



PROGRAMA
ADVOGADO
EMPRESÁRIO

CONTRATAÇÃO

COMO FILTRAR 1 CANDIDATO DENTRE
MILHARES, SEM SURTAR



BRUNO CARNEIRO

Sumário

Apresentação	3
Introdução	4
1. Crie um formulário de inscrição	5
2. Abra uma vaga no LinkedIn	5
3. Crie um teste prático (prova)	6
4. Avaliação das Respostas da Prova	7
5. Análise de Currículos	9
6. Entrevistas	10
Início da Entrevista: Apresentação Pessoal	10
Meio da Entrevista: Conhecendo o Candidato	11
Final da Entrevista	12
7. Escolha do Candidato	13
Conclusão	14
Feedback	15

Apresentação

O autor deste e-book, Bruno Carneiro, é um advogado com 15 anos de experiência e uma paixão por ajudar as pessoas. Ele tem se dedicado a compartilhar como superou os desafios do empreendedorismo jurídico e, por isso, criou o **Programa Advogado Empresário**. Esse programa de acompanhamento tem como objetivo fornecer orientações personalizadas, ferramentas e estratégias práticas para advogados que desejam expandir seus escritórios.

Este guia, focado no processo de contratação de funcionários para escritórios de advocacia, foi extraído do Programa Advogado Empresário. Caso queira conhecer mais sobre esse programa e acessar outros conteúdos valiosos para o seu escritório, visite o site www.advogadoempresario.com.br.

Acreditamos no poder da melhoria contínua e na importância de compartilhar conhecimento e experiências para promover o crescimento profissional e o desenvolvimento pessoal. Por isso, estamos sempre dispostos a receber feedbacks, esclarecer dúvidas, ouvir críticas e acolher sugestões. Para entrar em contato com ele, basta enviar uma mensagem via WhatsApp, cujo número e link estão disponíveis na última página deste e-book.

Aproveite este guia para aperfeiçoar suas habilidades no processo de contratação e assegurar que seu escritório de advocacia conte com uma equipe de alta qualidade, alinhada aos mesmos objetivos e valores que você.

Espero que goste!

Introdução

Uma das principais decisões que um escritório de advocacia que quer crescer é a de contratar novos funcionários. Uma contratação inadequada pode trazer uma série de prejuízos, desde a queda na produtividade até impactos financeiros significativos. É por isso que é essencial que os escritórios de advocacia tenham um processo de contratação sólido e bem estruturado, que permita identificar os melhores candidatos para as vagas em aberto.

Além disso, uma contratação correta pode trazer diversos benefícios para a empresa, como a melhoria do clima organizacional, a redução da rotatividade de funcionários e o aumento da satisfação e do engajamento dos colaboradores. Por isso, é fundamental que as empresas saibam como realizar uma contratação eficaz, que atenda às necessidades da organização e permita que os funcionários desenvolvam seu potencial máximo.

Neste contexto, este ebook tem como objetivo apresentar algumas das principais estratégias e práticas para realizar uma contratação eficiente, que traga benefícios para o seu escritório e para os colaboradores.

A seguir, serão apresentadas dicas e recomendações para que vocês, advogados e advogadas possam realizar um processo de contratação sólido, que permita identificar os melhores candidatos para as vagas disponíveis e garantir que você tenha um escritório estruturado como uma empresa de sucesso.

Aqui compartilharei o passo a passo que tenho utilizado nos últimos anos, da exata forma que utilizo para contratação de estagiários, mas você pode utilizar esse método para contratar outras funções.

Eu mesmo já fiz para contratar advogados, só mudei as perguntas da prova e a descrição da vaga, logicamente.

Espero que goste!

Ah! Antes que eu me esqueça: tem alguma dúvida, crítica ou sugestão? Me chame no whatsapp: 12 3600-0282 ou clique nesse [link](#).

1. Crie um formulário de inscrição

Para começar a contratação de estagiários de forma eficiente, sem ter que se matar de analisar currículos, é necessário ter um **formulário de inscrição** bem elaborado. Ele deve ser objetivo, com perguntas específicas e direcionadas à vaga oferecida.

