

## **POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES**

**COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS EMPREGADOS DA  
PONTIFÍCIA CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO E EMPREGADOS EM  
ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE ENSINO DO MUNICÍPIO DO RJ LTDA**

**COOPCRED-ENSINO**

A Diretoria da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados da Pontifícia Católica do Rio de Janeiro e Empregados em Estabelecimentos Privados de Ensino do Município do RJ Ltda – COOPCRED-ENSINO, com base nas determinações do Banco Central do Brasil, através da Resolução 4.538/2016, revogada pela [Resolução CMN Nº 4.878, de 23 de dezembro de 2020](#), submete à apreciação e aprovação da Assembleia Geral Extraordinária dos associados da **COOPCRED-ENSINO**, a **POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES**, a ser implantada por determinação do Banco Central do Brasil, conforme a seguir detalhada:

## I – OBJETIVOS

- 1) A Política de Sucessão de Administradores será compatível com o modelo de negócios da COOPCRED-ENSINO, que é uma cooperativa de crédito classificada pelo Banco Central do Brasil como de “Capital e Empréstimo em conformidade com a [Resolução BACEN 4.434/2015](#).
- 2) O quadro social da COOPCRED-ENSINO é composto de empregados da PUC-Rio e de diversos estabelecimentos de ensino privado do município do Rio de Janeiro, composto de profissionais ligados à Prestação de Serviços de educação, tais como: Professores, Pedagogos, Funcionários Administrativos etc., preponderantemente, e classificados como profissionais de estabelecimentos de ensino e professores, que é a sua atividade fim, além de profissionais de diversas atividades e formações que dão suporte à atividade principal.
- 3) A COOPCRED-ENSINO é uma cooperativa de porte médio para grande, com uma atividade de complexidade simples; uma estrutura operacional enxuta e composta de 3 (três) funcionárias administrativas; prestadores de serviços sem vínculo empregatício na área de consultoria administrativa financeira; contábil; jurídica; cobrança; informática e auditorias interna e cooperativa.
- 4) O perfil de risco da COOPCRED-ENSINO está ligado à sua atividade de congregar profissionais do sistema privado de ensino do Município do Rio de Janeiro, que tem uma alta rotatividade de empregados.

- 5) A intenção da Política de Sucessão de Administradores que os cargos executivos de diretoria sejam ocupados por profissionais qualificados e identificados com os valores da cooperativa.
- 6) Outro ponto forte é o de assegurar que o Rodízio de Funções crie oportunidades de desenvolvimento profissional, com a preparação para novos desafios, de modo a garantir a continuidade dos negócios.

## **II – CARGOS ALVO DA POLÍTICA**

- 1) O quadro dirigente da COOPCRED-ENSINO é composto de 1 Diretor Presidente; 1 Diretor Administrativo; 1 Diretor Operacional e 1 Diretor Secretário, para exercerem um mandato de 4 anos, podendo todos serem reeleitos. Como os cargos com maior representatividade; responsabilidade e atuação são os três executivos, com as funções especificadas em estatuto social, a Política de Sucessão é direcionada para os mesmos.

## **III - ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA**

- 1) A Política de Sucessão levará em consideração as seguintes abrangências:
  - Recrutamento – com a escolha de Candidatos à sucessão dentro do quadro social;
  - Promoção – a divulgação prévia dos nomes dos futuros sucessores escolhidos, de modo a torná-los conhecidos ao quadro social, de modo a favorecer suas aceitações;
  - Eleição – promover ações que possibilitem eles serem eleitos nos pleitos a que concorrerem;
  - Retenção – promover ações para que os sucessores eleitos permaneçam nos cargos para os quais forem eleitos, de modo que as suas gestões alcancem os objetivos traçados.

#### IV – REQUISITOS

- 1) Os requisitos para o recrutamento e a seleção dos candidatos alvos para a Política de Sucessores, deverá levar em consideração os seguintes aspectos:
  - Capacidade Técnica
  - Capacidade Gerencial
  - Habilidade Interpessoal
  - Conhecimento da Legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação, e
  - Experiência.
- 2) Como na prática, muitos dos requisitos enumerados podem não ser encontrados nos candidatos, tais como conhecimento da legislação e experiência efetiva na atividade da COOPCRED-ENSINO, esses requisitos serão desenvolvidos com a ajuda e o estímulo da cooperativa aos candidatos escolhidos.
- 3) Para a identificação dos candidatos à Política de Sucessão, serão levados em consideração os seguintes pré-requisitos:
  - Quais os candidatos apresentam os pré-requisitos no grau mais indicado que o cargo exige;
  - Quais os candidatos entregam resultados a mais que os cargos exigem;
  - Quais candidatos apresentam perfis de liderança em grau mais elevado do que aqueles que ocupam;
  - Quais candidatos detêm conhecimentos ou habilidades difíceis de encontrar em outro profissional no mercado;
  - Quais candidatos detêm conhecimentos dos processos nas empresas e que possam ser úteis nos cargos pleiteados;
  - Quais candidatos detêm uma grande gama de relacionamento na empresa e com o quadro social, que favoreçam sua aceitação.

## **V – IMPLANTAÇÃO**

- 1) Finalizado o processo de recrutamento e seleção, a COOPCRED-ENSINO iniciará processo de capacitação e treinamento dos escolhidos, de modo a iniciá-los nas rotinas e no conhecimento do funcionamento da Cooperativa, através de um processo contínuo de aprendizagem por meio de cursos voltados para a atividade do crédito e de recebimento de informações; análise de processos de atuação; acesso da legislação que norteia o funcionamento das cooperativas de crédito no país e demais informações necessárias a torná-los aptos a assumir as funções escolhidas.
- 2) Os treinamentos serão realizados a cada 2 (dois) anos e os escolhidos deverão cumprir a carga horária de 15 (quinze) horas/aulas de cursos voltados para atividade do crédito, ou a critério da Diretoria, tendo sempre em vista as necessidades para atendimento no disposto nesta Política.

## **VI – CONCLUSÕES**

Essa Política de Sucessão de Administradores foi aprovada em 28/02/2018, atualizada em 31/01/2023, devendo ser objeto de revisão a qualquer tempo, ou no mínimo a cada 5 anos, de modo a torná-la sempre atual e compatível com as exigências de poder formar e contar com dirigentes capazes de assegurar a continuidade dos negócios.

Rio de Janeiro, RJ, 31 de janeiro de 2023.

Roberto Roxo Teixeira  
Diretor Presidente

Amarildo Abrantes  
Diretor Secretário