

**Oliveira
Campos**
Desenvolvimento de Talentos

16
anos



NEWS



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);

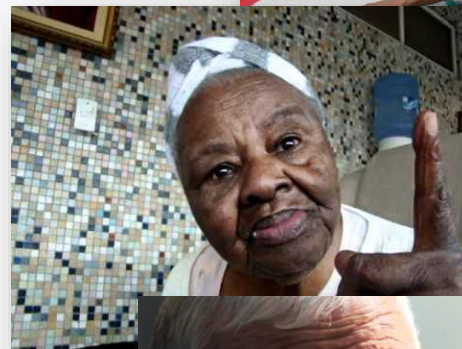
- ↳ Pós-graduado em Psicologia Organizacional (Metodista);

- ↳ Graduado em Marketing (ESPM).



Agradecimento

Doação:



Olá!

Doação concluída: A doação de R\$ 2.562,88 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](http://www.ondinalobo.org.br)

Site: <http://www.ondinalobo.org.br>



PERFORMANCE

O desempenho de seu escritório
em um click

Oliveira
Campos
Desenvolvimento de Talentos

16
anos

**4º Fórum: Retenção de Advogados
no Mercado Jurídico - Remuneração estratégica
como fator de competitividade de seu escritório**

Recados Importantes

Fórum = Apresentação + Discussão

Intervalo: contatos e troca de experiências

Ter *insights*

Slides



Importância

- Em geral representa mais de 50% dos gastos do escritório
- Reforça a harmonia ou o conflito entre os sócios
- Alinha pessoas, consolida princípios
- Reduz ou aumenta o senso de justiça
- É decisivo na retenção de talentos



Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Um Sistema de Remuneração Único



Um Sistema de Remuneração Único

Alinhado à Estratégia da Firma

Grandes Marcos
Estratégicos

Missão
Visão
Valores
Objetivos Estratégicos

3
Anos

4
Anos

5
Anos

2
Anos

Ano
Atual

Métricas

Clientes e mercados
Financeiro
Processos e Tecnologia
Pessoas

Balanced Score Card

A Estratégia em Ação - Robert S. Kaplan e David P. Norton

Employee Value Proposition

O que seu escritório tem a oferecer às pessoas?



Um Sistema de Remuneração Único

Estratificado em dois níveis



Expectativas

- Quais são os ganhos
- Quais contribuições à sociedade são esperadas
- Quem detém controle da sociedade
 - Financeiro
 - Decisões

+ Afinidades Pessoais

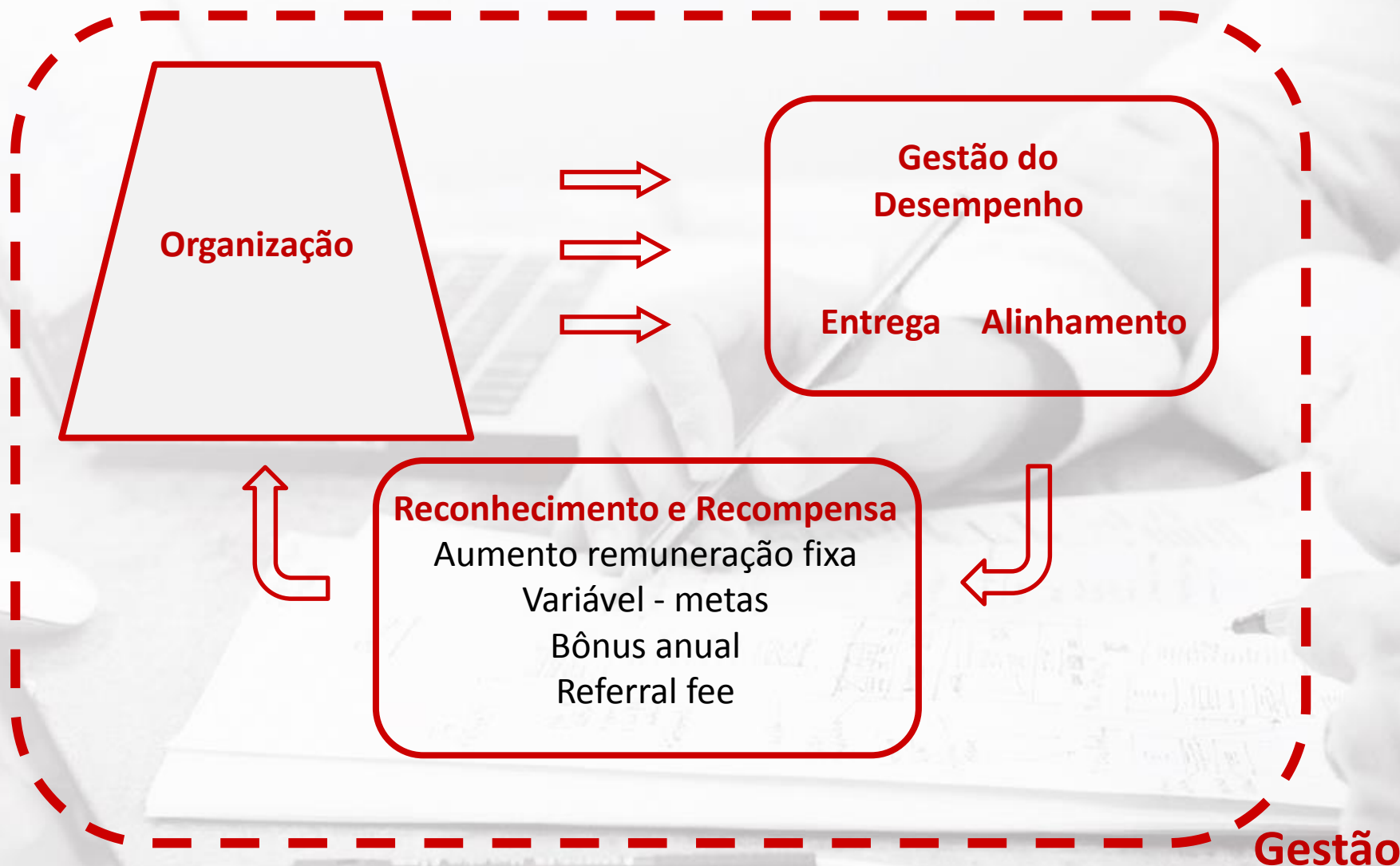
Expectativas

- Quais faixas de remuneração
- Níveis de autonomia e responsabilidade
- Critérios para progressão
- Quem será reconhecido e por quê

Administração

Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Sistema de Remuneração: Nível Operacional – 4 Módulos Essenciais



Algumas dificuldades comuns aos escritórios

Operação

- **Organização**
 - Critérios de progressão pouco claros
 - Objetividade: nem 8, nem 80.
- **Desempenho**
 - Competências genéricas
 - Avaliação como punição (falta preparo)
 - Com viés dos últimos feitos
 - Não geram aprendizado e desenvolvimento
- **Reconhecimento e recompensa**
 - Bônus: não específica motivo exato de ganho ou perda
 - Mudança de regras no meio do exercício
 - Muitas exceções

Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Principais dificuldades dos escritórios

- **Gestão**

- “Coisa do RH” – líderes de área pouco envolvidos
- Não defendem a política
- Falta sistemática de acompanhamento de metas
- Pouco se evidenciam os aprendizados

Operação

Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Fazendo acontecer a política de remuneração

- **+QPerformance**
- Estrutura clara: todas informações em um único lugar
- Gestão das metas: por unidade, área, etc.
- A avaliação de desempenho
- Todos os cálculos de bônus e demais remunerações variáveis
- Geração de informações valiosas para os processos de desenvolvimento

Operação



PERFORMANCE

O desempenho de seu escritório
em um click

Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Fazendo acontecer a política de remuneração

- **+Q Gestão prática e disponível a todo instante**
- Feedback instantâneo
 - Possibilidade de desenvolvimento
 - Registro de acompanhamento
 - Facilita a avaliação semestral
- Compartilhe dicas – espalhe conhecimento
- Faça gestão de todo o sistema no aplicativo

Operação



PERFORMANCE

O desempenho de seu escritório
em um click

Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Sistema de Remuneração - Extremos



Lockstep



\$ fixa
Variável: baseada no resultado global firma
Crescimento: senioridade dos sócios
 compra de cotas com o tempo



Eat What You Kill



\$ fixa: baixa ou inexistente
Variável: base nos resultados individuais
 Clientes captados
 Rentabilidade da área
 Horas faturáveis

Remuneração nos Escritórios Jurídicos



Sistema de Remuneração – Longe da Perfeição

Lockstep



+

Favorece o trabalho em grupo / colaboração
Reduz a competição interna
Maior coesão interna
Especialização das áreas

-

Pode levar à acomodação
Frustra sócios com melhor performance
Dificuldade de atrair sócios com carteira no mercado

Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Sistema de Remuneração – Longe da Perfeição

Eat What You Kill

Sócios



+

Privilegia a meritocracia
Favorece o trabalho individual

-

Pode gerar grande competição interna
Reduz interesse em cross selling
Perda de eficiência: áreas diferentes, trabalhos iguais
Clientes: dos sócios, não da firma
Risco de saídas e perdas de clientes com o advogado

Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Sistema de Remuneração



Lockstep



Eat What You Kill



Qual o Meu
Melhor Modelo
?

Cultura da firma

Cooperação



Competição

Perfil dos sócios

Mais comerciais



Mais técnicos

Perfil de Advocacia

Massificada

Especializada (boutique)

Full Service

Estágio de desenvolvimento

Infância



Plenitude



Declínio

Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Sistema de Remuneração



Lockstep



Um Sistema ao
Centro

Eat What You Kill



Ganhos Coletivos

Remuneram contribuições à firma

- Gestão jurídica (referência)
- Gestão de pessoas
- Gestão administrativa e financeira
- Representação institucional

+

Ganhos Individualizados

Remuneram as entregas efetivas

- Clientes captados
- Rentabilidade da área
- Nível geração de cross selling

Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Sistema de Remuneração



Lockstep



Um bom modelo pra
chamar de seu

Eat What You Kill



Pressupostos

- Privilegie a firma como um todo (áreas, cultura e valores)
- Baseado em metas financeiras definidas para o longo prazo
- Estabeleça tempo para reavaliação (2 a 4 anos)
- Contemple diferentes formas de contribuição à sociedade
- Seja bem negociado com todos (mediador)
- Desperte o interesse dos mais novos serem sócios

Remuneração nos Escritórios Jurídicos

Sistema de Remuneração



Lockstep



Um bom modelo pra
chamar de seu

Eat What You Kill



Pressupostos

Sejam aparado por um acordo jurídico claro

Compra e venda de cotas

Entrada e saída de sócios

Regras de tomada de decisão

Um bom modelo para chamar de seu:

**Que as pessoas não queiram ficar
na firma só por conta da remuneração.**

**Mas que também não queiram sair exatamente
por conta dele.**



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

