

MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA SECRETARIA DE GEOLOGIA, MINERAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO MINERAL  SERVIÇO GEOLÓGICO DO BRASIL – CPRM	POLÍTICA
Assunto: Política de Indicação e Sucessão de Administradores	Início da Vigência: Na data da assinatura eletrônica pela Governança para publicação.

POLÍTICA DE INDICAÇÃO E SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES

1. OBJETIVO

Art. 1º São objetivos da Política de Indicação e Sucessão dos Administradores:

I - Estabelecer critérios para a seleção de candidatos a cargos de Administradores na Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais - CPRM, com o propósito de garantir que os ocupantes das posições de Conselheiro de Administração e Diretores Executivos possuam as competências necessárias para desempenhar suas funções em conformidade com a legislação, regulamentações vigentes e as melhores práticas de governança corporativa.

II - Contribuir para o aprimoramento contínuo do desempenho, a criação de valor, a confiabilidade e a sustentabilidade da CPRM.

2. ALCANCE

Art. 2º A presente política se aplica aos processos de indicação, sucessão e recondução dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.

3. CONCEITUAÇÃO

Art. 3º Para os fins dispostos neste Regimento aplica-se a seguinte conceituação técnica:

I - ADMINISTRADORES: são considerados administradores da CPRM os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.

II - INDICAÇÃO: etapa de formalização das indicações pelas autoridades competentes, dos candidatos para os cargos de titulares dos órgãos estatutários, em observância aos requisitos e às vedações previstas no Estatuto Social da CPRM e na legislação vigente;

III - PLANO DE SUCESSÃO: é um processo de identificação e desenvolvimento de pessoas que sejam capazes de assumir posições estratégicas dentro da Empresa;

IV - RECONDUÇÃO: processo pelo qual se reconduz um membro de colegiado estatutário após conclusão de um prazo de gestão, iniciando-se outro, dentro dos limites temporais definidos no Estatuto Social da CPRM; e

V - SUCESSÃO: processo que tem por objetivo transferir as responsabilidades e os direitos vinculados aos cargos de administradores para o sucessor, em razão da necessidade de substituição do titular de colegiado estatutário, visando à continuidade dos negócios da Empresa.

4. BASE LEGAL E NORMATIVA

Art. 4º A Política de Indicação e Sucessão dos Administradores possui como base legal e normativa os seguintes documentos:

I - Estatuto Social da CPRM;

II - Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016;

III - Lei nº 12.353, de 28 de dezembro de 2010;

IV - Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976;

V - Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016;

VI - Decreto nº 11.048, de 18 de abril de 2022;

VII - Resolução CGPAR/ME nº 35, de 04 de agosto de 2022;

VIII - Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01, de 2016;

IX - Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE sobre Governança Corporativa de Empresas Estatais, edição 2015; e

X - Lei nº 15.177, de 23 de julho de 2025.

5. PRINCÍPIOS E DEVERES

Art. 5º As bases orientadoras das indicações, análises de elegibilidade e avaliações para fins de sucessão são os seguintes:

I - COMPROMISSO COM A ÉTICA E A INTEGRIDADE: comprometimento em tomar decisões e adotar condutas baseadas no respeito, na honestidade, na dignidade, na lealdade, no decoro, no zelo, na responsabilidade, na justiça, na isenção, na solidariedade, na equidade, na integridade e na obstrução de conflitos de interesse, nepotismo e outras ações prejudiciais à administração pública;

II - COMPROMETIMENTO COM AS METAS E RESULTADOS: alinhamento com as estratégias da CPRM, seus objetivos e metas, com fins de incentivar a dedicação dos administradores a uma cultura de obtenção de resultados;

III - PROMOÇÃO DA EQUIDADE: garantia de tratamento justo e igualitário para todas as partes interessadas (*stakeholders*), levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas;

