



2025

**COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS  
FUNCIONÁRIOS DA VIAÇÃO NOSSA SENHORA DO AMPARO LTDA.  
COPERFAMP**

# **POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES**

Avenida Prefeito Joaquim Mendes, 1643,  
Parte, Araçatiba, Maricá, RJ,  
CEP 24.902-100  
Email: [coperfamp@coperfamp.com.br](mailto:coperfamp@coperfamp.com.br)  
(21) 99521-5927  
(21) 2634-7400 Raimal 7416

A Diretoria da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários Da Viação Nossa Senhora do Amparo Ltda – COPERFAMP, 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 COPERFAMP, 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 COPERFAMP, que é uma cooperativa de crédito classificada pelo Banco Central do Brasil como de “Capital e Empréstimo”, em conformidade com a Resolução BACEN 5.051/2022.
- 2) O quadro social da COPERFAMP é composto de empregados da Viação Nossa Senhora do Amparo Ltda, de profissionais ligados ao Sistema de Prestação de Serviços de Transporte coletivo preponderantemente, e classificados como rodoviário, que é a sua atividade fim, além de profissionais de diversas atividades e formações que dão suporte à atividade principal.
- 3) A COPERFAMP é uma cooperativa de porte pequeno/médio com um quadro social composto de mais de 473 associados, com uma atividade de complexidade simples; uma estrutura operacional enxuta e composta de 2 auxiliares administrativos cedidas pela empresa intermediadora; 1 prestador de serviço contábil; 1 serviço de informática; 1 serviço de auditoria interna; 1 serviço de auditoria cooperativista e 1 auxiliar de serviços gerais.
- 4) O perfil de risco da COPERFAMP está ligado à sua atividade de empréstimo, que tem uma média 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 COPERFAMP é composto de 1 Diretor Presidente; 1 Diretor Administrativo; 1 Diretor Operacional e mais 1 diretor sem funções específicas, 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 COPERFAMP, 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;



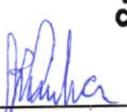
- Quais candidatos apresentam perfis de liderança em grau mais elevado do que aqueles que ocupam;
- Quais candidatos detêm conhecimentos ou habilidades difíceis de encontrar em outro profissional no mercado;
- Quais candidatos detêm conhecimentos dos processos nas empresas e que possam ser úteis nos 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 COPERFAMP 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 e treinamentos necessários a torná-los aptos a assumir as funções escolhidas.
- 2) Os treinamentos serão realizados disponibilizados aos pretendentes aos cargos anualmente e os escolhidos deverão cumprir a carga horária estabelecida 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.

Maricá, 07 de maio de 2023  
  
**Maria Edinalva Oliveira da Silva**  
 Diretor Presidente  
 CPF: 786.355.947-20  
 COPERFAMP

**Maria Edinalva Oliveira da Silva**  
 Diretor Presidente

  
**Maria de Fátima Ruas Galvão**  
 Diretora Administrativa  
 CPF: 770.031.367-91  
 COPERFAMP

**Maria de Fátima Ruas Galvão**  
 Diretor Administrativo

  
**Maria da Conceição N. dos Santos**  
 Diretora Operacional  
 CPF: 025.292.067-83  
 COPERFAMP

**Maria da Conceição Nascimento dos Santos**  
 Diretor Operacional