



GUIA DE REMUNERAÇÕES

2020



SEÇÕES



NOVA PARCERIA NOVOS RUMOS	03	05	RETROSPECTIVA 2019 TENDÊNCIAS 2020
METODOLOGIA	10	11	CONSIDERAÇÕES DA PESQUISA
GUIA DE REMUNERAÇÕES EMPRESAS 2020	12	19	GUIA DE REMUNERAÇÕES ESCRITÓRIOS 2020
ADVOGADO 4.0 UMA NOVA MENTALIDADE	28	33	A NOVA POSTURA DO ADVOGADO E A DESJUDICIALIZAÇÃO DO BRASIL
ALGORITMO X FEELING NO MOMENTO DA CONTRATAÇÃO	37	41	COMO MANTER UM TIME MOTIVADO E EM ALTA PERFORMANCE CONSTANTEMENTE?
SOBRE A PERRONI CONSULTORIA	46		

Nova parceria e novos rumos

Celebramos o lançamento do nosso 3º Guia de Remunerações. Junto dele, consolidamos nossa posição de referência em seleção de pessoas para o segmento jurídico.

Acreditamos que o crescimento só é possível quando é compartilhado com uma equipe forte, determinada, engajada e direcionada para os mesmos objetivos. Por esse motivo, neste ano de 2019 nos fortalecemos com o ingresso do Ricardo Oliveira na sociedade, assumindo a Diretoria Comercial.



Ricardo Oliveira graduou-se em Direito em 2001. Possui especialização em Direito da Economia e da Empresa. É membro da Sociedade Latina Americana de Coaching (SLAC). Iniciou sua atuação em jurídicos corporativos em 1999 ainda como estagiário, tendo ocupado diversos cargos de gestão, incluindo o de Head Jurídico e também figurado como sócio de escritórios de advocacia.

Eduardo Perroni e Ricardo Oliveira se conheceram em 2014, quando este ainda atuava como advogado. Surgiu uma amizade que se transformou em uma forte parceria comercial a partir de 2017, quando Ricardo passou a atuar como Consultor em Gestão para o segmento jurídico. A Trilha Gestão Jurídica, empresa fundada por Ricardo, realizou, e ainda realiza, projetos e eventos em conjunto com a Perroni Consultoria, com grande sinergia pela complementariedade de suas atuações

A amizade e a parceria consolidadas ao longo desses 5 anos não poderiam ter outro desfecho senão a efetiva sociedade, como marco para início de um novo ciclo na Perroni Consultoria. Estamos prontos e mais maduros para reforçar o nosso posicionamento como referência junto aos escritórios de advocacia e jurídicos corporativos em todo o Brasil. O ano de 2020 promete e queremos todos nossos colaboradores, clientes, parceiros e amigos juntos nessa jornada!

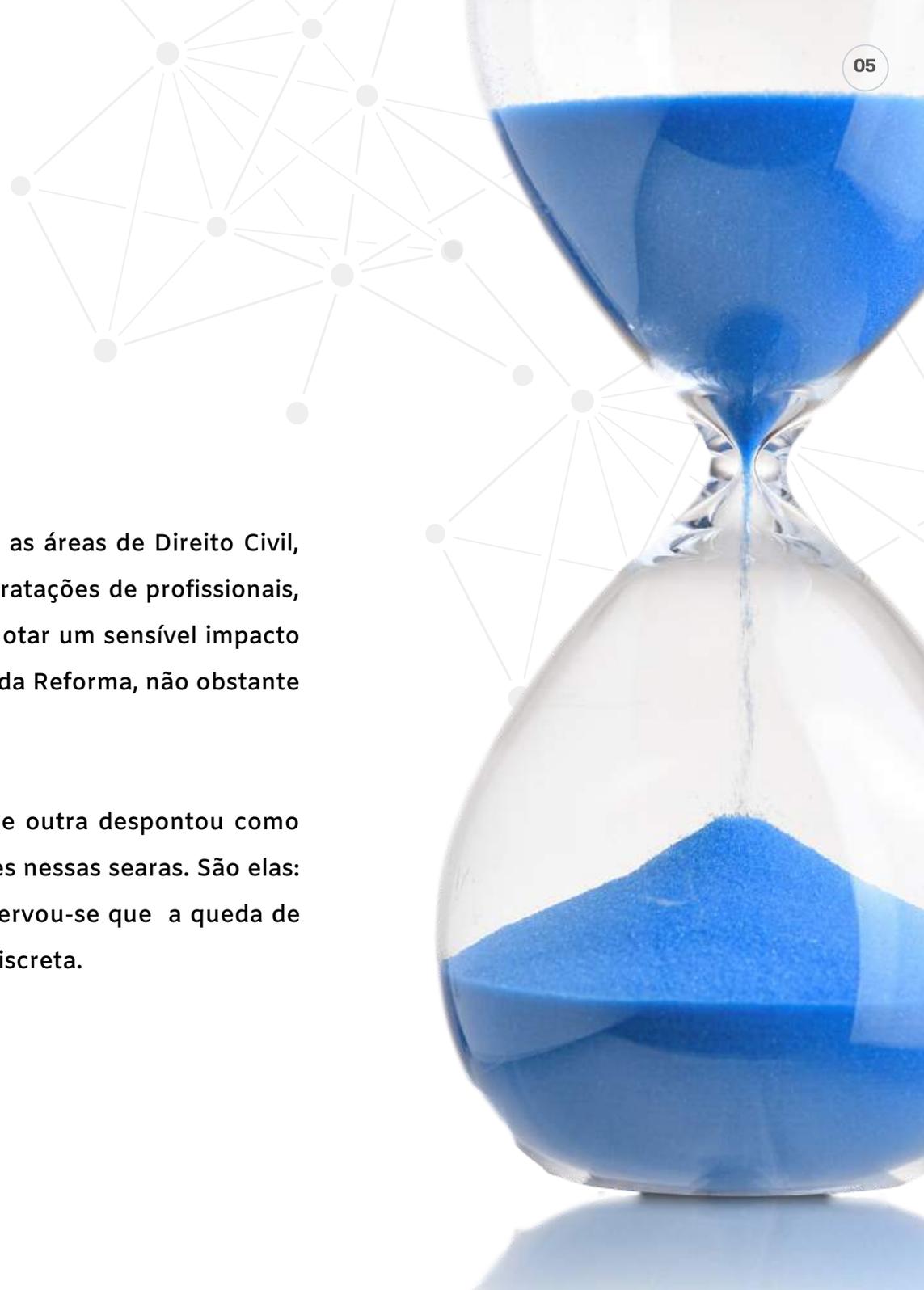
EDUARDO PERRONI
Diretor

RICARDO OLIVEIRA
Diretor Comercial

Retrospectiva 2019 Tendências 2020

Em 2018, conforme relatado no Guia publicado naquele ano, as áreas de Direito Civil, Tributário e Trabalhista foram as que mais demandaram contratações de profissionais, com bom destaque para a primeira. Na ocasião, foi possível notar um sensível impacto na área trabalhista, possivelmente como consequência direta da Reforma, não obstante tenha se mantido entre as principais.

No ano de 2019, duas destas áreas permaneceram no topo e outra despontou como destaque. Houve grande equilíbrio no número de contratações nessas searas. São elas: cível, tributário e societário. Já em relação ao trabalhista, observou-se que a queda de demanda continua se fazendo presente, ainda que de forma discreta.

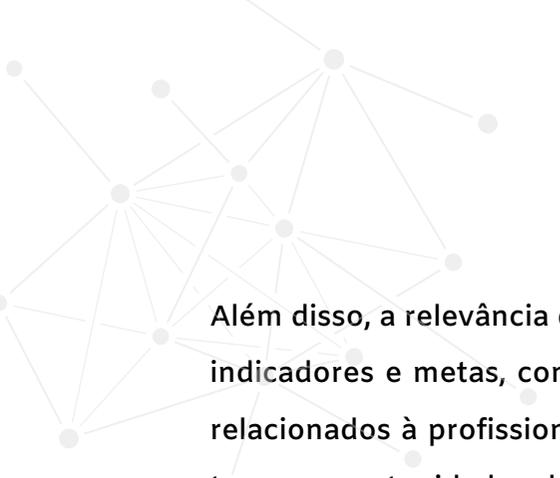


A área cível, por ser dotada de grande amplitude de matérias e atuação, tende, de fato, a manter elevada demanda ao longo dos anos. Em proporção direta, observa-se nela maior número de profissionais, o que deixa essa seara sempre bem aquecida.

Quanto ao Societário e Tributário, o crescimento pode ser explicado pela parcial recuperação da economia nacional, o que faz surgir novas empresas, operações e demandas relacionadas ao planejamento tributário e societário. Apesar disto, e contrariamente ao observado na área de Direito Civil, este aumento de vagas não é diretamente acompanhado pelo número de profissionais, de forma que se observa, até certo ponto, uma escassez de especialistas.

No que se refere ao panorama geral, observou-se, proporcionalmente, uma maioria de contratações feitas por escritórios em detrimento de empresas. O maior índice apontado anteriormente, de prevalência do consultivo, se confirmou e continua presente no ano de 2019.

