

**Previ – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil  
Processo Seletivo Gerente Executivo  
Gerência de Mercado de Capitais (GECAP)**

**SUMÁRIO**

Processo seletivo – Gerente Executivo	02
A quem se destina	02
Principais Responsabilidades do Gerente Executivo da Previ	02
Perfil do cargo de Gerente Executivo da Previ	03
Impedimentos Cessão	03
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 – Previ	12
Anexo B – Dirin/Gecap	15

## 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 visando a qualificação de até 02 candidatos(as), sendo 01 para preenchimento imediato de oportunidade no cargo de Gerente Executivo da Gerência de Mercado de Capitais (Gecap), vinculada à Diretoria de Investimentos.

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

- ✓ Assegurar:
  - a) A tempestividade, confiabilidade e adequabilidade das informações prestadas pela área;
  - b) O atingimento dos objetivos e metas da área;
  - c) O planejamento e o acompanhamento dos serviços da área;
  - d) O fornecimento de subsídios para o estabelecimento das políticas, estratégias e diretrizes da Previ; e
  - e) A confidencialidade das informações relativas aos negócios da Previ;
- ✓ Responder:
  - a) Pelos assuntos relativos à gestão da equipe da área onde atue;
  - b) Pelo planejamento e o controle das suas atividades e de seus subordinados;
  - c) Pelos resultados da área;

- d) Pelo desenvolvimento profissional e pela avaliação de desempenho de seus subordinados; e
- e) 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;
- ✓ 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 superiores.
- ✓ Garantir:
  - a) A qualidade dos serviços da área;
  - b) A atuação em parceria com os demais intervenientes do processo;
- ✓ Apoiar a análise de assuntos que serão objeto de apreciação do Colegiado, quando solicitado.

OBS: Atentar para os **“conhecimentos gerais e específicos”**, contidos no Anexo B – Dirin/Gecap

### Perfil do cargo Gerente Executivo da Previ

- ✓ Denominação: Gerente Executivo
- ✓ Salário bruto: R\$ 48.253,43 (\*)
- ✓ Segmento do cargo: Estratégico
- ✓ Nível do cargo: Gerencial
- ✓ Código: 31014
- ✓ Vinculação hierárquica: Diretor de Investimentos
- ✓ RF: 02

(\*) Valor vigente Acordo Coletivo Anual: 09/2023 a 08/2024.

### Impedimentos para 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 e Avaliação Curricular – SISBB TAO;
- 2) Avaliação Técnico Comportamental – Presencial.

### 1ª Etapa – Recrutamento / Avaliação Curricular

Na etapa de recrutamento e avaliação curricular, o(a) candidato(a) deverá se inscrever via SISBB – TAO, atentando para o período definido no cronograma e para os requisitos obrigatórios contidos neste documento.

A inscrição deverá ser realizada no aplicativo Pessoal, opção 43 - TAO, Seleções e Programas > 37 - TAO - Conglomerado BB > 01 - TAO-Oportunidades Inscrição > Conglomerado BB > 900 Previ > Oportunidade CCO23068 PREVI – GERENTE EXECUTIVO GECAP

#### 1.1.1 – Pré-requisitos Inscrição/Avaliação curricular:

- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ Certificação avançada de conhecimentos (CPA 20)
- ✓ Certificação de inglês nível intermediário.

O(A) candidato(a) que tiver impedimento de inscrição no sistema TAO por motivo não previsto nos pré-requisitos acima, deverá contatar: [processoseletivo@previ.com.br](mailto:processoseletivo@previ.com.br) com cópia para a Gepes Especializada Brasília ([gepes.selecao.df@bb.com.br](mailto:gepes.selecao.df@bb.com.br)), até o penúltimo dia de inscrição (09/11). 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 e-mail à Getho ([processoseletivo@previ.com.br](mailto:processoseletivo@previ.com.br)) com cópia à Gepes Especializada Brasília ([gepes.selecao.df@bb.com.br](mailto:gepes.selecao.df@bb.com.br)), mensagem com pedido de inscrição, até o penúltimo dia do prazo de inscrição (09/11), contendo: nome, matrícula, número e nome da oportunidade de interesse.

Após a realização dos cursos que compõe a oportunidade e o cadastro dos mesmos no currículo funcional, o(a) candidato(a) deve sempre repontuar a inscrição para que reflita na pontuação total. Caso esteja em situação diferente de 100, o(a) candidato(a) deve encaminhar e-mail para a Getho ([processoseletivo@previ.com.br](mailto:processoseletivo@previ.com.br)) solicitando a repontuação até às 10h do último dia do prazo de inscrição (10/11).

**É de inteira responsabilidade do(a) candidato(a) a inscrição e /ou repontuação na oportunidade.**

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 > Oportunidade CCO23068 PREVI – GERENTE EXECUTIVO GECAP.

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

### **1.3 - Classificados(as) 1ª Etapa:**

A etapa de recrutamento e avaliação curricular de cada oportunidade será classificatória e eliminatória. A classificação para a etapa de avaliação Técnico-Comportamental obedecerá a ordem de pontuação dos(as) candidatos(as) inscritos no SISBB – TAO, que atendam a todos os requisitos obrigatórios deste Documento. O número de classificados para a próxima etapa será conforme abaixo:

- Oportunidade CCO23068 PREVI – GERENTE EXECUTIVO GECAP – até 06 candidatos dentre os 20 primeiros pontuados(as);

Caso a quantidade necessária de candidatas a serem convocadas para atendimento da equidade de gênero (garantir que o percentual de mulheres inscritas no TAO seja o mesmo ou próximo para etapa seguinte) não esteja entre os(as) 20 (vinte) mais bem pontuados(as) na 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.

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.

Para classificação na etapa curricular, o(a) candidato(a) inscrito(a) na oportunidade deverá apresentar placar médio mínimo de 70 (setenta) no placar GDP.

### **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 o próximo(a) candidato(a) classificado(a) na etapa curricular, obedecendo-se a ordem de pontuação no TAO e o atendimento a todos os requisitos obrigatórios deste Documento.

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:

- ✓ **Cultiva Inovação:** Cria maneiras novas e melhores para que a empresa seja bem-sucedida;
- ✓ **Desenvolve Talento:** Desenvolve pessoas para atender tanto aos objetivos de carreira delas, como também os objetivos da empresa;
- ✓ **Incita resultados:** Obtém resultados consistentemente, mesmo sob circunstâncias desafiadoras;
- ✓ **Mentalidade estratégica:** Olha para possibilidades futuras e converte em estratégias inovadoras;
- ✓ **Qualidade das decisões:** Toma decisões adequadas e oportunas para garantir o devido andamento dos negócios;

### 2.3. Traços culturais:

- ✓ Accountability/Ousadia Positiva: Reconhece sua responsabilidade com senso de dono nas diferentes situações, atuando com coragem e proatividade para resultados excepcionais;
- ✓ Adaptabilidade: Atuar com agilidade necessária em um ambiente em constante transformação, em busca de soluções mais eficientes e inovadoras;
- ✓ Associadocentrismo: Atuar na construção de soluções legítimas, priorizando a melhor experiência de todos os associados;

✓ Espírito de Equipe: Atuar de forma colaborativa com foco no propósito da Previ, considerando as opiniões diversas para a tomada de decisão.

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

**ATENÇÃO:** A avaliação técnica abordará os conhecimentos conforme descritos no item “**conhecimentos gerais e específicos**”, contido no Anexo B – Dirin/Gecap 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](http://www.previ.com.br) e o “Anexo A – A Previ” com o Planejamento Estratégico 2023 - 2027 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 02 candidatos (as) para compor o banco de talentos para o cargo de Gerente Executivo da Gerência de Mercado de Capitais (Gecap), 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.

**Resultado Final – Qualificados(as)**

O processo seletivo para o cargo de Gerente Executivo 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(a) do(a) candidato(a) selecionado(a) para o preenchimento da 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 das gerências que compõe a Diretoria de Investimentos. 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.

<b>Cronograma Geral</b>	
Período de Inscrição – Recrutamento via TAO	De 9h do dia 06.11 até às 17h do dia 10.11.2023
1ª Etapa - Avaliação Curricular: (TAO, inclusive pró-equidade de gênero) e requisitos obrigatórios	13 e 14.11.2023
Resultado da Avaliação Curricular	Até 16.11.2023
Envio de e-mail de convite para participação na 2ª Etapa – Avaliação Técnico-comportamental	Até 17.11.2023
Devolução de e-mail confirmando participação na 2ª Etapa – Avaliação Técnico-comportamental	Até 17.11.2023
Realização da 2ª Etapa – Avaliação Técnico-Comportamental	24.11.2023
Feedback a candidatos participantes na 2ª Etapa – Avaliação Técnico-Comportamental	29.11.2023
Divulgação do Resultado	01.12.2023
<b>Observações</b>	
<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 <a href="http://www.previ.com.br">www.previ.com.br</a>.</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 Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD) e as demais normas e regulamentos aplicáveis à proteção de dados pessoais.</p>	

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](mailto:processoseletivo@previ.com.br).

Rio de Janeiro, 06 de novembro de 2023.

**ANEXO 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](http://www.previ.com.br) e as instruções normativas do Banco do Brasil sobre o Convênio de Cessão.

**ANEXO B**  
**DIRIN/GECAP**

**Responsabilidades e atribuições da área**

**DIRETORIA DE INVESTIMENTOS**

**RESPONSABILIDADE:**

A Diretoria de Investimentos é responsável pela gestão do Programa de Investimentos, avaliação e negociação dos ativos que compõem os recursos garantidores e outras reservas sob gestão da Previ.

**ATRIBUIÇÃO:**

1. Administrar a alocação de recursos financeiros e as carteiras de investimentos mobiliários e imobiliários da Previ.;
2. Executar a Política e Diretrizes de Investimentos;
3. Administrar os processos de investimento e desinvestimento de ativos mobiliários e imobiliários.
4. Administrar processos relacionados a:
  - a) Fundos mobiliários e imobiliários;
  - b) Terceirização da administração de recursos;
  - c) Ativos de renda variável não vinculados a controle societário; e
  - d) Ativos de renda fixa.
5. Administrar o fluxo de caixa de curto prazo da Previ.

**GERÊNCIA DE MERCADO DE CAPITAIS (GECAP)**

**RESPONSABILIDADE:**

A Gerência de Mercado de Capitais (Gecap) é responsável por:

1. Ativos de renda variável não vinculados a controle societário;
2. Processos de terceirização de recursos em:
  - a) Carteiras administradas;
  - b) Fundos de investimentos de renda variável com ativos não vinculados a controle societário;
  - c) Fundos de Investimento classificados como Multimercado; e
  - d) Investimentos no Exterior.
3. A carteira de Participações, promovendo a valorização e liquidez de seus ativos;
4. Processos de investimento e desinvestimento em Fundo de Investimento em Participações (Private Equity);
5. Processos de investimento e desinvestimento em Fundo Mútuo de Investimento em Empresas Emergentes (Venture Capital);
6. Programa de proteção de portfólios e carteiras de investimento (hedging solutions);
7. Propostas de estratégias de alocação de ativos nos segmentos de investimento;
8. Elaboração de análise fundamentalista e precificação de ativos mobiliários;
9. Elaborar precificação de ativos imobiliários.

**ATRIBUIÇÕES:**

1. Avaliar, propor e conduzir as oportunidades de investimento e desinvestimento em:
  - a) Ativos de renda variável não vinculados a controle societário;
  - b) Processos de terceirização de recursos em:

- ✓ Carteiras administradas;
  - ✓ Fundos de investimentos de renda variável com ativos não vinculados a controle societário.
2. Avaliar, propor e estruturar operações com derivativos de renda variável;
  3. Acompanhar, controlar, avaliar a gestão, propor posicionamento de voto da Previ e participar de reuniões ou colegiados de:
    - a) Carteiras administradas;
    - b) Fundos de investimentos de renda variável com ativos não vinculados a controle societário; e
    - c) Fundos exclusivos destinados à execução dos mandatos das estratégias de renda variável, multimercado e investimento no exterior.
  4. Analisar, propor e coordenar os processos de reestruturação de empresa da carteira gerencial “Participações”, que envolvam:
    - a) Aporte de capital; ou
    - b) Alteração da participação acionária da Previ, direta ou indireta, via SPE ou outro veículo de investimento.
  5. Analisar, propor e coordenar a elaboração de Memorando de Entendimento ou documento de mesmo valor legal, quando dos seguintes processos:
    - a) Ingresso em controle acionário de empresa;
    - b) Aporte de capital em empresa participada; e
    - c) Alteração da participação acionária da Previ em empresa participada, direta ou indireta, via SPE ou outro veículo de investimento.
  6. Prestar assessoria à Diretoria de Participações sobre:
    - a) Projeto de empresa participada com impacto na rentabilidade do investimento;

- b) Elaboração de Memorando de Entendimento ou documento de mesmo valor legal, quando de processo que não envolva aporte de capital ou alteração na participação acionária da Previ em empresa participada, direta ou indireta, via SPE ou outro veículo de investimento
7. Avaliar, propor e conduzir oportunidades de investimento e desinvestimento:
    - a) Fundo de investimento em Participações (Private Equity);
    - b) Fundo Mútuo de Investimento em Empresas Emergentes (Venture Capital);
  8. Coordenar a montagem de estruturas de proteção de portfólios e carteiras, com uso de derivativos financeiros;
  9. Propor seleção de ativos nos segmentos de investimento;
  10. Elaborar estudos quanto à alocação de recursos em veículos de investimentos e carteira própria;
  11. Elaborar e gerenciar Plano de Enquadramento;
  12. Elaborar análise econômico-financeira de empresas e projetos;
  13. Precificar ativos mobiliários;
  14. Gerir os processos de avaliação e precificar os ativos imobiliários; e
  15. Gerir os processos de seleção de prestadores de serviços de administração de carteira de valores mobiliários (administrador, gestor e/ou custodiante).

**ESTRUTURA:**

A Gerência de Mercado de Capitais (Gecap) é composta por funcionários(as), distribuídos nos seguintes cargos:

CARGO	FUNCIONÁRIOS
Gerente Executivo	1
Gerente de Núcleo	3
Analista II	17
Analista I	8
Assistente Técnico	2

### Conhecimentos Gerais e Específicos

- ✓ Mercado de Capitais;
- ✓ Gestão de Investimentos;
- ✓ Alocação estratégica;
- ✓ Finanças corporativas;
- ✓ Valuation;
- ✓ Investment Solutions e Derivativos;
- ✓ Seleção de Gestores;
- ✓ Governança Corporativa;
- ✓ Leis das S.A.;
- ✓ Análise de conjuntura macroeconômica e política;
- ✓ Certificação externa de investimentos: CFA, CGA, CFG, CGE, CFP, CNPI e CEA;
- ✓ Princípios de investimento responsável;
- ✓ Gestão de Pessoas;

## PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil

- ✓ 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 de seus planos;
- ✓ Sistema Previdenciário brasileiro, legislação e regulamentação, em especial:
  - Resolução CMN nº 4994, de 24/03/2022;
  - Leis Complementar nº 108 e nº 109 de 29/05/2001;