Além disso, o formulário deve ser atraente e persuasivo, com informações claras sobre a vaga e sobre o seu escritório.

Por que digo isso? Observe que esse também será o momento de você **fazer o seu marketing**, afinal, é um escritório que está **crescendo** e, portanto, com necessidade de contratar. Por isso, o ideal é que você tenha no seu site um lugar para as pessoas se cadastrarem nas vagas disponíveis.

Mas voltando a falar sobre o formulário, é importante incluir perguntas sobre a formação acadêmica, a experiência profissional e as habilidades do candidato. Essas informações ajudarão a entender se o candidato se encaixa na cultura do escritório e na vaga em questão.

O Google Forms é uma ferramenta gratuita e fácil de usar para criar um formulário de inscrição. Você pode personalizar as perguntas e as respostas, incluir imagens e vídeos e gerenciar as respostas em tempo real. Tem vários tutoriais no youtube ensinando, vale muito a pena aprender utilizá-lo.

2. Abra uma vaga no LinkedIn

O LinkedIn Vagas é uma das melhores plataformas para postar vagas de emprego e encontrar candidatos qualificados. Ao criar uma vaga no LinkedIn, é importante ser claro e objetivo na descrição da vaga, incluindo informações sobre as responsabilidades, requisitos e habilidades necessárias.

Também é importante colocar na descrição o link do formulário de inscrição criado anteriormente. Isso garantirá que apenas os candidatos que atendem aos requisitos e estão interessados na vaga preencham o formulário.

Vai por mim: você vai se espantar com a quantidade de pessoas que se candidatam e **sequer leem a descrição da vaga** (estatisticamente

tenho observado que 70% sequer lêem). **Você não vai querer contratá-las, tenho certeza disso.**

O LinkedIn oferece duas opções para divulgação de vagas: uma gratuita e outra paga. A **opção gratuita** permite a publicação de vagas no perfil da empresa na plataforma, mas com menos destaque e alcance. Além disso, os candidatos não são direcionados para um formulário específico, o que pode dificultar o processo de seleção.

Por outro lado, a **opção paga** oferece maior destaque e alcance para a vaga publicada. O LinkedIn direciona os candidatos para um formulário específico, o que facilita o processo de seleção e triagem de currículos. Além disso, a opção paga oferece recursos adicionais, como a possibilidade de segmentação de candidatos de acordo com as suas habilidades, experiências e localização geográfica.

O valor da opção paga pode variar de acordo com o pacote escolhido e o tempo de publicação da vaga. Em geral, para uma seleção de estagiários, a opção gratuita pode ser suficiente, mas é importante ressaltar que o preenchimento do formulário pode ser uma etapa crucial para filtrar os candidatos adequados e evitar perda de tempo com aqueles que não atendem aos requisitos.

Na verdade, opto pela versão paga (para uma vaga de salário de R\$ 1.000,00 pagar R\$ 80,00 por dia é suficiente para receber um bom número de candidatos). Normalmente defino o orçamento em R\$ 300,00 e é suficiente para conseguir 1000 candidatos em 2 ou 3 dias.

Pessoalmente sempre opto pela versão paga pois os melhores candidatos estão participando de múltiplos processos seletivos. Sair na frente também nesse quesito é uma parte importante da estratégia.

3. Crie um teste prático (prova)

Um teste prático é uma ótima maneira de avaliar as habilidades e a capacidade de resolução de problemas dos candidatos. Para criar um teste prático, você pode usar o Google Forms ou outras ferramentas online.

O teste prático deve incluir cenários reais que podem acontecer no dia a dia do escritório relacionados à função que a pessoa vai exercer.

Gosto de trazer um caso concreto e perguntar ao final **o que o candidato faria**. É interessante observar quem preenche o teste

como se fosse uma prova de concurso público que está preocupado apenas com os argumentos técnicos. Você vai observar que dá pra perceber muito sobre a visão de mundo que o candidato tem, ao ler várias respostas à mesma pergunta.

