

Título: Impeachment privado

Veículo: Amanhã - **Localidade:** PORTO ALEGRE - RS - **Data de publicação:** 01/06/2016

Editoria: Geral - **Página:** 38

MONITOR

GOVERNANÇA

IMPEACHMENT PRIVADO

Os últimos meses transformaram todo brasileiro em especialista ou no mínimo comentarista de *impeachment* – a espada que pende sobre chefes do poder executivo. Mas, e em empresas privadas? Existe algum remédio equivalente, capaz de afastar o supremo mandatário de um negócio, o CEO? Primeiro, é preciso entender que somente as sociedades anônimas, sejam elas de capital aberto ou fechado, possuem instrumentos internos para que algo semelhante ao impedimento ocorra sem ser preciso recorrer à Justiça. São os acionistas, diretamente ou via conselho de Administração, que podem eleger ou destituir um presidente, seguindo para isso os procedimentos determinados no estatuto da empresa. Assim como na política, a infração de leis de ordem



Para evitar o desgaste na relação entre empresa e stakeholders, o processo deve ser célere e transparente

pública, ou mesmo do regimento interno de cada organização pode detonar o processo. No entanto, o mais comum é o CEO ser “deposto” por não cumprir as metas de desempenho estabelecidas ou por não atender ao perfil desejado para o ocupante do cargo depois de uma mudança estratégica na companhia. E, em qualquer uma dessas hipóteses, há consequências. “As trocas são traumáticas, pois geram impacto na estratégia, na estrutura e na cultura organizacional das empresas”, adverte Guilherme Scórez, presidente da HSM Educação Executiva. Ele aconselha, para evitar o desgaste na relação entre empresa e *stakeholders*, que o processo seja trans-

parente, célere e contemple a imediata definição de um novo líder. Exatamente por ser um processo capaz de afetar a reputação da companhia no mercado, Robert Juenemann, conselheiro de Administração do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), destaca a importância de métricas claras para avaliação do desempenho do executivo, a fim de evitar decisões precipitadas. “É muito importante que haja uma política determinada a respeito de contratações, demissões e de gestão, capaz de identificar as competências do CEO. Além disso, é fundamental uma política de sucessão e substituição desse executivo”, recomenda Juenemann.