

Gestão de pessoas e indicadores de performance na controladoria jurídica: o impacto da liderança na eficiência e produtividade da equipe

Por Lorena Janaína Ferreira

Supervisora de Operações Legais da Jacó Coelho Advogados. Bacharel em Direito pela Universidade Salgado de Oliveira - Campus Goiânia-GO. Pós-graduada em Direito Civil e Processo Civil pela Faculdade Unitá - Goiânia-GO. MBA Executivo em Liderança e Gestão Empresarial pelo Instituto de Pós-Graduação IPOG-GO.

Resumo

A controladoria jurídica desempenha um papel essencial na organização e no controle das atividades jurídicas e administrativas, garantindo a eficiência dos processos internos dentro de uma organização. No entanto, a gestão de pessoas nesse setor apresenta desafios como a manutenção do engajamento da equipe, a alta rotatividade e a influência da liderança na produtividade. Como gestora de controladoria jurídica, enfrento dificuldades na retenção de talentos, na redução do retrabalho e na busca por estratégias que promovam maior eficiência e qualidade nas entregas. Diante desse contexto, este artigo investiga o impacto da liderança na produtividade da equipe e propõe estratégias baseadas em indicadores de performance, como cumprimento de prazos, taxa de retrabalho e turnover. O objetivo é demonstrar como a liderança eficaz pode contribuir para a melhoria da gestão de pessoas e otimizar o desempenho na controladoria jurídica. Conclui-se que a liderança desempenha um papel fundamental na eficiência da controladoria jurídica, impactando diretamente o desempenho da equipe e os resultados organizacionais. A adoção de estratégias que incentivem o engajamento, a motivação e a mensuração de indicadores de performance é essencial para a melhoria contínua da área, garantindo maior produtividade e qualidade nos serviços prestados.

Palavras-chave: Controladoria jurídica. Gestão de pessoas. Liderança. Produtividade. Indicadores de performance.

1. Introdução

A controladoria jurídica tem se consolidado como um pilar estratégico dentro de escritórios de advocacia e departamentos jurídicos empresariais. Sua principal função vai além da gestão de prazos e processos, abrangendo a otimização de fluxos de trabalho, a padronização de procedimentos e a garantia da conformidade legal. Ao estruturar a operação jurídica com maior controle e eficiência, a controladoria contribui diretamente para a mitigação de riscos, a redução de retrabalho e o aumento da qualidade das entregas. No entanto, para que esse setor alcance seu potencial máximo, é imprescindível uma gestão de pessoas eficiente, pois a produtividade e o desempenho da equipe estão diretamente relacionados ao engajamento, motivação e qualificação dos profissionais envolvidos.

Nesse cenário, a gestão de pessoas na controladoria jurídica apresenta desafios significativos. Um dos principais obstáculos enfrentados pelos gestores é a retenção de talentos, uma vez que o mercado jurídico é dinâmico e competitivo, exigindo constantes adaptações e desenvolvimento profissional. Além disso, a pressão por

resultados, o alto volume de demandas e a necessidade de precisão nas entregas podem gerar desgaste emocional, impactando o clima organizacional e aumentando o turnover. Dessa forma, manter um ambiente de trabalho colaborativo e motivador torna-se um dos grandes desafios para os líderes da área.

A liderança exerce um papel determinante na superação desses desafios. Gestores que adotam uma abordagem voltada para a valorização dos profissionais, promovendo feedbacks constantes, reconhecimento e oportunidades de crescimento, conseguem estimular o engajamento e a produtividade da equipe. Além disso, a implementação de metodologias ágeis, bem como a definição de indicadores de desempenho adequados, possibilita uma gestão mais estratégica e alinhada aos objetivos organizacionais. Indicadores como cumprimento de prazos, taxa de retrabalho, qualidade das entregas e níveis de satisfação da equipe são essenciais para avaliar a efetividade da gestão de pessoas dentro da controladoria jurídica.

Diante desse contexto, este artigo tem como objetivo analisar o impacto da liderança na eficiência e produtividade da equipe de controladoria jurídica. Serão explorados os principais desafios enfrentados pelos gestores, a importância do engajamento e da motivação para os resultados, os indicadores de performance mais relevantes para essa análise e as estratégias que podem ser implementadas para otimizar a gestão de pessoas. A partir dessa investigação, busca-se contribuir para o aprimoramento das práticas de liderança e gestão, promovendo maior eficiência operacional e melhores resultados para as organizações.

Para alcançar esses objetivos, é essencial que os gestores de controladoria jurídica desenvolvam habilidades de liderança que vão além da gestão técnica e operacional. Competências como inteligência emocional, comunicação assertiva e capacidade de inspirar e engajar a equipe são fundamentais para criar um ambiente de trabalho produtivo e colaborativo. Além disso, o uso de tecnologias voltadas para a automação de tarefas e análise de dados pode auxiliar na tomada de decisões estratégicas, permitindo um acompanhamento mais preciso da performance da equipe. Dessa forma, ao aliar uma liderança eficaz a ferramentas inovadoras, a controladoria jurídica pode se tornar um setor ainda mais estratégico, contribuindo diretamente para a competitividade e sustentabilidade das organizações no mercado jurídico.

2. Desenvolvimento

Este estudo foi realizado com base em pesquisas bibliográficas e em pesquisas de campo, fundamentadas na experiência cotidiana da autora como gestora de controladoria jurídica. A metodologia aplicada permitiu analisar de forma prática e teórica os desafios da gestão de pessoas na área, bem como as estratégias e ferramentas utilizadas para medir e otimizar a performance da equipe. Além disso, a pesquisa buscou compreender o impacto da cultura organizacional e do clima no engajamento e na produtividade dos colaboradores. Foram analisados aspectos como a comunicação interna, a definição de metas e indicadores de desempenho, além das dificuldades enfrentadas na implementação de processos mais eficientes.