É importante criar situações desafiadoras que exijam do candidato habilidades como pensamento crítico, comunicação e trabalho em equipe para que você avalie as respostas dos candidatos.

Além disso, o teste prático deve ser bem estruturado e organizado, com instruções claras e objetivas. Isso ajudará os candidatos a entender o que é esperado deles e a responder às perguntas corretamente.

4. Avaliação das Respostas da Prova

Após a seleção dos candidatos que atendem aos requisitos estabelecidos no formulário inicial, é hora de avaliar as respostas na prova que foi aplicada. É importante ter um sistema de avaliação em mãos para classificar cada resposta e, conseqüentemente, cada candidato. Isso ajuda a garantir que a seleção seja justa e objetiva, baseada em critérios previamente definidos.

Uma dica para essa etapa é criar um sistema de pontuação para cada resposta, levando em consideração critérios como coerência, clareza, criatividade e conhecimento técnico. Abaixo vou mostrar como eu faço.

Cada resposta pode ser pontuada em cada um desses critérios, e a pontuação final pode ser a média das notas. Isso ajuda a classificar cada candidato e escolher os que tiveram melhor desempenho na prova.

Nas minhas provas utilizo esses critérios, mas você pode escolher outros, obviamente:

1. Saber o direito:

(Esse critério de avaliação faz mais sentido para cargos mais relacionados à atuação jurídica, porém, se a vaga é para o departamento comercial, também faz sentido que o candidato saiba a matéria envolvida, já para uma função administrativa, como financeiro, isso não é necessário).

Aqui pergunto sobre um caso concreto e, ao final, questiono o candidato o que ele faria.

2. Domínio do assunto:

Uma pesquisa no google e até com uso de inteligência artificial traz muitas respostas às dúvidas sobre o direito, mas nem todas as pesquisas oferecem detalhes que dizem mais respeito ao dia a dia da pessoa. Dá pra perceber muito bem um candidato que sabe do que está falando.

"Mas Bruno, o candidato respondeu corretamente, só que foi muito objetivo". Pois é! Nesse momento ele deveria estar "se vendendo" para você, afinal, não está fazendo uma prova de concurso para ser aprovado. Ele está em um processo seletivo concorrendo com outras pessoas. Gosto de dizer: **se ele não sabe se vender pra você, dificilmente vai vender seu escritório para alguém.**

3. Português:

Aqui é simples: avalio a escrita e vou tirando pontos para cada erro. Levo em consideração erros de digitação (mas não pegue muito leve quanto a isso, afinal, o candidato precisa se vender pra você também e você não vai querer vendo ele digitar errado para falar com um cliente do seu escritório).

4. Resposta adequada à questão:

Aqui avalio a interpretação do candidato. É muito comum eles adotarem o perfil "acadêmico" e querer dar uma resposta correta ao caso como se estivessem lendo uma prova da faculdade (onde existe apenas uma resposta certa, e não é avaliado o comportamento/experiência do candidato) e deixe de observar detalhes importantes pois sempre pergunto ao final: o que você faria?

Estou interessado não só no conhecimento técnico, mas também em como o candidato avalia perguntas e pensa em respostas.

É preferível treinar um candidato que não saiba muito da matéria técnica, do que contratar alguém, por exemplo, que vai se atrasar na entrevista, deixar de responder alguma mensagem e etc.

5. Over delivery:

Em tradução livre seria "entrega além do esperado". Gosto de deixar esse critério para bonificar algum candidato que se sobressaiu aos demais.

Para cada um dos candidatos, dou notas de 0 a 5 em cada um dos critérios. Assim, a nota máxima é de 25 por questão.

Uma dica importante para corrigir as provas é olhar pergunta a pergunta, para facilitar e, se identificar que o candidato zerou alguma questão, normalmente nem leio as outras, para ganhar tempo.

Outra vantagem de olhar as perguntas separadamente é que você vai ter uma melhor percepção de como as pessoas encararam seu ponto e se há algo que vc precisa melhorar na própria pergunta para o próximo processo seletivo. Sem falar que fazendo isso, você poderá se basear na melhor nota e ir tirando as demais por base.