Como tendências para o futuro na área jurídica, vale destacar alguns pontos. A exemplo do relatado no Guia de 2018, as inovações tecnológicas e as *Legaltechs* se mantêm em alta, sem que haja tendência de substituição do trabalho do advogado, mas apenas a necessidade de maior adaptação ao uso das novas tecnologias.



Além disso, a relevância de temas como análise de dados, indicadores e metas, controle de performance e outros relacionados à profissionalização da gestão na advocacia trazem oportunidades de novas carreiras, valorizando os profissionais com perfis multidisciplinares para assumirem as posições inovadoras de analistas de performance, gerentes de controladoria jurídica, gerentes de projetos, dentre diversas outras.

Percebe-se, ainda, outras áreas que poderão crescer ainda mais no próximo ano: ambiental, infraestrutura, tributário, trabalhista (consultivo) e compliance.

O histórico recente de acidentes ambientais, as constantes discussões mundiais acerca do meio ambiente, bem como as constantes modificações normativas relacionadas à área, indicam, de maneira clara, que estas questões serão tratadas com muito cuidado, tanto por empresas quanto pelos cidadãos em geral. É neste contexto que a atuação do advogado ambiental se mostra cada vez mais relevante.

No que se refere ao Compliance, com toda sua abrangência, outro tema em voga é a proteção de dados. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, que entrará em vigor de forma completa em 2020, traz questões importantes e sanções severas para quem a descumprir.

Considerando, ainda, a retomada de um viés de crescimento econômico, nos é apresentado um cenário de expansão industrial e urbana, com todas as suas consequências. Além disso, a exploração de novas fontes de energia e todas demandas referentes às áreas de suporte estrutural, certamente farão da área de infraestrutura um dos destaques do ano.



De modo geral, observa-se uma tendência ao surgimento de leis que reduzem e/ou suavizam questões burocráticas, fomentando maior movimentação da economia. Este fato pode impactar diretamente as áreas trabalhista e tributária, promovendo o aumento de demandas, principalmente consultivas. Apenas a título de exemplo, pode ser citada a MP 881/19, chamada MP da Liberdade Econômica, que trouxe restrições ao poder regulatório do Estado, além das Reformas Previdenciária e Trabalhista, entre outras.

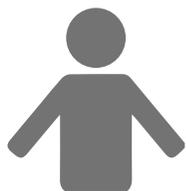
Apontamos, aqui, as áreas que mais se destacaram ou tendem a se destacar. Não se pode deixar de lado, todavia, a existência de boas movimentações em todas as outras.

Certamente, a atuação de profissionais especializados nas áreas de Compliance e LGPD, se mostrará relevante.



Visite nostro site
www.perroniconsultoria.com

Metodologia



Informações fornecidas pelos próprios Advogados, individualmente, por meio de questionário on-line, disponibilizado durante os meses 09, 10 e 11 de 2019.



Banco de dados da Perroni contendo mais de 17 mil currículos de Advogados cadastrados, sendo 70% desses, de profissionais de MG.



Informações fornecidas por Escritórios e Departamentos Jurídicos. Ao todo, participaram da pesquisa 42 empresas e 55 escritórios.

Considerações da Pesquisa

Para melhor aproveitamento da leitura do Guia, é importante que se considere a remuneração como um todo, incluindo o somatório do fixo, PLs e benefícios diversos.

Considerar apenas a remuneração fixa pode não retratar a realidade, especialmente em escritórios de advocacia.

Além disso, para se ter uma visão real, é preciso compará-la ao mercado, levando em consideração não só os ganhos pecuniários, como também outras variáveis (mensuráveis e imensuráveis), como clima organizacional, horas de trabalho, possibilidades de crescimento, desenvolvimento técnico, etc.

Cada empresa/escritório escolhe sua nomenclatura própria. Consideramos como júnior, o Advogado de 0 a 3 anos

de experiência, pleno, de 3 a 6 anos de experiência e sênior, de 6 anos de vivência em diante. De todo modo, esses são apenas parâmetros, pois existem profissionais que conseguem ascender em tempo menor, assim como existem aqueles que demoram mais tempo em cada patamar.

As tabelas apresentam as faixas encontradas, por níveis. Entretanto, vale ressaltar que, para cada nível, podem-se adotar subdivisões, como júnior I, II e III. O mais praticado é trabalhar com 2 a 3 subdivisões por nível, mas algumas empresas e escritórios chegam a 4, 5 ou até 6 níveis. As médias apresentadas nas tabelas correspondem às faixas como um todo. Sendo assim, para se construir um plano de remuneração, precisa-se ter, como ponto de atenção, a progressão dentro de cada nível.

Exemplificando, a previsão de remuneração de um Advogado júnior com 3 anos de vivência precisa, evidentemente, ser diferente da de um Advogado júnior recém-formado.



**PESQUISA DE
REMUNERAÇÕES
EMPRESAS - 2020**

*Remuneração fixa = Valores Brutos

*Para o cálculo do fixo + variável, somou-se remuneração fixa (bruta) + 13º salário + remunerações variáveis e dividiu-se por 12, chegando-se a uma média mensal (bruta).

EMPRESA - PEQUENO PORTE 2019

NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 900,00	R\$ 1.170,00	R\$ 1.490,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.100,00	R\$ 2.920,00	R\$ 3.860,00	R\$ 2.700,00	R\$ 3.280,00	R\$ 4.180,00
PLENO	R\$ 3.290,00	R\$ 4.230,00	R\$ 4.780,00	R\$ 3.560,00	R\$ 4.760,00	R\$ 5.180,00
SÊNIOR	R\$ 5.000,00	R\$ 6.300,00	R\$ 7.600,00	R\$ 5.420,00	R\$ 7.090,00	R\$ 8.240,00
COORDENADOR/GERENTE	R\$ 7.900,00	R\$ 11.400,00	R\$ 13.000,00	R\$ 7.900,00	R\$ 12.820,00	R\$ 14.050,00

EMPRESA - PEQUENO PORTE 2020

NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 930,00	R\$ 1.200,00	R\$ 1.530,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.160,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.970,00	R\$ 2.340,00	R\$ 3.380,00	R\$ 4.300,00
PLENO	R\$ 3.390,00	R\$ 4.350,00	R\$ 4.920,00	R\$ 3.670,00	R\$ 4.900,00	R\$ 5.330,00
SÊNIOR	R\$ 5.150,00	R\$ 6.490,00	R\$ 7.830,00	R\$ 5.580,00	R\$ 7.300,00	R\$ 8.490,00
COORDENADOR/GERENTE	R\$ 8.140,00	R\$ 11.740,00	R\$ 13.390,00	R\$ 8.140,00	R\$ 13.200,00	R\$ 14.470,00

*Estimativa de reajuste de 3%

*Remuneração fixa = Valores Brutos

*Para o cálculo do fixo + variável, somou-se remuneração fixa (bruta) + 13º salário + remunerações variáveis e dividiu-se por 12, chegando-se a uma média mensal (bruta).

EMPRESA - MÉDIO PORTE 2019						
NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 1.000,00	R\$ 1.350,00	R\$ 1.690,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.310,00	R\$ 3.100,00	R\$ 4.030,00	R\$ 2.500,00	R\$ 3.490,00	R\$ 4.360,00
PLENO	R\$ 3.800,00	R\$ 5.400,00	R\$ 6.720,00	R\$ 4.110,00	R\$ 6.070,00	R\$ 7.280,00
SÊNIOR	R\$ 6.100,00	R\$ 8.050,00	R\$ 12.200,00	R\$ 6.100,00	R\$ 9.050,00	R\$ 13.200,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 8.150,00	R\$ 9.800,00	R\$ 13.300,00	R\$ 8.830,00	R\$ 11.000,00	R\$ 14.400,00
GERENTE	R\$ 10.000,00	R\$ 15.100,00	R\$ 25.450,00	R\$ 10.830,00	R\$ 16.980,00	R\$ 27.570,00
DIRETOR	R\$ 18.000,00	R\$ 28.000,00	R\$ 44.100,00	R\$ 18.000,00	R\$ 31.500,00	R\$ 47.700,00

EMPRESA - MÉDIO PORTE 2020						
NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 1.030,00	R\$ 1.390,00	R\$ 1.740,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.380,00	R\$ 3.190,00	R\$ 4.150,00	R\$ 2.570,00	R\$ 3.590,00	R\$ 4.490,00
PLENO	R\$ 3.910,00	R\$ 5.560,00	R\$ 6.920,00	R\$ 4.230,00	R\$ 6.520,00	R\$ 7.500,00
SÊNIOR	R\$ 6.280,00	R\$ 8.290,00	R\$ 12.560,00	R\$ 6.280,00	R\$ 9.320,00	R\$ 13.590,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 8.390,00	R\$ 10.090,00	R\$ 13.700,00	R\$ 9.090,00	R\$ 11.330,00	R\$ 14.830,00
GERENTE	R\$ 10.300,00	R\$ 15.500,00	R\$ 23.210,00	R\$ 11.150,00	R\$ 17.490,00	R\$ 28.400,00
DIRETOR	R\$ 18.540,00	R\$ 28.840,00	R\$ 45.420,00	R\$ 18.540,00	R\$ 32.440,00	R\$ 49.130,00

*Estimativa de reajuste de 3%

*Remuneração fixa = Valores Brutos

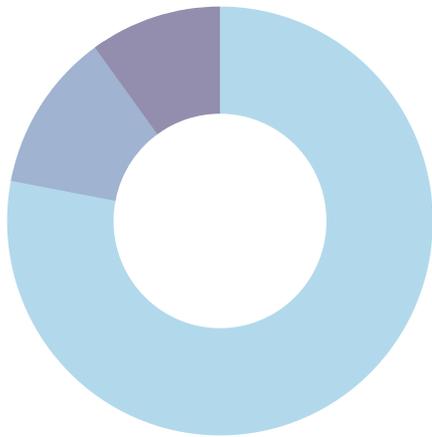
*Para o cálculo do fixo + variável, somou-se remuneração fixa (bruta) + 13º salário + remunerações variáveis e dividiu-se por 12, chegando-se a uma média mensal (bruta).

