PLANO DE CARREIRA – N PARTNERS

O PLANO DE CARREIRA N PARTNERS baseia-se em nossos valores e o objetivo fundamental do escritório.

Somos pessoas comprometidas, que agem com ética, integridade e espírito de equipe. Pessoas combativas, com energia, entusiasmo e criatividade. Pessoas que querem impactar positivamente a vida de todos, para contribuir com um mundo melhor.

NOSSO OBJETIVO FUNDAMENTAL é rentabilidade, crescimento sustentável, geração de riquezas, qualidade, ética e responsabilidade social.

MENSAGEM DOS SÓCIOS

Desde sua fundação, em 2010, NEGROMONTE SOCIEDADE DE ADVOGADOS ("N PARTNERS" ou "ESCRITÓRIO") presta serviços jurídicos de alto nível a clientes nacionais e estrangeiros, nas principais áreas do direito empresarial, sendo reconhecido pela excelência de seu trabalho.

Essa posição foi conquistada com políticas e estratégias fundadas na ética profissional e na valorização de seus integrantes e do ambiente de trabalho, bem como no respeito à lei.

Para que possamos manter a excelente reputação, nossa equipe e, principalmente nossos sócios, deve estar engajada em realizar suas atividades de acordo com nosso objetivo fundamental, sempre respeitando nossos valores, missão e visão.

MISSÃO: desenvolver soluções jurídicas de excelência, com zelo, criatividade, segurança e combatividade. Nossa missão é desenvolver trabalhos da mais alta qualidade, baseados no respeito ético aos princípios da profissão, na excelência técnica, na inovação e segurança, sempre provendo atendimento personalizado aos clientes.

VISÃO: continuar impactando positivamente a vida das pessoas, tornando-se referência no mercado. Nossa visão é ser um dos escritórios mais admirados por nossos colaboradores, clientes, parceiros, concorrentes e pelas comunidades em que atuamos.

VALORES: nossos valores são os fundamentos sobre os quais os fundadores construíram o escritório: Ética; Comprometimento; Integridade; Qualidade; Trabalho em equipe; Compromisso com o cliente.

N PARTNERS LEGAL SOLUTIONS

N | PARTNERS
LEGAL SOLUTIONS SINCE 2010

ALAMEDA SANTOS, 1.470
9º ANDAR – SÃO PAULO, SP
TEL.: + 55 (11) 3149-9866
NPLAW.COM.BR

PLANO DE CARREIRA (PDC)
N PARTNERS

ELABORAÇÃO: NEGROMONTE SOCIEDADE DE ADVOGADOS – N PARTNERS

DATA DE ELABORAÇÃO: setembro de 2023
REVISÃO E ADAPTAÇÃO: outubro de 2025
INÍCIO DA VIGÊNCIA: 2026.

AVISOS:

- ➔ Todos os direitos autorais são propriedade de NEGROMONTE SOCIEDADE DE ADVOGADOS. É proibida a reprodução total ou parcial deste documento sem autorização expressa de NEGROMONTE SOCIEDADE DE ADVOGADOS.

- ➔ O PDC poderá ser atualizado de tempos em tempos. As atualizações serão informadas nos veículos de comunicação interna e/ou externa de NEGROMONTE SOCIEDADE DE ADVOGADOS.

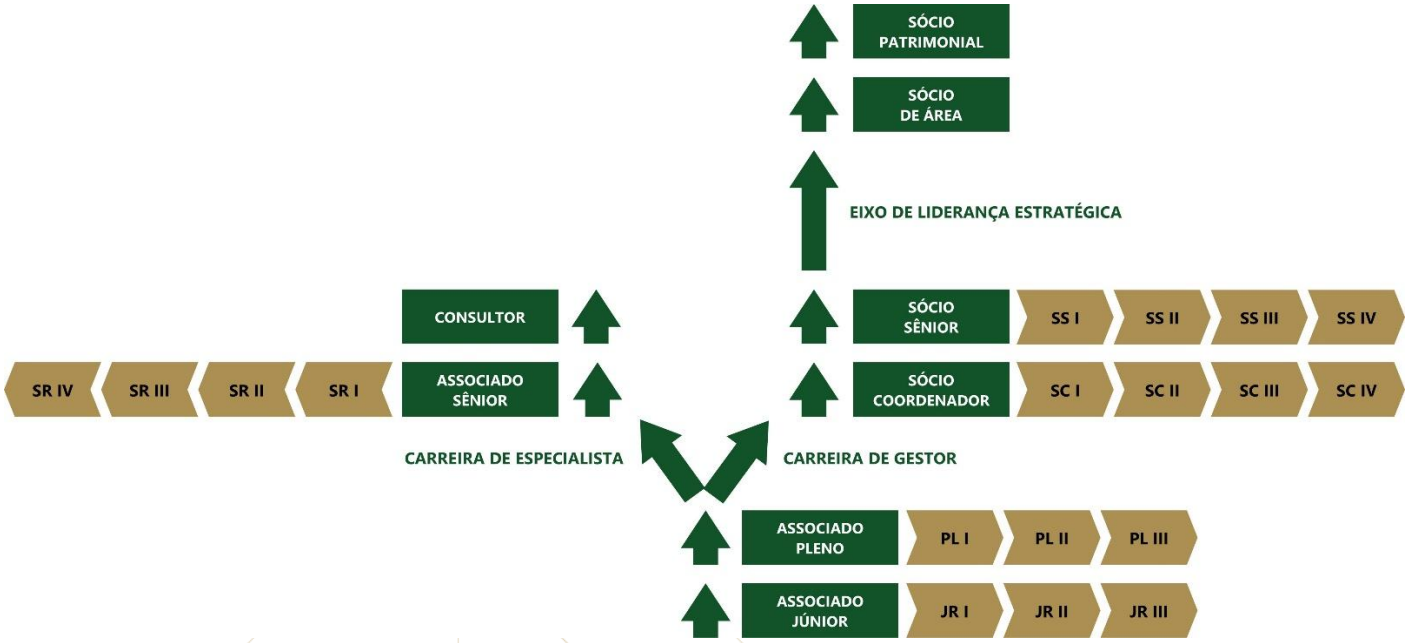
SUMÁRIO

SUMÁRIO 3
VISÃO GERAL DA CARREIRA JURÍDICA 4
ESTAGIÁRIO 5
ASSOCIADO JUNIOR 5
ASSOCIADO PLENO 6
ASSOCIADO SÊNIOR 8
CONSULTOR 9
SÓCIO COORDENADOR 10
SÓCIO SÊNIOR 12
SÓCIO DE ÁREA 15
SÓCIO PATRIMONIAL 17
RETIRADA E APOSENTADORIA DE SÓCIO 19
DINÂMICA DA CARREIRA 20
Avaliação de desempenho 20
Desempenho e progressão 21
Progressão de pro labore 23
Resumo de requisitos por nível 23

VISÃO GERAL DA CARREIRA JURÍDICA

O objetivo deste PDC é consolidar as diretrizes que norteiam as ações e características necessárias ao desenvolvimento do profissional que atua na área jurídica do ESCRITÓRIO.