Depois de corrigir todas (ou quase todas) as provas, seleciono as 10 melhores notas. É curioso observar que nem sempre a melhor nota é o candidato contratado, mas certamente ele está entre os melhores.

É nesse momento que vejo os currículos dos 10 melhores.

5. Análise de Currículos

Após a avaliação das respostas da prova, é hora de analisar os currículos dos candidatos que tiveram melhor desempenho. Nessa etapa, é importante verificar se o candidato possui experiência anterior na área de interesse, como cursos, estágios ou projetos relevantes que possam agregar ao escritório de advocacia.

Além disso, é importante avaliar as habilidades e competências do candidato, como a capacidade de trabalhar em equipe, habilidades de comunicação e organização. É interessante também verificar o histórico acadêmico do candidato, como notas e desempenho em disciplinas relevantes para a área de atuação do escritório.

Fique atento também aos candidatos que entregam currículos desatualizados ou com erros. Repito: você não vai querer alguém que não sabe se vender para trabalhar contigo.

Após avaliar os 10 currículos, vamos para a parte da entrevista que toma 50% de todo o tempo. Até então, gastei em média 5 horas para fazer todas as etapas anteriores, num espaço de tempo de duas semanas.

6. Entrevistas

Depois de selecionar os melhores candidatos com base na avaliação das respostas da prova e análise de currículos, é hora de fazer entrevistas. A etapa das entrevistas é fundamental para conhecer melhor os candidatos e entender como eles se encaixam na cultura e na dinâmica do escritório de advocacia.

Tenho sempre o costume de gravar as entrevistas para facilitar a tomada de decisão posteriormente e também para avaliarmos nosso desempenho como recrutadores. Faço isso pelo aplicativo zoom, gratuitamente.

Uma dica é fazer perguntas que ajudem a avaliar as habilidades e competências do candidato, como por exemplo, como ele trabalha em equipe, como lida com conflitos e como toma decisões em situações de pressão. É importante também deixar espaço para que o candidato faça perguntas e demonstre interesse em relação à vaga e ao escritório.

Agora é a hora de você entender se os seus sonhos são os mesmos dos candidatos. Vocês precisam ter o mesmo objetivo em comum. Não adianta contratar alguém que quer um estágio para aprender, somente, pois sonha com um concurso público. Nada de errado com o funcionalismo público, contudo, se não houver um alinhamento de objetivos futuros, a rescisão de contrato é um destino quase certo.

Lembre-se de ter uma conversa amigável pois é um momento muito estressante pro candidato. Inicie com um quebra gelo.

Pergunte o que fez ele ir para a faculdade de direito, o que sonha para o futuro.

Abaixo relaciono algumas perguntas que faço, com objetivo por trás, exemplos para observar na resposta e o que analisar delas.

Início da Entrevista: Apresentação Pessoal

Solicite ao candidato que se apresente. Essa é uma oportunidade de avaliar a capacidade de oratória do entrevistado, assim como sua habilidade em organizar e apresentar informações de maneira cronológica. A maneira como o candidato se apresenta pode fornecer insights sobre sua clareza de pensamento e habilidade de comunicação, características cruciais para muitas posições.

Meio da Entrevista: Conhecendo o Candidato

Aprofunde-se em diversos aspectos do perfil do candidato com as seguintes perguntas:

"O que você vai agregar na minha equipe?"

Esta pergunta visa entender quais são as forças e habilidades únicas que o candidato traz para o papel. A resposta pode indicar o grau de autoconhecimento do entrevistado e a capacidade de alinhar suas forças com as necessidades da equipe.

"Qual o seu sonho? Pessoal ou profissional?"

Esta pergunta é projetada para entender a ambição do candidato, bem como seus valores e princípios. A resposta pode revelar o que motiva o candidato, dando uma ideia de suas metas de longo prazo e do que pode motivá-lo a ter um bom desempenho no trabalho.

"Onde você se vê daqui 1/5 ou 10 anos?"