EMPRESA - GRANDE PORTE 2019						
NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 1.100,00	R\$ 1.390,00	R\$ 2.400,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.200,00	R\$ 3.250,00	R\$ 5.950,00	R\$ 2.380,00	R\$ 3.660,00	R\$ 6.450,00
PLENO	R\$ 4.000,00	R\$ 5.830,00	R\$ 7.980,00	R\$ 4.330,00	R\$ 6.340,00	R\$ 8.650,00
SÊNIOR	R\$ 6.000,00	R\$ 8.280,00	R\$ 14.000,00	R\$ 6.500,00	R\$ 9.300,00	R\$ 15.160,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 7.200,00	R\$ 11.750,00	R\$ 16.200,00	R\$ 7.200,00	R\$ 13.220,00	R\$ 22.000,00
GERENTE	R\$ 12.850,00	R\$ 22.100,00	R\$ 28.530,00	R\$ 13.920,00	R\$ 24.860,00	R\$ 36.300,00
DIRETOR	R\$ 19.400,00	R\$ 32.500,00	R\$ 65.000,00	R\$ 19.400,00	R\$ 36.540,00	R\$ 75.800,00

EMPRESA - GRANDE PORTE 2020						
NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 1.130,00	R\$ 1.430,00	R\$ 2.470,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.260,00	R\$ 3.350,00	R\$ 6.130,00	R\$ 2.450,00	R\$ 3.770,00	R\$ 6.640,00
PLENO	R\$ 4.120,00	R\$ 6.000,00	R\$ 8.220,00	R\$ 4.460,00	R\$ 6.530,00	R\$ 8.910,00
SÊNIOR	R\$ 6.180,00	R\$ 8.530,00	R\$ 14.420,00	R\$ 6.700,00	R\$ 9.580,00	R\$ 15.610,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 7.420,00	R\$ 12.100,00	R\$ 16.690,00	R\$ 7.420,00	R\$ 13.620,00	R\$ 22.660,00
GERENTE	R\$ 13.230,00	R\$ 22.760,00	R\$ 29.830,00	R\$ 14.340,00	R\$ 25.600,00	R\$ 37.390,00
DIRETOR	R\$ 19.980,00	R\$ 33.470,00	R\$ 66.950,00	R\$ 19.980,00	R\$ 37.630,00	R\$ 78.070,00

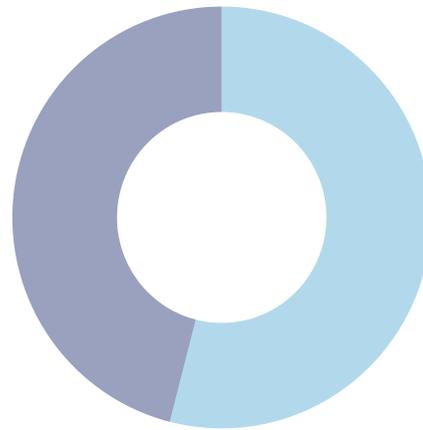
*Estimativa de reajuste de 3%

REGIME DE CONTRATAÇÃO



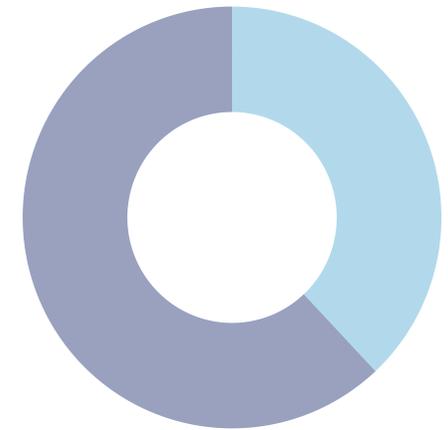
CLT	78%
PJ	12%
OUTROS	10%

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS



SIM	54%
NÃO	46%

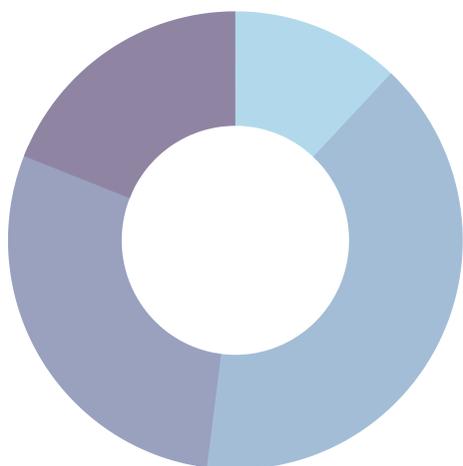
PLANO DE CARREIRA



SIM	38%
NÃO	62%

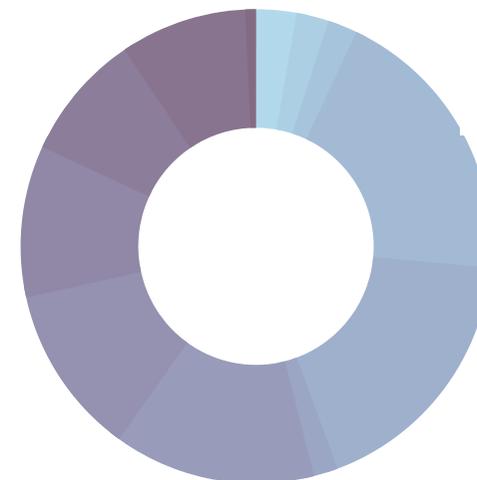
*Referente às informações coletadas através do questionário online.

GRAU DE SATISFAÇÃO



MUITO SATISFEITO	12%
SATISFEITO	40%
REGULAR	29%
INSATISFEITO	19%

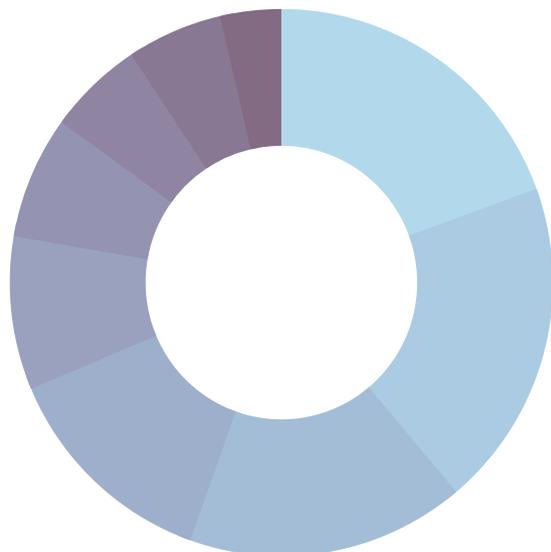
MOTIVOS DE INSATISFAÇÃO



FALTA DE PERSPECTIVA DE CRESCIMENTO	15,0%
AUSÊNCIA DE CRITÉRIO PARA PROMOÇÃO	12,0%
AUSÊNCIA DE FEEDBACK	12,0%
BAIXA REMUNERAÇÃO	11,0%
ALTO VOLUME DE TRABALHO	10,5%
COMUNICAÇÃO RUIM	9,7%
CLIMA DE TRABALHO RUIM	9,0%
FALTA DE AUTONOMIA NOS TRABALHOS	7,5%
FALTA DE FLEXIBILIDADE COM HORÁRIO	6,3%
CONSIDERA SEU GESTOR DESQUALIFICADO	5,6%
AUSÊNCIA DE BENEFÍCIOS	4,7%
ESTRUTURA DE TRABALHO INADEQUADA	4,7%

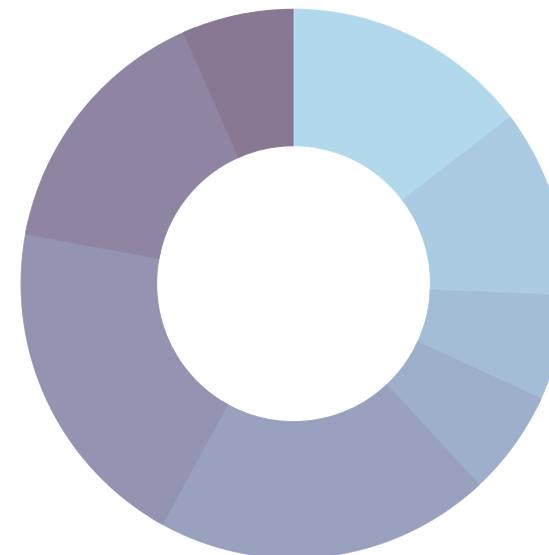
*Referente às informações coletadas através do questionário online.

