

Regimento Interno do Conselho Deliberativo

United Way Brasil

Como órgão colegiado, o Conselho Deliberativo deve basear-se em três dimensões: papéis e responsabilidades, estrutura e composição e processos e dinâmicas. Neste Regimento interno são apresentadas cada uma dessas dimensões, de forma a constituir um guia claro e efetivo da governança da United Way Brasil.

1. Objetivo.

Disciplinar o funcionamento do Conselho Deliberativo e dos Comitês a ele vinculados, observadas as disposições do Estatuto Social da United Way Brasil e da legislação em vigor.

2. Papéis e Responsabilidades.

A boa governança da instituição depende de uma parceria efetiva entre Conselho Deliberativo e o CEO, cujos respectivos papéis e responsabilidades estão abaixo listados:

Papel do Conselho Deliberativo	Papel do CEO
Estabelecer a missão e a direção	Implementar a estratégia
Garantir recursos	Aplicar os recursos com eficiência
Criar as políticas	Assegurar implementação de políticas
Tomar principais decisões	Implementar as decisões
Supervisionar a instituição	Supervisionar operação do dia-a-dia

Responsabilidade do Conselho	Responsabilidades do CEO
Determinar a missão e o propósito.	Comprometer-se com a missão.
Selecionar o CEO.	Liderar a equipe e gerenciar a instituição.

Apoiar e avaliar o CEO.	Desenvolver futuros líderes.
Assegurar recursos financeiros adequados.	Liderar e gerenciar a captação de recursos.
Assegurar o Planejamento Estratégico & Execução do plano estratégico anual.	Engajar o Conselho e a equipe no planejamento e liderar a implementação.
Monitorar e reforçar os programas.	Assegurar a qualidade e efetividade dos programas.
Proteger os ativos e garantir supervisão financeira.	Executar gestão financeira responsável.
Garantir a eficiência do Conselho.	Apoiar o Conselho.

Assegurar integridade ética e legal.	Garantir o mais alto padrão ético, a responsabilização e o cumprimento da lei.
Reforçar o prestígio da instituição.	Construir relacionamento externo e atuar como porta-voz da instituição.

3. Estrutura do Conselho Deliberativo.

- a) O Conselho tem de 6 a 16 membros, com mandato de 2 anos, sendo permitida a reeleição para novo mandato de mais 2 anos.
- b) Ele é composto por um Presidente, um Vice-Presidente, um Secretário e demais Conselheiros sem designação específica.
- c) As posições de Presidente e Vice-Presidente são válidas apenas por um mandato. Em caso de reeleição, o Presidente assume uma posição de Conselheiro sem designação e o Vice-Presidente passa a ocupar a posição de Presidente.
- d) Caso o Vice-Presidente assuma a presidência por renúncia ou destituição do Presidente, ao término deste mandato, será permitido ao Vice-Presidente passar a ocupar novamente a posição de Presidente, por um novo mandato de 2 anos.

4. Membros do Conselho.

a) Sócios Fundadores. Tem assento permanente, a não ser que apresentem sua renúncia. Nível hierárquico do representante de pessoa jurídica: CEO (empresa) ou Sócio (Consultoria). Caso não seja possível, um Executivo Sênior, capaz de envolver o CEO nas ações da UWB.

b) Sócios Efetivos. Devem cumprir os critérios estabelecidos no Estatuto para esta categoria de sócios. Nível hierárquico do representante de pessoa jurídica: CEO (empresas) ou Sócio (Consultorias). Caso não seja possível, um Executivo Sênior, capaz de envolver o CEO nas ações da UWB. São indicados pelo CEO da United Way ou por membros do Conselho e validados pelo Conselho Deliberativo para posterior eleição na Assembleia Geral.

c) Membros do Governo, Dirigentes de ONGs e Pessoas de notório saber nas áreas fins da instituição. São indicados pelo CEO da United Way ou por membros do Conselho e validados pelo Conselho Deliberativo para posterior eleição na Assembleia Geral.

5. Reuniões do Conselho.

a) Seis reuniões durante o ano, bimestrais, de duas horas de duração cada. Agenda anual aprovada previamente na última reunião do ano anterior.

b) Para garantir seu bom funcionamento, o Conselho tem um cronograma fixo para alguns temas específicos. É importante notar que as reuniões não ficam reservadas com exclusividade a eles, podendo outros temas serem pautados na mesma ocasião.