A partir dessa abordagem, foi possível identificar boas práticas que contribuem para a melhoria da gestão de pessoas, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e alinhado aos objetivos estratégicos da organização. Dentre essas

práticas, destaca-se a importância do desenvolvimento contínuo da equipe, por meio de treinamentos e feedbacks estruturados, garantindo que os profissionais estejam sempre atualizados e motivados. Além disso, a utilização de tecnologias e ferramentas de automação na controladoria jurídica se mostrou essencial para otimizar fluxos de trabalho e reduzir a sobrecarga operacional, permitindo que os gestores foquem em atividades estratégicas e na valorização do capital humano.

2.1 Principais desafios da gestão de pessoas na controladoria jurídica

Segundo Chiavenato (2014:72), a gestão de pessoas é composta por subsistemas interdependentes, incluindo agregação, aplicação, recompensa, desenvolvimento, manutenção e monitoramento de pessoas. Dentro da controladoria jurídica, esses subsistemas enfrentam desafios específicos, como:

- **Alta demanda de trabalho e pressão por prazos:** Pode criar um ambiente de trabalho extremamente desgastante, no qual os profissionais se veem sobrecarregados e com pouco espaço para a reflexão e a revisão cuidadosa das tarefas. Isso resulta em uma maior probabilidade de falhas, seja por falta de atenção ou pela tentativa de concluir as atividades rapidamente, o que compromete a qualidade do serviço prestado. Além disso, essa pressão constante pode afetar diretamente a saúde mental e emocional dos colaboradores, contribuindo para o aumento do estresse, da ansiedade e até de problemas relacionados à exaustão, como o burnout. Para mitigar esses efeitos, é essencial que os gestores implementem estratégias de gestão de tempo e recursos, delegando de maneira equilibrada as responsabilidades, ajustando os prazos conforme necessário e garantindo que a equipe tenha o apoio necessário para manter a produtividade sem comprometer o bem-estar dos profissionais.
- **Retenção de talentos:** A retenção de talentos é um dos maiores desafios para gestores de controladoria jurídica, especialmente em um ambiente de trabalho que exige alta performance e cumprimento de prazos rigorosos. A falta de perspectivas de crescimento dentro da organização é um dos principais fatores que contribuem para a insatisfação dos colaboradores, levando-os a buscar novas oportunidades que ofereçam mais chances de desenvolvimento e progressão na carreira. Quando os profissionais não percebem uma trajetória de crescimento claro ou oportunidades para aprimorar suas habilidades, a motivação tende a diminuir, o que pode resultar em um aumento na rotatividade. Além disso, a sobrecarga de tarefas, muitas vezes causada pela alta demanda de trabalho e pela falta de uma distribuição equilibrada de responsabilidades, também contribui para a desmotivação. A constante pressão e a sobrecarga podem levar ao esgotamento dos colaboradores, tornando-os propensos a buscar um ambiente de trabalho mais equilibrado e que ofereça melhores condições de qualidade de vida. Para combater essa alta rotatividade, é essencial que os gestores de controladoria jurídica desenvolvam planos de carreira bem estruturados, ofereçam oportunidades de capacitação contínua, reconheçam as conquistas individuais e coletivas e criem um ambiente de trabalho que valorize o bem-estar e o crescimento profissional dos colaboradores.
- **Ambiente colaborativo:** Criar um ambiente colaborativo na controladoria jurídica vai além de incentivar a interação entre os membros da equipe; trata-se de estabelecer uma cultura onde o compartilhamento de ideias, conhecimentos e boas práticas seja visto como um valor essencial para o sucesso coletivo. Quando os profissionais se sentem à vontade para colaborar uns com os outros, seja para

resolver problemas, tirar dúvidas ou buscar soluções criativas, o desempenho de toda a equipe tende a melhorar significativamente. Isso ocorre porque a troca de experiências permite que os membros aprendam uns com os outros, reduzindo erros recorrentes e acelerando a resolução de questões complexas. Além disso, a colaboração fortalece a coesão da equipe, gerando um sentimento de pertencimento e de responsabilidade compartilhada, o que aumenta a motivação e o engajamento. Ferramentas de comunicação eficientes, como plataformas de gestão de projetos e reuniões regulares de alinhamento, podem facilitar essa troca de informações e otimizar o fluxo de trabalho. Ao incentivar a colaboração entre os profissionais, o gestor não apenas melhora o desempenho da equipe, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais inovador, criativo e harmonioso, onde todos se sentem parte de um objetivo comum e comprometidos com a excelência no serviço prestado.

- **Liderança eficaz:** Uma liderança eficaz é crucial para o sucesso de qualquer equipe, especialmente em um setor estratégico como a controladoria jurídica, onde a precisão e a eficiência são fundamentais. Quando a gestão é ineficaz, a equipe pode se sentir desorientada, sem um direcionamento claro, o que gera desmotivação. A ausência de uma comunicação transparente, de feedbacks construtivos e de uma visão clara de metas e objetivos pode levar os colaboradores a perderem o engajamento e a confiança em seus líderes. Isso, por sua vez, resulta em baixo comprometimento e desempenho abaixo do esperado. A liderança ineficaz também pode criar um ambiente de trabalho desorganizado, com falta de definição de responsabilidades e ausência de reconhecimento pelo esforço da equipe, o que contribui ainda mais para o desânimo.

Além disso, a falta de habilidades emocionais e de comunicação por parte do líder pode resultar em conflitos não resolvidos e na perpetuação de um clima de tensão e frustração. Uma liderança eficaz, por outro lado, é capaz de inspirar confiança, definir expectativas claras, promover o desenvolvimento contínuo e fornecer suporte adequado à equipe. Gestores que demonstram empatia, valorizam as contribuições individuais, oferecem feedback constante e reconhecem os esforços da equipe conseguem aumentar o comprometimento e, conseqüentemente, melhorar o desempenho e a produtividade. Uma gestão eficiente também sabe quando intervir para corrigir rumos e quando delegar responsabilidades, criando um ambiente de trabalho mais equilibrado e alinhado aos objetivos organizacionais.

Dessa forma, é imprescindível que os gestores da controladoria jurídica adotem práticas de liderança que promovam engajamento e desenvolvimento dos profissionais, alinhando-os à estratégia organizacional e minimizando os impactos negativos dos desafios enfrentados diariamente. Além disso, investir na capacitação contínua da equipe e no uso de tecnologias que automatizam tarefas operacionais pode potencializar a eficiência do setor, permitindo que os profissionais direcionem seus esforços para atividades estratégicas. A adoção de uma cultura de feedback constante e a valorização das competências individuais também são fatores essenciais para fortalecer o senso de pertencimento e motivação, resultando em um time mais coeso e preparado para lidar com as demandas do ambiente jurídico corporativo.

2.2 Como o engajamento e a motivação da equipe influenciam nos resultados

O engajamento e a motivação dos colaboradores são fatores cruciais que impactam diretamente os resultados de uma organização. No contexto da controladoria jurídica, onde a precisão e a eficiência são essenciais, esses elementos tornam-se ainda mais relevantes.

Importante destacar e conceituar que de acordo com Wachowicz (2011:89-90), a motivação é um estado interior que leva a pessoa a assumir determinado comportamento, relacionado a direção, intensidade e persistência, onde a direção é a escolha do comportamento que motiva o indivíduo, a intensidade que é o esforço na realização do objetivo e a persistência que é o engajamento constante não deixando que o tempo ou fatores externos desviem da meta.

O engajamento refere-se ao nível de comprometimento e envolvimento emocional que os colaboradores têm com seu trabalho e com a organização. Colaboradores engajados tendem a demonstrar maior dedicação, proatividade e alinhamento com os objetivos organizacionais. No âmbito da controladoria jurídica, isso se traduz em:

- **Maior produtividade:** Profissionais verdadeiramente engajados demonstram um desempenho superior, pois se sentem motivados e comprometidos com os objetivos organizacionais. Esse envolvimento reflete diretamente na execução de suas atividades, tornando os processos mais ágeis, reduzindo retrabalhos e aumentando a qualidade das entregas. Além disso, um ambiente favorável ao engajamento estimula a proatividade e a busca por soluções inovadoras, otimizando fluxos de trabalho e elevando a eficiência operacional. Como resultado, a organização experimenta um aumento no volume de tarefas concluídas dentro dos prazos estabelecidos, sem comprometer a excelência e a precisão dos serviços prestados.
- **Redução de erros:** O alto nível de comprometimento dos profissionais com a qualidade do trabalho contribui significativamente para a minimização de falhas, o que é fundamental em áreas que lidam com aspectos legais e regulatórios. Colaboradores engajados tendem a ser mais atentos aos detalhes, seguir rigorosamente os procedimentos estabelecidos e revisar suas próprias atividades antes da entrega, reduzindo a necessidade de retrabalho e correções. Além disso, um ambiente organizacional que valoriza a capacitação contínua e a comunicação clara fortalece a conscientização sobre a importância da precisão, mitigando riscos jurídicos e assegurando a conformidade com normas e prazos. Como consequência, a organização ganha mais segurança nas operações, preservando sua credibilidade e evitando impactos negativos decorrentes de falhas processuais.
- **Melhoria no cumprimento de prazos:** O engajamento dos colaboradores desempenha um papel essencial na gestão eficiente do tempo, garantindo que as demandas sejam atendidas dentro dos prazos estabelecidos. Profissionais motivados tendem a organizar melhor suas tarefas, priorizando atividades de acordo com a urgência e a complexidade, o que reduz atrasos e melhora o fluxo de trabalho. Além disso, um ambiente corporativo que valoriza a transparência e o alinhamento de expectativas favorece a comunicação interna, permitindo que possíveis desafios sejam identificados e solucionados com antecedência. O uso de ferramentas de gestão de tarefas e indicadores de desempenho também contribui para a otimização do tempo, ajudando a equipe a manter o foco e cumprir as metas com eficiência. Como resultado, a organização fortalece sua reputação, evita penalidades decorrentes de descumprimento de prazos e melhora a satisfação dos clientes e stakeholders.

A motivação é a força interna que impulsiona os indivíduos a atingirem seus objetivos e desempenharem suas funções de maneira eficaz. Ela pode ser intrínseca, quando o indivíduo encontra satisfação no próprio trabalho, ou extrínseca, quando é influenciada por fatores externos, como recompensas financeiras ou reconhecimento. No contexto da controladoria jurídica, a motivação impacta os resultados da seguinte forma:

- **Qualidade do trabalho:** Colaboradores motivados demonstram maior comprometimento com a excelência em suas entregas, resultando em um trabalho mais preciso, bem estruturado e alinhado às melhores práticas do setor. No contexto da controladoria jurídica, onde a confiabilidade das informações e a conformidade com normas e regulamentos são fundamentais, a alta qualidade do trabalho impacta diretamente na eficiência dos processos e na tomada de decisões estratégicas. Profissionais engajados tendem a revisar suas atividades com mais atenção, minimizar falhas e buscar aprimoramento contínuo, seja por meio de capacitações ou pela adoção de novas metodologias. Além disso, um ambiente organizacional que incentiva feedbacks construtivos e a troca de conhecimento entre a equipe fortalece a cultura de excelência, promovendo a padronização de processos e garantindo que cada entrega agregue valor à empresa e seus clientes. Como consequência, a controladoria jurídica se torna mais eficaz, reduzindo riscos operacionais e fortalecendo sua credibilidade no mercado.

- **Inovação e melhoria contínua:** A motivação dos colaboradores desempenha um papel fundamental na promoção da inovação e no aperfeiçoamento constante dos processos dentro da organização. Profissionais engajados sentem-se mais inclinados a questionar práticas obsoletas, propor novas abordagens e explorar tecnologias que possam otimizar a eficiência operacional. No contexto da controladoria jurídica, essa mentalidade inovadora pode resultar na adoção de ferramentas de automação, metodologias ágeis e indicadores de desempenho mais estratégicos, garantindo maior precisão e agilidade na gestão de dados e prazos.