BENEFÍCIOS RECEBIDOS



AUXÍLIO REFEIÇÃO	75%
PLANO DE SAÚDE	64%
SEGURO DE VIDA	51%
CELULAR COORPORATIVO	35%
PREVIDÊNCIA PRIVADA	28%
OAB	22%
ESTACIONAMENTO	22%
AUXILIO ACADÊMICO	14%

BENEFÍCIOS CONSIDERADOS MAIS IMPORTANTES PELOS ADVOGADOS QUE ATUAM EM JURÍDICO INTERNO



PLANO DE SAÚDE	33%
AUXÍLIO REFEIÇÃO	25%
AUXÍLIO ACADÊMICO	14%
PREVIDÊNCIA PRIVADA	14%
OAB	4,5%
SEGURO DE VIDA	4,5%
ESTACIONAMENTO	3,5%
CELULAR CORPORATIVO	1,5%

*Referente às informações coletadas através do questionário online.



**PESQUISA DE
REMUNERAÇÕES
ESCRITÓRIOS - 2020**

*Remuneração fixa = Valores Brutos

*Para o cálculo do fixo + variável, somou-se remuneração fixa (bruta) + remunerações variáveis e dividiu-se por 12, chegando-se a uma média mensal (bruta). Vale ressaltar, apenas, que em mais de 75% dos casos, em escritórios, a remuneração bruta é igual à remuneração líquida.

ESCRITÓRIOS - CIVIL 2019						
NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 900,00	R\$ 1.310,00	R\$ 2.000,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 4.650,00	R\$ 2.000,00	R\$ 3.300,00	R\$ 6.400,00
PLENO	R\$ 3.500,00	R\$ 4.950,00	R\$ 8.000,00	R\$ 3.500,00	R\$ 5.700,00	R\$ 8.400,00
SÊNIOR	R\$ 5.000,00	R\$ 7.900,00	R\$ 13.500,00	R\$ 5.300,00	R\$ 9.100,00	R\$ 14.700,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 5.500,00	R\$ 8.600,00	R\$ 14.700,00	R\$ 5.730,00	R\$ 9.760,00	R\$ 15.800,00
GERENTE	R\$ 9.400,00	R\$ 12.350,00	R\$ 17.000,00	R\$ 9.800,00	R\$ 13.600,00	R\$ 19.200,00

ESCRITÓRIOS - CIVIL 2020						
NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 930,00	R\$ 1.350,00	R\$ 2.060,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.060,00	R\$ 3.090,00	R\$ 4.790,00	R\$ 2.060,00	R\$ 3.400,00	R\$ 6.590,00
PLENO	R\$ 3.600,00	R\$ 5.100,00	R\$ 8.240,00	R\$ 3.600,00	R\$ 5.870,00	R\$ 8.650,00
SÊNIOR	R\$ 5.150,00	R\$ 8.140,00	R\$ 13.900,00	R\$ 5.460,00	R\$ 9.370,00	R\$ 15.140,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 5.660,00	R\$ 8.860,00	R\$ 15.140,00	R\$ 5.900,00	R\$ 10.050,00	R\$ 16.270,00
GERENTE	R\$ 9.680,00	R\$ 12.720,00	R\$ 17.510,00	R\$ 10.090,00	R\$ 14.000,00	R\$ 19.780,00

*Estimativa de reajuste de 3%

*Remuneração fixa = Valores Brutos

*Para o cálculo do fixo + variável, somou-se remuneração fixa (bruta) + remunerações variáveis e dividiu-se por 12, chegando-se a uma média mensal (bruta). Vale ressaltar, apenas, que em mais de 75% dos casos, em escritórios, a remuneração bruta é igual à remuneração líquida.

ESCRITÓRIOS - TRABALHISTA 2019

NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 900,00	R\$ 1.310,00	R\$ 2.000,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.000,00	R\$ 2.700,00	R\$ 4.280,00	R\$ 2.100,00	R\$ 3.030,00	R\$ 4.600,00
PLENO	R\$ 3.400,00	R\$ 4.800,00	R\$ 7.300,00	R\$ 3.700,00	R\$ 5.400,00	R\$ 7.740,00
SÊNIOR	R\$ 5.000,00	R\$ 6.800,00	R\$ 11.500,00	R\$ 5.000,00	R\$ 7.650,00	R\$ 12.310,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 5.500,00	R\$ 7.900,00	R\$ 12.900,00	R\$ 6.300,00	R\$ 8.880,00	R\$ 13.970,00
GERENTE	R\$ 9.000,00	R\$ 11.000,00	R\$ 16.000,00	R\$ 9.000,00	R\$ 12.370,00	R\$ 17.850,00

ESCRITÓRIOS - TRABALHISTA 2020

NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 930,00	R\$ 1.350,00	R\$ 2.060,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.060,00	R\$ 2.780,00	R\$ 4.410,00	R\$ 2.160,00	R\$ 3.120,00	R\$ 4.740,00
PLENO	R\$ 3.500,00	R\$ 4.940,00	R\$ 7.520,00	R\$ 3.810,00	R\$ 5.560,00	R\$ 7.970,00
SÊNIOR	R\$ 5.150,00	R\$ 7.000,00	R\$ 11.840,00	R\$ 5.150,00	R\$ 7.880,00	R\$ 12.680,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 5.660,00	R\$ 8.140,00	R\$ 13.290,00	R\$ 6.490,00	R\$ 9.150,00	R\$ 14.390,00
GERENTE	R\$ 9.270,00	R\$ 11.330,00	R\$ 16.480,00	R\$ 9.270,00	R\$ 12.740,00	R\$ 18.380,00

*Estimativa de reajuste de 3%

*Remuneração fixa = Valores Brutos

*Para o cálculo do fixo + variável, somou-se remuneração fixa (bruta) + remunerações variáveis e dividiu-se por 12, chegando-se a uma média mensal (bruta). Vale ressaltar, apenas, que em mais de 75% dos casos, em escritórios, a remuneração bruta é igual à remuneração líquida.

ESCRITÓRIOS - TRIBUTÁRIO 2019

NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 1.000,00	R\$ 1.500,00	R\$ 2.300,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.000,00	R\$ 3.200,00	R\$ 6.100,00	R\$ 2.000,00	R\$ 3.600,00	R\$ 6.900,00
PLENO	R\$ 3.850,00	R\$ 5.600,00	R\$ 8.100,00	R\$ 4.000,00	R\$ 6.400,00	R\$ 11.300,00
SÊNIOR	R\$ 6.200,00	R\$ 8.800,00	R\$ 14.300,00	R\$ 6.400,00	R\$ 9.650,00	R\$ 15.490,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 7.900,00	R\$ 10.150,00	R\$ 17.200,00	R\$ 7.900,00	R\$ 11.420,00	R\$ 19.100,00
GERENTE	R\$ 11.000,00	R\$ 13.000,00	R\$ 19.000,00	R\$ 12.200,00	R\$ 14.620,00	R\$ 19.790,00

ESCRITÓRIOS - TRIBUTÁRIO 2020

NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 1.040,00	R\$ 1.560,00	R\$ 2.390,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.080,00	R\$ 3.330,00	R\$ 6.340,00	R\$ 2.080,00	R\$ 3.740,00	R\$ 7.180,00
PLENO	R\$ 4.000,00	R\$ 5.820,00	R\$ 8.420,00	R\$ 4.160,00	R\$ 6.660,00	R\$ 11.750,00
SÊNIOR	R\$ 6.450,00	R\$ 9.150,00	R\$ 14.870,00	R\$ 6.660,00	R\$ 10.030,00	R\$ 16.110,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 8.220,00	R\$ 10.560,00	R\$ 17.890,00	R\$ 8.220,00	R\$ 11.880,00	R\$ 19.860,00
GERENTE	R\$ 11.440,00	R\$ 13.520,00	R\$ 19.760,00	R\$ 12.690,00	R\$ 15.200,00	R\$ 20.580,00

*Estimativa de reajuste de 4%

*Remuneração fixa = Valores Brutos

*Para o cálculo do fixo + variável, somou-se remuneração fixa (bruta) + remunerações variáveis e dividiu-se por 12, chegando-se a uma média mensal (bruta). Vale ressaltar, apenas, que em mais de 75% dos casos, em escritórios, a remuneração bruta é igual à remuneração líquida.

