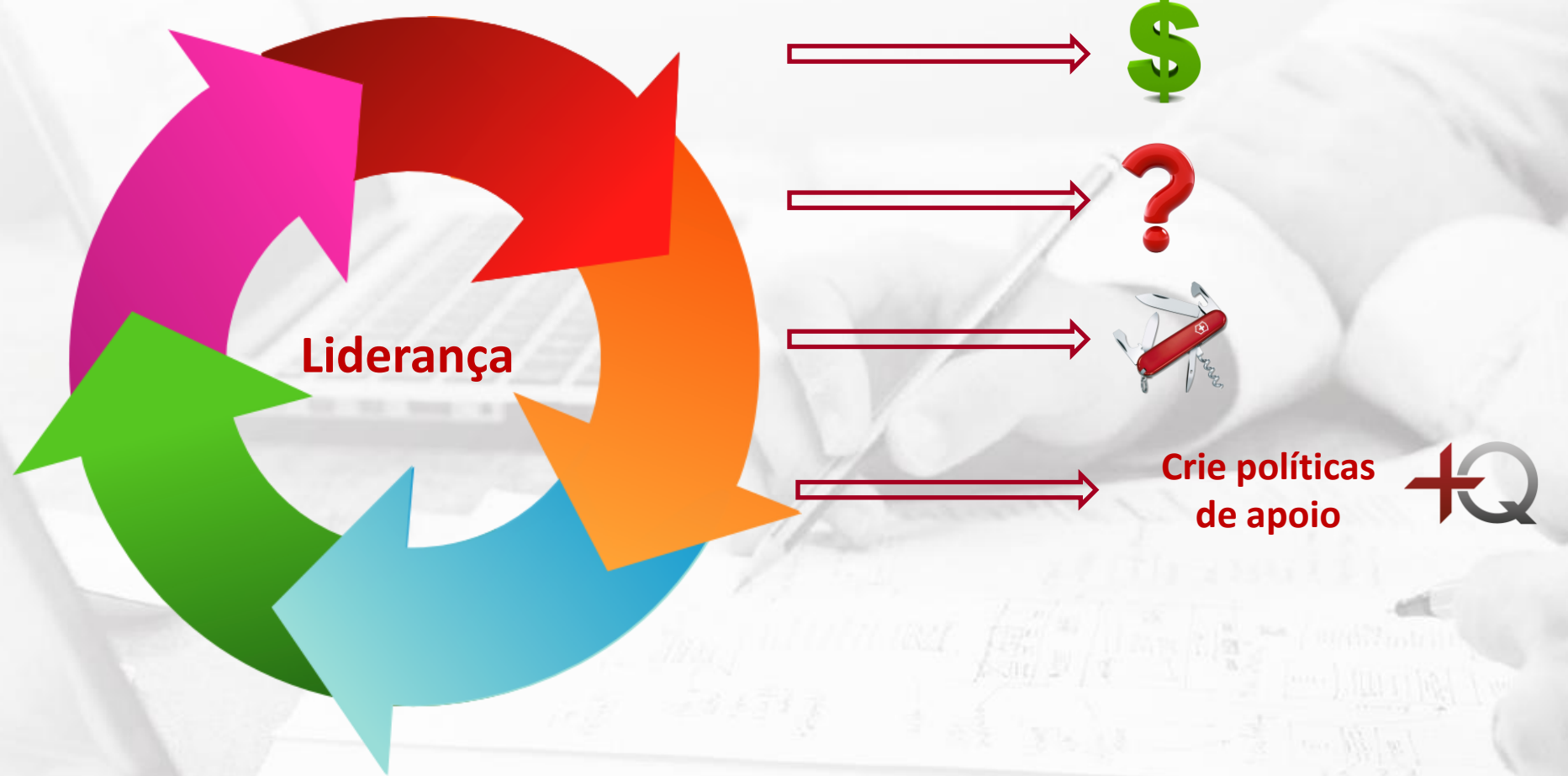
Visão de Resultados

- Análise de resultado do negócio
- Indicadores financeiros, produtividade, clientes, pessoas
- Gestão de projetos estratégicos

Prospecção de Negócios

- Métodos de prospecção institucional
- Gestão da prospecção no dia a dia

5 Passos fundamentais





4. Tenha uma Política de Gestão de Pessoas

C&S



Deixam claros os papéis



Metas



Reforçam os objetivos imediatos



Critérios para PAD



Mostram o que é importante em Longo Prazo



Remunerações Fixas
Remunerações Variáveis
Bônus

5 Passos fundamentais





5. Seja Sistemático

Avaliação de Desempenho



- Conectada com competências centrais
- Mínimo 2 vezes ao ano

P.D.I.