A carreira jurídica N PARTNERS está estruturada em Y, com 6 NÍVEIS verticais, de ASSOCIADO JÚNIOR a SÓCIO PATRIMONIAL, com STEPS horizontais em cada NÍVEL, conforme abaixo:



O início da carreira coincide com o início do período de estágio, quando o profissional divide seu tempo entre as atividades acadêmicas e os trabalhos no escritório.

Quando o estagiário é efetivado como advogado, ele se torna elegível para progredir na carreira jurídica, em que cada NÍVEL contém STEPS, com valores progressivos de remuneração e responsabilidades, conforme tabela de evolução de pró-labore abaixo:

NÍVEL / STEP	EVOLUÇÃO PRÓ-LABORE
ASSOCIADO JÚNIOR I	Pró-labore inicial
ASSOCIADO JÚNIOR II	+5%
ASSOCIADO JÚNIOR IIII	+5%
ASSOCIADO PLENO I	+10%
ASSOCIADO PLENO II	+5%
ASSOCIADO PLENO III	+5% e subsídio de pós-graduação até 20% do pró-labore

NÍVEL / STEP	EVOLUÇÃO PRÓ-LABORE	NÍVEL / STEP	EVOLUÇÃO PRÓ-LABORE
ASSOCIADO SÊNIOR I	+15%	SÓCIO COORDENADOR I	+25% e 1% faturamento da área
ASSOCIADO SÊNIOR II	+5%	SÓCIO COORDENADOR II	+5% e 2% faturamento da área
ASSOCIADO SÊNIOR III	+5%	SÓCIO COORDENADOR III	+5% e 3% faturamento da área
ASSOCIADO SÊNIOR IV	+5%	SÓCIO COORDENADOR IV	+5% e 4% faturamento da área
CONSULTOR	Participação em demandas	SÓCIO SÊNIOR I	+25% e 7% faturamento líquido da área
		SÓCIO SÊNIOR II	+5% e 8% faturamento líquido da área
		SÓCIO SÊNIOR III	+5% e 9% faturamento líquido da área
		SÓCIO SÊNIOR IV	+5% e 10% faturamento líquido da área

O advogado progride na carreira, primeiro por STEPS (carreira horizontal), para alcançar NÍVEIS superiores (carreira vertical). A partir daí, a progressão na carreira pode ser diferente para cada profissional, pois depende do resultado de suas avaliações e de seu desenvolvimento individual (alcance de características e requisitos estabelecidos para cada nível de carreira).

A progressão em STEPS e NÍVEIS pode ocorrer, no mínimo, a cada 12 meses em que o advogado esteja em cada STEP e a avaliação para progressão pode ocorrer no início de cada exercício e após a divulgação do resultado da avaliação de competências, mediante solicitação feita pelo advogado ao RH.

ESTAGIÁRIO

Após o processo de seleção, o estudante ingressa no escritório como estagiário e, nessa fase, divide seu tempo entre as atividades acadêmicas e a prática profissional.

Em sua prática profissional o estagiário:

- ➔ Atuará em casos simples, sempre sob a orientação de um advogado mais experiente.
- ➔ Realizará tarefas de complexidade compatível com o seu nível de conhecimento, com rigorosa supervisão de advogados mais experientes, como elaboração de documentos simples, acompanhamento de processos, estudos e pesquisas para artigos.
- ➔ Fará contato limitado e acompanhado com clientes.
- ➔ Fará contato limitado e acompanhado com partes contrárias.
- ➔ Acompanhará advogados em reuniões e audiências, a fim de ampliar o seu conhecimento, conhecer a dinâmica do processo e sua linguagem.

Somente estagiários cursando 4º e 5º anos da graduação estão aptos a ingressar no PDC. Para verificar todas as atribuições de estagiários, consultar Plano de Estágio específico N PARTNERS.

ASSOCIADO JUNIOR

Em caso de efetivação de estagiário, entre três e seis meses antes do término do curso de graduação, os estudantes são avaliados e, conforme seu desempenho no período e as necessidades do escritório, poderão ser convidados para integrar a equipe de advogados, como associados, e progredir no PDC.

O ESCRITÓRIO, conforme necessidade e conveniência, contratar ASSOCIADO JÚNIOR no mercado, desde que preencha os REQUISITOS MÍNIMOS.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA ASSOCIADO JUNIOR

1. Formação em Direito.
2. Resultado positivo no mapeamento de competências.
3. Aprovação no exame da OAB.
4. Dedicação.
5. Trabalho em equipe.
6. Avaliação de desempenho ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
7. Mínimo de 12 meses no NÍVEL / STEP anterior.

PROGRESSÃO EM STEPS DO ASSOCIADO JÚNIOR

Dentro do NÍVEL de ASSOCIADO JÚNIOR, o advogado pode progredir por 3 STEPS: JÚNIOR I, JÚNIOR II e JÚNIOR III.

A progressão em STEPS pode ocorrer, no mínimo, a cada 12 meses em que o advogado esteja em cada STEP. A progressão depende de tempo de escritório, tempo de experiência e avaliações de desempenho.

Os REQUISITOS MÍNIMOS se aplicam também para progressão em cada STEP.

Após o período mínimo de 12 meses no STEP anterior e após a divulgação da avaliação de competências do exercício anterior, é responsabilidade do ASSOCIADO JÚNIOR solicitar ao RH a avaliação para progressão de carreira.

ATRIBUIÇÕES DO ASSOCIADO JÚNIOR

O ASSOCIADO JÚNIOR já possui um grau de responsabilidade maior e passa a ser mais ativo nas demandas do ESCRITÓRIO. Possui responsabilidade, não só pelas demandas sob seus cuidados, mas também pelos estagiários que porventura estejam trabalhando com ele.

- ➔ Lida com casos de complexidade compatível com seu cargo, sob supervisão de superiores.
- ➔ Mantém relacionamento com alguns clientes, sob supervisão de superiores.
- ➔ Realiza visitas a clientes e reuniões sempre acompanhado de advogado em NÍVEL ou STEP superior.
- ➔ Delega e supervisiona atividades aos estagiários, sob supervisão de superiores.

ASSOCIADO PLENO

Após percorrer os STEPS de ASSOCIADO JÚNIOR, conforme seu desenvolvimento individual, e avaliações de competência, o advogado pode progredir verticalmente para o NÍVEL de ASSOCIADO PLENO.

A avaliação de progressão de NÍVEL deverá ser solicitada pelo advogado ao RH, após a divulgação da avaliação de competências do exercício anterior.

O ESCRITÓRIO, conforme necessidade e conveniência, contratar ASSOCIADO PLENO no mercado, desde que preencha os REQUISITOS MÍNIMOS.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA ASSOCIADO PLENO

1. Preencher todos os REQUISITOS MÍNIMOS PARA ASSOCIADO JÚNIOR.
2. Avaliação de desempenho ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
3. Mínimo de 12 meses no NÍVEL / STEP anterior.
4. Adesão aos valores N PARTNERS.
5. Comprometimento.
6. Mínimo de 5 anos de experiência na área do direto de sua atuação.
7. Mínimo 3 anos como advogado N PARTNERS.

PROGRESSÃO EM STEPS DO ASSOCIADO PLENO

Dentro do NÍVEL de ASSOCIADO PLENO, o advogado pode progredir por 3 STEPS: PLENO I, PLENO II e PLENO III.

