



Eduardo **Perroni**

Sócio Fundador da Perroni Consultoria. Psicólogo, empresário, headhunter e consultor em gestão, especializado no segmento jurídico. Graduado em Psicologia em 2005 (UFMG). Especialista em Gestão de Pessoas em 2007 (FGV). Possui formação em Coaching (2018 – Academia do Psicólogo). Certificado em Formação de Conselheiro Consultivo em 2025 (Board Academy).

Atua com Recursos Humanos, focado na área jurídica, há 19 anos.



Contratei. E agora?
Como ~~reter~~ manter
o **talento**?

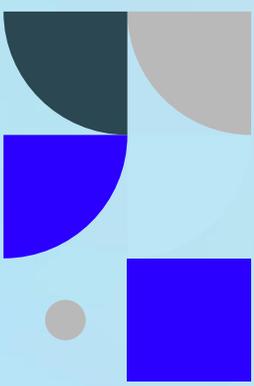


90%

dos profissionais concordam que o **desenvolvimento** e **retenção de funcionários** são de responsabilidade de todos os gestores/líderes, e não apenas da área de Recursos Humanos.

Fonte: Panorama Gestão de Pessoas Brasil



A decorative graphic consisting of several overlapping shapes: a black quarter-circle, a tan quarter-circle, a blue quarter-circle, a small tan circle, and a blue square.

Quais são os **problemas** que essa **rotação** traz?

A thin, black, curved arrow pointing from the main question towards the right side of the slide.A thin, black, curved arrow pointing from the main question towards the first bullet point.

Turnover – Custos elevados com rescisões, processos seletivos e integração de novos profissionais.

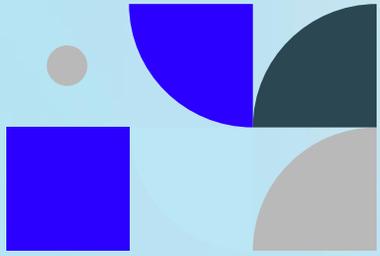
Perda de conhecimento e expertise – Saída de profissionais experientes impacta a continuidade dos casos e a qualidade do trabalho.

Queda na produtividade – Equipes sobrecarregadas devido à reposição frequente de colaboradores.

Dificuldade em atrair novos talentos – Reputação negativa pode afastar candidatos qualificados.

Impacto na cultura organizacional – Desmotivação dos colaboradores que permanecem e sensação de instabilidade.

Risco de vazamento de informações estratégicas – Ex-funcionários podem levar conhecimento sensível para concorrentes.



Estratégias para **manter talentos** em escritórios e departamentos jurídicos:



Plano de carreira transparente – Definir critérios claros para promoções e crescimento dentro da organização.

Remuneração e benefícios competitivos – Salários alinhados ao mercado, bônus por desempenho e benefícios atrativos (saúde, bem-estar, previdência, entre outros).

Liderança inspiradora – Gestores capacitados para orientar, desenvolver e motivar suas equipes.

Flexibilidade e qualidade de vida – Políticas de home office, trabalho híbrido e incentivos ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Reconhecimento e valorização – Feedbacks regulares, celebração de conquistas e valorização do desempenho individual e coletivo.

Desafios de um time de **Alta** **Performance**



“Na sua opinião, qual é o **maior desafio** do RH Jurídico hoje?”

68% **Reter e engajar** a equipe

Fonte: Pesquisa **encontro rh jurídico**



52%

Encontrar e atrair profissionais qualificados

44%

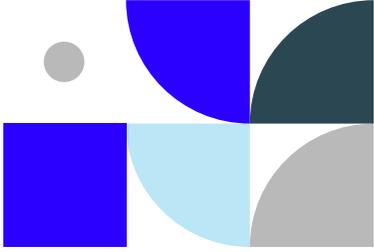
Construir uma cultura organizacional junto aos sócios