IV - PRESTAÇÃO DE CONTAS COM RESPONSABILIZAÇÃO (*accountability*): responsabilidade em prestar contas de suas ações de maneira clara, concisa, compreensível e pontual, aceitando plenamente as consequências de seus atos e omissões, e atuando com diligência e responsabilidade em suas funções;

V - RESPONSABILIDADE CORPORATIVA: cuidado com a viabilidade econômico-financeira da organização, redução de impactos negativos de suas operações e promoção dos impactos positivos, considerando diversos tipos de capital (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional, etc.) no curto, médio e longo prazos, como parte do modelo de negócios;

VI - TRANSPARÊNCIA: promoção da cultura de transparência na administração pública por meio da divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações, e do uso de ferramentas de comunicação disponibilizadas pela empresa; e

VII - SUSTENTABILIDADE: engajamento na adoção dos princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção estabelecidos na governança ambiental, social e corporativa (ESG).

6. DIRETRIZES

Art. 6º São diretrizes norteadoras das indicações, respectivas análises de elegibilidades e avaliações para fins de sucessão:

I - A seleção e eleição dos Administradores serão realizadas em conformidade com a legislação aplicável, com o Estatuto Social da CPRM e com esta Política;

II - As indicações, acompanhadas do preenchimento do formulário de Cadastro de Administrador disponível no site do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e da documentação exigida, devem receber aprovação prévia da Casa Civil da Presidência da República;

III - Deve-se considerar os critérios de diversidade e complementaridade em formação e experiência profissional dos indicados;

IV - O órgão ou entidade do governo federal responsável pelas indicações dos Administradores deve garantir a independência dos membros estatutários em suas funções;

V - A nomeação para cargos estatutários deve obedecer aos requisitos e restrições vigentes na data da posse;

VI - A recondução ou substituição de membros da Diretoria requer um novo ato de posse ou eleição, levando em consideração os requisitos vigentes na ocasião; e

VII - As indicações deverão observar as disposições legais relativas à diversidade e à reserva mínima de 30% (trinta por cento) das vagas de membros titulares para mulheres nos conselhos de administração das empresas estatais.

Art. 7º A avaliação de elegibilidade das indicações deve:

I - Basear-se em critérios estritamente técnicos, imparciais e livres de conflitos, incluindo a observância das melhores práticas de governança corporativa e a adequação ao perfil desejado para o cargo na CPRM;

II - Buscar informações completas e atualizadas;

III - Assegurar uma instrução cuidadosa do processo decisório, possibilitando tomadas de decisões reflexivas, bem informadas, independentes e responsáveis;

IV - Implementar mecanismos para mitigar potenciais conflitos de interesse;

V - Verificar a conformidade do processo de indicação e dos documentos apresentados;

VI - Levar em consideração informações obtidas por meio de consultas adicionais sobre o indicado;

VII - Avaliar o cumprimento dos requisitos e a ausência de impedimentos aplicáveis à função e ao tipo de processo (indicação ou recondução);

VIII - Ser conduzida dentro dos prazos legais estabelecidos; e

IX - Gerar atas que devem ser divulgadas de acordo com as disposições da Lei das Estatais.

Art. 8º O processo de verificação de elegibilidade tem como objetivo garantir que os indicados sejam profissionais qualificados, alinhados com a natureza e necessidades da empresa, e que compartilhem os valores e compromissos da CPRM, incluindo a responsabilidade pela consecução de metas e objetivos específicos definidos no plano estratégico da CPRM.

Art. 9º O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (CPESR) é o responsável pela verificação da conformidade do processo de indicação e dos requisitos aplicáveis aos Administradores, competindo-lhe, ainda, auxiliar o acionista controlador na indicação desses membros, em observância ao disposto no inciso I do art. 54, Capítulo V - Do Tratamento Diferenciado para Empresas Estatais de Menor Porte, do Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016.