A progressão em STEPS pode ocorrer, no mínimo, a cada 12 meses em que o advogado esteja em cada STEP. A progressão depende de tempo de escritório, tempo de experiência e avaliações de desempenho.

Os REQUISITOS MÍNIMOS se aplicam também para progressão em cada STEP.

Após o período mínimo de 12 meses no STEP anterior e após a divulgação da avaliação de competências do exercício anterior, é responsabilidade do ASSOCIADO PLENO solicitar ao RH a avaliação para progressão de carreira.

ATRIBUIÇÕES DO ASSOCIADO PLENO

O ASSOCIADO PLENO possui grau de responsabilidade maior e passa a ser mais ativo nas demandas do ESCRITÓRIO e gestão de equipe. Possui responsabilidade, não só pelas demandas sob seus cuidados, mas também pelos advogados e estagiários que porventura estejam trabalhando com ele.

- ➔ Lida com casos de complexidade compatível com seu cargo, sob supervisão de superiores.
- ➔ Mantém relacionamento com alguns clientes, sob supervisão de superiores.
- ➔ Pode realizar algumas visitas a clientes e reuniões desacompanhado de advogado em NÍVEL ou STEP superior.
- ➔ Delega e supervisiona atividades aos estagiários e associados juniores, de forma compartilhada com o gestor da área.

A partir do STEP de PLENO IV, o ASSOCIADO PLENO pode seguir a CARREIRA DE ESPECIALISTA ou a CARREIRA DE GESTOR.

Na CARREIRA DE ESPECIALISTA, o ASSOCIADO PLENO poderá ser promovido para o NÍVEL de ASSOCIADO SÊNIOR, culminando automaticamente no NÍVEL de CONSULTOR após atingir o STEP

de SÊNIOR IV, momento em que o colaborador passa a dar apenas consultoria estratégica na sua área de especialização, recebendo somente percentual das demandas em que atuar.

Na CARREIRA DE GESTOR, o ASSOCIADO PLENO poderá ser promovido a SÓCIO COORDENADOR, desde que possua as competências e requisitos necessários, conforme tópico próprio abaixo.

ASSOCIADO SÊNIOR

Após percorrer os STEPS de ASSOCIADO PLENO, conforme seu desenvolvimento individual, e avaliações de competência, o advogado pode progredir verticalmente para o NÍVEL de ASSOCIADO SÊNIOR.

A avaliação de progressão de NÍVEL deverá ser solicitada pelo advogado ao RH, após a divulgação da avaliação de competências do exercício anterior.

O ESCRITÓRIO, conforme necessidade e conveniência, contratar ASSOCIADO SÊNIOR no mercado, desde que preencha os REQUISITOS MÍNIMOS.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA ASSOCIADO SÊNIOR

1. Preencher todos os REQUISITOS MÍNIMOS PARA ASSOCIADO PLENO.
2. Avaliação de desempenho ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
3. Mínimo de 12 meses no NÍVEL / STEP anterior.
4. Mínimo de 8 anos de experiência na área do direto de sua atuação.
5. Mínimo 6 anos como advogado N PARTNERS.
6. Avaliação de desempenho dos membros da sua equipe ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
7. Confiança dos demais sócios do ESCRITÓRIO.
8. Concluído ao menos 1 pós-graduação *lato sensu* reconhecida pelo MEC e pelo mercado e que esteja alinhada com sua área de atuação dentro do ESCRITÓRIO.
9. Ter segundo idioma em nível avançado.

PROGRESSÃO EM STEPS DO ASSOCIADO SÊNIOR

Dentro do NÍVEL de ASSOCIADO SÊNIOR, o advogado pode progredir por 4 STEPS: SÊNIOR I, SÊNIOR II, SÊNIOR III e SÊNIOR IV.

A progressão em STEPS pode ocorrer, no mínimo, a cada 12 meses em que o ADVOGADO esteja em cada STEP. A progressão depende de tempo de escritório, tempo de experiência e avaliações de desempenho.

Os REQUISITOS MÍNIMOS se aplicam também para progressão em cada STEP.

Além da própria avaliação de desempenho, a progressão do ASSOCIADO SÊNIOR está atrelada às avaliações de desempenho dos membros da sua equipe. Havendo avaliações de

membros da sua equipe que sejam "satisfatória" ou inferior, a avaliação do ASSOCIADO SÊNIOR será rebaixada para "satisfatória" e ele fica automaticamente impedido de progredir, devendo aguardar a próxima avaliação de desempenho.

Após o período mínimo de 12 meses no STEP anterior e após a divulgação da avaliação de competências do exercício anterior, é responsabilidade do ASSOCIADO SÊNIOR solicitar ao RH a avaliação para progressão de carreira.

ATRIBUIÇÕES DO ASSOCIADO SÊNIOR

O ASSOCIADO SÊNIOR já possui um grau maior de autonomia e responsabilidade, passando a ser mais ativo nas estratégias jurídicas e demandas do ESCRITÓRIO. Possui responsabilidade, não só pelas demandas sob seus cuidados, mas também pela gestão de demandas delegadas aos estagiários e advogados juniores e plenos que porventura estejam trabalhando com ele.

- ➔ Lida com casos de complexidade compatível com seu cargo em conjunto com o SÓCIO COORDENADOR da área.
- ➔ Mantém relacionamento com clientes em conjunto com o SÓCIO COORDENADOR da área.
- ➔ Pode realizar visitas a clientes e reuniões desacompanhado.
- ➔ Delega e supervisiona atividades aos estagiários, associados plenos e juniores.
- ➔ Participa, em conjunto com o SÓCIO COORDENADOR da área, da gestão de pessoas e projetos.

CONSULTOR

Após percorrer os STEPS de ASSOCIADO SÊNIOR, o advogado pode ser convidado pelos demais sócios e progredir verticalmente para o NÍVEL de CONSULTOR.

O ESCRITÓRIO, conforme necessidade e conveniência, contratar CONSULTOR no mercado, desde que preencha os REQUISITOS MÍNIMOS.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA CONSULTOR

1. Preencher todos os REQUISITOS MÍNIMOS PARA ASSOCIADO SÊNIOR.
2. Avaliação de desempenho ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
3. Mínimo de 12 meses no NÍVEL / STEP anterior.
4. Mínimo de 12 anos de experiência na área do direto de sua atuação.
5. Mínimo 10 anos como advogado N PARTNERS.
6. Concluído uma segunda pós-graduação *stricto* ou *lato sensu* reconhecida pelo MEC e pelo mercado em área de interesse do ESCRITÓRIO e dentro da sua área de atuação

ATRIBUIÇÕES DO CONSULTOR

O CONSULTOR possui um alto grau de especialização e conhecimento na área do direito em que atua dentro do ESCRITÓRIO, passando a ser demandado e remunerado para atuações específicas em casos estratégicos.

DIREITOS DO CONSULTOR

- ➔ Deixa de ter exclusividade com o ESCRITÓRIO, podendo atuar em demandas próprias ou como consultor de outros escritórios.
- ➔ Deixa de ter remuneração fixa e benefícios, passando a ter participação em percentual dos honorários dos casos em que atuar.
- ➔ Pode participar da precificação dos casos estratégicos em que for atuar.
- ➔ Liberdade para definir, com os demais sócios, quais os percentuais de remuneração para cada caso em que for atuar.

SÓCIO COORDENADOR

Após percorrer os STEPS de ASSOCIADO PLENO, conforme seu desenvolvimento individual, avaliações de competência e as necessidades do ESCRITÓRIO, o advogado pode progredir verticalmente para o NÍVEL de SÓCIO COORDENADOR.

A avaliação de progressão de NÍVEL deverá ser solicitada pelo advogado ao RH, após a divulgação da avaliação de competências do exercício anterior.

Para tanto, exige-se que preencha todos os REQUISITOS MÍNIMOS para progressão.

A progressão para SÓCIO COORDENADOR está condicionada à existência de vaga para o cargo no ESCRITÓRIO, uma vez que só é permitido haver 1 SÓCIO COORDENADOR por área.

Excepcionalmente, conforme capacidade individual de coordenação, desempenho no período e as necessidades do escritório, os advogados poderão ser convidados a pular os STEPS de ASSOCIADO PLENO direto para o nível de SÓCIO COORDENADOR, desde que preencham os REQUISITOS MÍNIMOS.

O ESCRITÓRIO, conforme necessidade e conveniência, contratar ASSOCIADO JÚNIOR no mercado, desde que preencha os REQUISITOS MÍNIMOS.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA SÓCIO COORDENADOR

1. Preencher todos os REQUISITOS MÍNIMOS PARA ASSOCIADO PLENO.
2. Avaliação de desempenho ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
3. Mínimo de 12 meses no NÍVEL / STEP anterior.
4. Mínimo de 8 anos de experiência na área do direto de sua atuação.
5. Mínimo 6 anos como advogado N PARTNERS.

6. Avaliação de desempenho dos membros da sua equipe ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
7. Ter concluído ao menos 1 pós-graduação *lato sensu* reconhecida pelo MEC e pelo mercado e que esteja alinhada com sua área de atuação dentro do ESCRITÓRIO.
8. Ter segundo idioma em nível avançado.
9. Ter ao menos 6 COMPETÊNCIAS DO NÍVEL de SÓCIO COORDENADOR.

COMPETÊNCIAS DO NÍVEL DE SÓCIO COORDENADOR

- ➔ Capacidade de gerir equipe e projetos.
- ➔ Capacidade para atuar em casos mais complexos sem supervisão.
- ➔ Apresentar forte identidade com o ESCRITÓRIO.
- ➔ Ser respeitado pelos clientes com os quais se relaciona.
- ➔ Ter ótimo relacionamento com sua equipe de trabalho.
- ➔ Conseguir atuar em situações de estresse, tomando decisões rápidas e eficazes.
- ➔ Capacidade para delegar tarefas e gerir os trabalhos de forma adequada.
- ➔ Capacidade de representar o ESCRITÓRIO no ambiente externo.

PROGRESSÃO EM STEPS DO SÓCIO COORDENADOR

Dentro do NÍVEL de SÓCIO COORDENADOR, o advogado pode progredir por 4 STEPS: SÓCIO COORDENADOR I, SÓCIO COORDENADOR II, SÓCIO COORDENADOR III e SÓCIO COORDENADOR IV.

A progressão em STEPS pode ocorrer, no mínimo, a cada 12 meses em que o SÓCIO COORDENADOR esteja em cada STEP. A progressão depende de tempo de escritório, tempo de experiência e avaliações de desempenho.

Os REQUISITOS MÍNIMOS se aplicam também para progressão em cada STEP.

Além da própria avaliação de desempenho, a progressão do SÓCIO COORDENADOR está atrelada às avaliações de desempenho dos membros da sua equipe. Havendo avaliações de membros da sua equipe que sejam "satisfatória" ou inferior, a avaliação do SÓCIO COORDENADOR será rebaixada para "satisfatória" e ele fica automaticamente impedido de progredir, devendo aguardar a próxima avaliação de desempenho.

Após o período mínimo de 12 meses no STEP anterior e após a divulgação da avaliação de competências do exercício anterior, é responsabilidade do SÓCIO COORDENADOR solicitar ao RH a avaliação para progressão de carreira.

ATRIBUIÇÕES DO SÓCIO COORDENADOR

No NÍVEL de SÓCIO COORDENADOR, começa-se a ser exigida maior responsabilidade, demonstrada pela complexidade dos casos em que atua. O advogado tem contato com processos de gestão de pessoas e cria relações de confiança com os clientes.

Além disso, nesse NÍVEL, o advogado possui gestão efetiva de projetos e pessoas, é demandado em casos complexos, que exigem especialização em sua área de atuação e passa a ter foco maior no cliente.

- ➔ Possui liberdade para tomada de decisões nas questões que lhe são delegadas.
- ➔ Faz a gestão de estagiários e advogados da sua área, com autonomia para demitir e substituir profissionais.
- ➔ Mantém contato com o cliente e está diretamente envolvido no trabalho como auxiliar de sócios mais experientes.
- ➔ É corresponsável pela gestão da equipe, junto com sócios mais experientes.
- ➔ Possui autonomia para conduzir, sozinho, casos que lhe são delegados.
- ➔ Avalia as necessidades do cliente e realiza uma análise crítica do caso sob todos os seus aspectos.
- ➔ Lidera a equipe e faz a gestão das demandas em andamento de advogados.
- ➔ Divulga o escritório nos diversos meios pelos quais circula.
- ➔ Acompanha os trabalhos realizados por estagiários e advogados e define medidas de correção do plano de ação, quando necessário.
- ➔ Revisa faturas e cobranças de honorários.
- ➔ Pode participar, sem acompanhamento de outros sócios, de reuniões com clientes.

DIREITOS DO SÓCIO COORDENADOR

- ➔ Participar de reuniões de sócios.
- ➔ Passa a ter participação em percentual do faturamento da área que coordena, conforme o STEP em que se encontra e regras previstas no Acordo de Sócios, Termo de Compromisso e demais regras internas:
  COORDENADOR I: 1% do faturamento.
  COORDENADOR II: 2% do faturamento.
  COORDENADOR III: 3% do faturamento.
  COORDENADOR IV: 4% do faturamento.

SÓCIO SÊNIOR

Após percorrer os STEPS de SÓCIO COORDENADOR, conforme seu desenvolvimento individual, avaliações de competência e as necessidades do ESCRITÓRIO, o advogado pode progredir verticalmente para o nível de SÓCIO SÊNIOR.

A avaliação de progressão de NÍVEL deverá ser solicitada pelo SÓCIO COORDENADOR ao RH, após a divulgação da avaliação de competências do exercício anterior.

A progressão para SÓCIO SÊNIOR está condicionada à existência de vaga para o cargo no ESCRITÓRIO, uma vez que só é permitido haver 1 SÓCIO SÊNIOR por área.

Para tanto, exige-se que preencha todos os REQUISITOS MÍNIMOS para progressão.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA SÓCIO SÊNIOR

1. Preencher todos os requisitos de SÓCIO COORDENADOR.
2. Avaliação de desempenho ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
3. Mínimo de 12 meses no NÍVEL / STEP anterior.
4. Mínimo de 12 anos de experiência na área do direto de sua atuação.
5. Mínimo 10 anos como advogado N PARTNERS.
6. Avaliação de desempenho dos membros da sua equipe ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
7. Concluído uma segunda pós-graduação *stricto* ou *lato sensu* reconhecida pelo MEC e pelo mercado em área de interesse do ESCRITÓRIO e dentro da sua área de atuação.
8. Alternativamente:
   a) Concluído pós-graduação *lato sensu* em gestão de pessoas.
   b) Concluído pós-graduação *lato sensu* em gestão de projetos.
   c) Ter originado no exercício anterior clientes que representem ao menos 10% do faturamento global do ESCRITÓRIO.
9. Ter ao menos 10 COMPETÊNCIAS DO NÍVEL de SÓCIO SÊNIOR.

