



PERRONI

insight

sua revista eletrônica de rh jurídico



COMO CONCILIAR CINCO GERAÇÕES EM UM ESCRITÓRIO JURÍDICO?

**O RH JURÍDICO E O COMPLIANCE
DEVEM TRABALHAR JUNTOS?**

**GESTÃO DE PESSOAS NA
ADVOCACIA PARA 2025:
PRINCIPAIS TENDÊNCIAS**



www.perroniconsultoria.com

O que você encontrará na revista **Perroni Insight**?

AINDA É IMPORTANTE PARTICIPAR DE EVENTOS JURÍDICOS?

04

Sim, faça networking e bench!

CONTRATAÇÕES ESTRATÉGICAS NO MERCADO JURÍDICO: UM DIFERENCIAL COMPETITIVO

07

Acerte agora para não precisar explicar o turnover depois.

O MODELO HÍBRIDO NO DIREITO: DESAFIOS E SOLUÇÕES DO RH JURÍDICO

09

Qual modelo você prefere?

GESTÃO DE PESSOAS NA ADVOCACIA PARA 2025: PRINCIPAIS TENDÊNCIAS

12

Mire no futuro e, mais importante, esteja sempre dois passos à frente.

COMO CONCILIAR CINCO GERAÇÕES EM UM ESCRITÓRIO JURÍDICO?

15

No fim, a união é o que faz a força!

O RH JURÍDICO E O COMPLIANCE DEVEM TRABALHAR JUNTOS?

20

Óbvio! Mas, você sabe o motivo?



A Perroni
pode levar
seu **escritório**



onde ele
ainda não
chegou.

saiba como





É AINDA IMPORTANTE PARTICIPAR DE EVENTOS JURÍDICOS?

Por: Alan Nascimento

Com o avanço de novas tecnologias, a popularização das redes sociais e a velocidade no contato, o **networking** – um dos principais propósitos para se participar desses eventos, além da oportunidade de se manter atualizado – ganhou novos contornos. Hoje é possível fazer **networking através das redes sociais**, sem sair de casa.

Porém, há uma finalidade maior em se estar presente em eventos jurídicos como a **Fenalaw**, por exemplo. No Direito, assim como diversos outros setores, é fundamental que haja o “olho no olho”. O cumprimento firme e entusiasmado, faz parte de uma **marca pessoal** que o marketing não consegue imprimir na tela; **é necessário estar presente**

DICAS PARA O SEU NETWORKING:

Voltando a falar sobre networking, o que para muitos é a principal razão em participar de feiras, congressos e outros eventos jurídicos, é fundamental entender alguns tópicos para realizar um **networking bem-sucedido**:

- **Preparação pré-evento:** pesquisar os participantes e palestrantes do evento para identificar aqueles com quem gostaria de conectar-se. Levar cartões de visita (físico ou virtual) e manter um pitch pessoal preparado.
- **Abordagem inicial:** como iniciar uma conversa com colegas de profissão de maneira natural e sem forçar o contato? Usando temas comuns como o evento em si, as palestras ou experiências na área.
- **Elevator pitch:** a importância de ter uma apresentação breve e objetiva sobre sua trajetória, suas especialidades e o que busca em termos de networking.
- **Aproveitando as pausas para networking:** utilize intervalos, coffee breaks e happy hours do evento para conversar com novos contatos e fortalecer relacionamentos já existentes.
- **Participação ativa:** é importante fazer perguntas durante palestras, participar de discussões e ser visto como um profissional interessado e engajado.
- **Uso das redes sociais durante o evento:** postar nas redes sociais sobre o evento e marcar colegas, além de seguir palestrantes e participantes em plataformas como LinkedIn pode trazer um alcance ainda maior, além de fortalecer o seu networking.



