

**Veja quem foram os selecionados para os cargos e quem irá compor o banco de talentos**

\*\* Alterada em 30/11 para retificar o nome da aprovada Sumaia Resegue Aboud Neta e contemplar informações sobre aspectos ASGI da Previ

Chegou ao fim o processo seletivo para a Gerência de Soluções Tecnológicas (Infor) da Previ, com vagas para analista II e gerente de núcleo. Confira os indicados para preenchimento imediato dos cargos:

<b>Nome</b>	<b>Cargo</b>
Daniel Luis Oliveira do Couto	Analista II
Luiz Felipe Soares da Silva	Analista II
Bruno Gomes Resende	Gerente de Núcleo
Sumaia Resegue Aboud Neta	Gerente de Núcleo

Confira os candidatos do banco de talentos para [Analista I](#), [Analista II](#) e [Gerente de Núcleo](#), por ordem alfabética.

Para o cargo analista I de TI, não houve indicação de nome(s) para posse imediata devido à indisponibilidade de vaga(s) no presente. Assim, o(s) candidato(s) indicado(s) para o banco de talentos pode(m) ser convocado(s) caso surjam novas vagas para os respectivos cargos durante a vigência dos bancos de talentos das respectivas oportunidades, que é de 24 meses, conforme edital publicado.

**Etapa Técnico-comportamental**

A etapa técnico-comportamental do processo seletivo consiste em dinâmicas para avaliação de competências técnicas (conhecimentos específicos de acordo com o nível exigido para o cargo) e comportamentais, avaliadas por banca contendo especialistas do corpo técnico da Previ e da empresa de consultoria Right Management. Foi segmentada por cargo, cada uma delas com uma data diferente. A de analista I de TI foi realizada nos dias 7 e 8 de novembro; de analista II de TI, nos dias 9 e 10 de novembro; e de gerente de núcleo, nos dias 13 e 14 de novembro.

**Novidades**

O processo seletivo foi realizado como piloto do novo teste de fit cultural pelos candidatos, que avalia atributos como inteligência de raciocínio, social e motivacional. Também foi aplicada pela primeira vez ações afirmativas conjuntas de gênero e raça.

Na primeira etapa da seleção, a equidade de gênero foi aplicada utilizando 50% do número de vagas para mulheres em cada oportunidade. Já a equidade racial foi aplicada de forma compensatória, e alocou, na média, 26,67% profissionais negros autodeclarados na segunda etapa de cada um dos processos seletivos.

A pró-equidade de gênero e raça, prevista no Documento de Divulgação, objetiva equalizar oportunidades entre homens, mulheres e grupos sub-representados como o de pessoas negras, a fim de ampliar a diversidade organizacional. Essa ação é mais um passo para o avançarmos no pilar Social do ASGI que inclui diversidade, equidade, inclusão e também demonstra a contribuição da Previ para o atingimento da meta dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável ODS 5 - Igualdade de Gênero e empoderamento de mulheres e meninas.

**Agradecimentos**

A Previ parabeniza os selecionados e agradece a participação de todos no processo seletivo.

**Fonte:** [Previ](#), em 30.11.2023.