- Conectada à avaliação de desempenho
- Pelo menos bimestral
- Diferença entre intenção e gesto

Bônus e Variáveis



- Semestrais
- Anuais
- Foco no aprendizado e alcance
- Menos no valor



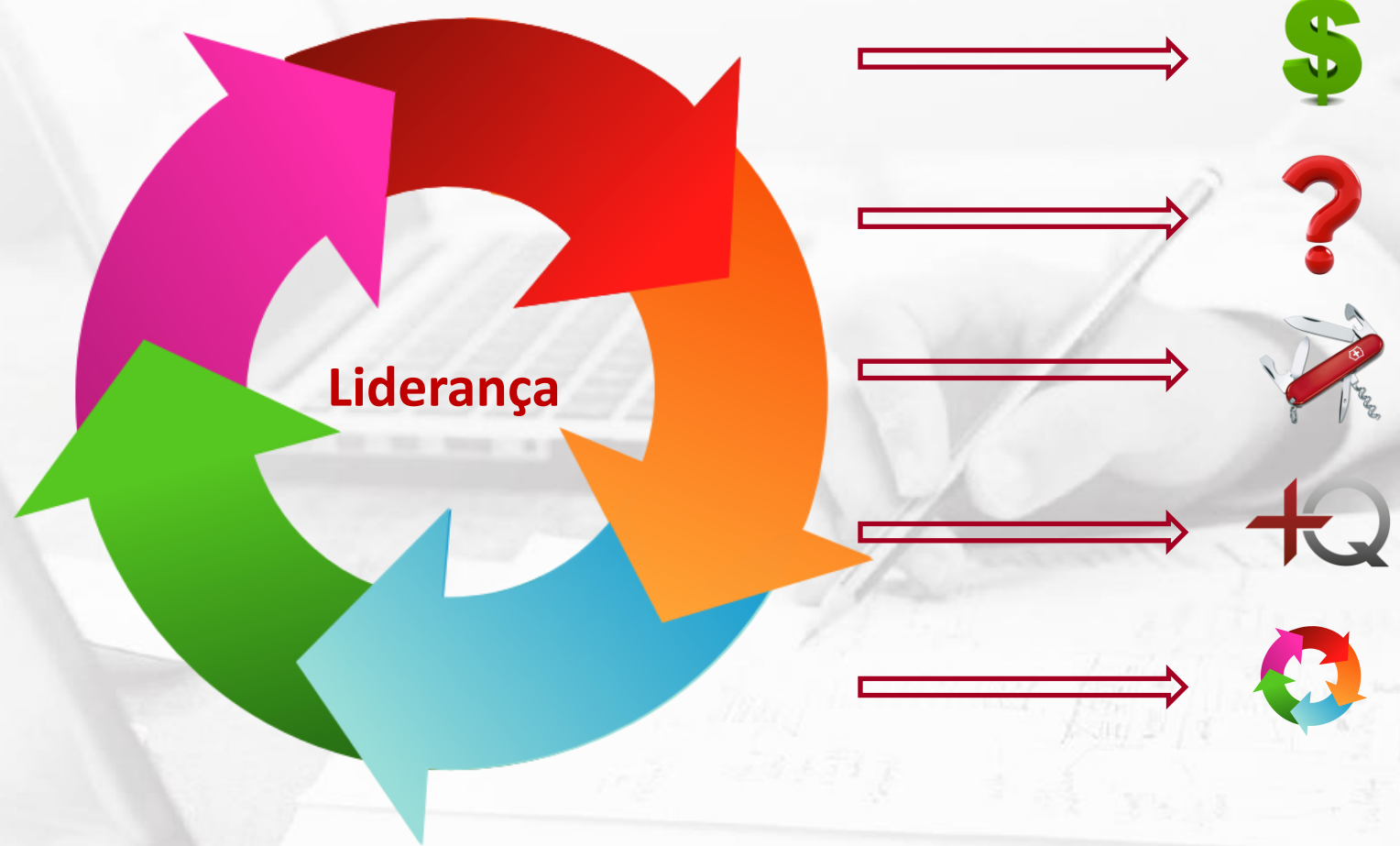
5. Seja Sistemático




PERFORMANCE

O desempenho de seu escritório
em um click

5 Passos fundamentais



Recomendações Finais

- 
- **Processo X Chegada**
 - **Caminho mais indicado, não “o certo”**
 - **Atue nas crenças, não somente nas técnicas**
 - **Busque ajuda isenta**
 - **Celebre os pequenos avanços**

Contatos

55 11 3251-1233



twitter.com/oc_principal



sebastiao@occonsult.com.br



youtube.com/occonsult



www.occonsult.com.br



occonsult



facebook.com/occonsult



Rua Carlos Sampaio - 304 – Cj. 32
Bela Vista - São Paulo – SP
CEP 01333-020



linkd.in/KENXiy