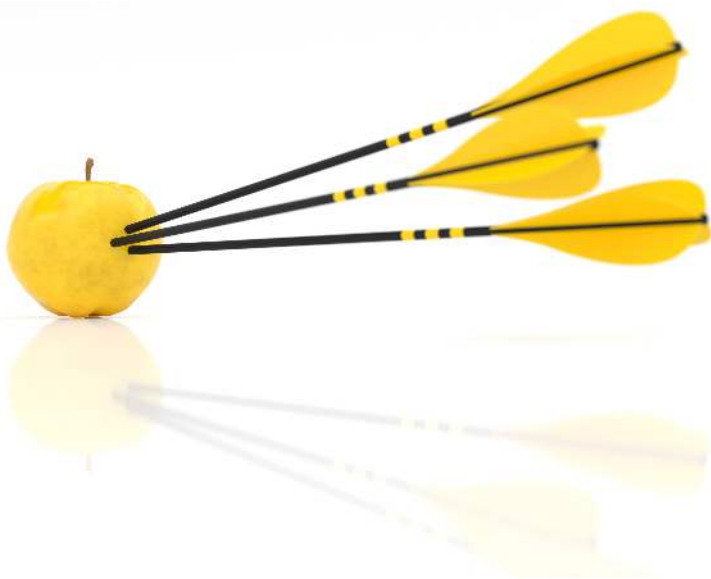
O desenvolvimento de um profissional jurídico é contínuo. A participação em eventos fortalece ainda mais a expertise de profissionais do setor; é indispensável manter-se atualizado, ter visibilidade e desenvolver novas tendências. Participar e visitar eventos jurídicos vai além de uma mera obrigação profissional. Trata-se de um investimento no próprio crescimento e na qualidade dos serviços prestados.

Além disso, esses eventos promovem o fortalecimento do senso de pertencimento à comunidade jurídica, permitindo que os profissionais contribuam de forma ativa para a evolução do setor.

Portanto, respondendo à pergunta: “**Ainda é importante participar de eventos jurídicos?**”, a resposta é **sim**. Em um mundo cada vez mais competitivo, estar presente e atualizado é uma vantagem que pode fazer toda a diferença.



Quer compartilhar esse
texto com alguém?
Escaneie aqui!

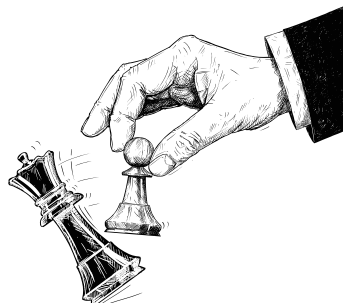


CONTRATAÇÕES ESTRATÉGICAS NO MERCADO JURÍDICO: UM DIFERENCIAL COMPETITIVO

Por: Alan Nascimento

No mercado jurídico, onde a **precisão** e a **qualidade técnica** são fundamentais, a escolha de profissionais não pode ser aleatória. A adoção de práticas de **contratações estratégicas** tem se consolidado como uma das principais formas de garantir **equipes de alta performance** alinhadas aos valores e objetivos organizacionais.


Contratar estrategicamente significa ir além da análise de currículos. Envolve a utilização de ferramentas, métodos e processos que identifiquem talentos que, além de qualificação técnica, possuam habilidades comportamentais, como inteligência emocional, capacidade de trabalhar sob pressão, resiliência e adaptabilidade. Esses fatores são cruciais para lidar com as complexidades do universo jurídico.



POR QUE INVESTIR EM CONTRATAÇÕES ESTRATÉGICAS NO DIREITO?

- **Alinhamento à cultura organizacional:** identificar profissionais que compartilhem dos valores do escritório ou departamento jurídico é essencial para a coesão e harmonia da equipe.
- **Redução de custos com turnover:** contratações assertivas diminuem os índices de rotatividade, economizando tempo e recursos com novos processos seletivos.
- **Fortalecimento da marca empregadora:** escritórios que adotam práticas estratégicas tornam-se mais atrativos para os melhores talentos do mercado, fortalecendo sua marca empregadora.
- **Aumento da eficiência e produtividade:** equipes bem estruturadas, com profissionais adequados às suas funções, entregam resultados consistentes e agregam valor aos clientes.
- **Mitigação de riscos jurídicos:** com profissionais qualificados e alinhados às demandas específicas, é possível minimizar erros e garantir maior segurança jurídica nas operações.