COMPETÊNCIAS DO NÍVEL DE SÓCIO SÊNIOR

- ➔ Capacidade de atingir e manter as metas de desempenho, produtividade e lucratividade exigidas para sua área.
- ➔ Perfil acentuado de liderança técnica e gestão.
- ➔ Autonomia e confiança na condução de equipe, demandas e clientes.
- ➔ Capacidade de organização e planejamento de trabalho.
- ➔ Alta capacidade para delegar e gerir trabalhos.
- ➔ Autonomia e confiança na condução de questões complexas.
- ➔ Compromisso de metas de lucratividade para si, sua área e subordinados.
- ➔ Forte engajamento com a equipe e com o ESCRITÓRIO.
- ➔ Reconhecimento pela sua capacidade profissional, dentro e fora da sua área de atuação.
- ➔ Vasto conhecimento intersetorial.
- ➔ Representatividade dentro e fora do ESCRITÓRIO.
- ➔ Capacidade de gerar novos negócios ao ESCRITÓRIO.

PROGRESSÃO EM STEPS DO SÓCIO SÊNIOR

Dentro do NÍVEL de SÓCIO SÊNIOR, o advogado pode progredir por 4 STEPS: SÓCIO SÊNIOR I, SÓCIO SÊNIOR II, SÓCIO SÊNIOR III e SÓCIO SÊNIOR IV.

A progressão em STEPS pode ocorrer, no mínimo, a cada 12 meses em que o SÓCIO SÊNIOR esteja em cada STEP. A progressão depende de tempo de escritório, tempo de experiência e avaliações de desempenho.

Os REQUISITOS MÍNIMOS se aplicam também para progressão em cada STEP.

Além da própria avaliação de desempenho, a progressão do SÓCIO SÊNIOR está atrelada às avaliações de desempenho de sua equipe. Havendo avaliações de membros da sua equipe que sejam "satisfatória" ou inferior, a avaliação do SÓCIO SÊNIOR será rebaixada para "satisfatória" e

ele fica automaticamente impedido de progredir, devendo aguardar a próxima avaliação de desempenho.

Após o período mínimo de 12 meses no STEP anterior e após a divulgação da avaliação de competências do exercício anterior, é responsabilidade do SÓCIO SÊNIOR solicitar ao RH a avaliação para progressão de carreira.

ATRIBUIÇÕES DO SÓCIO SÊNIOR

Quando o advogado passa para o NÍVEL de SÓCIO SÊNIOR, assume algumas responsabilidades perante o ESCRITÓRIO que, embora limitadas, alteram a maneira como são vistos e cobrados pelos demais sócios. Crescem as demandas por contribuições mais efetivas aos negócios, quer seja por meio de resultados e originação de clientes, quer seja pelo grau de capacitação técnica e de gestão.

O SÓCIO SÊNIOR possui atribuições similares às do SÓCIO COORDENADOR, mas sua ascensão ao NÍVEL mais sênior da CARREIRA DE GESTOR pode sinalizar uma indicação próxima para o EIXO DE LIDERANÇA ESTRATÉGICA, como SÓCIO DE ÁREA e SÓCIO PATRIMONIAL, desde que haja interesse do advogado e do escritório.

Nesse NÍVEL, o desempenho e o comportamento do advogado são monitorados constantemente pelos demais sócios, a fim de se avaliar o seu perfil e suas qualificações para uma futura indicação a SÓCIO DE ÁREA.

O SÓCIO SÊNIOR também deve demonstrar elevado conhecimento das áreas do Direito indiretamente relacionadas à sua atuação, além de ser um especialista em sua área. Deve ser capaz de utilizar esse conhecimento para coordenar casos que envolvam diferentes conhecimentos do Direito, integrando pessoas, demandas e processos.

- ➔ Gerencia carteiras de clientes e distribui demandas entre os advogados com menor senioridade.
- ➔ Exerce forte liderança de equipe.
- ➔ Participa da definição de estratégias, preços e prazos negociados e com os clientes.
- ➔ Administra faturas e cobrança de honorários.
- ➔ Organiza a pauta e define as estratégias e as prioridades da equipe.
- ➔ Faz o controle das cobranças dos clientes da sua área.
- ➔ Orienta os SÓCIOS COORDENADORES e advogados em situações de grande complexidade jurídica.
- ➔ Mantém relacionamento frequente com os clientes.
- ➔ Revisa as atividades da área.
- ➔ Participa, sem supervisão, de reuniões de negócios.
- ➔ Divulga o escritório nos diversos meios pelos quais circula.
- ➔ Pode ser demandado por originação de novos clientes e casos.
- ➔ Toma decisões rápidas e eficazes em situações de estresse.
- ➔ Possui grande conhecimento intersetorial.
- ➔ Possui representatividade dentro e fora do escritório.
- ➔ Possui capacidade de gerar novos negócios.
- ➔ Estabelece e gerencia metas de lucratividade para si, sua área e para terceiros.

DIREITOS DO SÓCIO SÊNIOR

- ➔ Participa de reuniões de sócios com poder de voto.
- ➔ Participa de reuniões estratégicas e de planejamento.
- ➔ Passa a ter participação em percentual do faturamento líquido da área em que atua, conforme o STEP em que se encontra e regras previstas no Acordo de Sócios, Termo de Compromisso e demais regras internas:
  SÊNIOR I: 7% do faturamento líquido.
  SÊNIOR II: 8% do faturamento líquido.
  SÊNIOR III: 9% do faturamento líquido.
  SÊNIOR IV: 10% do faturamento líquido.

SÓCIO DE ÁREA

Após percorrer todos STEPS de SÓCIO SÊNIOR e sendo reconhecido interna e externamente como um legítimo representante N PARTNERS, pela qualidade técnica, fidelização de clientes e forte capacidade de contribuir para o crescimento do ESCRITÓRIO, o advogado pode ser convidado a participar da sociedade na qualidade de SÓCIO DE ÁREA, ingressando no EIXO DE LIDERANÇA ESTRATÉGICA do PDC.

A progressão para SÓCIO DE ÁREA não cabe ao colaborador, pois somente ocorre mediante convite dos demais sócios e após aprovação do colaborador em assembleia.

A aprovação do profissional que integrará o quadro de SÓCIOS DE ÁREA ocorrerá, via de regra, anualmente, por ocasião de uma Assembleia Geral, em sistema de votação e com a participação de todos os SÓCIOS DE ÁREA e SÓCIOS PATRIMONIAIS.

O SÓCIO DE ÁREA deve ter alta capacidade para geração de novos negócios, faturamento, lucratividade e gestão de pessoas, uma vez que sua área passará a ter centro de custo separado, sendo o SÓCIO DE ÁREA responsável pela geração de faturamento, gestão de custos e pessoas de sua área.

