

OBJETIVO

A Avaliação de Desempenho é um instrumento de gestão capaz de gerar melhoria contínua de resultados dos avaliados a fim de melhorar a eficiência da Administração Pública.

As unidades de análise no processo de avaliação de desempenho abrangidas por esta Sistemática são:

- Conselho de Administração, como colegiado;
- Conselheiros de Administração, individualmente;
- Diretoria Executiva, como colegiado;
- Diretores e Presidente, individualmente;
- Comitê de Auditoria, como colegiado.

DETERMINAÇÃO LEGAL

A Lei das Estatais (Lei nº 13.303/2016) trata da obrigatoriedade de um processo avaliação de administradores e membros de comitês estatutários:

Art. 13. A lei que autorizar a criação da empresa pública e da sociedade de economia mista deverá dispor sobre as diretrizes e restrições a serem consideradas na elaboração do estatuto da companhia, em especial sobre:

(...)

III - 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;*

A referida lei estabelece ainda que a conformidade desse processo cabe a comitê estatutário próprio (Comitê de Elegibilidade):

*Art. 10. A empresa pública e a sociedade de economia mista deverão criar comitê estatutário para verificar a **conformidade do processo de indicação e de avaliação de membros para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal**, com competência para auxiliar o acionista controlador na indicação desses membros.*

Por sua vez, o Decreto nº 8.945/2016 determinou, no art. 24, a realização a avaliação de desempenho, individual e coletiva, de periodicidade anual, dos membros estatutários.

Em conformidade com a legislação citada, o Estatuto Social da EPE atribui competências ao Conselho de Administração e ao Comitê de Elegibilidade relacionadas ao processo de avaliação de desempenho dos administradores:

Art. 49. Compete ao Conselho de Administração:

(...)

XXIII - realizar a autoavaliação anual de seu desempenho, observados os quesitos mínimos dispostos no inc. III do art. 13 da Lei nº 13.303/2016;

(...)

XXXIV - avaliar os diretores e membros de comitês estatutários da Companhia, nos termos do

*inciso III do art. 13 da Lei 13.303, de 30 de junho de 2016, com o apoio metodológico e procedimental do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração;
(...)*

*Art. 102. Compete ao Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração:
(...)*

*III - verificar a conformidade do processo de avaliação e dos treinamentos dos administradores e conselheiros fiscais;
(...)*

PRINCIPAIS CONCEITOS

ADMINISTRADOR – Segundo Art. 16, parágrafo único, da Lei das Estatais, consideram-se administradores da empresa pública e da sociedade de economia mista os membros do Conselho de Administração e da Diretoria.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do Administrador e do órgão colegiado, tendo como referência a licitude e a eficácia da ação administrativa.

CICLO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – período de 12 meses considerado para a realização da avaliação de desempenho individual e do órgão colegiado, com vista a medir o desempenho.

AVALIADOR – é o responsável pela execução da Avaliação de Desempenho, examinando o desempenho dos avaliados e propondo ações de melhorias.

AVALIADO ELEGÍVEL - A Avaliação de Desempenho é aplicável a todos os membros estatutários, desde que tenham, no mínimo, QUATRO meses de cargo no mês de realização da Avaliação de Desempenho.

PERIODICIDADE E ABRANGÊNCIA

A Avaliação de Desempenho é realizada anualmente no mês de maio.

A avaliação individual do Presidente, Diretores e membros do Comitê de Auditoria deverá abranger todos os que estiveram no exercício do cargo por pelo menos quatro meses no intervalo dos 12 meses que antecedem à realização da avaliação de desempenho.

PROCEDIMENTO

- i. Com pelo menos um mês de antecedência em relação à reunião do Conselho de Administração a ser realizada no mês de maio, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá verificar a atualização dos modelos de formulários apresentados pela SEST e informar à Secretaria-Geral da EPE sobre o início do processo de avaliação de desempenho de que trata esta Sistemática, com o respectivo cronograma.
- ii. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração poderá propor aperfeiçoamentos metodológicos, inclusive nos formulários de avaliação, que só poderão ser utilizados com a anuência do Conselho de Administração.
- iii. A Secretaria-Geral deverá informar aos Conselheiros, Presidente, Diretores e membros do Comitê de Auditoria sobre o início do processo, bem como o cronograma

apresentado pelo Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração e os procedimentos. O Conselho de Administração poderá, se julgar pertinente, rever o cronograma da avaliação de desempenho.

- iv. No mês de abril, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá enviar, individualmente, a cada Conselheiro de Administração, bem como ao Presidente, Diretores e membros do Comitê de Auditoria, os respectivos formulários para preenchimento da avaliação. O envio poderá ser por e-mail ou sistema, com cuidados de segurança para que as avaliações não sejam objeto de identificação individual e, eventualmente, motivo de retaliação ou constrangimento entre os agentes de governança.
- v. Os avaliadores preencherão os formulários e os apresentarão de volta ao Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.
- vi. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá verificar o completo preenchimento dos formulários, notificando os avaliadores em caso de alguma pendência ou inconsistência detectada.
- vii. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá compilar e organizar os resultados para apresentação ao Conselho de Administração na reunião do mês de maio. O resultado da avaliação deverá evidenciar o quadro geral resultante, bem como as avaliações individuais, preservada a identidade dos respondentes, e será apresentado de forma agregada.
- viii. Os formulários de avaliação de desempenho deverão ser arquivados na Secretaria-Geral, com cuidados de segurança para que as avaliações não sejam objeto de identificação individual e, eventualmente, motivo de retaliação ou constrangimento entre os agentes de governança.
- ix. Caberá ao Conselho de Administração decidir sobre a publicidade e o feedback aos avaliados da Diretoria Executiva e Comitê de Auditoria.

FORMULÁRIOS

Em anexo a esta Sistemática:

- **Modelo de Avaliação Individual do Conselho de Administração:** formulário de autoavaliação do Conselheiro de Administração, a ser preenchido por cada Conselheiro individualmente.
- **Modelo de Avaliação Coletiva do Conselho de Administração:** formulário de avaliação do Conselho de Administração como colegiado, a ser preenchido por cada Conselheiro individualmente.
- **Modelo de Avaliação Individual do Presidente:** formulário de avaliação do Presidente, a ser preenchido por cada Conselheiro individualmente.
- **Modelo de Autoavaliação do Comitê de Auditoria:** formulário de autoavaliação do Comitê de Auditoria como colegiado, a ser preenchido por cada membro do Comitê individualmente.
- **Modelo de Avaliação Individual de Diretor:** formulário de avaliação de cada Diretor individualmente, a ser preenchido por cada Conselheiro individualmente.
- **Modelo de Avaliação da Diretoria Executiva:** formulário de avaliação da Diretoria Executiva como colegiado, a ser preenchido pelo Presidente.