

EU & Carreira

ADVOCACIA

Cresce a disputa por talentos nos escritórios

Bancas expandem operações no país e exterior gerando boom de contratações. Por **Andrea Giardino**, de São Paulo

A expansão vivida pelos escritórios de advocacia no Brasil, que passaram a abrir filiais em outros estados e até fora do país, tem gerado um boom de contratações nunca antes visto. E não são só as grandes bancas de São Paulo que puxam esse movimento, pequenos e médios também estão investindo em novos mercados. Há inclusive muitos escritórios de estados do Nordeste e de Minas Gerais cruzando fronteiras.

O Leite, Tosto e Barros, com matriz em São Paulo, investiu pesado em uma nova sede no Rio de Janeiro. Dobrou sua estrutura física — até bem pouco tempo ocupava apenas a metade de um prédio — para comportar a entrada de três novas sócias e 23 advogados nos últimos cinco meses. “Tivemos um aumento na demanda, reflexo do aquecimento de vários setores, principalmente o de petróleo e gás”, diz Charles Isidoro Gruenberg, sócio do escritório.

A operação em Brasília também recebeu reforço de advogados em 2007. A cidade é considerada estratégica para a maioria dos escritórios de advocacia por concentrar os tribunais superiores e agências regulatórias. A filial do Leite, Tosto e Barros contou com um aumento de 15% no quadro de profissionais.

Mas o processo de expansão do Leite, Tosto e Barros não pára por aí. Vãos mais altos foram alçados em abril passado, com a abertura de um escritório em Miami, nos Estados Unidos, de olho no filão de multinacionais e fundos de investimento que querem desembarcar no Brasil. Gruenberg explica que foram contratados cinco profissionais, dos quais três são advogados — entre eles uma ex-funcionária que já residia no país e foi convidada para comandar a unidade.

Outro grande escritório que ampliou suas equipes foi o Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga. Só em São Paulo, no período

de setembro de 2006 a setembro de 2007, o número de advogados pulou de 199 para 237. Enquanto na área administrativa o salto foi de 217 para 248 profissionais. Para acompanhar essa expansão, resultado de um crescimento das operações nos últimos meses, a banca vai ocupar os 14 andares — hoje, eles estão em oito andares — do luxuoso prédio em que está instalada a matriz, na região da avenida Paulista, um dos principais centros de negócios do país.

“E vamos ter um segundo escritório de apoio em São Paulo”, revela o sócio do Mattos Filho, José Eduardo Queiroz. A unidade ficará na avenida Faria Lima, importante centro financeiro da capital paulista. Fora da matriz, o escritório também promoveu mudanças. Depois de quatro anos no Rio de Janeiro, os sócios decidiram ampliar a estrutura na cidade, ocupando dois andares no prédio onde estão. E não é para menos. Passa a abrigar um volume de profissionais 30% maior em relação a dois anos atrás.

O próximo passo do Mattos Filho é fincar bandeira no exterior. A previsão é de que em dezembro a filial de Nova York esteja em operação. Um dos sócios do escritório de São Paulo, escolhido por sua experiência internacional e por já lidar com clientes estrangeiros, segue para dirigir o novo escritório. Com ele, mais quatro ou cinco pessoas do Brasil devem compor a equipe local.

O Demarest & Almeida já está presente em Nova York há 17 anos, mas este ano teve como foco a expansão em filiais brasileiras. No Rio de Janeiro, mudou de sede para ocupar um espaço maior, de dois andares. Enquanto Recife tornou-se a menina dos olhos. Criada para atender às necessidades de alguns clientes pontuais, a filial ganhou corpo e hoje representa o escritório nas



Valdo Cestari de Rizzo, do Lobo & de Rizzo, revela que pretende contratar 10 profissionais para a filial no Rio e cogita usar recrutadores externos na escolha do sócio

regiões Norte e Nordeste. “O Nordeste é uma das economias que mais cresce no país e gerado uma demanda expressiva pela contratação de serviços jurídicos”.

Essa estratégia de expandir para outras cidades, no entanto, não tem sido privilégio dos grandes escritórios. Os médios seguem a mesma trilha, como é o caso do Lobo & de Rizzo Advogados. Até o primeiro semestre de 2008 ele pretende abrir filial no Rio com o objetivo de atender a necessidade de seus clientes. “Não podemos ignorar que houve uma descentralização da atividade econômica, antes mais restrita à São Paulo”, observa Valdo de Cestari de Rizzo, sócio-fundador do escritório.

“Setores como o de agronegócios e o de petróleo têm gerado vários negócios no Rio e as empresas precisam de apoio jurídico”, diz. O escritório já estava presente na cidade por meio de advogados alocados em clientes. Com o aumento da demanda, Rizzo afirma que os sócios optaram pela abertura de uma filial, que além da equipe atual de quatro advogados, deve crescer para 10 profissionais. Todos contratados localmente.