O ESCRITÓRIO poderá trazer SÓCIO DE ÁREA diretamente do mercado, sem que este tenha passado pelo STEPS e NÍVEIS do PDC, desde que o profissional preencha todos os REQUISITOS MÍNIMOS e tenha as competências necessárias.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA SÓCIO DE ÁREA

1. Preencher todos os requisitos e competências de SÓCIO COORDENADOR.
2. Avaliação de desempenho ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
3. Mínimo de 12 meses no NÍVEL / STEP anterior.
4. Mínimo de 14 anos de experiência na área do direto de sua atuação.
5. Mínimo 12 anos como advogado N PARTNERS.
6. Avaliação de desempenho dos membros da sua equipe ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.

7. Concluído uma terceira pós-graduação *stricto* ou *lato sensu* reconhecida pelo MEC e pelo mercado em área de interesse do ESCRITÓRIO e relacionada com sua área de atuação.
8. Ter originado no exercício anterior clientes que representem ao menos 20% do faturamento global do ESCRITÓRIO.
9. Ter ao menos 10 COMPETÊNCIAS DO NÍVEL de SÓCIO DE ÁREA.

COMPETÊNCIAS DO NÍVEL de SÓCIO DE ÁREA

- ➔ Capacidade de gerar novos negócios e clientes ao ESCRITÓRIO.
- ➔ Capacidade de atingir e manter as metas de desempenho, produtividade e lucratividade exigidas para sua área.
- ➔ Perfil acentuado de liderança técnica e gestão.
- ➔ Autonomia e confiança na condução de equipe, demandas e clientes.
- ➔ Capacidade de organização e planejamento de trabalho.
- ➔ Alta capacidade para delegar e gerir trabalhos.
- ➔ Autonomia e confiança na condução de questões complexas.
- ➔ Compromisso de metas de lucratividade para si, sua área e subordinados.
- ➔ Forte engajamento com a equipe e com o ESCRITÓRIO.
- ➔ Reconhecimento pela sua capacidade profissional, dentro e fora da sua área de atuação.
- ➔ Vasto conhecimento intersetorial.
- ➔ Representatividade dentro e fora do ESCRITÓRIO.

ATRIBUIÇÕES DO SÓCIO DE ÁREA

Ao tornar-se SÓCIO DE ÁREA, o profissional assume novas funções e passa a ter atribuições e responsabilidades mais complexas que as exercidas até então.

Ao SÓCIO DE ÁREA cabem responsabilidades preponderantemente focadas na gestão e crescimento dos negócios da sua área, particularmente atividades de prospecção e originação de clientes.

Além das atribuições de gestão de SÓCIO SÊNIOR, o SÓCIO DE ÁREA:

- ➔ Busca sempre o alcance das metas de faturamento da sua área.
- ➔ É um originador de clientes e casos.
- ➔ É um fidelizador de clientes.
- ➔ Participa ativamente da vida do ESCRITÓRIO como um todo.
- ➔ Torna-se representante e responsável institucional pelo ESCRITÓRIO.
- ➔ Conduz, organiza e distribui o trabalho dentro de seu centro de custo.
- ➔ Divulga o escritório nos diversos meios pelos quais circula.
- ➔ Defende os interesses dos clientes e do escritório, respeitando os valores N PARTNERS.
- ➔ Apresenta soluções inovadoras para problemas jurídicos.
- ➔ Conhece todos os ângulos dos casos sob sua responsabilidade.
- ➔ É acessível e transmite entusiasmo aos colaboradores da sua equipe.
- ➔ É um formador de pessoas e apoiador do desenvolvimento de outros.
- ➔ Conhece a equipe de trabalho e sabe desafiar o melhor de cada colaborador.

Os SÓCIOS DE ÁREA também têm seu desempenho avaliado anualmente e no processo de avaliação, além dos critérios de avaliação de desempenho, são consideradas:

- ➔ Produtividade → capacidade de trabalho.
- ➔ Lucratividade → margem de contribuição que gera nos casos que gerencia.
- ➔ Originação → capacidade de gerar novos casos e clientes.
- ➔ Produtividade da equipe → capacidade de trabalho de seu grupo.
- ➔ Participação na gestão do escritório → participação em reuniões, assembleias e comitês.
- ➔ Representatividade institucional → realização e organização de palestras, seminários e cursos, artigos publicados, citações em meios de comunicação de alta reputação.

Esses requisitos continuam sendo sistematicamente avaliados, ao longo da carreira do SÓCIO DE ÁREA no ESCRITÓRIO.

DIREITOS DO SÓCIO DE ÁREA

- ➔ Participa de reuniões de sócios com poder de voto.
- ➔ Participa de reuniões estratégicas e de planejamento.
- ➔ A área passa a ter a participação de 70% do faturamento da área.
- ➔ Possui autonomia de gestão de custos da sua área dentro do faturamento líquido da área.
- ➔ Possui autonomia para fixação de seu próprio pró-labore e PLR.

SÓCIO PATRIMONIAL

Após, no mínimo, 5 anos como SÓCIO DE ÁREA e sendo reconhecido interna e externamente como um legítimo representante N PARTNERS, quer pela qualidade técnica, fidelização de clientes e forte capacidade de contribuir para o crescimento do ESCRITÓRIO, o advogado pode ser convidado a participar da sociedade na qualidade de SÓCIO PATRIMONIAL.

A progressão para SÓCIO PATRIMONIAL não cabe ao colaborador, pois somente ocorre mediante convite dos demais sócios e após aprovação do colaborador em assembleia.

A aprovação do profissional que integrará o quadro de SÓCIO PATRIMONIAL ocorrerá, via de regra, anualmente, por ocasião de uma Assembleia Geral, em sistema de votação e com a participação de todos os SÓCIOS PATRIMONIAIS.

O SÓCIO PATRIMONIAL passa a aumentar sua participação no quadro societário, desde que tenha capacidade para geração de novos negócios, faturamento e lucratividade em condições de igualdade com os demais.

Por esse motivo, ao ser eleito para a condição de SÓCIO PATRIMONIAL, o SÓCIO DE ÁREA permanece por 5 anos em condição de *lock-up*, cumprindo metas pré-acordadas de performance, faturamento e lucro, para então integrar o contrato social como SÓCIO PATRIMONIAL.

Ainda, exige-se que preencha todos os REQUISITOS MÍNIMOS para progressão.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA SÓCIO PATRIMONIAL

1. Preencher todos os requisitos e competências de SÓCIO DE ÁREA.
2. Experiência mínima de 16 anos como advogado.
3. Ter no mínimo 6 anos como SÓCIO DE ÁREA N PARTNERS.
4. Avaliação de desempenho ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
5. Avaliação de desempenho dos membros da sua equipe ACIMA DO ESPERADO ou MUITO ACIMA DO ESPERADO.
6. Concluído pós-graduação *lato sensu* em gestão de pessoas, projetos ou negócios.
7. Ter originado no exercício anterior clientes que representem ao menos 33% do faturamento global do ESCRITÓRIO.
8. Ter todas as COMPETÊNCIAS DO NÍVEL de SÓCIO PATRIMONIAL.

COMPETÊNCIAS DO NÍVEL DE SÓCIO PATRIMONIAL

- ➔ Capacidade de manter e superar as metas de desempenho, produtividade, faturamento e lucratividade exigidas para o ESCRITÓRIO.
- ➔ Comprometimento excepcional com os objetivos e crescimento do ESCRITÓRIO.
- ➔ Perfil elevado de liderança técnica e ser formador de pessoas.
- ➔ Domínio da gestão de pessoas, gestão de projetos e gestão de negócios.
- ➔ Capacidade de lidar e resolver questões de conflito altamente complexas.
- ➔ Ser defensor das políticas, práticas e valores adotados pelo ESCRITÓRIO.
- ➔ Ser exemplo profissional para os demais advogados.
- ➔ Ser legítimo representante N PARTNERS, dentro e fora do ESCRITÓRIO.
- ➔ Ser capaz de manter os clientes no ESCRITÓRIO e fazer *up-selling* em clientes.
- ➔ Ser capaz de manter uma equipe lucrativa.

ATRIBUIÇÕES DO SÓCIO PATRIMONIAL

Ao tornar-se SÓCIO PATRIMONIAL, o profissional assume novas funções e passa a ter atribuições e responsabilidades mais complexas que as exercidas até então.

Ao SÓCIO PATRIMONIAL cabem responsabilidades preponderantemente focadas na gestão e crescimento dos negócios do ESCRITÓRIO, particularmente atividades de prospecção e originação de clientes.

Além das atribuições de gestão de SÓCIO DE ÁREA, o SÓCIO PATRIMONIAL:

- ➔ Participa ativamente da vida do ESCRITÓRIO como um todo.
- ➔ Torna-se representante e responsável institucional pelo ESCRITÓRIO.
- ➔ Conduz, organiza e distribui o trabalho dentro de seu centro de custo.
- ➔ Divulga o escritório nos diversos meios pelos quais circula.
- ➔ Busca o alcance das metas institucionais, além das metas do seu centro de custo.
- ➔ Tem forte contribuição nos resultados financeiros do ESCRITÓRIO.
- ➔ É um originador de clientes e casos.
- ➔ É um fidelizador de clientes.
- ➔ Atua ativamente no *cross-selling* e *up-selling* do ESCRITÓRIO.
- ➔ Defende os interesses dos clientes e do escritório, respeitando os valores N PARTNERS.

- ➔ Apresenta soluções inovadoras para problemas jurídicos e de gestão.
- ➔ Conhece todos os ângulos dos casos sob sua responsabilidade.
- ➔ É acessível e transmite entusiasmo a todos os colaboradores do ESCRITÓRIO.
- ➔ É um formador de pessoas e apoiador do desenvolvimento de outros.
- ➔ Conhece a equipe de trabalho e sabe desafiar o melhor de cada colaborador.

Os SÓCIOS PATRIMONIAIS também têm seu desempenho avaliado anualmente e no processo de avaliação, além dos critérios de avaliação de desempenho, são consideradas:

- ➔ Produtividade → capacidade de trabalho.
- ➔ Lucratividade → margem de contribuição que gera nos casos que gerencia.
- ➔ Originação → capacidade de gerar novos casos e clientes.
- ➔ Produtividade da equipe → capacidade de trabalho de seu grupo.
- ➔ Participação na gestão do escritório → participação em reuniões, assembleias e comitês.
- ➔ Representatividade institucional → realização e participação em palestras, seminários e cursos, artigos publicados, citações em meios de comunicação de alta reputação.

Esses requisitos continuam sendo sistematicamente avaliados, ao longo da carreira do sócio no ESCRITÓRIO.

DIREITOS DO SÓCIO PATRIMONIAL

- ➔ Uma vez cumpridas as metas do *lock-up* e avaliações de desempenho, o sócio passa a integrar o contrato social com cotas patrimoniais definidas no termo de compromisso e *lock-up*.
- ➔ Poder de voto nas reuniões de sócios de acordo com as suas cotas.
- ➔ Participa de reuniões estratégicas e de planejamento, com poder de voto.
- ➔ Continua a ter participação em percentual do faturamento da área em que atua, conforme regras de cada área.
- ➔ Passa a ter participação efetiva nos lucros de todo o ESCRITÓRIO, conforme regras de PLR e a sua quantidade de cotas patrimoniais.

RETIRADA E APOSENTADORIA DE SÓCIO

Recomenda-se que os sócios devam deixar de atuar de forma ostensiva no ESCRITÓRIO ao completarem 65 anos de idade.

Para que o ESCRITÓRIO permaneça em seu ritmo normal, é recomendável que, ao se aproximar da data limite, o sócio discuta com os demais SÓCIOS PATRIMONIAIS as condições para essa transição, de modo que os interesses e aspirações de ambos, sócio e sociedade, possam ser adequadamente respeitados.

Em princípio, durante o período preparatório da transição, o sócio poderá, de comum acordo com os demais SÓCIOS PATRIMONIAIS: (i) obter a dispensa de certas obrigações para com o ESCRITÓRIO (notadamente as que se referem a metas de produtividade); (ii) ajustar mecanismos de remuneração diferenciados; (iii) ajustar percentuais de participação nos clientes

de sua originação já existentes; (iv) ajustar percentuais de participação em novos clientes; (v) ajustar valores e período de pagamento da sua remuneração pelos anos de contribuição para o crescimento do ESCRITÓRIO.

DINÂMICA DA CARREIRA

O ciclo profissional N PARTNERS segue uma dinâmica linear e lógica. Portanto, todo o profissional que aqui ingressa conta com as mesmas oportunidades de carreira, que tem início na contratação, seguida de um processo de integração, passando pelas ações de treinamento e desenvolvimento.

Posteriormente, na fase de avaliação, o desempenho do profissional é analisado, decorrendo daí as ações de reconhecimento e recompensas: méritos, promoções, remuneração variável, progressão, bonificações etc.. E, por fim, a carreira é concluída com o término do vínculo entre o profissional e o ESCRITÓRIO ou sua aposentadoria.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Para N PARTNERS, é importante conhecer como o profissional trabalha e com que nível de qualidade e excelência ele entrega o seu trabalho.

Para a avaliação de desempenho e análise de competências, o ESCRITÓRIO conta com programas de acompanhamento de resultados individuais de produtividade/lucratividade e de mapeamento de competências em método 360°, onde todos se analisam reciprocamente. Para detalhes sobre a avaliação, ver Regra de Procedimento específica.

Após os resultados apurados, ocorrem as rodadas do Programa de Bonificação para ESTAGIÁRIOS, ASSOCIADOS e SÓCIOS e o Programa de Participação nos Resultados para SÓCIOS SENIORES, ambos com objetivo de reconhecer e premiar a contribuição de cada profissional aos resultados do escritório.

Ainda que haja avaliações intermediárias no decorrer do ano, a progressão no PDC pode ocorrer apenas uma vez por ano, após a Avaliação 360º final, feita no anualmente, no início de cada exercício. Após a divulgação das avaliações 360º no mês de março, ocorrem os reajustes de salários / *pro labores* e progressão do PDC, com as recomendações sobre os movimentos horizontais ou verticais de carreira.

As competências avaliadas no mapeamento 360º são:

- ➔ Trabalho em Equipe.
- ➔ Comprometimento.
- ➔ Foco em resultado.
- ➔ Comunicação e empatia.
- ➔ Proatividade.
- ➔ Capacidade analítica.
- ➔ Comunicação escrita.
- ➔ Conhecimento técnico.
- ➔ Organização.
- ➔ Ética e *compliance*.

