



### **5.3. POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS**

---

## SUMÁRIO

5. Operacional.....	3
5.3. Política de Gestão de Pessoas .....	3
5.3.1. Introdução .....	3
5.3.2. Recrutar e Selecionar .....	3
5.3.3. Desenvolver Pessoas .....	3
5.3.4. Responsabilidades .....	3
5.3.5. Considerações Finais.....	4

---

## 5. Operacional

### 5.3. Política de Gestão de Pessoas

#### 5.3.1. Introdução

A **Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários da Bombril – COOPERBOMBRIL**, em sua política de gestão de pessoas, reconhece o capital humano como seu grande diferencial no atendimento ao associado. São as pessoas que geram e fortalecem a inovação, que produzem, tomam decisões e lideram os negócios da **COOPERBOMBRIL**.

#### 5.3.2. Recrutar e Selecionar

Esta etapa visa atrair novos profissionais que atendam às características de desempenho requeridas para cada cargo e a natureza de desenvolvimento contínuo da **COOPERBOMBRIL**.

O trabalho de seleção e encaminhamento dos profissionais é realizado de acordo com a disponibilização das vagas a serem preenchidas e do perfil previamente analisado. As etapas do recrutamento e seleção são:

- a) entrevista de admissão;
- b) aplicação de testes ou experiência comprovada no cooperativismo de crédito;
- c) admissão;
- d) encaminhamento para exame médico;
- e) integração na mantenedora.

#### 5.3.3. Desenvolver Pessoas

Através de treinamento, nas entidades como CONFEBRAS/SESCOOP/OCESP ou FNCC a **COOPERBOMBRIL** busca qualificar, aperfeiçoar e consolidar as práticas corporativas, assegurando que o colaborador tenha o nível de capacitação compatível com o cargo que ocupa.

O programa possibilita o crescimento profissional, melhoria do clima organizacional e a contínua busca da excelência de produtos da **COOPERBOMBRIL**.

#### 5.3.4. Responsabilidades

Seguem as responsabilidades da **COOPERBOMBRIL** com relação à política de gestão de pessoas:

- a) promover ambiente de trabalho capaz de motivar e comprometer as pessoas com a estratégia empresarial, visando o desenvolvimento das competências profissionais, a excelência e o alcance dos objetivos organizacionais;
- b) zelar pelo cumprimento da convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- c) aderir e cumprir as diretrizes contidas nesta política;
- d) participar da discussão e da revisão desta política e quando julgado oportuno oferecer proposições de aprimoramento;
- e) desenvolver, implantar e acompanhar treinamentos e capacitação para a equipe;
- f) deve ser baseada no modelo de gestão por competências e direcionada a soluções que proporcionem condições adequadas ao desenvolvimento, à valorização e à retenção de pessoas;
- g) deve ser baseada nos princípios da imparcialidade e transparência, de forma a evitar conflitos de interesse que comprometam a aplicação das diretrizes contidas nesta política e dos processos e das metodologias regulamentadas;
- h) a seleção de pessoas está orientada na busca do perfil de competências necessário para o adequado desempenho do cargo a ser ocupado e para atingir a missão da **COOPERBOMBRIL**;
- i) a gestão do clima organizacional é promovida visando a melhoria contínua do nível de satisfação dos colaboradores.

#### 5.3.5. Considerações Finais

A Política de Gestão de Pessoas será aprovada e revisada a cada 2 (dois) anos, ou quando houver exigências / alterações dos órgãos normativos pela Diretoria Executiva, da **COOPERBOMBRIL** que deverá assegurar sua divulgação, bem como manter documentação relativa à disposição do Banco Central do Brasil.

Este documento é parte integrante da estrutura de controles internos e gerenciamento de riscos. Estrutura completa no **ANEXO I - ESTRUTURA DE CONTROLES INTERNOS E GERENCIAMENTO DE RISCOS** destacada no grupo 1. **Estrutura, item: 1.1 – ESTRUTURA DE CONTROLES INTERNOS.**

Marcus Fraga Rodrigues  
Diretor Presidente

João Carlos Dias  
Diretor Secretário

Emerson Aparecido Sampaio  
Diretor Tesoureiro