ESCRITÓRIOS - SOCIETÁRIO/CONTRATOS/MERCADO DE CAPITAIS 2019

NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 1.000,00	R\$ 1.550,00	R\$ 2.300,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.200,00	R\$ 3.400,00	R\$ 5.500,00	R\$ 2.300,00	R\$ 4.000,00	R\$ 6.410,00
PLENO	R\$ 4.000,00	R\$ 6.100,00	R\$ 10.200,00	R\$ 4.000,00	R\$ 7.800,00	R\$ 11.900,00
SÊNIOR	R\$ 6.500,00	R\$ 9.830,00	R\$ 15.000,00	R\$ 7.040,00	R\$ 11.900,00	R\$ 18.750,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 7.100,00	R\$ 11.850,00	R\$ 17.500,00	R\$ 7.400,00	R\$ 12.970,00	R\$ 19.830,00
GERENTE	R\$ 11.000,00	R\$ 15.000,00	R\$ 21.300,00	R\$ 11.920,00	R\$ 15.870,00	R\$ 24.150,00

ESCRITÓRIOS - SOCIETÁRIO/CONTRATOS/MERCADO DE CAPITAIS 2020

NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 1.040,00	R\$ 1.610,00	R\$ 2.390,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 2.290,00	R\$ 3.540,00	R\$ 5.720,00	R\$ 2.390,00	R\$ 4.160,00	R\$ 6.670,00
PLENO	R\$ 4.160,00	R\$ 6.340,00	R\$ 10.610,00	R\$ 4.160,00	R\$ 8.110,00	R\$ 12.380,00
SÊNIOR	R\$ 6.760,00	R\$ 10.220,00	R\$ 15.600,00	R\$ 7.321,00	R\$ 12.380,00	R\$ 19.500,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 7.380,00	R\$ 12.320,00	R\$ 18.200,00	R\$ 7.700,00	R\$ 13.490,00	R\$ 20.620,00
GERENTE	R\$ 11.440,00	R\$ 15.600,00	R\$ 22.150,00	R\$ 12.400,00	R\$ 16.500,00	R\$ 25.120,00

*Estimativa de reajuste de 4%

*Remuneração fixa = Valores Brutos

*Para o cálculo do fixo + variável, somou-se remuneração fixa (bruta) + remunerações variáveis e dividiu-se por 12, chegando-se a uma média mensal (bruta). Vale ressaltar, apenas, que em mais de 75% dos casos, em escritórios, a remuneração bruta é igual à remuneração líquida.

ESCRITÓRIOS - CIVIL E TRABALHISTA 2019 (MASSIFICADO)						
NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2019	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 750,00	R\$ 980,00	R\$ 1.180,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 1.370,00	R\$ 2.160,00	R\$ 2.900,00	R\$ 1.370,00	R\$ 2.250,00	R\$ 3.280,00
PLENO	R\$ 2.370,00	R\$ 2.880,00	R\$ 3.570,00	R\$ 2.370,00	R\$ 3.120,00	R\$ 3.960,00
SÊNIOR	R\$ 3.230,00	R\$ 4.600,00	R\$ 6.650,00	R\$ 3.300,00	R\$ 4.910,00	R\$ 7.400,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 5.000,00	R\$ 6.120,00	R\$ 8.150,00	R\$ 5.000,00	R\$ 6.600,00	R\$ 9.740,00
GERENTE	R\$ 9.000,00	R\$ 11.650,00	R\$ 15.000,00	R\$ 9.300,00	R\$ 12.900,00	R\$ 17.200,00

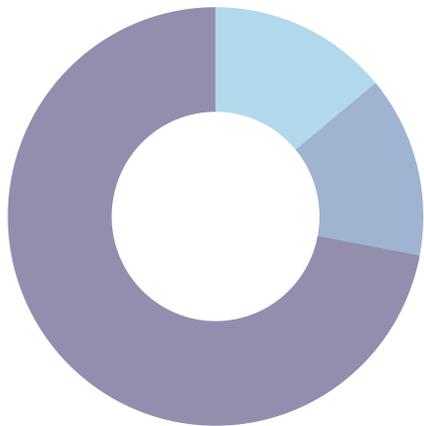
*Casos de Gerentes de Unidades, com mais de 60 pessoas sob sua Gestão.

ESCRITÓRIOS - CIVIL E TRABALHISTA 2020 (MASSIFICADO)						
NÍVEL DO CARGO	REMUNERAÇÃO FIXA*			SOMATÓRIO FIXO + VARIÁVEL*		
	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO	MENOR REMUNERAÇÃO	MÉDIA MERCADO 2020	MAIOR REMUNERAÇÃO
ESTAGIÁRIO	R\$ 770,00	R\$ 1.010,00	R\$ 1.220,00	-----	-----	-----
JÚNIOR	R\$ 1.410,00	R\$ 2.220,00	R\$ 2.990,00	R\$ 1.410,00	R\$ 2.320,00	R\$ 3.380,00
PLENO	R\$ 2.440,00	R\$ 2.970,00	R\$ 3.680,00	R\$ 2.440,00	R\$ 3.210,00	R\$ 4.080,00
SÊNIOR	R\$ 3.330,00	R\$ 4.740,00	R\$ 6.850,00	R\$ 3.400,00	R\$ 5.060,00	R\$ 7.620,00
COORDENADOR/ESPECIALISTA	R\$ 5.150,00	R\$ 6.300,00	R\$ 8.390,00	R\$ 5.150,00	R\$ 6.800,00	R\$ 10.030,00
GERENTE	R\$ 9.270,00	R\$ 12.000,00	R\$ 15.450,00	R\$ 9.580,00	R\$ 13.290,00	R\$ 17.720,00

*Casos de Gerentes de Unidades, com mais de 60 pessoas sob sua Gestão.

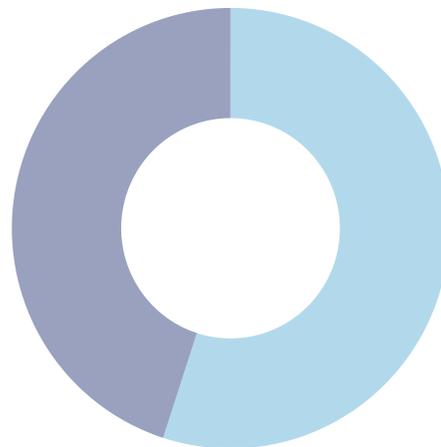
*Estimativa de reajuste de 3%

REGIME DE CONTRATAÇÃO



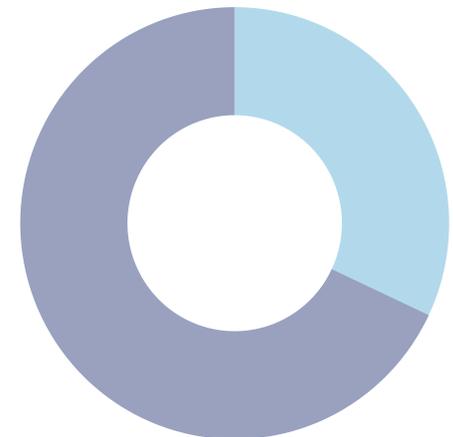
ASSOCIADO/SÓCIO QUOTISTA	72%
CLT	14%
OUTROS	14%

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS



SIM	55%
NÃO	45%

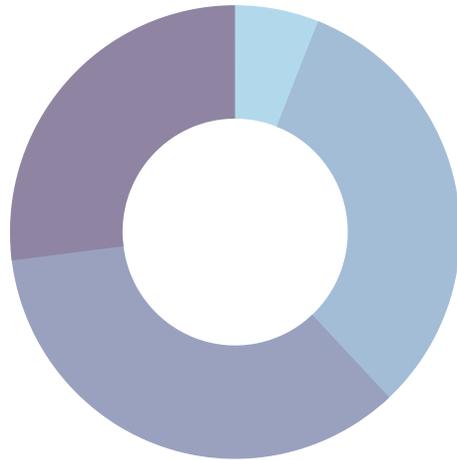
PLANO DE CARREIRA



SIM	32%
NÃO	68%

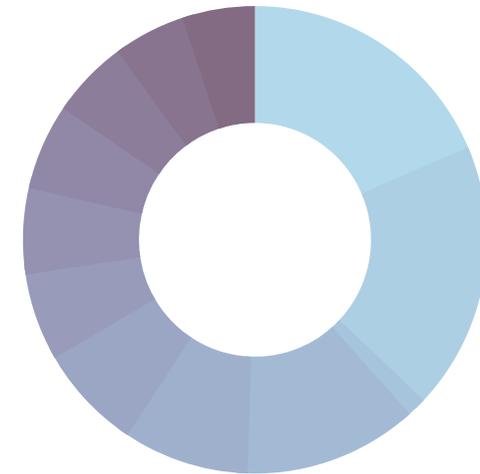
*Referente às informações coletadas através do questionário online.