7. PLANO DE SUCESSÃO

Art. 10. A formalização do processo descrito nesta Política seguirá um Plano de Sucessão dos Administradores, organizado nas seguintes fases:

I - INDICAÇÃO: esta fase compreende os procedimentos tanto internos quanto externos relacionados à formalização das indicações para os cargos de membros da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração. Isso ocorre após a aprovação pela Casa Civil da Presidência da República e envolve a verificação dos requisitos e vedações necessários;

II - AMBIENTAÇÃO: a fase de ambientação tem como foco principal a integração organizacional dos novos Administradores. Isso é alcançado por meio da transmissão de informações sobre a Empresa, sua governança, principais temas e desafios, auxiliando na sucessão e na integração à cultura organizacional; e

III - CAPACITAÇÃO: a fase de Capacitação busca o desenvolvimento contínuo dos Administradores durante o período de sua gestão, abordando temas relevantes para o desempenho de suas funções na CPRM, além de cumprir com as obrigações legais vigentes.

Art. 11. Plano de Sucessão - Fase de Indicação:

I - Para serem consideradas, as indicações devem cumprir os requisitos legais obrigatórios e não estarem sujeitas a vedações de acordo com as leis, regulamentos e normas, como a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, o Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016, o Decreto nº 11.048, de 18 de abril de 2022, o Estatuto Social da Empresa, entre outras;

II - As indicações devem seguir os princípios e diretrizes estabelecidos nesta Política;

III - Os indicados devem ser cidadãos com reputação ilibada, possuir conhecimento notório e formação acadêmica compatíveis com o cargo ao qual foram indicados, bem como atender a critérios de experiência profissional mínima e outros requisitos conforme especificados no ANEXO I desta Política;

IV - Os requisitos e vedações aplicam-se a todos os Administradores, inclusive aos representantes dos empregados no colegiado;

V - A verificação do cumprimento desses requisitos e a ausência de vedações serão realizadas por meio da análise da documentação apresentada e da autodeclaração fornecida pelo indicado, conforme o formulário de cadastro de Administrador disponibilizado no site do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;

VI - Nos termos e na forma exigida pelo formulário padronizado, disponibilizado no sítio eletrônico do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, os requisitos deverão ser comprovados documentalmente, e o indicado deverá apresentar declaração de que não incorre em nenhuma das hipóteses de vedação;

VII - A não apresentação dos documentos exigidos na legislação e no formulário de cadastro resultará na rejeição da indicação;

VIII - Para promover a aderência aos objetivos desta política e seguindo as melhores práticas de governança corporativa, as análises de elegibilidade de indicações e reconduções incluirão consultas adicionais para validar a conduta ilibada e a ausência de vedações. Essas consultas serão realizadas em órgãos e portais como:

a) COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (CEP): consulta sobre existência de registro que comprometa a reputação do indicado, especialmente no Banco de Sanções da CEP;

b) COMISSÃO DE ÉTICA DA CPRM: verificação de apontamentos que possam comprometer a reputação do indicado, aplicável apenas aos casos de indicação de empregados e reconduções;

c) COMISSÃO DE VALORES IMOBILIÁRIOS: consulta de acesso público aos processos sancionadores julgados;

d) CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: consulta de acesso público ao Cadastro Nacional de Condenados por Ato de Improbidade Administrativa e por Ato que implique Inelegibilidade;

e) PORTAL DA TRANSPARÊNCIA: consulta de acesso público ao Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS);

f) TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO: emissão de certidões negativas de acesso público (inabilitados, inidôneos e contas julgadas irregulares); e

g) ÁREA RESPONSÁVEL PELAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO NA CPRM: verificação das capacitações concluídas pelo indicado. Consulta exclusiva nos casos de recondução.

IX - Consultas adicionais poderão ser estabelecidas pelo Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.

Art. 12. Plano de Sucessão - Fase de Integração:

I - A fase de Integração é estruturada para proporcionar informações detalhadas sobre a empresa e conduzir palestras aos novos Administradores, além de facilitar a identificação dos principais contatos para esclarecimentos de dúvidas e questões cotidianas;

II - A fase de Integração se aplica aos membros do Conselho de Administração e à Diretoria Executiva durante seu primeiro mandato;

III - Preferencialmente, a fase de Integração deve ser realizada no primeiro mês após a posse, quando possível, e será promovida pela Governança por meio do respectivo Treinamento de Posse.

