

**POLÍTICA DE SUCESSÃO DE  
ADMINISTRADORES**

A Diretoria da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Servidores do Colégio Pedro II – COOPCPII, com base nas determinações do Banco Central do Brasil, através da Resolução 4.538/2016, revogada pela [Resolução CMN Nº 4.878/2020](#), submete à apreciação e aprovação da Assembléia Geral Extraordinária dos associados da **COOPCPII**, (ou representados pelos Delegados Seccionais eleitos e com representatividade de todo o quadro social), 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 COOPCPII que é uma cooperativa de crédito classificada pelo Banco Central do Brasil como de “Capital e Empréstimo “, ( ou Clássica) em conformidade com a [Resolução BACEN 5.051/2022](#).
- 2) O quadro social da COOPCPII é composto de servidores ativos, inativos e pensionistas do Colégio Pedro II e outros definidos pelo Estatuto.
- 3) A COOPCPII é uma cooperativa de porte pequeno para médio, um quadro social composto de mais de 120 associados, com uma atividade de complexidade simples; uma estrutura operacional enxuta (ou outra) e composta de 01 funcionário administrativo e prestadores de serviços sem vínculo empregatício na área de consultoria administrativa financeira e contábil; informática e auditoria interna e externa.
- 4) O perfil de risco da COOPCPII é baixo, não existindo rotatividade, por se tratar de servidores públicos.

5) A intenção da Política de Sucessão de Administradores é 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.

7) A Política de Sucessão também visa estimular a renovação responsável, promovendo o surgimento de novas lideranças, a diversidade de competências e a atualização contínua da gestão, sem prejuízo da continuidade administrativa e da preservação da cultura cooperativista.

## **II – CARGOS ALVO DA POLÍTICA**

O quadro dirigente da COOPCPII é composto de 1 Diretor Presidente; 1 Diretor Administrativo; 1 Diretor Financeiro e mais 2 diretores sem funções específicas (ou outra composição), para exercerem um mandato de 4 (ou outro) 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, esta Política de Sucessão é direcionada a eles.

## **III - ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA**

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 COOPCPII, 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 **COOPCPII** iniciará processo de capacitação dos escolhidos, de modo a iniciá-los nas rotinas e no conhecimento do funcionamento da Cooperativa, através de um processo contínuo 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 anualmente e os escolhidos deverão cumprir a carga horária de 20 (VINTE) 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 deve 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. Foi aprovada em 19 de julho de 2024, tendo sido atualizada em 25 de março de 2026.

Rio de Janeiro, RJ, 25 de março de 2026.

JOSÉ FERNANDES VIEIRA

Diretor Presidente

DEOCLIDES DA GAMA BRAGA FILHO

Diretor Financeiro

SELMA NAIR DO COUTO CORRÊA

Diretora Administrativa