GRAU DE SATISFAÇÃO



MUITO SATISFEITO	27%
SATISFEITO	26%
REGULAR	26%
INSATISFEITO	22%

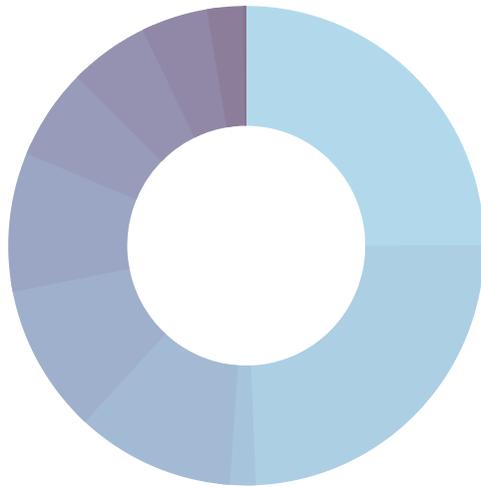
MOTIVOS DE INSATISFAÇÃO



FALTA DE PERSPECTIVA DE CRESCIMENTO	16,5%
BAIXA REMUNERAÇÃO	16,5%
AUSÊNCIA DE BENEFÍCIOS	12,0%
AUSÊNCIA DE CRITÉRIO PARA PROMOÇÃO	10,8%
ALTO VOLUME DE TRABALHO	7,8%
COMUNICAÇÃO RUIM	6,5%
FALTA DE FLEXIBILIDADE COM HORÁRIO	5,4%
AUSÊNCIA DE FEEDBACK	5,3%
CLIMA DE TRABALHO RUIM	5,3%
CONSIDERA SEU GESTOR DESQUALIFICADO	4,8%
FALTA DE AUTONOMIA NOS TRABALHOS	4,5%
ESTRUTURA DE TRABALHO INADEQUADA	4,5%

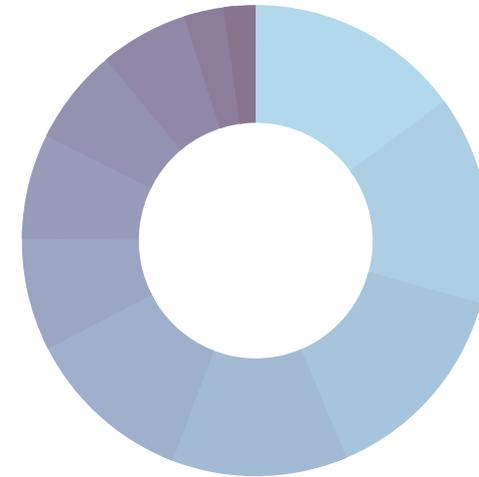
*Referente às informações coletadas através do questionário online.

BENEFÍCIOS RECEBIDOS



13º SALÁRIO	27%
AUXÍLIO REFEIÇÃO	26%
INSS	26%
PLANO DE SAÚDE	22%
ESTACIONAMENTO	21%
SEGURO DE VIDA	14%
OAB	13%
AUXÍLIO TRANSPORTE	12%
AUXÍLIO ACADÊMICO	11%
CELULAR CORPORATIVO	5%
PREVIDÊNCIA PRIVADA	4%

BENEFÍCIOS CONSIDERADOS MAIS IMPORTANTES PELOS ADVOGADOS QUE ATUAM EM JURÍDICO INTERNO



13º SALÁRIO	21,6%
PLANO DE SAÚDE	21,1%
AUXÍLIO REFEIÇÃO	15,0%
INSS	9,3%
PREVIDÊNCIA PRIVADA	8,7%
AUXÍLIO ACADÊMICO	8,1%
ESTACIONAMENTO	5,3%
AUXÍLIO TRANSPORTE	4,7%
OAB	3,9%
SEGURO DE VIDA	2,1%
CELULAR CORPORATIVO	0,2%

*Referente às informações coletadas através do questionário online.

Advogado 4.0 Uma Nova Mentalidade

Os advogados sempre estiveram, de alguma forma, envolvidos em todas as transformações sociais e tecnológicas, seja como partícipes diretos, consultores ou assessores. Entretanto, a grande questão que se coloca é se estamos sendo realmente capazes de entender as necessidades atuais desse novo universo disruptivo e desafiador que vivemos. Além disso, será que estamos conseguindo, de modo efetivo, nos adaptar à nova realidade, que evolui e se altera cada vez mais rapidamente?

A formação tradicional, a qual ainda estamos sujeitos nas universidades e faculdades, ainda se baseia em conceitos e premissas muitas vezes ultrapassados e desconectados da realidade.



Daniel Manucci

Advogado e Sócio do Manucci Advogado,
Associado ao UGGC Avocats

Muitos profissionais ainda desenvolvem uma visão míope de que “basta ser advogado”, ou seja, concluir o curso de formação acadêmica e estar habilitado pela OAB, para advogar, usando as ferramentas básicas de conhecimento da universidade para enfrentar o mercado de trabalho.

Essa visão já não tem mais vez, pois estamos diante de novos desafios trazidos pelos clientes e pelo mercado, que exigem do advogado um conjunto muito maior de habilidades e conhecimentos que extrapolam o Direito em si. Estar habilitado e, indo além, “saber advogar”, é apenas o primeiro passo, ou seja, o mínimo exigido.

O que se deve esperar, então, do advogado moderno? Estar além do conhecimento jurídico! Necessário se faz, atualmente, compreender o cliente nas complexidades de seu negócio, sobre os mais variados prismas, sobretudo econômico, financeiro e até contábil. Também se faz necessária uma visão holística da realidade e do universo que circunda o cliente, entendendo o mercado em que estamos inseridos.

Criar oportunidades, conectar pontos, abrir portas, facilitar negócios, focar na geração de resultados e soluções são outras habilidades fundamentais no novo mundo da advocacia. A palavra ‘problema’ não pode fazer parte do vocabulário do advogado moderno, que deve estar sempre focado em criar e apresentar soluções viáveis ao seu cliente.

Saber “vender” o seu trabalho e o seu conhecimento jurídico em reuniões, por meio de informativos jurídicos, palestras e eventos é uma habilidade obrigatória. É necessário que o mercado note a presença do advogado de forma positiva, por meio de ações construtivas, baseadas em soluções jurídicas adaptadas aos novos desafios das empresas e dos clientes em geral.

É fundamental, ainda, que o advogado moderno consiga desenvolver habilidades de gestão, seja para gerenciar as atividades administrativas do escritório ou para gerir e lidar com equipes internas e externas, de forma adequada.

Desenvolver e praticar novas línguas é obrigatório em um ambiente cada vez mais globalizado. “Apenas” o inglês já não é mais suficiente. Outras línguas também fazem a diferença no desenvolvimento da atividade jurídica, sobretudo na seara corporativa, representando um grande diferencial para o advogado moderno.