- **Em fevereiro**, Sessão Executiva, reservada para avaliação do relatório de resultados do ano anterior, a análise da evolução da parceria Conselho e Diretoria, avaliada por meio de um “assessment” que todos os Conselheiros deverão responder previamente.
- **Em abril**, aprovação do balanço e demonstrativos financeiros do ano anterior, previamente validados pelo Conselho Fiscal e Auditoria Independente.
- **Em junho**, acompanhamento da execução dos objetivos do plano estratégico trienal vigente.
- **Em agosto**, temas de interesse do grupo.
- **Em outubro**, acompanhamento do plano de ação e as metas do corrente ano e aprovação das premissas para o plano de ação do ano seguinte.
- **Em dezembro**, aprovação do plano de ação e metas para o ano seguinte.

- c) Assiduidade: o Conselheiro precisa estar presente (fisicamente ou virtualmente) em pelo menos três reuniões por ano, caso contrário, ele perderá seu cargo.
- d) Não é permitida a suplência, mas, caso o Conselheiro não possa participar da reunião, para manter-se informado, ele pode indicar um representante em seu lugar, apenas para registro das informações, sem direito a voto.
- e) O Conselho Deliberativo poderá, a qualquer momento, deliberar sobre a criação de comitês temáticos e/ou de grupos de trabalho com conselheiros como “Champions” do grupo de trabalho para criação, aprofundamento e/ou acompanhamento de status de atividades.
 - i. Os comitês temáticos têm caráter duradouro e devem cuidar de temas relevantes no dia-a-dia da instituição e os grupos de trabalho podem ser criados e dissolvidos imediatamente após concluída a missão que lhe foi atribuída pelo Conselho Deliberativo, tendo caráter mais pontual.
 - ii. É de responsabilidade do conselho a criação de comitês temáticos e de grupos de trabalhos com a respectiva indicação de “champions”
 - iii. A justificativa de criação de comitês ou grupos de trabalho deve estar pautada em desafios do plano estratégico vigente na UWB.
 - iv. Deve haver diversidade de alocação de conselheiros como “Champions” de cada grupo de trabalho, bem como avaliação de expertise condizente com o objetivo do trabalho a ser desenvolvido.
 - v. O Champion não deverá ser o único conselheiro de cada grupo de trabalho, sendo necessário o mínimo de 3 conselheiros por grupo de trabalho. Serão admitidos convidados especiais nestes grupos.
 - vi. As metas dos grupos de trabalho devem ser mensuráveis e factíveis com plano estratégico (ter definição de KPI a ser alcançado por cada grupo de trabalho e tempo para atingimento do objetivo).
 - vii. Os trabalhos desenvolvidos pelos comitês e grupos serão apresentados por líderes e seus Champions, em reuniões do Conselho Deliberativo para ciência e aprovação.

6. Parceria entre Conselho e CEO

- a) O modelo global da United Way define que a parceria entre o Conselho e o CEO da instituição se constrói a partir das seguintes dimensões estratégicas: 1. Definir direção e avaliar performance e resultados; 2. Buscar incessantemente alto impacto

social; 3. Priorizar tempo na estratégia; 4. Fazer crescer as receitas e doadores; 5. Fazer do Conselho um ativo estratégico da organização; 6. Engajar-se com a rede United Way Internacional.

- b) Ela serve como o “norte verdadeiro” da instituição, definindo os comportamentos e indicadores chave de performance que a levam a outro patamar de atuação.
- c) No modelo global, também está disponibilizado um questionário de “assessment”, que é usado como ferramenta de avaliação e gestão da evolução dos processos e dinâmicas do Conselho.
- d) Anualmente os Conselheiros preenchem individualmente o questionário de “assessment” e discutem seus resultados em Sessão Executiva do Conselho, agendada para este fim. Para fortalecer a dinâmica da governança, um plano de melhoria de indicadores do “assessment” pode ser aprovado e acompanhado periodicamente, na forma de um Plano de Metas do CD.

7. Avaliação de Desempenho do Conselho

- e) Além da avaliação da dinâmica do Conselho, anualmente também poderá ser realizada avaliação dos membros do Conselho, de seu Presidente e da Diretoria, a fim de averiguar o desempenho coletivo e individual do órgão de administração, em observância às melhores práticas de governança corporativa.
- f) O processo de avaliação, se adotado, consiste nas seguintes etapas: auto avaliação dos membros do Conselho de Administração, avaliação cruzada dos membros do Conselho de Administração (os membros avaliam uns aos outros), avaliação do Presidente do Conselho por seus membros, avaliação dos membros do Conselho pela Diretoria.
- g) Da mesma forma, o CEO poderá ser avaliado anualmente por meio de um processo 360º, no qual se identificará sua evolução em performance e comprometimento com a instituição, além de suas qualidades de liderança e representatividade institucional. Este processo tem as seguintes etapas: auto avaliação da Diretoria, avaliação pelo Presidente do Conselho, avaliação pelos Membros do Conselho e avaliação pela equipe direta de gestores da entidade.
- h) O intuito do processo de avaliação do órgão de administração e da diretoria é gerar feedback que promova a melhoria contínua da governança da entidade, além do engajamento crescente de todos os seus membros.
- i) para tanto, ele deve ser conduzido por consultoria especializada independente e ser estruturado levando-se em consideração papéis e responsabilidades específicos dos

membros do Conselho e da Diretoria, além do comprometimento e contribuição com a instituição.

- j) os resultados individuais são comunicados pela Consultoria Independente ao Conselheiro e Diretoria de modo individual. Apenas o Presidente do Conselho recebe a informação individualizada de todos os Membros do Conselho. Cabe a ele decidir se quer manter conversas individualizadas a respeito dos resultados da avaliação.
- k) no caso da Diretoria, a informação individualizada é entregue a todos os membros do Conselho que devem debater seu resultado na Sessão Executiva. Cabe ao Presidente do Conselho, agendar reunião específica com a Diretoria para informar feedback consolidado do Conselho e traçar plano de ação, caso necessário.
- l) Na Sessão Executiva do Conselho, também é apresentado o resultado coletivo das avaliações dos Conselheiros, para debate e alinhamento de nível de performance esperado.

8. Reeleição, vacância e sucessão

- a) O mandato dos Conselheiros tem duração de dois anos, podendo ser renovado uma única vez. No entanto, a renovação não é automática. Para que a candidatura à reeleição seja validada pelo Conselho Deliberativo, deve-se levar em consideração os resultados da avaliação anual de desempenho do Conselheiro, com particular atenção para a assiduidade e nível de envolvimento com a entidade.
- b) Caso algum conselheiro precise deixar o cargo durante a vigência de seu mandato, o mesmo deverá apresentar proposta de um substituto que complete seu mandato. Esta substituição deve ser validada pelo Conselho e aprovada pela Assembleia.
- c) com antecedência mínima de quatro meses antes do final do mandato, os Conselheiros devem buscar e apresentar novos candidatos ao Conselho que se encaixem nos critérios definidos pelo Estatuto. Estes candidatos devem ser validados pelo Conselho Deliberativo e eleitos pela Assembleia Geral.

9. Critérios para aprovação de membros do Conselho.

- a) A rede global da United Way propõe uma metodologia de atração e recrutamento de novos Conselheiros, para ajudar os países a qualificarem sua escolha. Esta metodologia é composta das seguintes ferramentas: papéis e responsabilidades do Conselho (item 1 deste Regimento), modelo de competências e matriz de critérios e “skills”.

- b) A United Way Brasil faz uso destas ferramentas por meio da matriz de critérios e “skills”, que busca analisar a composição atual do Conselho e indicar os perfis necessários para sua composição ideal. Esta matriz inclui o modelo de competências e adiciona as dimensões técnicas e estratégicas necessárias para que o Conselho tenha toda a capacidade requerida para atuar em sua máxima performance.
- c) A matriz de critérios e “skills” acima mencionada também deverá ser a base para a indicação de qual conselheiro será o Champion dos grupos de trabalho que o conselho deliberativo criar, indicando para tal função o conselheiro melhor qualificado para a entrega do grupo.
- d) Ainda que a United Way tenha uma potente rede global de sócios, facilitando o acesso a eles no Brasil, será dado ênfase também em atrair empresas brasileiras para a rede de associados, permitindo assim uma maior diversidade de empresas no Conselho e uma ancoragem local da instituição.
- e) Antes de abordar alguém que se encaixe nos critérios definidos pelo Estatuto para ser um membro do Conselho, é preciso debater a matriz atual no Conselho Deliberativo e definir que perfil seria o mais necessário no momento. Com essa predefinição feita, os Conselheiros e o CEO estão autorizados a atrair e apresentar candidatos ao Conselho.
- f) idealmente, este processo deve incluir uma entrevista com pelo menos dois outros Conselheiros, um deles sendo obrigatoriamente o Presidente ou, em sua impossibilidade, o Vice-Presidente do Conselho.
- g) uma vez validado pelos entrevistadores, o Conselheiro submeterá seu candidato ao Conselho para aprovação. Em caso positivo, ele deverá ser eleito pela Assembleia Geral.
- h) A seguir a matriz de critérios em uso pela United Way Brasil:

Li e estou de acordo com todos os termos deste Regimento Interno.

Nome:

Empresa:

Data: