

Previ – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil
Processo Seletivo Gerente Executivo
Gerência de Conformidade e Controles Internos (CONIN)

SUMÁRIO

Processo seletivo – Gerente Executivo	02
A quem se destina	02
Principais Responsabilidades do Gerente Executivo Previ	02
Perfil do cargo de Gerente Executivo Previ	03
Impedimentos Cessão	04
Etapas do Processo Seletivo	04
1ª Etapa – Recrutamento / Avaliação Curricular	04
2ª Etapa – Avaliação Técnico-Comportamental	07
Resultado Final	09
Cronograma Geral	10
Observações	10
Anexo A – A Previ	12
Anexo B – Solicitação de Inscrição	15
Anexo C – Solicitação de Participação	16
Anexo 1 – CONIN	17

Processo Seletivo – Gerente Executivo

A Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - PREVI, convida os(as) funcionários(as) do Banco do Brasil, para participarem do processo seletivo para a qualificação de até 03 candidatos(as), sendo 01 para o preenchimento imediato de oportunidade no cargo de Gerente Executivo da Gerência de Conformidade e Controles Internos (Conin), vinculada à Presidência (Presi).

A Presidência (Presi) é formada, ainda, pela Gerência de Estratégia, Governança e Comunicação (Gabin) e pela Gerência Jurídica (Asjur).

O processo ocorrerá conforme cronograma previsto neste documento de divulgação e estará sob a coordenação da Gerência de Talentos Humanos e Organização (Getho), vinculada à Diretoria de Administração.

A Quem se Destina

Funcionário(a) da carreira administrativa ou técnico-científica do Banco do Brasil com o contrato de trabalho ativo, inclusive em disponibilidade (Quadro Suplementar).

Para participar do processo seletivo o(a) candidato(a) deverá apresentar, até o último dia de inscrição, todos os requisitos obrigatórios descritos neste documento.

Principais Responsabilidades do Gerente Executivo da Previ

- ✓ Cumprir e fazer cumprir o Estatuto, o Regimento Interno, o Manual de Competências e Alçadas, demais normativos, bem como as decisões da Diretoria Executiva e as instruções emanadas dos órgãos;
- ✓ Assegurar:
 - a tempestividade, confiabilidade e adequabilidade das informações prestadas pela área;
 - o atingimento dos objetivos e metas da área;
 - o planejamento e o acompanhamento dos serviços da área;

- o fornecimento de subsídios para o estabelecimento das políticas, estratégias e diretrizes da Previ;
 - a confidencialidade das informações relativas aos negócios da Previ;
- ✓ Responder:
- pelos assuntos relativos à gestão da equipe da área onde atue;
 - pelo planejamento e o controle das suas atividades e de seus subordinados;
 - pelos resultados da área;
 - pelo desenvolvimento profissional e pela avaliação de desempenho de seus subordinados;
 - pelo relacionamento externo e no âmbito da Previ em sua área de competência;
- ✓ Disseminar as políticas e estratégias da Previ no seu âmbito de atuação;
- ✓ Garantir:
- A qualidade dos serviços da área;
 - A atuação em parceria com os demais intervenientes do processo.
- ✓ Apoiar a análise de assuntos que serão objeto de apreciação do Colegiado, quando solicitado.

Perfil do cargo de Gerente Executivo da Previ

- ✓ Denominação: Gerente Executivo
- ✓ Salário bruto: R\$ 46.140,21 (incluído nesse valor o ABF R\$ 12.469,53) (*)
- ✓ Segmento do cargo: Estratégico
- ✓ Nível do cargo: Gerencial
- ✓ Código: 31014
- ✓ Vinculação hierárquica: Presidente
- ✓ Jornada de trabalho: 8 horas/dia
- ✓ RF: 02

(*) Valor vigente Acordo Coletivo Anual: 09/2022 a 08/2023.

Impedimentos Cessão

Seguem abaixo algumas regras que devem ser respeitadas conforme previsto nas Instruções Normativas Corporativas do Banco do Brasil - IN 1191-1 - Disponibilidade de Funcionários:

- ✓ não estar respondendo a ação disciplinar;
- ✓ não estar com pendência de cumprimento de solução disciplinar aplicada; e
- ✓ não ser prestador habitual de horas extras. Caso seja, o funcionário pode requerer formalmente à Diretoria Gestão de Pessoas do BB a exclusão do cadastro de habitualidade, desde que conte com a anuência do Sindicato dos Empregados em estabelecimentos Bancários jurisdicionante.

Etapas do Processo Seletivo

O processo seletivo ocorrerá em 02 etapas eliminatórias e classificatórias:

- 1) Recrutamento / Avaliação Curricular (TAO: para funcionários lotados no BB e Programa de Desenvolvimento e Gestão de Talentos – PDGT: para funcionários lotados na Previ);
- 2) Avaliação Técnico Comportamental.

1ª Etapa – Recrutamento / Avaliação Curricular

Na etapa de recrutamento serão consideradas as inscrições na oportunidade cadastrada no TAO (candidatos lotados no BB), bem como o (PDGT) da Previ (candidatos internos - funcionários cedidos à Previ), conforme os itens 1.1 a 1.2 a seguir:

1.1 - TAO:

O(a) candidato(a) lotado(a) no BB deverá se inscrever via SISBB – TAO, atentando para o período definido no cronograma e para os requisitos obrigatórios contidos neste documento.

A inscrição poderá ser realizada no aplicativo Pessoal, opção 43 - TAO, Seleções Programas > 37 - TAO - Conglomerado BB > 01 - TAO - Oportunidades Inscrição >

Conglomerado BB > 900 Previ > Oportunidade CCO23056 PREVI – Gerente Executivo Conin.

1.1.1 – Pré-requisitos Inscrição:

- ✓ não possuir impedimento total, código “T”;
- ✓ não possuir impedimento para o comissionamento, código “D”;
- ✓ ser funcionário(a) da carreira administrativa ou técnico-científica do Banco do Brasil;
- ✓ não estar cumprindo contrato de experiência;
- ✓ nos últimos 5 (cinco) anos, possuir no mínimo 1095 dias de exercício em cargo de gestão RF4;
- ✓ estar com o contrato de trabalho ativo, inclusive em disponibilidade (quadro suplementar);
- ✓ não possuir pendência no programa de bolsas da UNIBB;
- ✓ possuir cadastrados no ARH, a Trilha Educação Previdenciária Previ e o curso de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (5420), por tratar-se de curso comum nas Trilhas Éticas BB e PREVI.

O(A) candidato(a) que tiver impedimento de inscrição no sistema TAO por motivo não previsto nos pré-requisitos acima descritos, deverá contatar a Gepes Especializada Brasília (gepes.selecao.df@bb.com.br), até o penúltimo dia de inscrição. Após o penúltimo dia de inscrição não há obrigatoriedade de análise dos pedidos solicitados.

No recrutamento via SISBB - TAO, de acordo com as Instruções Normativas Corporativas IN 371-1, item 4.8, do Banco do Brasil, será admitida a inscrição em concorrência do(a) funcionário(a) que se encontre afastado(a) por qualquer motivo (situação diferente de 100 - força de trabalho real), exceto licença interesse. Funcionários em situação diferente de 100 devem encaminhar à Getho (processoseletivo@previ.com.br) com cópia à Gepes Especializada Brasília (gepes.selecao.df@bb.com.br), a solicitação de inscrição devidamente preenchida e assinada (Anexo B até o penúltimo dia útil (12.07.2023) do prazo de inscrição.

Os parâmetros definidos na oportunidade podem ser consultados no aplicativo Pessoal > opção 43 - TAO, Seleções e Programas > 37 – TAO - Conglomerado BB > 11 -

TAO - Parâmetros Oportunidades > Conglomerado BB > 900 Previ > CCO23056 PREVI – Gerente Executivo Conin.

A pontuação curricular do(a) candidato(a) será efetuada automaticamente pelo sistema TAO, levando-se em consideração parâmetros cadastrados na referida oportunidade.

1.2 - Programa de Desenvolvimento e Gestão de Talentos da Previ (PDGT):

O resultado vigente do 2º ciclo de avaliação de Gerentes de Núcleo/Cargos Correlatos do PDGT, será considerado para a indicação de funcionários(as) da Previ à segunda etapa do processo, atentando ainda para os pré-requisitos do item 1.1.1, contidos neste documento. Dessa forma, não é necessária inscrição no TAO para esse público. Assim, inscrições de funcionários(as) lotados(as) na Previ serão desconsideradas na Oportunidade TAO, para efeitos de definição do ranking de classificados(as).

1.3 - Classificados(as) 1ª Etapa:

Serão convidados(as) 8 (oito) candidatos(as) para etapa técnico comportamental, sendo até 3 (três) da Previ (via PDGT) e pelo menos 5 (cinco) do Banco do Brasil (via TAO).

Para classificação na etapa curricular, o candidato inscrito na oportunidade CCO23056 PREVI – Gerente Executivo Conin deverá apresentar placar médio mínimo de 70 (setenta) no placar GDP.

A partir da relação de inscritos no TAO, será feita análise curricular para identificar os(as) 20 (vinte) mais bem pontuados(as) no TAO que atendam aos requisitos obrigatórios, previstos no item 1.1.1 deste documento.

Para a indicação de funcionários(as) lotados na Previ, via PDGT, também serão verificados os requisitos obrigatórios previstos no item 1.1.1 deste documento.

Após a indicação dos(as) 8(oito) candidatos(as) (TAO + PDGT), se necessário, será aplicada a pró-igualdade de gênero (para garantir que o percentual de mulheres inscritas no TAO seja o mesmo ou próximo para etapa seguinte), limitado ao máximo de 10 (dez) candidatos(as) (TAO + PDGT) para etapa de avaliação técnico comportamental.

Esta medida estimula a equidade de gênero na ocupação de cargos dos segmentos gerencial e técnico na Previ e atende ao previsto na ação Dimensão Recrutamento e

Seleção do Programa Pró-Equidade, do Governo Federal.

Caso a quantidade necessária de candidatas a serem convocadas para atendimento da equidade de gênero não esteja entre os(as) 20 (vinte) mais bem pontuados(as) da relação validada, será respeitada a ordem de classificação, a partir da 21ª (vigésima primeira) posição, como critério de convocação para a etapa seguinte, obedecendo-se o atendimento a todos os requisitos obrigatórios deste documento.

1.4 - 2ª Chamada:

Em caso de desistência de candidato(a), a Previ poderá, a seu critério, convidar para a etapa de avaliação técnico-comportamental outro(a) candidato(a) que esteja entre os 20 (vinte) primeiros classificados(as) no TAO, ou dentre os avaliados no 2º ciclo do PDGT (público interno da Previ) e que não tenha sido convidado(a) em 1ª chamada, obedecendo-se o atendimento a todos os requisitos obrigatórios deste documento e o limite de classificados previsto no item 1.3.

O(a) candidato(a) desistente ficará impedido(a) de participar em outros processos seletivos da Previ pelo período de um ano, contado a partir da publicação desse documento.

2ª Etapa – Avaliação Técnico-Comportamental

2.1. A etapa de avaliação técnico-comportamental é composta da seguinte atividade:

Avaliação técnico-comportamental presencial a ser realizada na cidade do Rio de Janeiro, conforme especificado no cronograma deste documento de divulgação.

Os(as) candidatos(as) classificados na etapa curricular serão avaliados(as), por meio da aplicação de atividades específicas, para manifestação das competências técnicas e comportamentais e dos valores da Previ, indicados neste documento.

A ausência nas atividades de trabalho para participar de qualquer etapa do processo seletivo da Previ deverá ser negociada pelo(a) funcionário(a) junto ao superior hierárquico.

2.2. Competências avaliadas:

- ✓ **Desenvolve talentos:** Desenvolve pessoas para atender tanto aos objetivos de carreira delas, como também os objetivos da empresa;
- ✓ **Direciona o trabalho:** Dá direção, delega e remove obstáculos para que o trabalho seja feito;

- ✓ **Influência:** Usa argumentos convincentes para obter o apoio e comprometimento dos outros;
- ✓ **Lidera por visão e propósito:** Elabora uma perspectiva convincente da visão e estratégia que motivam os outros à ação;
- ✓ **Mentalidade Estratégica:** Olha para possibilidades futuras e converte em estratégias inovadoras.

2.3. Traços culturais:

- ✓ **Ousadia Positiva:** Sou protagonista e responsável por essa evolução;
- ✓ **Associadocentrismo:** Atuo para agregar valor de forma sustentável a todos nós associados;
- ✓ **Adaptabilidade:** Evoluir é parte fundamental de nossa existência;
- ✓ **Espírito de Equipe:** Juntos pelo mesmo propósito.

As atividades serão conduzidas por psicólogo(a)(s) de mercado, em conjunto com banca de avaliadores formada por representantes da Previ.

A avaliação técnica abordará os conhecimentos conforme descritos nos itens requisitos desejáveis e conhecimentos gerais e específicos, contidos no Anexo 1– Presi/Conin deste documento de divulgação, visando aferir o conhecimento imediato e recorrente a partir da formação e experiência profissional do(a) candidato(a), sendo, portanto, dispensável a divulgação de bibliografias específicas.

Com relação aos conhecimentos sobre a Previ indicamos o site www.previ.com.br e o “Anexo A – A Previ” com o Planejamento Estratégico 2023 - 2028 da Previ, disponível ao final deste documento.

2.4. Qualificados(as) na Etapa de Avaliação Técnico-Comportamental:

Ao final das atividades da etapa técnico-comportamental serão qualificados(as) até 03 candidatos para compor o banco de talentos para o cargo de Gerente de Executivo da Gerência de Conformidade e Controles Internos (Conin), sendo um posteriormente indicado à Diretoria Executiva da Previ para ocupar o cargo imediatamente.

Para ser qualificado(a) na oportunidade o(a) candidato(a) deverá atender aos seguintes critérios:

- a) ter participado de todas as atividades previstas na etapa técnico-comportamental;
- b) ter sido indicado(a) na avaliação técnico comportamental.

Ao final das atividades da etapa técnico-comportamental, caso ocorra empate entre candidatos(as) que impacte na quantidade final de qualificados(as) prevista, todos(as) esses(as) serão considerados(as) na classificação para o resultado final.

Resultado Final – Qualificados(as)

O processo seletivo para o cargo de Gerente Executivo da Gerência de Conformidade e Controles Internos (Conin) será concluído após a realização de todas as etapas previstas: avaliação curricular e avaliação técnico-comportamental.

É competência da Diretoria Executiva da Previ a homologação da indicação do(a) candidato(a) selecionado(a) para o preenchimento de vaga no cargo de Gerente Executivo.

O(a) candidato(a) qualificado(a) para o cargo de Gerente Executivo não aproveitado(a) para o preenchimento imediato da oportunidade, irá compor Banco de Talentos e poderá ser convidado(a) para o preenchimento de oportunidade no cargo de Gerente Executivo ou Gerente de Núcleo da Gerência de Conformidade e Controles Internos (Conin) da Previ. O(A) candidato(a) que vier a ocupar o cargo de Gerente de Núcleo deixará de compor o Banco de Talentos para o cargo de Gerente Executivo.

A qualificação no processo seletivo para composição de banco de talentos não garante a nomeação do(a) candidato(a) na Previ.

O Banco de Talentos terá vigência de dois anos a partir da divulgação do resultado, sem possibilidade de prorrogação.

O(a) candidato(a) será excluído(a) do Banco de Talentos, no caso de 2 chamadas sem interesse.

Cronograma Geral	
Período de Inscrição – Recrutamento via TAO	De 07.07 às 17h de 13.07.2023
1ª Etapa - Avaliação Curricular: (TAO, inclusive pró-equidade de gênero) e requisitos obrigatórios	13 a 17.07.2023
Resultado da Avaliação Curricular	Até 18.07.2023
Envio de e-mail de convite para participação na 2ª Etapa – Avaliação Técnico-comportamental	Até 18.07.2023
Devolução de e-mail confirmando participação na 2ª Etapa – Avaliação Técnico-comportamental	Até 20.07.2023
Realização de 2ª chamada (se necessário) em caso de desistência(s)	Até 21.07.2023
Devolução de e-mail confirmando inscrição e participação na 2ª Etapa – Avaliação Técnico-comportamental para candidato(s) convocado(s) em 2ª chamada	Até 24.07.2023
Realização da 2ª Etapa – Avaliação Técnico-Comportamental	02.08.2023
Feedback a candidatos participantes na 2ª Etapa – Avaliação Técnico-Comportamental	Até 04.08.2023
Divulgação do Resultado	Até 08.08.2023
Observações	
<p>O(A) funcionário(a) interessado(a) em participar do processo seletivo, deve ler atentamente o Código de Ética e a Política de Integridade da Previ, disponíveis no site www.previ.com.br.</p> <p>O(A) funcionário(a) que atenda às especificações deste documento poderá se inscrever e participar do processo de recrutamento e seleção, sendo a participação em caráter voluntário e de interesse do(a) funcionário(a).</p> <p>Todos os dados pessoais do(a) candidato(a) disponibilizados à PREVI serão tratados com a finalidade de sua participação no presente processo seletivo e armazenados para o cumprimento de obrigações legais. Destacamos o nosso compromisso pela privacidade dos dados pessoais coletados durante o processo seletivo, tratando-os de forma transparente, ética e responsável em todo seu ciclo de vida, em conformidade com a Lei 13.709/2018 (Lei</p>	

Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD) e as demais normas e regulamentos aplicáveis à proteção de dados pessoais.

Caso tenha interesse em saber como a Previ realiza o tratamento dos dados, recomendamos ao(à) candidato(a) a leitura da Declaração de Privacidade publicada no site da Previ (<https://www.previ.com.br/portal-previ/declaracao-de-privacidade/>).

Informamos que o resultado da etapa curricular será divulgado no site e na intranet Previ e o resultado final do processo será amplamente divulgado na intranet do BB, no site e intranet da Previ, garantindo transparência e alinhamento às melhores práticas de mercado. Ao inscrever-se na oportunidade o(a) candidato(a) está ciente e autoriza a divulgação de seu nome nestes canais.

Todas as etapas do processo seletivo são eliminatórias. Será qualificado(a) no processo seletivo o(a) candidato(a) indicado(a) em todas as etapas.

A Previ fica autorizada a cobrar, em conta corrente, eventuais custos de passagem e hospedagem dos(as) funcionários(as) que não comparecerem à etapa técnico-comportamental. Casos excepcionais como licença deverão ser justificados e comprovados.

O(A) funcionário(a) do Banco do Brasil selecionado(a) e escolhido(a) para ocupar o cargo de Gerente Executivo será empossado(a) na Previ, com sede na cidade do Rio de Janeiro, na condição de cedido e estará amparado pelo Convênio de Cessão (IN - 388.1 Entidades Patrocinadas Previ e IN 1191-1 - Disponibilidade de Funcionários) e pelo termo assinado entre o Banco do Brasil e a Previ. O(A) funcionário(a) deverá ter ciência do inteiro teor dos documentos supracitados.

O(A) funcionário(a) oriundo de bancos incorporados qualificado(a) no processo seletivo e convocado(a) para posse na Previ, manterá os benefícios vinculados à instituição de origem.

Eventuais dúvidas e consultas deverão ser esclarecidas através do endereço eletrônico processoseletivo@previ.com.br.

Rio de Janeiro, 07 de julho de 2023.

ANEXO A**A Previ****Saiba mais sobre a Previ**

Criada em 1904, antes mesmo da Previdência Oficial em nosso País, a PREVI - Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil está entre os maiores fundos de pensão da América Latina.

A Previ é uma entidade fechada de previdência e seus participantes são funcionários do Banco do Brasil e empregados do quadro próprio. A Instituição trabalha para garantir a esses participantes benefícios previdenciários complementares aos da Previdência Oficial, de forma a contribuir para a qualidade de vida dos associados e de seus dependentes.

Os recursos da Previ são provenientes, essencialmente, das contribuições pessoais e patronais, além de outras contribuições especiais previstas no Estatuto ou em instrumento específico. Estes recursos são investidos de maneira diversificada, de acordo com a Política de Investimentos, que é revista anualmente de forma criteriosa, de acordo com a necessidade de cada Plano de Benefícios. As Políticas de Investimentos são elaboradas com o objetivo de buscar a melhor rentabilidade possível, a fim de cumprir com o dever fiduciário de pagamento de benefícios, razão de ser da Previ.

A Previ atenta às boas práticas de gestão e padrões éticos, estimula aos(as) funcionários(as) e demais colaboradores(as) a prevenirem a prática de atos lesivos à administração pública, na forma da Lei 12.846/2013.

Propósito

Cuidar do futuro das pessoas.

Missão

Garantir o pagamento de benefícios a todos nós, associados, de forma eficiente, segura e sustentável.

Visão

Ser referência na gestão de soluções previdenciárias por sua eficiência, sustentabilidade e governança.

Valores

Tendo a ética por fundamento, a Previ segue valores sólidos em sua atuação:

- ✓ Foco do associado – É o olhar dos associados, como donos, que direciona a Previ;
- ✓ Integridade - É o respeito incondicional aos nossos princípios e valores éticos e às normas internas e externas;
- ✓ Transparência - É a disponibilização clara e tempestiva de informações para nossos públicos;
- ✓ Comprometimento - É a identificação e envolvimento total com o cumprimento de nossa Missão;
- ✓ Inovação - É identificar e desenvolver novas ideias para fazer melhor no dia a dia;
- ✓ Eficiência - É a busca constante pela excelência na gestão de processos e recursos;
- ✓ Integração – É o trabalho colaborativo em busca de um objetivo comum.

Plano Estratégico

Anualmente, a Previ revisita seu Plano Estratégico e Tático para avaliar a necessidade de ajustes nos objetivos e diretrizes estratégicas e nas iniciativas táticas. Ainda que o horizonte do Plano seja de cinco anos, essa reavaliação anual é fundamental para garantir que continuemos seguindo no rumo correto para o cumprimento de nossa Missão e realização de nosso Propósito. A cada ciclo do Plano Estratégico e Tático, a Previ busca considerar a multiplicidade de pontos de vista de seus públicos de relacionamento: dirigentes, funcionários, associações de classe, entre outros. O objetivo é garantir que a definição da estratégia contemple o maior número possível de perspectivas sobre o futuro da entidade.

O estratégico ou o “para onde vamos”, é composto por objetivos e diretrizes estratégicas que são os grandes norteadores da atuação da PREVI. A estratégia considera o atual cenário previdenciário e macroeconômico e visa potencializar forças e endereçar fraquezas para tratarmos as ameaças e oportunidades mapeadas na construção do Plano.

O tático ou o “como iremos”, é o desdobramento da estratégia em iniciativas táticas que materializarão os objetivos e diretrizes. As iniciativas têm gerências responsáveis e intervenientes, com metas, prazos e custos que se refletem no Acordo de Trabalho das equipes.

As iniciativas táticas ou “como estamos indo” são acompanhadas de forma mais próxima nos Comitês Executivos e Diretivos que cuidam de cada um dos objetivos estratégicos da PREVI. Esses comitês se reúnem periodicamente para tratar da evolução e mensuração de cada iniciativa, da validação das entregas feitas e quaisquer outros assuntos que sejam pertinentes à execução do Plano Estratégico e Tático. As informações ali discutidas servem de insumo para os Fóruns Estratégicos e Táticos, nos quais são debatidas as iniciativas que estão sendo realizadas visando ao atingimento dos objetivos estratégicos. Além disso, trimestralmente, o Painel de Acompanhamento do Plano Estratégico e Tático é submetido ao conhecimento de Diretoria e ao Conselho Deliberativo com a compilação dos dados de acompanhamento (status, indicadores, avaliações qualitativas) de todo o Plano.

Convênio de Cessão

O Convênio de Cessão firmado entre a Previ e o Banco do Brasil permite o rompimento da cessão a qualquer tempo e no interesse de quaisquer uma das partes: Previ, BB ou funcionário(a) cedido(a). O Convênio também prevê que o(a) funcionário(a) cedido(a) participe de processos seletivos no Conglomerado Banco do Brasil.

O(A) funcionário(a) cedido(a) deverá construir sua trajetória profissional em sintonia com as Políticas de Gestão de Pessoas da Previ e do Banco do Brasil.

Mais informações sobre as Diretorias consulte o organograma disponível no site da Previ: www.previ.com.br e as instruções normativas do Banco do Brasil sobre o Convênio de Cessão.

ANEXO B**Solicitação de Inscrição em Processo Seletivo****Solicitação de inscrição de funcionário(a) em situação diferente de “100” (Força de trabalho real) ou “205” (QS – Disponibilidade) – exceto Licença Interesse**

À Previ

Eu, _____,
matrícula _____, manifesto pessoal interesse de inscrição na(s) oportunidade(s)
relacionada(s) abaixo:

Código da oportunidade Nome da oportunidade Prefixo(s) da oportunidade:

Declaro atender aos pré-requisitos divulgados na(s) oportunidade(s) e/ou atender aos critérios
do recrutamento do(s) processo(s) seletivo(s) o(s) qual(is) solicito inscrição.

Declaro ainda estar ciente da Disposição Normativa 371 vigente.

_____, _____ de _____ de _____

Assinatura do(a) Funcionário(a)

ANEXO C**Solicitação de Participação em Processo Seletivo**

Funcionário(a) em situação funcional diferente de “100” (Força de trabalho real) ou de “205” (QS Disponibilidade), exceto Licença Saúde ou Licença Interesse

Funcionário(a): _____

Matrícula: _____

Dependência de Lotação: _____

Assunto: Participação em processo seletivo

Razão: Tendo em vista o meu afastamento pelo motivo de _____ durante o período de _____, venho requerer que seja autorizada, em caráter excepcional, por ser de meu exclusivo interesse, minha participação na seleção _____, designada para o próximo dia ____ / ____ / _____, ciente de que, se autorizada, não se constituirá serviço efetivo, razão pela qual poderei arcar com todas as despesas relacionadas ao evento, isentando o Banco do Brasil e a Previ de qualquer responsabilidade.

_____, _____ de _____ de _____

Assinatura do(a) Funcionário(a)

ANEXO 1
PRESI/CONIN

Responsabilidades e atribuições da área

PRESIDÊNCIA

RESPONSABILIDADE:

A Presidência é responsável pela coordenação geral dos trabalhos da Diretoria, pelo relacionamento com os demais órgãos de administração e fiscalização, pela representação da Previ, pela coordenação do planejamento estratégico, pela articulação, alinhamento e acompanhamento das ações ligadas a aspectos ambientais, sociais, de governança e integridade (ASGI), pela assessoria jurídica, pela comunicação institucional e pela política de controles.

ATRIBUIÇÕES:

- ✓ Administrar os assuntos relacionados a:
 - questões jurídicas de natureza preventiva, consultiva, contenciosa e negocial; e
 - questões estratégicas da Previ, aspectos da abordagem Ambiental, Social, de Governança e Integridade (ASGI) e do mercado de previdência complementar.
- ✓ Avaliar e controlar o fluxo do processo decisório da PREVI;
- ✓ Administrar o relacionamento institucional da PREVI;
- ✓ Administrar o processo de Planejamento Estratégico da PREVI;
- ✓ Administrar a comunicação e o marketing institucional;
- ✓ Promover a cultura de Controles Internos; e
- ✓ Administrar a Segurança da Informação e a Gestão da Continuidade de Negócios.

GERÊNCIA DE CONFORMIDADE E CONTROLES INTERNOS (CONIN)**RESPONSABILIDADE:**

A Gerência de Conformidade e Controles Internos (Conin) é responsável por:

- ✓ Promover a conformidade em atividades e produtos;
- ✓ Promover o monitoramento dos riscos inerentes à Previ, buscando níveis aceitáveis;
- ✓ Fomentar a cultura de controles internos, enfatizando o papel dos administradores das áreas;
- ✓ Promover a Gestão da Segurança da Informação, a Gestão da Privacidade de Dados e a Gestão de Continuidade de Negócios;
- ✓ Promover a implementação e manutenção de medidas de integridade.

ATRIBUIÇÕES:

- ✓ Verificar a conformidade de atividades, produtos e parâmetros aos ambientes regulatórios externo e interno;
- ✓ Acompanhar e divulgar legislação sobre previdência fechada;
- ✓ Analisar, mensurar, monitorar e reportar os riscos operacionais, buscando níveis admissíveis;
- ✓ Indicar e acompanhar a implementação de ações de melhoria dos controles e de conformidade em procedimentos e normas;
- ✓ Elaborar Plano Conin Anual de Atividades com o objetivo de apresentar as ações a serem desenvolvidas junto às diretorias e áreas da Previ;
- ✓ Contribuir para a consolidação de um ambiente desejável de Controles Internos;
- ✓ Implementar, acompanhar e manter a Gestão da Segurança da Informação;
- ✓ Implementar, acompanhar, controlar e manter a Gestão de Continuidade de Negócios;
- ✓ Implementar, acompanhar, controlar e manter a Gestão da Privacidade de Dados;
- ✓ Coordenar o Programa de Integridade da Previ, monitorando as medidas adotadas.

ESTRUTURA:

A Gerência de Conformidade e Controles Internos (Conin) é composta por funcionários(as), distribuídos nos seguintes cargos:

CARGO	FUNCIONÁRIOS
Gerente Executivo	1
Gerente de Núcleo	1
Analista II	5
Analista I	2
Assistente Técnico	1
TOTAL	10

Requisitos obrigatórios do(a) candidato(a) ao cargo

- ✓ Nos últimos 5 (cinco) anos, possuir no mínimo 1095 dias de exercício em cargo de gestão do BB e/ou coligadas, com no mínimo RF4;
- ✓ Estar exercendo comissão em cargo de nível gerencial, no mínimo RF4.

Conhecimentos Gerais e Específicos

- a) PREVI: Governança, Estatuto, Missão e Valores, Código de Ética, Guia de Conduta, Política de Integridade, Política de Gestão de Riscos Corporativos, Política de Sustentabilidade e Melhores Práticas ASGI e Políticas de Investimentos (Plano I, Previ Futuro, Capec, Previ Família e Plano de Gestão Administrativa);
- b) sistema de controles internos;
- c) gestão de riscos;
- d) segurança da informação;
- e) gestão de continuidade de negócios;

PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil

- f) gestão da privacidade de dados e Lei nº 13709 de 14/08/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);
- g) gestão de programas de integridade, Lei nº 12.846, de 01/08/13 e Decreto nº 11.129, de 11/07/2022;
- h) fundos de pensão e órgãos reguladores das Entidades Fechadas de Previdência Complementar;
- i) sistema Previdenciário brasileiro, legislação e regulamentação, em especial:
 - Resolução CMN nº 4994, de 24/03/2022;
 - Lei Complementar nº 108 e nº 109 de 29/05/2001;
 - Resolução CGPC nº 13 de 01/10/2004; e
- j) gestão de pessoas.