Em trajetória inversa, o que se vê são escritórios de outras regiões do país se tornando grandes conglomerados. O Martorelli & Gouveia de Recife veio para São Paulo há pouco mais de um ano e contratou oito profissionais, além de ter criado seis filiais no Nordeste, com a meta de transformar-se no maior grupo da região. Nessa empreitada, passou a um total 100 advogados, divididos nos escritórios de João Pessoa, Natal, Recife e Salvador. “Nossa meta agora é entrar em Aracaju”, prevê João Vicente, sócio do escritório.

Uso de “headhunters” é controverso

De São Paulo

Apesar de ser uma prática bastante comum nas empresas, o uso de “headhunters” para a contratação de advogados nos escritórios ainda é bastante atípico e gera controvérsias. O Demarest & Almeida nunca recorreu a consultorias especializadas em recrutamento e nem pretende buscar talentos por esse meio, segundo afirma o sócio José Edgard Bueno Filho. “Temos como política valorizar os profissionais que podem fazer carreira internamente”, diz.

Quando é preciso reforçar o quadro, a banca vai atrás de sua extensa rede de relacionamentos, o tradicional modelo de indicação, adotado pela maioria dos escritórios. “A experiência tem nos mostrado que encontrar advogados mais seniores via ‘headhunter’ não funciona”, dispara Bueno Filho. Na sua visão, algumas vezes o escolhido pode ser alguém que não entende a cultura do Demarest. “E nós já sabemos exatamente o que queremos de um profissional. Então, fica mais fácil ir direto”.

O Mattos Filho também nunca procurou recrutadores especializados para contratar novos advogados. Muito embora, ressalte o sócio José Eduardo Queiroz, a banca não veja problemas nisso. “As consultorias começaram agora a criar divisões voltadas a área jurídica”, avalia. Para Queiroz, é complicado empresas seleção descobrirem os melhores advogados porque eles têm competências diferentes de outros profissionais.

“Os estagiários acabam atendendo à nossa necessidade, já que

conhecem esse universo”, diz Queiroz. Por essa razão, os escritórios preferem investir na formação deles desde que entram. Não é à toa que muitos advogados que começaram como estagiários hoje ocupam a posição máxima de sócios. “Em épocas de maior demanda ou em momentos de grande expansão, buscamos na comunidade jurídica quem atuou em casos relevantes e próximos daquilo que precisamos”, explica Queiroz.

Resistências à parte, com a profissionalização dos escritórios — que estão cada vez mais estruturados como empresas — aos poucos a utilização de “caçadores” de talentos nas contratações deve se popularizar. Inclusive para encontrar sócios. É o que aponta a consultora Anna Luiza Boranga, professora de pós-graduação da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (GVLaw). “Já vemos alguns escritórios usando empresas de seleção, que começaram a focar esse mercado”, diz.

Anna Luiza explica que existe uma busca por profissionais estratégicos, mais bem preparados, tanto que muitas consultorias de recrutamento criaram divisões para atender o mercado jurídico, a exemplo da Michael Page, Hays e Catho. De acordo com a consultora, há, inclusive, um movimento de rouba-rouba de talentos mais intenso. Os escritórios vêm tirando advogados seniores dos concorrentes, pelo conhecimento que esse profissional possui em áreas mais novas e que vêm explodindo no país, a exemplo de meio ambiente, agronegócios, energia, internet e finanças. Com os IPOs

(processos de abertura de capital), destaca, poucos advogados entendem a fundo esse mercado.

A Michael Page, por exemplo, consultoria especializada no recrutamento de executivos para média gerência, já vê se intensificar a procura dos escritórios por advogados. “Muitos vêm até em busca de profissionais mais seniores e sócios”, afirma Guilherme Távora Brandão, gerente da divisão tributária e de legislação do escritório do Rio de Janeiro. “Só aqui crescemos 100% nos últimos dois anos”.

“Usar ‘headhunters’ é uma tendência inevitável entre os escritórios”, defende Valdo Cestari de Rizzo, sócio do Lobo & de Rizzo Advogados. “Trazer gente de fora é importante para arejar o ambiente. E os especialistas em contratação de executivos podem achar o perfil ideal”. Tanto que dentro dos planos de crescimento, Rizzo cogita a possibilidade de buscar um caçador de talentos profissional para ajudá-lo a encontrar novos sócios. Para ele, os escritórios sempre olham para dentro e pouco para fora.

O Neumann, Salusse, Marangoni é um exemplo raro de quem só recorre a recrutadores especializados em seus processos de seleção. Até mesmo para suas filiais de Campinas (SP) e do Rio de Janeiro. O sócio Eduardo Salusse explica que sempre há, no mínimo, quatro ou cinco candidatos concorrendo a uma vaga, o que aumenta a chance de escolhermos o melhor. “Acertamos mais nas contratações e evitamos o ‘turn over’, um dos grandes problemas dos escritórios”. (AG)