A intenção desta pergunta é avaliar o nível de ambição do candidato e sua crença em suas próprias habilidades. Uma resposta ambiciosa pode indicar que o candidato está disposto a trabalhar duro e se comprometer a longo prazo com a empresa.

"Do que se orgulha?"

Esta pergunta ajuda a entender os princípios orientadores na vida do candidato. A resposta pode revelar o que o candidato valoriza mais, fornecendo uma visão de sua personalidade e caráter.

"O que você não suporta? O que te tira do sério?"

Essa pergunta é útil para identificar possíveis pontos fracos ou áreas sensíveis para o candidato. A resposta pode dar uma ideia dos limites do candidato e como ele pode reagir em situações difíceis ou estressantes.

"Qual o maior desafio que já enfrentou na vida?"

Através desta pergunta, procuramos entender a resiliência e a capacidade do candidato de lidar com dificuldades. A resposta pode dar uma ideia da experiência de vida do candidato e de como ele lida com obstáculos.

"Por qual motivo você está saindo do emprego atual?"

Esta pergunta pode revelar informações sobre a lealdade do candidato e suas aspirações de carreira. A resposta pode indicar se o candidato está em busca de novos desafios, se está insatisfeito com seu emprego atual ou se há outros fatores motivando a mudança. Isso também pode dar uma pista sobre como ele pode se comportar no futuro em sua empresa.

Final da Entrevista

Para encerrar a entrevista, sempre pergunte: "**Você tem alguma pergunta?**". Esta pergunta é fundamental para avaliar o interesse e a curiosidade do candidato em relação à empresa e ao cargo. Candidatos que fazem perguntas relevantes normalmente demonstram um alto grau de engajamento e um interesse genuíno pela posição.

Entender o motivo por trás de cada pergunta e como interpretar as respostas pode ajudar a tornar o processo de entrevista mais eficaz. No entanto, lembre-se de que cada candidato é único e que a entrevista deve ser adaptada para se adequar ao indivíduo e à posição. Além disso, a entrevista é apenas uma parte do processo de seleção, e outras etapas, como testes de habilidades e referências, também são importantes para uma avaliação completa.

Finalmente, tenha em mente que a entrevista não é apenas uma chance de conhecer o candidato, mas também uma oportunidade para o candidato conhecer sua empresa. Portanto, procure também apresentar a cultura e os valores da empresa de forma clara e atraente.

Com estas perguntas e dicas em mente, você estará preparado para conduzir entrevistas de emprego eficazes, capazes de revelar o talento e o potencial de cada candidato.

Não há necessidade de gastar mais de uma hora por entrevista. Por outro lado, se identificar algo que inviabilize a contratação, também não é necessário prolongar demais. Faça as perguntas mínimas e vá para o próximo candidato, sem desrespeitá-lo, é claro.

Um ponto que gosto de chamar a atenção é que avalio a adequação do candidato à vaga, ou seja, se ele for muito superior ou muito inferior ao que você necessita, isso vai lhe trazer preocupações no futuro, afinal é muito comum pessoas quererem se candidatar para

vagas somente pelo dinheiro, por atravessarem alguma dificuldade financeira ou por estarem sofrendo psicologicamente pelo desemprego.

Com o tempo, e com essas necessidades sanadas, é muito comum a pessoa se questionar e até pedir pra sair (caso ela seja uma "peça" que não se encaixa perfeitamente na sua estrutura).

Para exemplificar isso gosto de dar um exemplo de uma engrenagem de aço e uma de plástico: ambas têm finalidades distintas e, se colocadas no motor errado, teremos problema independente da qualidade da "peça" (experimente colocar uma engrenagem de ferro em um brinquedo de plástico rsrs).

Não deixe de permitir que o candidato lhe conheça e também faça perguntas sobre a vaga. Ele também tem de saber se o escritório é adequado para ele.

7. Escolha do Candidato

Após a realização das entrevistas, é hora de escolher o candidato ideal para a vaga de estágio. Para isso, é importante levar em consideração todos os critérios avaliados nas etapas anteriores e escolher aquele que melhor se encaixa nas necessidades do seu escritório de advocacia.

Nessa etapa, é importante entrar em contato com o candidato selecionado e fazer a oferta da vaga, além de esclarecer todas as informações relevantes, como a carga horária, remuneração, benefícios e outras informações pertinentes.

É importante ter um contrato de estágio em mãos, que deve ser assinado por ambas as partes antes do início das atividades, caso opte pela contratação de um estagiário.

Como o processo seletivo é um momento de você se posicionar perante a sociedade, é importante dar uma resposta para os candidatos que não foram selecionados no momento.

Eles poderão participar de outros processos seletivos ou até mesmo virar parceiros do seu escritório, caso goste do que viu e ouviu sobre seu escritório.

Conclusão

É assim que tenho feito excelentes contratações e isso é um processo pois, a cada processo seletivo, observo o comportamento do candidato e também dos números e vou avaliando e aprimorando todas as vezes.

Aqui procurei deixar o mais simples possível para que você mesmo possa fazer, sem custos adicionais.

Mas agora quero saber de você: Você está pronto para levar seu escritório de advocacia a um patamar completamente novo e alcançar resultados extraordinários?

Então, permita-me apresentar o Programa Advogado Empresário, um projeto incrível desenvolvido pelo autor, Bruno Carneiro. Tenho certeza de que este programa será um divisor de águas em sua carreira.

O Programa Advogado Empresário é um programa de acompanhamento completo que oferece soluções inovadoras, estratégias eficientes e conhecimentos valiosos para advogados que estão determinados a elevar seus negócios a outro nível. E acredite, é possível fazer isso sem sacrificar sua qualidade de vida.

Junte-se a nós e faça parte desta comunidade de profissionais que, assim como você, estão comprometidos com o crescimento e o sucesso de seus escritórios de advocacia. Acesse www.advogadoempresario.com.br agora mesmo e inscreva-se no Programa.

Este é o momento certo para investir em seu futuro e no do seu escritório. Acredito no potencial deste programa e estou ansioso para ver seu escritório prosperar. Vamos juntos nessa jornada rumo ao sucesso! Não sofra mais sozinho, dê o primeiro passo em direção a uma nova fase de sucesso e realização profissional!

Feedback

Em todas as minhas empresas adoto o princípio da melhoria contínua. Entendo que errar é humano e, portanto, todos erraremos de diversas formas na vida. Portanto, o mais importante é sempre pedir feedback e procurar melhorar.

Sentiu falta de algo importante? Fale comigo! Terei prazer em ouvir e atender sua solicitação.

Faço isso por entender que tenho uma missão que é levar conhecimento para outros colegas advogados e para que eles não passem as dificuldades que passei no início da carreira. Sinceramente eu queria que alguém tivesse compartilhado isso comigo, para que minha vida profissional tivesse sido mais leve (bom, se tivesse, talvez eu não teria sentido vontade de compartilhar conhecimento, não é mesmo?).

Bom, é isso!

Dúvidas, críticas e sugestões: me chame no whats 12 3600-0282 ou clique nesse [link](#).

E para você que chegou até aqui, presumo que está **100% comprometido** com o seu desenvolvimento enquanto advogado(a) empresário(a).

Vai por mim, você está em um grupo seleto de pessoas que chegaram até o fim desta leitura, e é este tipo de pessoa que eu quero dentro do meu programa de mentoria.

o Programa Advogado Empresário não é um curso...

É uma solução completa que envolve treinamento, acompanhamento e aulas online que vão te ajudar a construir uma base sólida para tornar seu escritório como uma verdadeira empresa.

Clique no botão abaixo e você será direcionado para a página onde explico os detalhes deste programa e você terá acesso ao link para o formulário de aplicação.



Dono ou Dona de um Escritório de Advocacia, A Sua Equipe Depende Totalmente de Você Para Funcionar?

Acabe com isso agora mesmo, entre para o Programa Advogado Empresário.

QUERO SABER MAIS SOBRE O PAE

Um forte abraço!
Dr. Bruno Carneiro

www.advogadoempresario.com.br