IV - Para facilitar a adaptação e a integração do novo Administrador, serão fornecidos, no mínimo, os seguintes documentos:

- a) Código de Conduta, Ética e Integridade da CPRM;
- b) Estatuto Social da CPRM;
- c) Organograma da Empresa;
- d) Política de Controles Internos e Conformidade;
- e) Política de Transações com Partes Relacionadas;
- f) Política de Divulgação de Informações;
- g) Política de Gestão de Riscos Corporativos;
- h) Regimento Interno do Conselho de Administração; e
- i) Regimento Interno da Diretoria Executiva.

V - Para atingir os objetivos da fase de Integração, serão realizadas palestras ou reuniões de trabalho conforme necessário, abordando pelo menos os seguintes tópicos:

- a) Apresentação institucional da CPRM;
- b) Apresentação do Planejamento Estratégico da Empresa;
- c) Gestão da Conduta e da Ética;
- d) Gestão de Pessoas; e
- e) Governança, Gestão de Riscos e Integridade, Controles Internos e Conformidade.

VI - A fase de Integração também abordará questões práticas relacionadas à gestão da empresa e às responsabilidades cotidianas dos Administradores na CPRM.

Art. 13. Plano de Sucessão - Fase de Capacitação:

I - A fase de Capacitação abrange atividades de formação e desenvolvimento destinadas a fornecer e aprimorar os conhecimentos necessários para o desempenho das funções dos Administradores, alinhadas à estratégia organizacional;

II - As atividades de capacitação devem seguir, no mínimo, o conteúdo estabelecido na Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, no Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016, e no Decreto nº 11.048, de 18 de abril de 2022;

III - Os Administradores devem participar de treinamentos específicos fornecidos pela CPRM sobre os seguintes temas, tanto durante a posse quanto anualmente:

- a) Código de Conduta, Ética e Integridade da CPRM;
- b) Controle Interno;
- c) Divulgação de Informações;
- d) Política de Gestão de Riscos Corporativos;
- e) Governança e Gestão Pública;
- f) Legislação societária e de mercado de capitais;
- g) responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública; e
- h) demais temas relacionados às atividades da CPRM.

IV - A fase de Capacitação se aplica aos Administradores durante todo o período de gestão.

8. RECONDUÇÃO

Art. 14. Os Administradores têm um mandato unificado de dois anos, sendo permitidas no máximo três reconduções consecutivas.

Art. 15. Aplicam-se às reconduções os mesmos requisitos e vedações estabelecidos para as indicações.

Art. 16. Não será permitida a recondução de membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva que não tenham participado nenhum treinamento anual fornecido diretamente ou indiretamente pela CPRM nos últimos dois anos.

9. RESPONSABILIDADES

Art. 17. A Assembleia Geral é responsável por eleger e destituir os membros do Conselho de Administração a qualquer momento.

Art. 18. O Conselho de Administração tem as seguintes responsabilidades:

I - Eleger e destituir, a qualquer tempo, os membros da Diretoria Executiva;

II - Manter esta Política de Indicação e Sucessão de Administradores atualizada, com auxílio do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da CPRM; e

III - Fornecer recomendações não vinculativas para novos membros do Conselho de Administração e os perfis aprovados pela Assembleia Geral, com base nos resultados do processo de avaliação e nas diretrizes desta Política.

Art. 19. Os membros do Conselho de Administração têm as seguintes responsabilidades:

I - Avaliar a Diretoria Executiva, de forma individual e colegiada, com o apoio metodológico e procedimental do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração;

II - Realizar a autoavaliação anual de seu desempenho, observados os requisitos mínimos dispostos no inciso III do art. 13 da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016;

III - Informar qualquer ato ou evento relevante que possa afetar as condições relativas aos requisitos e restrições para o exercício de suas funções; e

IV - Participar dos treinamentos específicos fornecidos pela CPRM, tanto na posse quanto anualmente.

