

**MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS**

**Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais**

**AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DO(A) DIRETOR(A)-PRESIDENTE**



**MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS**

**Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais**

**AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DO(A) DIRETOR(A)-PRESIDENTE**

|  |
| --- |
| **A) IDENTIFICAÇÃO GERAL** |
| **Empresa** |
| **Sede:** Cidade/UF |
| **Tipo de estatal:** empresa pública, sociedade de economia mista ou subsidiária.  |
| **Acionista controlador:** xxx (se outra subsidiária, indicar também o nome da holding). |
| **Tipo societário:** sociedade anônima, sociedade limitada ou não definido. |
| **Estrutura de capital:** aberto ou fechado. |
| **Abrangência de atuação:** local/regional/nacional/internacional |
| **Setor de atuação:** financeiro, participações, petróleo, energia, infraestrutura, comunicação, abastecimento, saúde, pesquisa, tecnologia da informação, indústria ou serviços. |
| **Conselheiros(as) de Administração subscritores(as) da Avaliação:** nome. |
| **Membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração subscritores da Avaliação:** nome e cargo. |
| **Data da avaliação:** XX/XX/20XX. |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| **B) AVALIAÇÃO DE MEMBROS DA ADMINISTRAÇÃO, CONSELHOS E COMITÊS DAS EMPRESAS ESTATAIS – UMA EXIGÊNCIA LEGAL** |
| A Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 – Lei das Estatais, em seu art. 13, inciso III, exige que o estatuto social das companhias disponham, dentre outros assuntos, sobre a “avaliação de desempenho, individual e coletiva, de periodicidade anual, dos administradores e dos membros de comitês, observados os seguintes quesitos mínimos: a) exposição dos atos de gestão praticados, quanto à licitude e à eficácia da ação administrativa; b) contribuição para o resultado do exercício; c) consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo”.O art. 10 da Lei nº 13.303/2016 e o art. 21, inciso III, do Decreto nº 8.945/2016, determinam que a empresa pública e a sociedade de economia mista criem comitê de elegibilidade estatutário para verificar a conformidade do processo de avaliação dos administradores e dos conselheiros fiscais, com competência para auxiliar o acionista controlador na indicação desses membros. O Decreto nº 8.945/2016, em seu art. 24, inciso III, determina que o estatuto social das empresas estatais contemple regras mínimas relacionadas à avaliação de desempenho, individual e coletiva, de periodicidade anual, dos membros estatutários.De acordo com o art. 32, inciso IV, do Decreto nº 8.945/2016, compete ao Conselho de Administração, dentre outras atribuições, “avaliar os Diretores da empresa estatal, nos termos do inciso III do caput do art. 24, podendo contar com apoio metodológico e procedimental do comitê de elegibilidade estatutário referido no art. 21.”O objetivo da avaliação do(a) Diretor(a)-Presidente é verificar se ele(a) contribui, efetivamente, para o trabalho e desempenho da empresa, o que abrange não só seu conhecimento técnico, mas também sua dedicação, consonância com os padrões éticos da empresa, habilidades para se relacionar com os demais Diretores, trabalho em equipe, independência, participação e iniciativas. |

|  |
| --- |
| **C) PREMISSAS BÁSICAS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO** |
| O princípio básico do processo é avaliar a efetividade do(a) Diretor(a)-Presidente na gestão da empresa no que diz respeito às funções e responsabilidades aceitas como suas e pré-definidas nos instrumentos legais, estatuto e regimentos internos. Entretanto, **deve haver segurança suficiente para que as avaliações não sejam objeto de retaliação ou constrangimento entre os agentes de governança**. Nesse sentido, é fundamental que os resultados sejam enviados de forma segura para uma fonte neutra, em que serão processados e da qual retornarão de forma consolidada para discussão e uso pelas instâncias competentes da empresa*.*O Processo de Avaliação recomendado segue as seguintes premissas:I) A avaliação tem o propósito de examinar a atuação do(a) Diretor(a)-Presidente. É uma oportunidade de reforço de sua responsabilidade e de conscientização sobre o impacto de sua gestão na dinâmica e nos resultados da empresa. II) O tipo de avaliação aplicada é a interna. III) A responsabilidade pela avaliação bem como pela sua devolutiva é do **Conselho de Administração**, que pode contar com apoio metodológico e procedimental do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da empresa.IV) O(A) avaliado(a) é o(a) Diretor(a)-Presidente.V) A técnica de coleta de dados empregada é o questionário, com perguntas fechadas. As questões foram construídas considerando 5 dimensões:1. Formação e experiência profissional;
2. Cultura organizacional;
3. Indicadores de resultado;
4. Estratégia de negócios e riscos corporativos; e
5. Liderança e gestão de pessoas.

VI) O presente formulário consiste apenas em modelo com vistas a nortear as avaliações, razão pela qual é facultado à empresa incluir, excluir ou adaptar as questões deste questionário de avaliação, caso entenda pertinente.VII) A avaliação é subscrita pelos(a) membros(as) do Conselho de Administração e pelo Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da empresa. |

A seguir, são apresentados os quesitos que compõem o questionário de avaliação.

|  |
| --- |
| **D) FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO(A) DIRETOR(A)-PRESIDENTE** |
| ***DIMENSÃO I - FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL*** *1. O(A) Diretor(a)-Presidente demonstrou formação, experiência e competências técnicas necessárias ao desempenho da função?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**2. Participou de programas de treinamentos e desenvolvimento voltados ao Código de Conduta e Integridade, política de gestão de riscos, legislação societária e de mercado de capitais, divulgação de informações e controle interno?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**3. Demonstrou comprometimento com a busca de conhecimento e desenvolvimento de competências atreladas ao negócio da empresa, ao planejamento estratégico e às suas atribuições funcionais?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim****DIMENSÃO II - CULTURA ORGANIZACIONAL****4. O(A) Diretor(a)-Presidente demonstrou conhecimento, aderência e capacidade de adequar-se à cultura organizacional da empresa?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**5. O(A) Diretor(a)-Presidente contribuiu para a formação, preservação e promoção do propósito, dos valores e da cultura organizacional?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**6. O(A) Diretor(a)-Presidente desempenhou a função com ética e responsabilidade?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim****DIMENSÃO III - INDICADORES DE RESULTADO****7. O(A) Diretor(a)-Presidente direcionou suas ações no sentido de obtenção de um bom desempenho pela empresa e pela manutenção de sua competitividade?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**8. Assegurou que os recursos da empresa empregados no atendimento ao interesse coletivo/imperativo de segurança nacional que justificou sua criação fossem utilizados adequadamente?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**9.Executou a estratégia corporativa e as diretrizes gerais aprovadas pelo Conselho de Administração?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**10. Constatou indicativos de que a empresa manterá bom desempenho nos próximos quatro anos?**Atende parcialmente* *Não**Não se aplica**Sim****DIMENSÃO IV - ESTRATÉGIA DE NEGÓCIOS E RISCOS CORPORATIVOS****11. O(A) Diretor(a)-Presidente demonstrou conhecer e entender a missão, estratégia e planos de negócios da empresa?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**12. Demonstrou conhecer sobre como a estratégia corporativa e o orçamento geral da empresa atendem ao interesse coletivo/imperativo de segurança nacional que justificou a sua criação?**Não**Não se aplica**Atende parcialmente* *Sim**13. Manteve o Conselho de Administração informado acerca da execução do plano de negócios da empresa?**Sim**Não**Não se aplica**Atende parcialmente* *14. Contribuiu efetivamente para a consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo da empresa?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**15. Demonstrou conhecer sobre como a política de distribuição de dividendos atende à estratégia corporativa e orçamento geral, em linha com o interesse coletivo que justificou a criação da empresa?**Não**Sim**Não se aplica**Atende parcialmente* *16. Atuou na definição e implementação de mecanismos que assegurassem a independência da área responsável pela gestão de riscos?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**17. Identificou e antecipou, de forma eficaz, as ameaças reais provenientes do ambiente de negócios?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**18. Apresentou ao Conselho de Administração estratégias de longo prazo da empresa, com análise de riscos e oportunidades atualizadas para, no mínimo, os próximos quatro anos?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim****DIMENSÃO V - LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS****19. O(A) Diretor(a)-Presidente empreendeu esforços para o cumprimento do que foi estabelecido nas políticas da empresa (Política de Divulgação de Informações, Política de Distribuição de Dividendos, de Transações com Partes Relacionadas etc.)?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**20. Atuou como interlocutor entre a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**21. Trabalhou de forma a motivar e fortalecer a empresa?**Não**Não se aplica**Atende parcialmente* *Sim**22. Estabeleceu programa de treinamento e desenvolvimento para os executivos e empregados da empresa?**Não**Sim**Não se aplica**Atende parcialmente* *23. Demonstrou autonomia para formar opinião própria e capacidade de sustentar pontos de vista divergentes?* *Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**24. Manteve bom relacionamento com os Diretores e subordinados diretos e demonstrou capacidade de lidar de maneira positiva com opiniões divergentes?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim**25. Assegurou a existência de reserva de profissionais qualificados para sucessão e que pudessem dar continuidade ao atendimento das metas de crescimento da empresa?**Não se aplica**Atende parcialmente* *Não**Sim* |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| **BIBLIOGRAFIA** |
| BRASIL. Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União,** Brasília, DF, 1 jul. 2016.\_\_\_\_\_\_. Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016. Regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União,** Brasília, DF, 4 jan. 2017.INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Guia de orientação para planejamento de sucessão, avaliação e remuneração de conselho de administração e diretor-presidente**. São Paulo: IBGC, 2011. 68 p. Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=22125. Acesso em: 28 dez. 2022.\_\_\_\_\_\_. **Avaliação de conselhos:** recomendações práticas. São Paulo: IBGC, 2020. 55 p. Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24358. Acesso em: 15 dez. 2022.OECD. **Diretrizes da OCDE sobre governança corporativa de empresas estatais:** edição 2015. Paris: OECD Publishing, 2018. https://doi.org/10.1787/9789264181106-pt. Acesso em: 26 dez. 2022. |