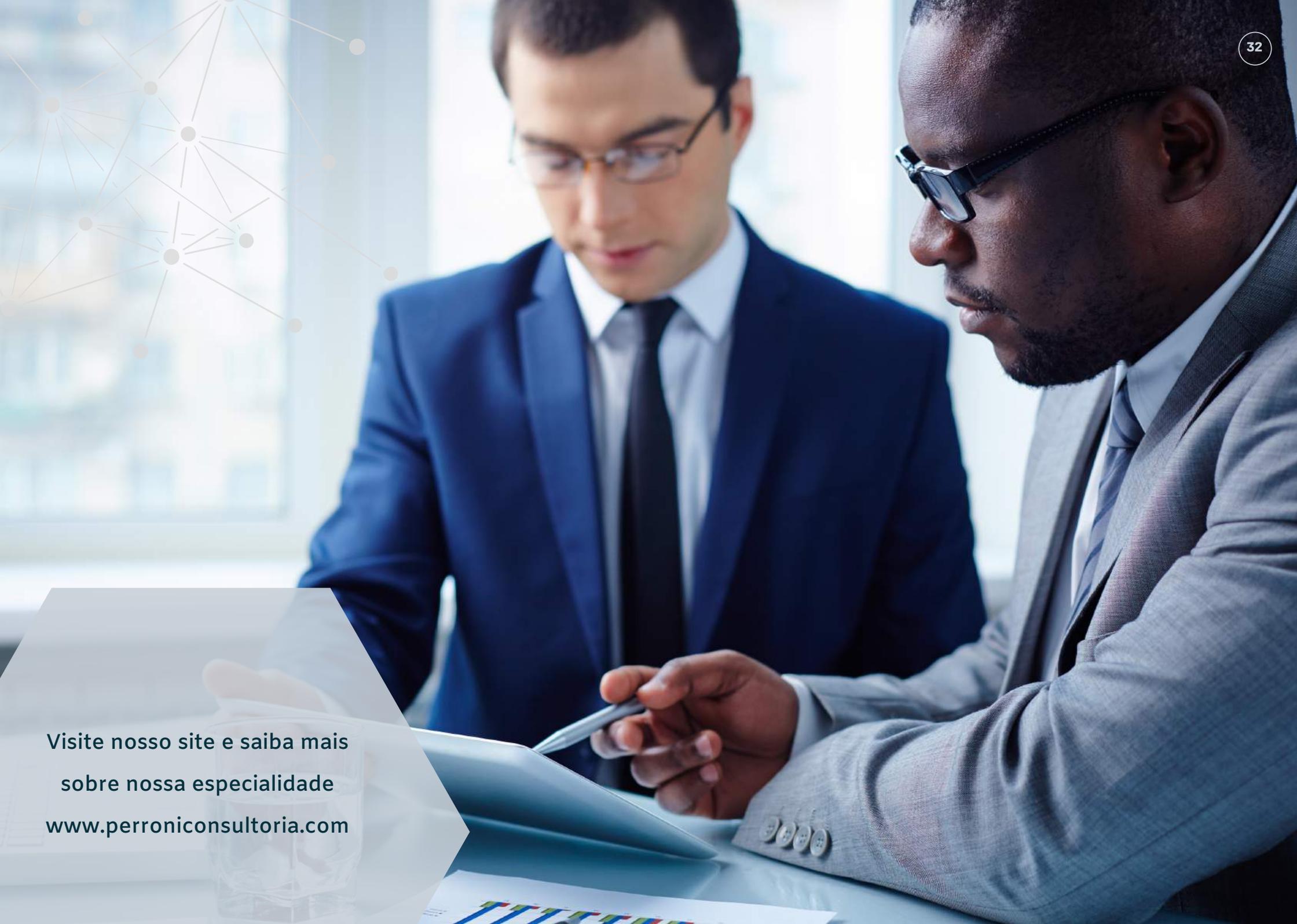


Dominar, criar e estar aderente às novas tecnologias, processos e conceitos são, também, um diferencial para o profissional de Direito, que não pode se furtar a essa adaptação e construção.

Por fim, não podemos deixar de considerar a necessidade de se construir uma base acadêmica e prática de especialização, focada em uma ou mais áreas de conhecimento, além do desenvolvimento de técnicas de negociação e mediação.

O profissional que conseguir desenvolver a maioria dessas habilidades não deve temer os avanços da tecnologia, mudanças econômico-sociais e outros desafios corriqueiros, tendo em vista que ele será, sempre, imprescindível para os clientes, para o seu escritório e para o mercado. O bom profissional trabalhará, sempre, integrado às novas mudanças, que irão figurar como suporte fundamental para o desenvolvimento dos seus clientes e dos negócios em que estiver envolvido.

DANIEL MANUCCI



Visite nosso site e saiba mais
sobre nossa especialidade
www.perroniconsultoria.com



Guilherme Freitas

Diretor Jurídico MRV Engenharia

A nova postura do advogado e a desjudicialização do Brasil

No dia 28 de agosto de 2019, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ apresentou o relatório "Justiça em Números" de 2018, resultado de um esforço técnico louvável do órgão para prestar contas à sociedade sobre o desempenho do Judiciário. De acordo com o estudo, entre 2009 e 2018, o estoque de processos em tramitação no Brasil cresceu de 60,7 milhões para 78,6 milhões de ações. Se considerarmos o número de processos por habitante, temos o maior índice do mundo. Isso sem falar no custo da "máquina", aproximadamente 1,5% do nosso PIB.

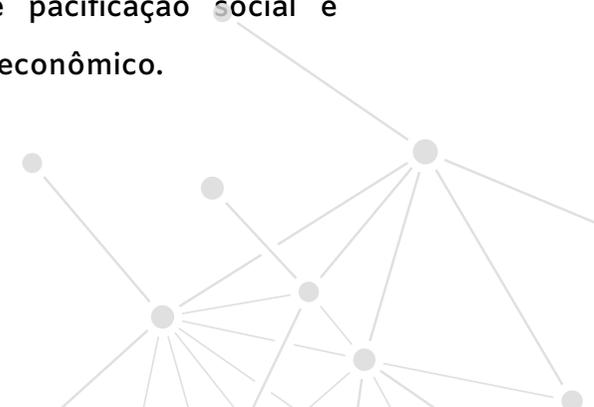
São números impressionantes que demonstram um sistema judicial falido, reflexo de uma cultura do litígio.

Todos nós sabemos que os profissionais do Direito, especialmente os advogados, continuam sendo preparados para litigar, para buscar exclusivamente no judiciário a sua fonte de sustento.

O ensino jurídico no Brasil ainda é jurássico, engessado e míope diante das tendências e das rápidas transformações observadas em todos os setores da sociedade. Enquanto nos Estados Unidos se planeja um relacionamento de trabalho baseado em colaboração e em conexões cada vez mais livres e autônomas, os “brazucas” aqui estão decorando a estrutura ideal da petição inicial de uma reclamatória trabalhista.

Aliás, infelizmente, é o que será exigido dos profissionais no exame da Ordem dos Advogados do Brasil. Não é por acaso que ainda é tão difícil encontrar um advogado recém-formado com visão e boa redação na estruturação de um contrato.

Com todo o respeito, está tudo errado! Deveríamos ensinar o estudante a pensar e a construir o “Novo Direito”, baseado em responsabilidade social, ética e, principalmente, boa-fé e respeito aos negócios jurídicos. Deveríamos reduzir a carga de matérias sobre o direito processual e mostrar que existe vida fora do processo e que os clientes (pelo menos as grandes empresas) não enxergam valor no litígio. Deveríamos transformar o profissional em um importante agente de pacificação social e viabilizador do crescimento econômico.





E o profissional que já se formou na estrutura de ensino atual, baseada exclusivamente no processo, deve reagir rapidamente e buscar novas habilidades. Os skills mais desejados num advogado, hoje em dia, são: foco na facilitação de negócios, visão de gestão de conflitos, versatilidade e boa conexão com outras áreas de conhecimento (como finanças, tecnologia e *design*), além de uma cabeça inovadora e em constante atualização.

Sabemos que não é fácil, principalmente num país de poucas oportunidades como o nosso, mas é preciso agir rapidamente. O tempo do advogado “engravatado”, com linguagem difícil e focado em litígio acabou faz tempo. Quem ainda está nessa pegada será rapidamente excluído do mercado. Os principais departamentos jurídicos do Brasil estão em busca de excelentes gestores de projetos, analistas e estruturadores de dados, versatilistas e inovadores. E, em alguns (poucos) anos, estarão contratando programadores, estatísticos e especialistas em design.

Certamente essa turma não será formada pelas milhares de faculdades e universidades de Direito que temos por aí, muito menos sairá dos escritórios de advocacia tradicionais. Essa turma está nascendo nas ruas, na vida real, nas startups, na batalha por negócios bem estruturados e não por um alvará de levantamento de honorários sucumbenciais.

Sejam muito bem-vindos.

GUILHERME FREITAS



Algoritmo x Feeling no Momento da Contratação

Um dos momentos mais delicados de qualquer corporação é o da escolha dos novos colaboradores, em especial para cargos estratégicos. Entrevistas pessoais, dinâmicas de grupo, análise de currículos e redes sociais, elaboração de testes, enfim, diversos mecanismos para auxiliar na triagem de candidatos são resgatados pelos recrutadores nesse momento. Trata-se, muitas vezes, de um processo demorado, custoso e que - quem já passou por isso sabe bem - nem sempre é capaz de garantir a melhor contratação.

E se fosse possível pularmos toda essa parte e irmos direto para a fase de seleção final, de maneira rápida, simples e com maior assertividade? Com o aumento da capacidade computacional e a popularização dos algoritmos de machine learning, isso já é realidade.



Rafael Costa

Diretor Executivo
DC&NC Sociedade de Advogados

Isso quer dizer, então, que devemos ignorar a experiência do recrutador, bem como todo o seu conhecimento adquirido ao longo dos anos, e apostar cegamente em um algoritmo preditivo cujas bases são incompreensíveis para a maior parte das pessoas?

Antes de responder a essa pergunta não podemos deixar de reconhecer que a utilização de algoritmos para a contratação de pessoas é, em última instância, uma excelente ferramenta de apoio ao recrutador, não somente porque consegue simplificar várias etapas iniciais de um processo de seleção (triagem, classificação de currículos, perfis das vagas etc.), mas, principalmente, pelo fato de conseguir mitigar personalidades e vieses capazes de influenciar no resultado final. Nesse aspecto, o algoritmo leva vantagem sobre o recrutador.

Todavia, um processo seletivo não é composto apenas de triagem de currículos. Afinal, de que adianta o algoritmo selecionar o currículo ideal para a vaga, se o candidato e a empresa não tiverem mútua empatia? É esse tato final - esse "olho no olho" que a entrevista pessoal fornece - que o algoritmo jamais substituirá. É o feeling de quem conhece a vaga, as pessoas com quem o candidato vai trabalhar e a cultura do local de trabalho que tornam a decisão final um momento único nas contratações.

Não podemos esquecer que não são máquinas que estão sendo contratadas, e sim pessoas, que, como todos nós, possuem particularidades que o algoritmo não consegue classificar. Contratar um novo colaborador não é simplesmente apertar a mão e deixá-lo começar a trabalhar, mas principalmente assegurar que ele vai gostar de onde está e vai querer permanecer. Essa é função do recrutador: decifrar não apenas o currículo mais adequado para a vaga, mas a pessoa ideal, aquela que vai poder, dentro do seu momento de vida atual, alcançar seus objetivos onde foi contratada e dar o retorno esperado por quem a contratou.