Art. 20. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração tem as seguintes responsabilidades:

I - Auxiliar o Conselho de Administração na criação e acompanhamento do Plano de Indicação e Sucessão de Administradores, de acordo com as diretrizes estabelecidas nesta Política;

II - Assessorar o Conselho de Administração na avaliação de desempenho dos Diretores da CPRM, incluindo apoio metodológico e procedimental;

III - Opinar, por meio das análises de elegibilidades, de modo a auxiliar a União na indicação de membros do Conselho de Administração, sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições;

IV - Opinar, por meio das análises de elegibilidades, de modo a auxiliar os membros do Conselho de Administração na indicação de diretores;

V - Verificar a conformidade do processo de avaliação e dos treinamentos dos Administradores; e

VI Avaliar se os requisitos e vedações estão sendo observados por meio da análise de elegibilidade, considerando as informações fornecidas pelos indicados, conforme o formulário de cadastro de Administrador fornecido pelo MGI, documentação comprobatória e outras disposições desta Política.

Art. 21. Os membros da Diretoria Executiva têm as seguintes responsabilidades:

I - Informar qualquer ato ou evento relevante que possa afetar as condições relativas aos requisitos e vedações para o exercício de suas funções; e

II - Participar dos treinamentos específicos fornecidos pela CPRM, tanto na posse quanto anualmente.

Art. 22. A Área de Governança, Gestão de Riscos e Integridade, Controles Internos e Conformidade, é responsável por conduzir consultas internas e externas sobre a reputação ilibada e as vedações das indicações, em apoio ao Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, conforme descrito nos incisos VIII e IX do Art. 9º.

Art. 23. O Departamento de Recursos Humanos tem as seguintes responsabilidades:

I - Promover ações de ambientação, capacitação e desenvolvimento para os Administradores; e

II - Auxiliar o Conselho de Administração e o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração nos procedimentos relacionados à indicação e sucessão dos Administradores, bem como na Avaliação de Desempenho.

10. REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Art. 24. No caso de seleção de um representante dos empregados para o Conselho de Administração, o Diretor-Presidente deve homologar os resultados das eleições internas e encaminhar a matéria ao Conselho de Administração.

§ 1º O Presidente do Conselho de Administração, ouvidos o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração e o Conselho de Administração, decidirá pela homologação do resultado das eleições internas e comunicará à Assembleia Geral.

§ 2º A aprovação formal do nome indicado pelos empregados será feita pela Assembleia Geral, vinculado o seu voto à manifestação do Conselho de Administração acerca do preenchimento dos requisitos e da ausência de vedações para a respectiva indicação.

§ 3º Não serão enviados à Casa Civil da Presidência da República os nomes e dados de pessoas cuja indicação não seja de representante da Administração Pública Federal direta e indireta, tais como representantes dos empregados.

11. DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 25. Esta Política poderá ser revisada e atualizada a qualquer tempo:

I - por deliberação do Conselho de Administração;

II - por determinação legal ou regulamentar;

III - em decorrência de alterações do Estatuto Social, dos Regimentos Internos dos órgãos estatutários ou de outros normativos correlatos; e

IV - para aperfeiçoamento de suas disposições e alinhamento às melhores práticas de governança corporativa.

Art. 26. Esta política deve ser publicada no site da CPRM.

Art. 27. Quaisquer questões não abordadas neste documento ou exceções serão tratadas pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.

Art. 28. A Política de Indicação e Sucessão de Administradores entrará em vigor na data da assinatura eletrônica pela Governança para publicação, em consonância com a Norma AAS 09.01 - Elaboração de Instrumentos Normativos.

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. A Política de Indicação e Sucessão de Administradores, atribuída ao Processo SEI nº 48042.000455/2024-41, integrará o Rol de Políticas da CPRM.

Art. 30. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração é responsável pelo histórico, controle e atualização desta Política, cabendo à Área de Controles Internos e Conformidade da

Governança, a sua compatibilização com os instrumentos normativos em vigor, bem como a sua publicação e divulgação no âmbito da CPRM.

Art. 31. Alçadas e publicação:

Início da Vigência: na data da assinatura eletrônica pela Governança para publicação

Titular da Governança

ANEXO I - REQUISITOS E VEDAÇÕES PARA INDICAÇÃO DE ADMINISTRADORES

1 - REQUISITOS - EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
1.1 - Os Administradores deverão ter, no mínimo, uma das experiências profissionais abaixo: a) 10 (dez) anos, no setor público ou privado, na área de atuação da CPRM ou em área conexas àquela para a qual forem indicados em função de direção superior; b) 4 (quatro) anos em cargo de Diretor, de Conselheiro de Administração, de membro de Comitê de Auditoria Estatutário ou de chefia superior em empresa de porte ou objeto social semelhante ao da CPRM, entendendo-se como cargo de chefia superior aquele situado nos dois níveis hierárquicos não estatutários mais altos da empresa; c) 4 (quatro) anos em cargo em comissão ou função de confiança equivalente a nível 4, ou superior, do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, em pessoa jurídica de direito público interno; d) 4 (quatro) anos em cargo de docente ou de pesquisador de nível superior na área de atuação da CPRM; ou e) 4 (quatro) anos como profissional liberal em atividade vinculada à área de atuação da CPRM.	Art. 17, inciso I, da Lei nº 13.303/2016 Art. 28, inciso IV, do Decreto nº 8.945/2016
1.2 - Além das experiências listadas no item 1.1, os Diretores deverão ter experiência profissional de pelo menos cinco anos em atividade ou função diretamente ligada ao tema principal da Diretoria para a qual foram indicados, em respeito ao previsto no estatuto da CPRM.	Art. 24, inciso II, do Decreto nº 8.945/2016
1.3 - As experiências mencionadas em alíneas distintas do item 1.1 deste Anexo não poderão ser somadas para a apuração do tempo requerido.	Art. 28, § 2º, do Decreto nº 8.945/2016

1.4 - As experiências mencionadas em uma mesma alínea do item 1.1 deste Anexo poderão ser somadas para a apuração do tempo requerido, desde que relativas a períodos distintos.	Art. 28, § 3º, do Decreto nº 8.945/2016
1.5 - Deverá ser considerada incompatível a experiência em cargo eletivo equivalente a cargo em comissão equivalente nível 4 ou superior do Grupo DAS, ou conexo à área de atuação das empresas estatais.	Art. 62, § 2º, inciso II, do Decreto nº 8.945/2016
1.6 - Deverá ser considerada compatível a experiência em cargo de Ministro, Secretário Estadual, Secretário Distrital, Secretário Municipal, ou Chefe de Gabinete desses cargos, da Presidência da República e dos Chefes de outros Poderes equivalente a cargo em comissão do Grupo-DAS de nível 4 ou superior.	Art. 62, § 2º, inciso III, do Decreto nº 8.945/2016
1.7 - Os requisitos do item 1.1 poderão ser dispensados no caso de indicação de empregado, desde que atendidos os seguintes quesitos mínimos: a) O empregado tenha ingressado na CPRM por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos; b) O empregado tenha mais de 10 (dez) anos de trabalho efetivo na CPRM; e c) O empregado tenha ocupado cargo na gestão superior da CPRM, comprovando sua capacidade para assumir as responsabilidades como Administrador.	Art. 17, §5º, Lei nº 13.303/16
1.8 - Os administradores deverão atender obrigatoriamente os seguintes critérios estabelecidos no Decreto nº 8.945/2016: a) os requisitos estabelecidos no art. 28, com metade do tempo de experiência previsto em seu inciso IV; e b) as vedações de que tratam os incisos I, IV, IX, X e XI do caput do art. 29.	Art. 54, Inciso I, do Decreto nº 8.945/2016.
2 - REQUISITOS - FORMAÇÃO ACADÊMICA	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
2.1 - A formação acadêmica deverá contemplar curso de graduação ou pós-graduação reconhecido ou credenciado pelo Ministério da Educação, preferencialmente em: a) Administração ou Administração Pública; b) Ciências Atuariais; c) Ciências Econômicas; d) Contabilidade ou Auditoria; e) Engenharia; f) Engenharia Geológica e Engenharia de Minas; g) Orçamento e Finanças; h) Geologia; i) Geofísica; e	Art. 17, inciso II, da Lei nº 13.303/2016 e Art. 28, § 1º, combinado com Art. 62, § 2º, inciso I, do Decreto nº 8.945/2016 Artigos 22 e 23, do Estatuto Social da CPRM.

j) Curso aderente à área de atuação da empresa para a qual foi indicado.	
3 - DEMAIS REQUISITOS	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
3.1 - Apenas pessoas naturais poderão ser eleitas para o cargo de administrador.	Art. 28, § 4º, do Decreto nº 8.945/2016
3.2 - Os Diretores indicados deverão residir no País.	Art. 28, § 5º, do Decreto nº 8.945/2016
4 - VEDAÇÕES	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
4.1 - É vedada a indicação de: a) Representante de órgão regulador ao qual a CPRM esteja sujeita; b) Ministro de Estado, de Secretário Estadual e de Secretário Municipal; c) Titular de cargo em comissão na administração pública federal, direta ou indireta, sem vínculo permanente com o serviço público; d) Dirigente estatutário de partido político e de titular de mandato no Poder Legislativo de qualquer ente federativo, ainda que licenciado; e) Parentes consanguíneos ou afins até o terceiro grau das pessoas mencionadas nos incisos 'a' a 'd'; f) Pessoa que atuou, nos últimos trinta e seis meses, como participante de estrutura decisória de partido político; g) Pessoa que atuou, nos últimos trinta e seis meses, em trabalho vinculado à organização, estruturação e realização de campanha eleitoral; h) Pessoa que exerça cargo em organização sindical; i) Pessoa física que tenha firmado contrato ou parceria, como fornecedor ou comprador, demandante ou ofertante, de bens ou serviços de qualquer natureza, com a União ou com a CPRM, nos três anos anteriores à data de sua nomeação; j) Pessoa que tenha ou possa ter qualquer forma de conflitos de interesse com a CPRM; e k) Pessoa que se enquadre em qualquer uma das hipóteses de inelegibilidade previstas nas alíneas do inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.	(alíneas "a" ao "j") Art. 17, §2º, §3º, da Lei nº 13.303/2016 e Art. 29 do Decreto nº 8.945/2016 (alínea "k") Art. 17, inciso III, da Lei nº 13.303/2016
4.2 - Aplica-se a vedação do item 4.1, alínea c, ao servidor ou ao empregado público aposentado que seja titular de cargo em comissão da administração pública federal direta ou indireta.	Art. 29, §1º, do Decreto nº 8.945/2016
5 - DISPOSIÇÕES FINAIS	
5.1 - Nas indicações devem ser considerados os princípios e diretrizes da Política de Indicação e Sucessão de Administradores, os demais normativos legais e infra legais, relacionados ao tema que	

porventura sejam editados após a publicação desta política.

Chancela:

Análise Jurídica: Consultoria Jurídica



Documento assinado eletronicamente por **SAULO DANIEL MONTEIRO ANACLETO, Chefe da Governança**, em 17/08/2026, às 09:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site sei.sgb.gov.br/autenticidade, informando o código verificador **3022122** e o código CRC **985C3F76**.

Referência: Processo nº 48042.000455/2024-41

SEI nº 3022122

Criado por [lilian.rose](#), versão 4 por [lilian.rose](#) em 17/08/2026 09:37:39.