Beleza, mas como
implementar
contratações
estratégicas no
mercado jurídico?



Quer compartilhar esse
texto com alguém?
Escaneie aqui!

Por: Alan Nascimento

O MODELO HÍBRIDO NO DIREITO: DESAFIOS E SOLUÇÕES DO RH JURÍDICO



O modelo **híbrido de trabalho**, hoje, já é uma realidade em muitos setores do mercado. De acordo com a [pesquisa](#) realizada pela JLL, na América Latina, 72% das empresas adotam/adotaram o trabalho híbrido. No **Brasil**, o índice aponta que 45% das empresas pesquisadas preferem o regime de **dois dias presenciais e três dias remotos**. O setor **jurídico** não ficou de fora dessa transformação.

Nesse contexto, o papel do **RH Jurídico** se mostra ainda mais [estratégico](#) para **escritórios de advocacia** que precisam se adaptar e garantir a eficiência e o bem-estar de seus advogados. O RH Jurídico atua diretamente na criação e no acompanhamento de políticas que promovem a **adaptação ao trabalho híbrido**, estabelecendo **diretrizes claras** sobre dias de presença no escritório, uso de **ferramentas digitais** e **horários flexíveis**.


Além das funções citadas anteriormente, o **RH** é responsável por estruturar e coordenar **treinamentos** para que os advogados(as) estejam preparados para atuar de forma eficiente tanto em casa quanto no escritório, o que exige o domínio de tecnologias de **comunicação** e **gestão de processos**.

Outro ponto importante é a construção e a manutenção da **cultura organizacional**. No **modelo híbrido**, destacado como tendência para o setor de RH, pelo [Guia de Remunerações do Mercado Jurídico](#), o distanciamento físico pode dificultar a criação de vínculos e a comunicação entre equipes. Aqui, o RH Jurídico exerce um papel essencial, promovendo ações de engajamento que incentivem a colaboração e o sentimento de pertencimento.



Quer compartilhar esse texto com alguém?

Escaneie aqui!


Como o RH  Jurídico pode promover essas ações?

Encontre o
que **precisa.**

Guia de Remunerações 2025





O mercado jurídico está em constante evolução, e a gestão de pessoas em escritórios de advocacia desempenhará um papel estratégico na adaptação às novas demandas do setor. Em 2025, **tendências disruptivas** prometem remodelar o ambiente de trabalho jurídico, colocando tecnologia, flexibilidade e inovação no centro das estratégias de gestão. 

Por: Ricardo Oliveira

GESTÃO DE PESSOAS NA ADVOCACIA PARA 2025: PRINCIPAIS TENDENCIAS





Tecnologia como aliada estratégica

A implementação de ferramentas tecnológicas avançadas, como inteligência artificial (IA) e automação de processos (RPA), ganhará ainda mais relevância. Esses recursos não apenas otimizarão fluxos de trabalho, mas também permitirão que advogados se concentrem em tarefas estratégicas e de maior valor agregado, ao invés de atividades operacionais repetitivas.

Gestores de pessoas deverão investir em **capacitação tecnológica, retenção de talentos especializados** e no direcionamento estratégico desses profissionais. Escritórios que adotarem essa abordagem estarão mais preparados para enfrentar os desafios da transformação digital no setor jurídico.



Modelos híbridos e personalizados

O trabalho híbrido, consolidado nos últimos anos, evoluirá para formatos mais ajustados às demandas individuais de cada colaborador. A personalização será um diferencial competitivo essencial, oferecendo **flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional**.

Escritórios que abraçarem essa tendência terão maior facilidade em atrair, reter e engajar profissionais, fortalecendo sua posição no mercado jurídico.



Valorização de habilidades multidisciplinares

A convergência entre diferentes áreas do conhecimento será uma marca registrada de 2025. Advogados que combinarem competências jurídicas com expertise em **tecnologia, finanças e gestão de negócios** serão os mais procurados.

Escritórios que investirem no desenvolvimento de habilidades multidisciplinares por meio de treinamentos e programas de capacitação interna estarão um passo à frente, promovendo equipes mais preparadas e versáteis.



Inovação como pilar estratégico

Cultivar uma cultura de inovação será um diferencial imprescindível para escritórios que buscam se destacar. Programas internos voltados à criação de soluções criativas e disruptivas não apenas atrairão novos talentos, mas também engajarão as equipes existentes.

Esse ambiente inovador será crucial para conquistar profissionais jovens, conectados às tendências do mercado e engajados em transformar o futuro do Direito.


Em 2025, a gestão de pessoas nos escritórios de advocacia será mais do que um suporte operacional; será uma alavanca estratégica para o crescimento e a inovação. Escritórios que souberem abraçar essas tendências terão equipes mais engajadas, dinâmicas e preparadas para enfrentar os desafios do mercado jurídico em constante transformação.



COMO CONCILIAR **CINCO** GERAÇÕES EM UM ESCRITÓRIO JURÍDICO?



Por: Alan Nascimento



O mercado jurídico brasileiro atravessa um momento singular em sua história: pela primeira vez, cinco gerações diferentes compartilham os mesmos espaços de trabalho.

Baby Boomers, Geração X, Millennials, Geração Z e, recentemente, os primeiros integrantes da Geração Alpha começam a se aproximar do universo do Direito. Essa diversidade etária traz desafios, mas também representa uma grande oportunidade para escritórios e departamentos jurídicos.

De acordo com o relatório “**Tendências de Gestão de Pessoas**”, realizado pela Great People & GPTW, 51% do mercado de trabalho aponta dificuldade para lidar com as diferentes gerações.

Apesar dos desafios, essa diversidade intergeracional pode ser altamente benéfica se bem gerida. Algumas iniciativas para potencializar essa convivência incluem:

Mentoria: profissionais mais jovens podem compartilhar conhecimentos sobre novas tecnologias e inovação, enquanto os mais experientes transmitem sabedoria e estratégias consolidadas.

Ambientes flexíveis: escritórios que equilibram estrutura tradicional e dinamismo digital conseguem atrair e reter talentos de diferentes faixas etárias.

Capacitação contínua: programas de educação corporativa ajudam a integrar as gerações, garantindo que todos estejam atualizados sobre mudanças jurídicas e tecnológicas.

Cultura organizacional inclusiva: valorizar a diversidade de pensamento e experiência enriquece a resolução de problemas e fortalece a inovação no setor.

Portanto, a coexistência de cinco gerações no Direito brasileiro é um fenômeno inédito e desafiador, mas também uma oportunidade para escritórios e profissionais evoluírem. Escritórios que souberem conciliar diferentes perspectivas, valorizando a experiência e a inovação, estarão melhor posicionados para enfrentar os desafios do futuro e construir um mercado jurídico mais dinâmico, inclusivo e eficiente.

Mas, o que se sabe sobre essas gerações?

Baby Boomers (1946-1964)



Com vasta experiência e conhecimentos consolidados, os profissionais dessa geração tendem a valorizar a hierarquia, a estabilidade e a tradição nas práticas jurídicas. São grandes mentores e exímios negociadores, trazendo segurança e reputação ao mercado.

Equilibram a experiência dos Baby Boomers com um perfil mais pragmático e adaptável. São conhecidos por sua autonomia, capacidade de liderança e disposição para enfrentar desafios regulatórios e tecnológicos.

Geração X (1965-1980)



Cresceram em um mundo mais digital e valorizam flexibilidade, diversidade e propósito em suas carreiras. Trazem inovação ao Direito, promovendo o uso de tecnologia jurídica, novas metodologias de trabalho e maior foco no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Millennials (1981-1996)



São nativos digitais e possuem grande habilidade para lidar com ferramentas tecnológicas e redes sociais. Demandam um ambiente de trabalho dinâmico e inclusivo, e tendem a questionar estruturas tradicionais, buscando mais agilidade e eficiência nas soluções jurídicas.

Geração Z (1997-2012)



Ainda estão se preparando para ingressar no mercado, mas sua influência já pode ser percebida nas mudanças que escritórios e instituições jurídicas fazem para se adaptar às novas tecnologias e ao pensamento dinâmico das gerações mais jovens.

Geração Alpha (a partir de 2013)



somos

peessoas

e

trabalhamos

com

peessoas



somos

pessoas

e

trabalhamos

com

pessoas



Por: Alan Nascimento

O RH JURÍDICO E O COMPLIANCE DEVEM TRABALHAR JUNTOS?

O início da década atual trouxe ao universo jurídico e ao RH dos escritórios e departamentos, de forma mais veemente, um aliado indiscutível: o Compliance.

O Compliance já existe há muito tempo. Isso é indiscutível. Porém, essa denominação ganhou contornos mais evidentes a partir de 2013, com o advento da Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/13). Em 2020, nos escritórios de advocacia, a área obteve ainda mais força, passando, inclusive, a figurar em listas de rankings jurídicos.

O reflexo dessa expansão e fortalecimento do setor pode ser observado na pesquisa realizada pela KPMG, que aponta a evolução da maturidade do Compliance no Brasil. De acordo com o relatório, o nível de maturidade do Compliance nas empresas subiu de 3,07 para 3,09, em uma escala de 1 a 5. Esse avanço reflete a comparação entre os anos de 2021 e 2024.





Mas, se tratando de escritórios e departamentos jurídicos, qual é o papel do Compliance?

Com a crescente regulamentação e a exigência de boas práticas pelo **mercado**, o Compliance passou a ser um **diferencial competitivo** e um **requisito essencial** para escritórios que desejam se destacar e atuar de forma transparente e segura.

O Compliance, nos escritórios jurídicos, deixou de ser o setor do **“não pode”** e passou a ser uma **área estratégica**. E isso, claro, sem renunciar ao seu papel de **prevenção de riscos jurídicos e reputacionais**, implementando políticas internas para evitar corrupção e quaisquer outras práticas ilícitas.

Com a área cada vez mais estratégica, além da importante contribuição na luta contra o assédio moral nas firmas, o **Compliance** tornou-se fundamental para a **gestão de conflitos** e para a **adequação à LGPD** (outro assunto que gerou discussões relevantes no cenário jurídico na última década).

Respondendo à pergunta do subtítulo, em síntese, o Compliance nos escritórios jurídicos tem como principal objetivo garantir que as atividades estejam em **conformidade com leis**, regulamentos e **princípios éticos**.

Compliance e RH Jurídico: integrando ética e gestão de pessoas



No ambiente corporativo, a sinergia entre **Compliance** e **RH jurídico** é fundamental para garantir uma gestão de pessoas alinhada às normas legais e aos princípios éticos da organização, como vimos anteriormente.

Enquanto o Compliance estabelece diretrizes para a conformidade e a mitigação de riscos, o RH jurídico assegura a aplicação dessas diretrizes no dia a dia da empresa, promovendo um ambiente de trabalho mais **seguro e transparente**.

Atuando juntos, os setores **reduzem os riscos trabalhistas, fortalecem a cultura organizacional do escritório, criam canais de denúncia eficazes e implementam estratégias de treinamento** com programas educativos sobre assédio, diversidade e boas práticas.

Por essa razão, ao trabalharem em conjunto, essas áreas não apenas garantem a conformidade legal, mas também contribuem para uma gestão mais estratégica, ética e humanizada.

E o seu RH, hoje, conversa com o seu Compliance?

Quer compartilhar esse
texto com alguém?
Escaneie aqui!



somos a solução
para a **retenção**
de talentos em
seu escritório.



www.perroniconsultoria.com