Pilares de um time de alto desempenho



PILARES DE UM TIME DE ALTO DESEMPENHO



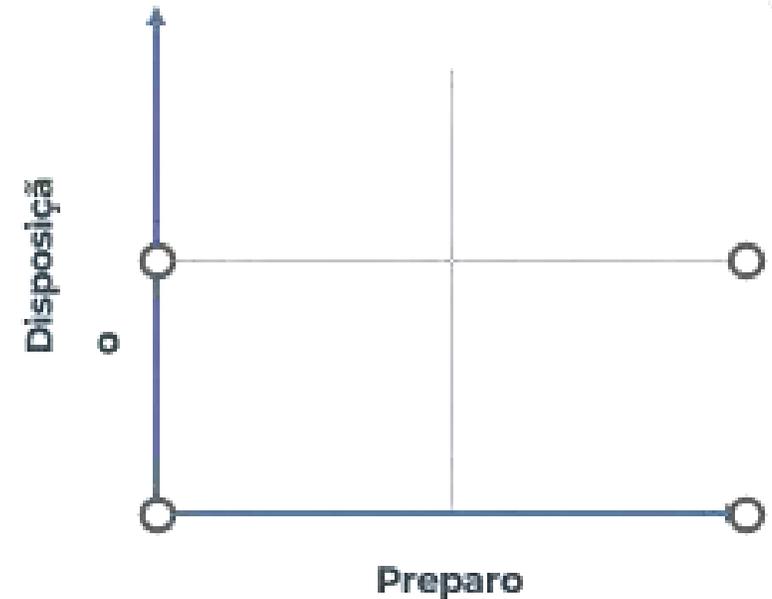
Liderança Situacional

Na metodologia “Liderança Situacional”, suas atitudes como líder são direcionadas pelas necessidades dos liderados.

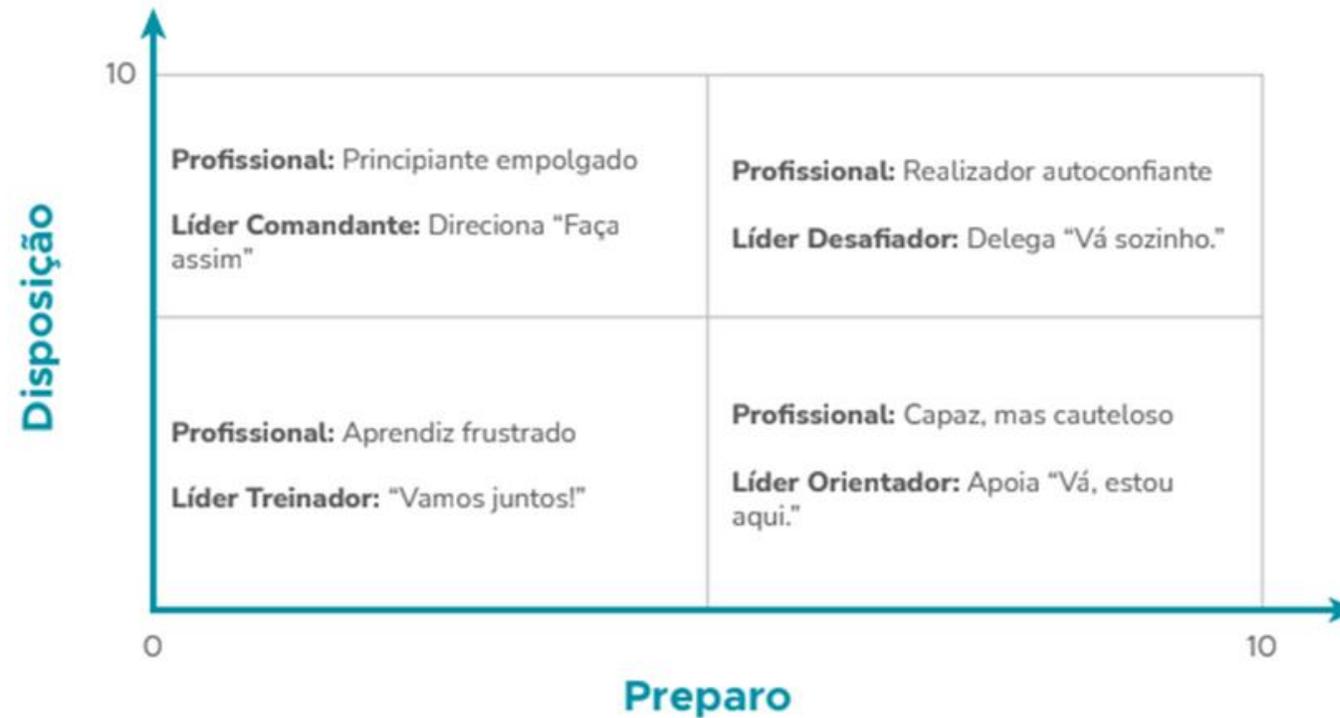
Utiliza-se a ferramenta dos 4 Quadrantes para identificar o nível de preparo e de disposição que cada um se encontra no momento.

Disposição: Empenho, autoconfiança, interesse, motivação e entusiasmo

Preparo: Capacidade técnica, autonomia, competência



Tratamento diferente para pessoas diferentes e para a mesma pessoa em momentos diferentes.



Contato

 (11) 2391-3526 | (31) 2555-8843

 (31) 9106-6603

 eduardo@perroniconsultoria.com

 www.perroniconsultoria.com



Pensou em RH Jurídico?
Pensou na **Perroni Consultoria!**

Conheça mais
sobre a **Perroni
Consultoria**