Essas competências são comuns a todos os NÍVEIS de carreira, porém cobradas de forma diferente para cada NÍVEL. Os estagiários nos primeiros anos da graduação e colaboradores CLT participam, desde o início, do mapeamento de competências 360°, por ser um instrumento importante e apropriado de *feedback* e para servir de base do Programa de Bonificação.

Espera-se, também, que o advogado, ao longo de sua carreira, persiga o desenvolvimento e aprimoramento de cada uma das competências necessárias, de forma persistente e equilibrada, com vistas a tornar-se um profissional completo e sempre atento à missão, visão e valores do ESCRITÓRIO, incluindo a busca de melhoria contínua e de longo prazo, de excelência na qualidade dos serviços executados, de respeito ético aos princípios da profissão e da criação de um ambiente de trabalho íntegro e colaborativo.

Dessa forma, o advogado deve estar atento não só à sua própria performance, mas, também, à contribuição que suas ações individuais geram para a sua equipe e o ESCRITÓRIO como um todo, a curto, médio e longo prazos.

DESEMPENHO E PROGRESSÃO

Um dos critérios que podem permitir ou barrar a progressão em NÍVEIS e STEPS dos advogados e sócios é o seu desempenho nas avaliações 360º.

As análises de desempenho são geradas automaticamente, conforme fórmulas matemáticas que consideram: horas lançadas, assiduidade, pontualidade e a pontuação em cada uma das competências.

Os desempenhos podem ser:

- ➔ MUITO INSATISFATÓRIO.
- ➔ INSATISFATÓRIO.
- ➔ SATISFATÓRIO.
- ➔ ACIMA DO ESPERADO.
- ➔ MUITO ACIMA DO ESPERADO.

Somente os profissionais que tiverem avaliações ACIMA DO ESPERADO e MUITO ACIMA DO ESPERADO poderão solicitar avaliação para progressão no PDC, conforme quadro abaixo:

DESEMPENHO	PROGRESSÃO
MUITO INSATISFATÓRIO	Não progride. Possibilidade de desligamento.
INSATISFATÓRIO	Não progride. Pode ficar em observação para próximas avaliações, se histórico for positivo.
SATISFATÓRIO	Não progride. Deve aguardar a próxima avaliação.
ACIMA DO ESPERADO	Pode progredir, a depender do histórico e desde que não tenha avaliação insatisfatória ou muito insatisfatória nas últimas 4 avaliações 360°.
MUITO ACIMA DO ESPERADO	Progride para o próximo STEP ou NÍVEL, desde que não tenha avaliação insatisfatória ou muito insatisfatória nas últimas 4 avaliações 360°.

O profissional que tiver avaliações que permitam sua progressão deve solicitar a análise de seu histórico e progressão ao RH. Os sócios e gestores da área avaliarão se o advogado pode ou não progredir no prazo de até 30 dias da solicitação.

Ainda que a pontuação das competências da avaliação 360º sejam acima ou muito acima do esperado, caso o profissional não atinja as metas de lançamento de horas, assiduidade ou pontualidade, seu desempenho deverá ser considerado automaticamente como satisfatório, não podendo progredir no PDC.

Da mesma forma, para os ASSOCIADOS SENIORES, SÓCIOS COORDENADORES e SÓCIOS SENIORES, ainda que a pontuação das suas competências da avaliação 360º sejam acima ou muito acima do esperado, caso algum profissional da sua equipe tenha sido avaliado como "satisfatório" ou inferior, seus desempenhos deverão ser considerados automaticamente como satisfatório, não podendo progredir no PDC.

PROGRESSÃO DE PRO LABORE

NÍVEL / STEP	EVOLUÇÃO PRÓ-LABORE
ASSOCIADO JÚNIOR I	Pró-labore inicial vigente no ano.
ASSOCIADO JÚNIOR II	+5%
ASSOCIADO JÚNIOR IIII	+5%
ASSOCIADO PLENO I	+10%
ASSOCIADO PLENO II	+5%
ASSOCIADO PLENO III	+5% e subsídio de pós-graduação até 20% do pró-labore

NÍVEL / STEP	EVOLUÇÃO PRÓ-LABORE
ASSOCIADO SÊNIOR I	+15%
ASSOCIADO SÊNIOR II	+5%
ASSOCIADO SÊNIOR III	+5%
ASSOCIADO SÊNIOR IV	+5%
CONSULTOR	Participação em demandas

NÍVEL / STEP	EVOLUÇÃO PRÓ-LABORE
SÓCIO COORDENADOR I	+25% e 1% faturamento da área
SÓCIO COORDENADOR II	+5% e 2% faturamento da área
SÓCIO COORDENADOR III	+5% e 3% faturamento da área
SÓCIO COORDENADOR IV	+5% e 4% faturamento da área
SÓCIO SÊNIOR I	+25% e 7% faturamento líquido da área
SÓCIO SÊNIOR II	+5% e 8% faturamento líquido da área
SÓCIO SÊNIOR III	+5% e 9% faturamento líquido da área
SÓCIO SÊNIOR IV	+5% e 10% faturamento líquido da área

RESUMO DE REQUISITOS POR NÍVEL

REQUISITOS	ASSOC JÚNIOR	ASSOC PLENO	ASSOC SÊNIOR	SÓCIO COORD	CONSULT	SÓCIO SÊNIOR	SÓCIO DE ÁREA	SÓCIO PATRIM
Formação em direito	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Resultado positivo no mapeamento de competências	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Aprovação no exame da OAB	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Dedicação	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Trabalho em equipe	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Avaliação ACIMA DO ESPERADO	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Mínimo de 12 meses no NÍVEL / STEP anterior	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Adesão aos valores N PARTNERS	x	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Comprometimento	x	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Tempo de experiência na área do direto de sua atuação	x	5 anos	8 anos	8 anos	12 anos	12 anos	14 anos	16
Tempo como advogado N PARTNERS	x	3 anos	6 anos	6 anos	10 anos	10 anos	12 anos	5 SA
Avaliação da equipe ACIMA DO ESPERADO	x	x	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Confiança dos demais sócios do ESCRITÓRIO	x	x	✔	✔	✔	✔	✔	✔
1 pós-graduação na área de atuação	x	x	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Ter segundo idioma em nível avançado	x	x	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Competências no nível	x	x	x	✔	✔	✔	✔	✔
Segunda pós-graduação na área de atuação	x	x	x	x	✔	✔	✔	✔
Alternativamente: a) Pós-graduação em gestão de pessoas b) Pós-graduação em gestão de projetos c) Originado faturamento de 10%	x	x	x	x	x	✔	✔	✔
Terceira pós-graduação relacionada com sua área	x	x	x	x	x	x	✔	✔
Originado faturamento de 20%	x	x	x	x	x	x	✔	✔
Pós em gestão de pessoas, projetos ou negócios	x	x	x	x	x	x	x	✔
Originado faturamento de 33%	x	x	x	x	x	x	x	✔

Os requisitos da tabela servem apenas para resumo e comparação. Os requisitos para cada NÍVEL devem ser consultados no capítulo específico.