Além disso, um ambiente corporativo que valoriza a criatividade e incentiva a troca de ideias estimula a cultura da melhoria contínua, permitindo que a equipe aprenda com desafios e implemente soluções cada vez mais eficazes. A realização de treinamentos, workshops e benchmarking com outras empresas do setor também fortalece esse processo, capacitando os colaboradores a se manterem atualizados com as melhores práticas de mercado. Como resultado, a controladoria jurídica se torna um setor mais dinâmico, eficiente e alinhado às necessidades estratégicas da organização, agregando valor e proporcionando vantagem competitiva.

- **Resiliência diante de desafios:** A motivação dos colaboradores desempenha um papel essencial na construção da resiliência, tornando-os mais preparados para enfrentar desafios sem comprometer sua produtividade e qualidade de entrega. Profissionais engajados tendem a desenvolver uma mentalidade voltada para a solução de problemas, enxergando dificuldades como oportunidades de aprendizado e crescimento.

No ambiente dinâmico da controladoria jurídica, onde prazos rigorosos, alta demanda de trabalho e a necessidade de conformidade com normas complexas são constantes, a resiliência se torna um diferencial competitivo. Colaboradores motivados demonstram maior capacidade de adaptação a mudanças, seja na implementação de novas tecnologias, na revisão de processos ou na resposta a imprevistos. Além disso,

equipes resilientes costumam manter um alto nível de colaboração, apoiando-se mutuamente e utilizando a comunicação eficaz para minimizar o impacto de adversidades.

Organizações que investem no bem-estar emocional, na capacitação contínua e em uma cultura de feedback positivo contribuem significativamente para o fortalecimento dessa resiliência. Como resultado, os profissionais conseguem manter um desempenho consistente mesmo sob pressão, garantindo a eficiência da controladoria jurídica e reforçando a credibilidade da empresa diante de clientes e stakeholders.

A liderança exerce um papel fundamental na promoção do engajamento e da motivação. Líderes que adotam uma abordagem participativa, oferecem feedback construtivo e reconhecem o desempenho dos colaboradores criam um ambiente propício ao desenvolvimento dessas qualidades. No contexto da controladoria jurídica, uma liderança eficaz pode:

- **Fomentar um clima organizacional positivo:** A criação de um ambiente de trabalho saudável é um fator determinante para o bem-estar dos colaboradores, impactando diretamente sua satisfação, engajamento e produtividade. Quando a cultura organizacional valoriza o respeito, a colaboração e a comunicação aberta, os profissionais se sentem mais seguros para expressar suas ideias, compartilhar desafios e buscar soluções em equipe. Esse sentimento de pertencimento fortalece os laços entre os colaboradores, promovendo um ambiente mais harmonioso e motivador.

Além disso, um clima organizacional positivo reduz níveis de estresse e favorece a saúde mental, contribuindo para a retenção de talentos e a redução do absenteísmo. Práticas como reconhecimento pelo desempenho, feedbacks construtivos, incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e oportunidades de desenvolvimento são essenciais para manter a equipe motivada e comprometida com os objetivos da empresa.

No contexto da controladoria jurídica, onde a precisão, a organização e o cumprimento de prazos são indispensáveis, um ambiente de trabalho equilibrado potencializa a eficiência dos processos e a qualidade das entregas. Profissionais que atuam em um espaço que estimula a confiança e a cooperação tendem a trabalhar com mais dedicação e proatividade, refletindo diretamente nos resultados da organização. Dessa forma, investir na construção de um clima organizacional positivo não apenas melhora a experiência do colaborador, mas também impulsiona a performance geral da empresa, tornando-a mais competitiva e sustentável a longo prazo.

- **Alinhar objetivos individuais e organizacionais:** O engajamento dos colaboradores é amplificado quando eles compreendem a relevância de suas funções dentro da empresa e percebem como seu trabalho impacta diretamente os objetivos estratégicos da organização. Esse alinhamento cria um senso de propósito, tornando as tarefas diárias mais significativas e motivadoras. Quando os profissionais enxergam que suas metas individuais estão conectadas ao crescimento da empresa, eles se sentem mais valorizados e incentivados a desempenhar suas funções com excelência.

Para alcançar esse alinhamento, é fundamental que a empresa estabeleça uma comunicação clara e transparente sobre sua missão, visão e valores, além de definir objetivos organizacionais bem estruturados. Líderes e gestores desempenham um

papel crucial nesse processo, pois são responsáveis por traduzir essas diretrizes em metas específicas para cada equipe e colaborador. A implementação de reuniões periódicas, feedbacks personalizados e avaliações de desempenho orientadas para o desenvolvimento profissional são estratégias eficazes para reforçar essa conexão entre os propósitos individuais e organizacionais.

No contexto da controladoria jurídica, esse alinhamento se torna ainda mais estratégico, pois a eficiência dos processos internos impacta diretamente a segurança jurídica e a tomada de decisões da empresa. Quando os profissionais da área compreendem a importância de suas atividades na mitigação de riscos e na conformidade legal, seu comprometimento e atenção aos detalhes aumentam significativamente. Como resultado, a organização se torna mais eficiente, reduzindo falhas operacionais e fortalecendo sua credibilidade no mercado. Dessa forma, alinhar os objetivos individuais aos da empresa não apenas impulsiona o desempenho dos colaboradores, mas também contribui para a sustentabilidade e o crescimento do negócio a longo prazo.

- **Oferecer oportunidades de desenvolvimento:** Investir no crescimento profissional dos colaboradores é uma estratégia essencial para fortalecer a motivação, aumentar o engajamento e promover a retenção de talentos dentro da organização. Quando os profissionais percebem que a empresa valoriza seu aprimoramento e oferece caminhos para o progresso na carreira, seu nível de comprometimento e satisfação tende a aumentar. Essa valorização se reflete diretamente na qualidade do trabalho e na busca contínua por excelência.

Para que esse desenvolvimento seja eficaz, é fundamental que a empresa disponibilize programas de capacitação alinhados às necessidades do negócio e aos interesses dos colaboradores. Treinamentos técnicos, workshops, mentorias, cursos de atualização e até mesmo incentivo à educação formal, como pós-graduações e certificações, são ferramentas que potencializam as competências individuais e coletivas. Além disso, a criação de planos de carreira estruturados permite que os profissionais visualizem perspectivas de crescimento dentro da empresa, reduzindo a rotatividade e fortalecendo a cultura organizacional.

No ambiente da controladoria jurídica, onde a precisão, a conformidade regulatória e a gestão eficiente de processos são indispensáveis, o investimento no desenvolvimento contínuo da equipe garante maior domínio das melhores práticas e das inovações tecnológicas do setor. Profissionais bem treinados lidam melhor com desafios, tomam decisões mais assertivas e contribuem ativamente para a evolução da empresa. Dessa forma, ao oferecer oportunidades de desenvolvimento, a organização não apenas impulsiona o desempenho individual, mas também aprimora sua competitividade e sustentabilidade no mercado.

Em suma, o engajamento e a motivação são pilares que sustentam a eficiência e a produtividade na controladoria jurídica. Líderes que reconhecem e cultivam esses aspectos contribuem significativamente para o sucesso da equipe e, conseqüentemente, para os resultados da organização. Dessa maneira, a construção de um ambiente de trabalho positivo, baseado na transparência, no reconhecimento e no desenvolvimento profissional, torna-se um diferencial competitivo para a controladoria jurídica. Quando os colaboradores se sentem valorizados e alinhados aos objetivos da empresa, há um aumento na retenção de talentos, na qualidade das

entregas e na capacidade de inovação, fatores essenciais para a evolução contínua do setor e para a consolidação da organização no mercado.

2.3 Indicadores para medir a relação entre gestão de pessoas e desempenho na controladoria jurídica

A mensuração do desempenho da equipe na controladoria jurídica é essencial para identificar gargalos, otimizar processos e garantir que a gestão de pessoas esteja alinhada aos objetivos organizacionais. Para isso, a utilização de indicadores de performance permite avaliar como fatores como engajamento, motivação e liderança impactam diretamente a produtividade e a qualidade das entregas.

Além dos indicadores quantitativos, como cumprimento de prazos e taxa de retrabalho, é importante considerar métricas qualitativas, como o nível de satisfação dos colaboradores e a percepção da equipe sobre a liderança. Pesquisas de clima organizacional, feedbacks contínuos e reuniões de alinhamento são ferramentas valiosas para compreender o impacto da gestão de pessoas no desempenho da controladoria jurídica. Com base nesses dados, é possível implementar ações estratégicas que promovam um ambiente mais produtivo, colaborativo e alinhado às metas da organização.

Antes de seguir com a apresentação dos principais indicadores, vale tecer um comentário muito importante de um estudo feito no livro, *As 4 disciplinas da execução*, McChesney, Covey, Huling e Moraes (2013:57-59), onde deixa bem claro o sentido da priorização das tarefas, conceituando uma Meta Crucialmente Importante (MCI) como aquela que pode causar o maior impacto na organização e merece um investimento concentrado de energia. Logo, escolher a MCI pode ser um desafio, pois há sempre prioridades urgentes competindo pela atenção. Então ao invés de perguntar, o que é mais importante, a abordagem correta é identificar qual mudança traria o maior impacto se todas as outras áreas se mantivessem no mesmo nível de desempenho.

As MCIs podem surgir de dentro ou de fora do redemoinho organizacional. Internamente, elas podem estar relacionadas a problemas urgentes ou a oportunidades de melhoria em áreas-chave, como eficiência operacional e qualidade do serviço. Externamente, podem envolver reposicionamento estratégico, como o lançamento de novos produtos ou serviços.

Independentemente da origem da MCI, o objetivo não é apenas alcançá-la, mas garantir que o novo nível de desempenho se torne parte natural da operação. Assim, a empresa evolui continuamente, resolvendo problemas crônicos e consolidando melhorias, criando uma base sólida para futuras metas estratégicas.

A partir desse estudo de metas crucialmente importantes, são apresentados os principais indicadores que podem ser utilizados para medir a relação entre gestão de pessoas e desempenho na controladoria jurídica, que são: Produtividade, Retrabalho, Cumprimento de prazos e o Turnover.

A produtividade mede a eficiência da equipe na realização das suas tarefas dentro de um determinado período. Na controladoria jurídica, esse indicador pode ser mensurado por meio de:

- **Quantidade de atividades realizadas por colaborador:** Este indicador avalia o volume de tarefas concluídas por cada colaborador em comparação com as metas previamente estabelecidas. Ele fornece uma visão clara da produtividade individual, permitindo identificar se o colaborador está atendendo, superando ou abaixo do esperado em relação às expectativas de desempenho. Além disso, a análise desse dado permite ajustar estratégias de gestão de tempo, realocar recursos de forma mais eficiente e oferecer o suporte necessário para garantir que as metas sejam cumpridas com qualidade e dentro dos prazos estipulados.
- **Tempo médio de execução de tarefas:** Este indicador mede o tempo que cada colaborador leva para concluir atividades essenciais, oferecendo uma visão detalhada da eficiência operacional. A análise do tempo de execução permite identificar possíveis gargalos e ineficiências nos processos, facilitando a implementação de melhorias. Ao compreender o tempo necessário para concluir cada tarefa, é possível otimizar fluxos de trabalho, ajustar recursos e oferecer treinamentos específicos para aumentar a produtividade, reduzindo desperdícios e melhorando o desempenho geral da equipe.
- **Comparação entre demandas recebidas e concluídas:** Este indicador avalia a capacidade da equipe de gerenciar e cumprir o volume de trabalho, comparando as demandas recebidas com as tarefas concluídas dentro dos prazos estabelecidos. Ele oferece uma visão clara sobre a eficiência da equipe em lidar com a carga de trabalho, permitindo identificar se há um equilíbrio entre a quantidade de tarefas e os recursos disponíveis. Caso haja um descompasso, a análise pode revelar possíveis sobrecargas ou lacunas no processo, proporcionando subsídios para ajustar a distribuição de tarefas, melhorar a alocação de recursos ou reavaliar prioridades para evitar a sobrecarga e manter a produtividade em níveis ideais. Quando há altos índices de produtividade, é um indicativo de que a equipe está engajada e os processos estão bem estruturados. Entretanto, se a produtividade estiver associada a uma alta taxa de retrabalho ou insatisfação da equipe, pode ser um sinal de que há sobrecarga ou falhas na delegação de tarefas. Por isso, é fundamental que os gestores adotem uma abordagem equilibrada, monitorando não apenas os resultados, mas também o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. A análise de indicadores como turnover, absenteísmo e qualidade das entregas pode fornecer insights valiosos sobre a real eficiência da equipe. Além disso, a implementação de uma comunicação clara e uma distribuição estratégica das responsabilidades contribui para a redução de retrabalho e para a criação de um ambiente mais sustentável e produtivo.

O retrabalho refere-se à necessidade de refazer tarefas que já haviam sido concluídas, geralmente devido a erros, falta de padronização ou falhas na comunicação. Esse indicador é essencial para medir a qualidade das entregas e a eficiência da equipe. Algumas formas de mensurá-lo incluem:

- **Percentual de tarefas refeitas:** Mede a proporção de atividades que precisaram ser corrigidas ou refeitas dentro de um período.

- **Motivos do retrabalho:** Categoriza os principais motivos pelos quais as tarefas precisaram ser refeitas (erros técnicos, falta de informações, mudanças de escopo, entre outros).
- **Impacto no tempo total de entrega:** Avalia como o retrabalho afeta o cumprimento de prazos e a eficiência da equipe.

Altos índices de retrabalho podem indicar falhas na capacitação da equipe, dificuldades na comunicação interna ou processos pouco claros. A liderança tem um papel essencial em minimizar essas ocorrências por meio de treinamentos, padronização de procedimentos e melhoria na delegação de atividades.

O cumprimento de prazos é um dos fatores mais críticos dentro da controladoria jurídica, pois qualquer atraso pode comprometer ações judiciais e impactar negativamente o cliente ou a empresa. Para mensurar esse indicador, podem ser utilizados:

- **Taxa de cumprimento de prazos:** Este indicador mede o percentual de tarefas concluídas dentro dos prazos estabelecidos, fornecendo uma avaliação precisa da eficiência da equipe na gestão de tempo. Ele reflete a capacidade de cumprir compromissos e de manter os processos organizados, destacando a confiabilidade da equipe em entregar resultados conforme o planejado. Uma alta taxa de cumprimento de prazos indica uma equipe bem alinhada, focada e capaz de gerenciar sua carga de trabalho de forma eficaz, enquanto uma taxa baixa pode sinalizar a necessidade de ajustes nos processos, na alocação de recursos ou no planejamento de atividades para garantir o cumprimento das metas estabelecidas.
- **Média de atraso nas entregas:** Este indicador mede o tempo médio de atraso nas atividades concluídas, fornecendo uma visão detalhada sobre a frequência e a gravidade dos atrasos nas entregas. Ele permite identificar padrões recorrentes e avaliar o impacto desses atrasos no fluxo de trabalho e na eficiência geral da equipe. A análise dessa métrica facilita a compreensão das causas subjacentes dos atrasos, como falhas no planejamento, recursos insuficientes ou imprevistos, possibilitando a implementação de soluções para minimizar o impacto e melhorar o cumprimento dos prazos no futuro.
- **Principais causas dos atrasos:** Este indicador busca identificar os fatores principais que contribuem para o descumprimento de prazos, como sobrecarga de trabalho, falta de clareza nas demandas, deficiências na comunicação ou problemas tecnológicos. A análise desses fatores permite uma compreensão mais profunda das barreiras que impactam a eficiência da equipe, possibilitando ações corretivas direcionadas. Ao entender as causas subjacentes dos atrasos, é possível otimizar os processos, melhorar o planejamento, fornecer treinamentos específicos ou investir em ferramentas tecnológicas adequadas, a fim de garantir um fluxo de trabalho mais ágil e a redução dos períodos de atraso nas entregas.

Quando a equipe está motivada e bem organizada, os prazos tendem a ser cumpridos com mais regularidade. Caso contrário, atrasos recorrentes podem indicar desmotivação, falhas no planejamento ou falta de alinhamento entre os membros da equipe. Nesses casos, é essencial que o gestor identifique as causas dos atrasos e adote medidas corretivas para aprimorar a dinâmica de trabalho. A revisão dos fluxos de atividades, o estabelecimento de metas realistas e a promoção de uma comunicação assertiva são estratégias que podem minimizar esses problemas. Além

disso, incentivar a colaboração entre os membros da equipe e oferecer suporte adequado para a resolução de dificuldades contribui para a construção de um ambiente mais organizado, produtivo e alinhado aos objetivos do setor.

A taxa de turnover mede a rotatividade da equipe, ou seja, a frequência com que os colaboradores deixam a empresa. Esse é um dos indicadores mais importantes para avaliar a qualidade da gestão de pessoas, pois um alto índice de turnover pode significar insatisfação profissional, problemas na liderança ou falta de perspectiva de crescimento. Os principais métodos para mensurá-lo são:

- **Índice de rotatividade:** Este indicador mede o percentual de colaboradores que deixaram a organização em relação ao total de membros da equipe durante um período específico. Ele oferece uma visão clara sobre a estabilidade da força de trabalho e pode revelar informações importantes sobre o clima organizacional, a satisfação dos colaboradores e a eficácia das estratégias de retenção. Ao monitorar a rotatividade, é possível identificar padrões ou causas subjacentes, como insatisfação no ambiente de trabalho, falta de oportunidades de crescimento ou condições de trabalho, permitindo que a empresa implemente medidas corretivas para melhorar a retenção de talentos e fortalecer a equipe.
- **Motivos de desligamento:** Este indicador busca identificar as razões subjacentes que levaram os profissionais a deixar a empresa, como desmotivação, busca por melhores oportunidades, sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento ou insatisfação com a cultura organizacional. A análise desses motivos proporciona uma compreensão mais detalhada dos fatores que impactam a retenção de talentos, permitindo à empresa adotar ações específicas para melhorar o ambiente de trabalho, promover o engajamento e ajustar suas estratégias de retenção. Com essas informações, é possível implementar mudanças que promovam o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, reduzindo a rotatividade e fortalecendo a equipe a longo prazo.
- **Tempo médio de permanência dos colaboradores:** Este indicador mede o tempo médio que os funcionários permanecem na organização, oferecendo uma visão clara sobre a estabilidade da equipe e a eficácia das estratégias de retenção. Ele permite identificar se existem problemas estruturais ou culturais que possam estar impactando a permanência dos colaboradores, como falta de oportunidades de crescimento, insatisfação com a liderança ou condições de trabalho inadequadas. Ao monitorar essa métrica, a organização pode tomar ações direcionadas para melhorar a experiência do colaborador, fortalecer a cultura organizacional e implementar programas de desenvolvimento e reconhecimento, visando aumentar a retenção de talentos e reduzir a rotatividade.

Altas taxas de turnover afetam a continuidade do trabalho, geram custos com recrutamento e treinamento e podem comprometer a produtividade da equipe. Dessa forma, a gestão de pessoas deve adotar estratégias para reduzir essa taxa, promovendo um ambiente saudável, oportunidades de crescimento e valorização dos profissionais.

A análise desses indicadores permite que a controladoria jurídica compreenda o impacto da gestão de pessoas na eficiência da equipe. Um ambiente de trabalho com altos índices de produtividade, baixo retrabalho, cumprimento de prazos e baixa rotatividade reflete uma equipe motivada, bem liderada e alinhada aos objetivos

organizacionais. Já resultados negativos nesses indicadores apontam para a necessidade de ajustes na liderança, nos processos internos e nas estratégias de engajamento.

Portanto, gestores devem monitorar continuamente esses indicadores para implementar ações corretivas e preventivas que fortaleçam o desempenho e a qualidade dos serviços prestados pela controladoria jurídica.

Além disso, é fundamental que a gestão esteja atenta ao feedback dos colaboradores, criando canais de comunicação que permitam identificar desafios e oportunidades de melhoria no ambiente de trabalho. A escuta ativa e a implementação de mudanças baseadas nas necessidades reais da equipe demonstram o compromisso da liderança com o bem-estar dos profissionais, aumentando a satisfação e o senso de pertencimento. Dessa forma, a controladoria jurídica não apenas aprimora seus processos internos, mas também fortalece sua cultura organizacional, tornando-se um setor estratégico para o sucesso da empresa.

2.4 Estratégias para melhorar a gestão de pessoas e otimizar a performance

Para começar a falar sobre estratégias de gestão, é importante ressaltar que o gestor é responsável pela motivação e crescimento de sua equipe. Falconi (2013:136-137), diz que o gestor deve assumir o papel de gerente de recursos humanos, gerando motivação que é essencial para o aprendizado e o desenvolvimento dos colaboradores. Para medir a motivação, o gerente deve acompanhar indicadores como turnover, absenteísmo, procura ao posto médico, causas trabalhistas e número de sugestões. Ele ressalta que a motivação é influenciada por cinco necessidades básicas que são, as fisiológicas que geram condições de sobrevivência e salário, segurança que gera a estabilidade no trabalho, pertencimento que é o sentimento de aceitação, a estima que é o reconhecimento e valorização pelo trabalho realizado e a autorrealização que gera a realização pessoal e desenvolvimento contínuo.

O gerente deve promover um ambiente de trabalho que atenda as necessidades dos colaboradores, incentivando a educação, o treinamento contínuo e a participação em atividades de grupo. Além disso, é importante criar um plano de educação e treinamento para desenvolver conhecimentos operacionais, gerenciais e tecnológicos da equipe.

Uma gestão eficaz também deve incentivar a autonomia e a responsabilidade dos colaboradores, permitindo que eles tenham maior participação nas tomadas de decisão e sintam-se parte ativa dos resultados da organização. Isso pode ser feito por meio da delegação estratégica de tarefas, do reconhecimento das conquistas individuais e coletivas e da criação de um ambiente de confiança e transparência. Além disso, estabelecer metas claras e desafiadoras, alinhadas ao propósito da empresa, contribui para manter a equipe engajada e motivada, reforçando a importância do papel do gestor no desenvolvimento e na retenção de talentos.

Tomando como exemplo o livro, Gerenciamento da rotina do trabalho do dia a dia, identificamos que a melhoria da gestão de pessoas na controladoria jurídica exige a adoção de estratégias que promovam o desenvolvimento, a motivação e o engajamento dos colaboradores. Dessa forma, consideramos as seguintes estratégias:

- **Liderança participativa e feedback contínuo:** O gestor deve atuar como facilitador do trabalho da equipe, promovendo um ambiente de comunicação aberta e incentivando a participação ativa dos profissionais. O feedback contínuo é essencial para alinhar expectativas e proporcionar melhorias constantes no desempenho.
- **Capacitação e desenvolvimento profissional:** Investir no aprimoramento das habilidades dos colaboradores por meio de treinamentos e cursos fortalece o conhecimento técnico e melhora a performance da equipe. Além disso, programas de desenvolvimento ajudam a manter os profissionais motivados e comprometidos.
- **Reconhecimento e valorização do trabalho:** O reconhecimento das conquistas individuais e coletivas da equipe é um fator determinante para o aumento da motivação e da produtividade. Bonificações, elogios e planos de carreira estruturados são exemplos de estratégias eficazes.
- **Uso de tecnologia para automação de processos:** A adoção de sistemas de gestão jurídica e ferramentas de automação contribui para a otimização das tarefas repetitivas, permitindo que a equipe se concentre em atividades estratégicas e de maior valor agregado.
- **Monitoramento e análise de indicadores de desempenho:** O acompanhamento contínuo de métricas como taxa de retrabalho, cumprimento de prazos e turnover possibilita ajustes na gestão e implementação de ações corretivas para melhorar a eficiência operacional.
- **Promoção de um ambiente organizacional saudável:** Um clima organizacional positivo reduz o estresse e melhora a satisfação dos colaboradores. Políticas de qualidade de vida no trabalho, flexibilidade de horários e incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional são fundamentais para manter um time engajado e produtivo. Ambiente de trabalho que promova a colaboração e a comunicação aberta e incentivar a participação em grupos de melhoria contínua, como os círculos de controle de qualidade.
- **Estabelecimento de Metas Claras:** Defina metas específicas, mensuráveis e alcançáveis para cada membro da equipe, garantindo que estejam alinhadas aos objetivos estratégicos da organização. Utilize o ciclo PDCA (Planejar, Executar, Verificar, Agir) para monitorar o progresso dessas metas de forma contínua, avaliando os resultados periodicamente e realizando ajustes necessários. Esse processo não apenas assegura que as metas sejam alcançadas com eficácia, mas também permite identificar oportunidades de melhoria, otimizar os processos e garantir o desenvolvimento contínuo da equipe, alinhando-a constantemente aos objetivos da empresa.
- **Melhoria Contínua:** Utilize ferramentas de qualidade, como o PDCA, para identificar e resolver problemas e envolva a equipe na busca por melhorias contínuas nos processos.
- **Utilização do Sistema de Sugestões:** Implemente um sistema de sugestões onde os funcionários possam propor melhorias e avalie e implemente as sugestões viáveis.
- **Padronização e Treinamento Operacional:** Padronize os procedimentos operacionais para garantir consistência e qualidade e treine os colaboradores para seguir os procedimentos padronizados.

- **Gerenciamento de Talentos:** Identifique e desenvolva talentos dentro da organização, criando planos de carreira e oportunidades de crescimento para os colaboradores.
- **Comunicação Eficaz:** Mantenha uma comunicação clara e transparente com toda a equipe e utilize reuniões regulares para alinhar objetivos e discutir progressos.

A adoção dessas estratégias possibilita a criação de um ambiente de trabalho mais eficiente e harmonioso, contribuindo para o crescimento profissional dos colaboradores e para a maximização dos resultados na controladoria jurídica, onde os colaboradores se sentem valorizados e motivados a contribuir para o sucesso da organização.

Além disso, a implementação dessas estratégias exige um acompanhamento contínuo por parte da liderança, garantindo que as ações adotadas estejam alinhadas às necessidades da equipe e aos objetivos da organização. A mensuração dos impactos dessas iniciativas pode ser feita por meio de avaliações periódicas, pesquisas de satisfação e análise de desempenho, permitindo ajustes e melhorias constantes. A participação ativa dos colaboradores nesse processo também é essencial, pois proporciona um ambiente mais colaborativo e transparente, onde cada membro se sente parte fundamental do crescimento e da evolução do setor.

Dessa forma, a controladoria jurídica se fortalece não apenas como um setor de suporte, mas como uma área estratégica dentro da organização, impulsionando a eficiência operacional e a qualidade dos serviços prestados. Ao investir na capacitação da equipe, na adoção de tecnologias inovadoras e na criação de uma cultura organizacional voltada para o engajamento e o desenvolvimento contínuo, as empresas garantem maior competitividade e sustentabilidade no mercado jurídico. Assim, a gestão de pessoas deixa de ser apenas um desafio e passa a ser uma poderosa ferramenta para impulsionar resultados e promover um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório.

3. Conclusão

A controladoria jurídica tem se consolidado como um setor estratégico dentro de escritórios de advocacia e departamentos jurídicos empresariais, sendo responsável por garantir a eficiência dos processos, a conformidade legal e a qualidade das entregas. No entanto, a gestão de pessoas nesse contexto apresenta desafios significativos, como a alta rotatividade, a necessidade de engajamento contínuo da equipe e a influência direta da liderança na produtividade e na motivação dos colaboradores.

Este estudo demonstrou que a liderança eficaz é um fator determinante para o sucesso da controladoria jurídica. Gestores que adotam práticas voltadas para a valorização dos profissionais, o feedback constante, o reconhecimento do desempenho e o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais conseguem fortalecer o engajamento da equipe, reduzindo índices de turnover e retrabalho. Além disso, a implementação de metodologias ágeis e o acompanhamento de indicadores de performance, como cumprimento de prazos, qualidade das entregas e nível de satisfação dos colaboradores, permitem um gerenciamento mais estratégico e alinhado às metas organizacionais.

A pesquisa também evidenciou que um ambiente colaborativo e a utilização de tecnologia para automação de tarefas contribuem para a otimização dos fluxos de trabalho, reduzindo a sobrecarga operacional e permitindo que os gestores e suas equipes direcionem esforços para atividades de maior valor agregado. A clareza na comunicação interna e a definição de metas bem estruturadas são aspectos essenciais para manter a equipe alinhada e motivada, impactando positivamente a eficiência operacional e a qualidade dos serviços prestados.

Dessa forma, conclui-se que o aprimoramento da liderança na controladoria jurídica não apenas melhora a gestão de pessoas, mas também potencializa os resultados do setor como um todo. Para que isso ocorra de maneira sustentável, é necessário que os gestores invistam continuamente na capacitação da equipe, na criação de um ambiente organizacional saudável e na adoção de práticas de gestão baseadas em dados. Assim, a controladoria jurídica poderá consolidar-se como um diferencial competitivo dentro das organizações, promovendo maior segurança jurídica, eficiência e qualidade nos serviços prestados.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

WACHOWICZ, Marta Cristina. **Psicologia das Relações Humanas**. Curitiba, PR: Instituto Federal do Paraná, 2011.

McCHESNEY, Chris. COVEY, Sean. HULING, Jim. MORAES, Bill. **As 4 Disciplinas da Execução**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

CAMPOS, Vicente Falconi. **Gerenciamento da Rotina do Trabalho Do Dia a Dia**. 9. ed. Nova Lima: Falconi, 2013.