Justamente por isso que somos relutantes em classificar feeling e algoritmos preditivos como sistemas concorrentes. Muito mais do que isso, eles são complementares, sendo que um não prescinde do outro. A assertividade ou não da contratação, a despeito de todo o trabalho de classificação desempenhado pelo algoritmo, está intrinsecamente associada ao feeling e ao olhar humano do recrutador.

RAFAEL COSTA

Utilizemos o algoritmo, mas
jamais deixemos, para os
códigos dele, a decisão final
sobre o candidato ideal!



A Perroni Consultoria acompanha e acredita em soluções tecnológicas como diferencial em projetos de gestão de pessoas. Com o intuito de promover processos seletivos mais rápidos e assertivos, iniciamos um projeto que nos permitirá desenvolver um algoritmo capaz de atender exclusivamente os processos de seleção na área jurídica. Para isso, contamos com um profundo conhecimento de mercado, fruto de mais de 10 anos de atuação especializada em Hunting de advogados.



Como manter um time motivado e em alta performance constantemente?

Vivemos em um mercado volátil, onde a velocidade com que surgem novas demandas – e novos profissionais – nos surpreende. No mercado jurídico não é diferente: transformações constantes na forma de exercer o Direito e, cada vez mais, uma necessidade de conhecimentos em gestão que não são ensinados nas faculdades. Dentre todos os desafios que este novo cenário apresenta, um deles é pauta de quase toda conversa entre advogados sócios ou gestores: como manter uma equipe motivada, trabalhando em alta performance por muito tempo? Como alcançar e manter bons resultados aliados a um time constantemente desafiado?



Matheus Nasser

Gerente Jurídico Olé Consignado

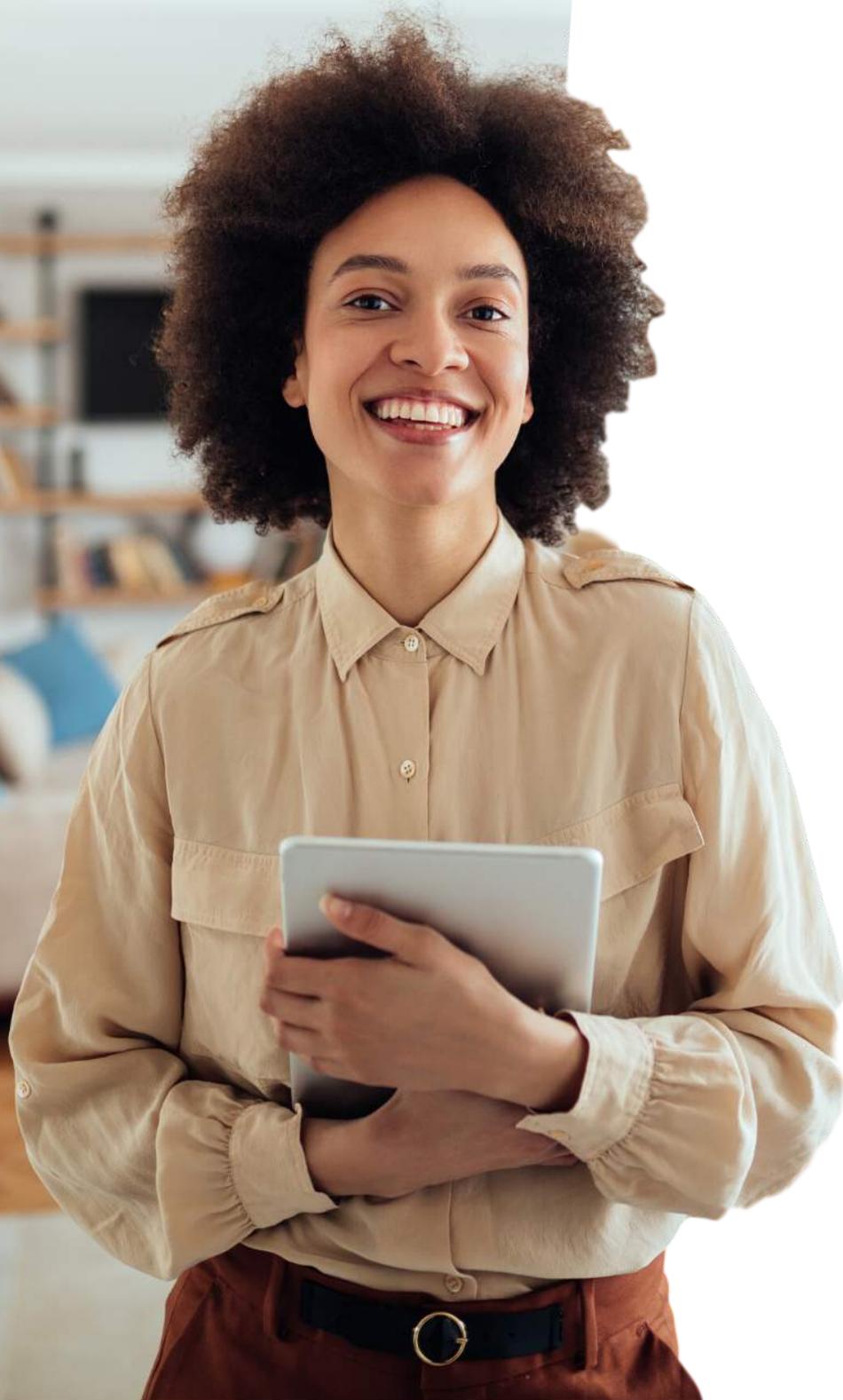
Essa reflexão ganha um tom ainda mais interessante quando lembramos das diferentes características entre as gerações profissionais. As gerações Y e Z estão cada vez mais presentes, trazendo uma ansiedade típica - mas não exclusiva - de suas formações, desejando crescimento profissional acelerado e valorizando a busca por um propósito no local de trabalho. Por isso é importante conhecer o perfil de cada profissional e adequar a gestão às suas características próprias para que entregue o seu melhor.

Pois bem, não existe receita de bolo que funcione para toda e qualquer equipe, mas algumas dicas podem ser valiosas para quem quer manter alta performance de forma perene:



- Mantenha um ambiente psicologicamente e emocionalmente bom para se trabalhar. Isso significa valorizar as conquistas do dia a dia, por mais simples que sejam, encarar os erros como oportunidades de aprendizado e prezar pelo cuidado e respeito uns com os outros, começando pela liderança.
- Desafiem-se constantemente. Cada vez mais os profissionais precisam de novos desafios para se manterem motivados. Não deixe que a rotina se torne monótona ou que as entregas sejam sempre as mesmas. Crie formas diferentes de buscar os objetivos e trace metas curtas e desafiadoras para que o time sempre esteja querendo algo a mais.
- Estimule o espírito de colaboração entre os profissionais. Um ambiente competitivo dificilmente alcança o melhor resultado que poderia, pois os colaboradores estarão sempre olhando para os lados ao invés de olharem para frente, para um único objetivo.
- Mantenha a transparência e imparcialidade na condução das equipes. Todos gostam de se sentir parte das decisões tomadas e importantes para a empresa/escritório, bem como merecem igualmente o respeito daqueles que o lideram. Isso fará com que os profissionais tenham uma vontade genuína de buscar os objetivos traçados.
- Comunicação clara e objetiva mantém os times alinhados. Evite dar ordens sem explicar o contexto ou com informações parciais, pois isso pode gerar um efeito negativo nas entregas, seja por falta de entendimento completo da demanda ou por falta de envolvimento em se dedicar a algo sem que se saiba a real motivação.
- Celebre as conquistas e elogie o bom trabalho. O reconhecimento genuíno é a melhor forma de manter as pessoas motivadas e dando seu melhor.





O desafio da (auto)motivação ultrapassa os limites do campo profissional; é uma necessidade humana. Assim, isso se torna mais fácil quando o líder conduz esse movimento também de forma humana, mostrando o valor pessoal de cada ponto de desenvolvimento.

Lidere pelo exemplo. Não só no mercado jurídico, mas em qualquer outro, gostamos de ter pessoas ao nosso redor em quem possamos nos inspirar. Seja uma delas para que, mantendo sua alta performance, todo o time seja contagiado de forma constante.

MATHEUS NASSER



Visite nosso site
www.perroniconsultoria.com



Sobre nós

Somos uma consultoria de recursos humanos especializada em processos estratégicos. A partir da percepção de que a área jurídica apresenta diversas especificidades, decidimos focar nossa atuação no setor e nos tornar referência no mercado jurídico.

Nosso objetivo é atender e superar as expectativas de nossos clientes com agilidade, transparência e qualidade, através de um serviço exclusivo para cada organização. Pautados pela ética, desenvolvemos soluções em Recursos Humanos direcionadas à advocacia.

ACESSE NOSSO SITE

www.perroniconsultoria.com



perroni
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS