

ANEXO VII

MATRIZ REFERENCIAL DE AVALIAÇÃO

A presente matriz tem por finalidade subsidiar a avaliação técnica dos candidatos aos cargos de Diretor-Presidente e Diretor Financeiro da PREVIDÊNCIA BRB, observadas as atribuições previstas no Edital, os requisitos legais, estatutários e regulamentares aplicáveis, bem como as necessidades institucionais da Entidade.

A matriz possui caráter referencial, não implicando classificação automática, ranqueamento público, direito subjetivo de avanço no Processo Seletivo, nomeação, contratação ou posse. A avaliação será realizada considerando o conjunto dos elementos documentais, técnicos, comportamentais e institucionais verificados ao longo do processo seletivo.

A aplicação da matriz considerará as atribuições, responsabilidades e requisitos de cada cargo, podendo os mesmos critérios receber enfoque distinto conforme o cargo pretendido, a natureza das funções, o perfil institucional buscado e o interesse da PREVIDÊNCIA BRB.

Matriz referencial de avaliação:

Critério e peso referencial	Elementos avaliados	Evidências e observações de aplicação
1. Experiência profissional e aderência ao cargo Peso referencial: 25%	Trajetória profissional do candidato; experiência em cargos, funções ou atividades compatíveis com o cargo pretendido; atuação em áreas relacionadas às atribuições da Diretoria Executiva; experiência em gestão, liderança, assessoramento estratégico, governança, previdência complementar, mercado financeiro, administração, planejamento, controle, risco, auditoria, contabilidade, jurídico, tecnologia, relacionamento institucional ou áreas correlatas.	A análise considerará a aderência da trajetória ao cargo pretendido, a consistência das experiências declaradas, a complexidade das responsabilidades exercidas e os documentos comprobatórios apresentados no ato da inscrição.
2. Formação	Formação acadêmica; cursos	Serão observadas as

EDITAL DE SELEÇÃO DE MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA – 2026

Critério e peso referencial	Elementos avaliados	Evidências e observações de aplicação
acadêmica, certificações e qualificação técnica Peso referencial: 15%	de especialização; pós-graduação; mestrado; doutorado; MBAs; cursos executivos; certificações profissionais; demais qualificações compatíveis com o cargo pretendido.	certificações admitidas no Edital e na regulamentação aplicável, bem como a compatibilidade da formação e da qualificação técnica com as atribuições do cargo pretendido.
3. Conhecimento técnico, visão institucional e aderência regulatória Peso referencial: 20%	Conhecimento sobre a previdência complementar; governança; regulação; gestão; sustentabilidade previdenciária; dever fiduciário; relacionamento com órgãos estatutários e fiscalizadores; compreensão dos desafios institucionais da PREVIDÊNCIA BRB.	Poderão ser considerados elementos extraídos da documentação apresentada, entrevistas, avaliação técnica, referências profissionais, relatórios e demais instrumentos utilizados pela empresa especializada.
4. Competências comportamentais, liderança e comunicação Peso referencial: 20%	Liderança; maturidade emocional; comunicação; capacidade de decisão; relacionamento interpessoal; negociação; articulação; escuta; gestão de conflitos; delegação; visão sistêmica; prudência; integridade; colaboração; capacidade analítica; disciplina de gestão; orientação a resultados.	A avaliação observará a compatibilidade das competências demonstradas com as necessidades institucionais da Entidade, a natureza do cargo pretendido e os elementos colhidos em entrevistas, avaliação comportamental, análise de perfil e referências profissionais.
5. Desempenho nas etapas avaliativas, entrevistas e Plano de Negócios Peso referencial: 20%	Elementos extraídos das entrevistas, avaliações, análise de perfil, referências profissionais, relatórios técnicos, consistência das informações apresentadas, alinhamento com o cargo pretendido e qualidade do Plano de Negócios.	No Plano de Negócios, poderão ser observados, entre outros aspectos, coerência, aplicabilidade, visão estratégica, foco em resultados, inovação, clareza, capacidade de síntese e aderência às necessidades institucionais da PREVIDÊNCIA BRB.

Escala referencial de avaliação:

Pontuação referencial	Parâmetro qualitativo de aderência
0	Não aderente: não demonstra aderência relevante

EDITAL DE SELEÇÃO DE MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA – 2026

Pontuação referencial	Parâmetro qualitativo de aderência
	ao critério avaliado.
1	Baixa aderência: demonstra aderência limitada ou insuficiente.
2	Aderência parcial: demonstra aderência parcial, com lacunas relevantes.
3	Aderência adequada: demonstra atendimento satisfatório ao critério.
4	Alta aderência: demonstra forte alinhamento ao critério avaliado.
5	Aderência superior: demonstra alinhamento elevado, consistente e diferenciado ao perfil pretendido.

A pontuação ou avaliação decorrente da matriz será utilizada exclusivamente como subsídio técnico para elaboração de relatórios, pareceres e encaminhamentos aos responsáveis pela condução do Processo Seletivo e ao Conselho Deliberativo.

A indicação de candidatos para as etapas seguintes poderá considerar a aderência ao perfil pretendido, a consistência da trajetória profissional, a compatibilidade com as atribuições do cargo, a complementaridade entre os cargos, o interesse institucional da PREVIDÊNCIA BRB e os demais elementos técnicos colhidos durante o certame.

Os relatórios, pareceres, registros de avaliação, notas, percepções técnicas, entrevistas e demais documentos internos produzidos no âmbito da avaliação terão tratamento restrito e serão utilizados exclusivamente para subsidiar a condução do Processo Seletivo e a deliberação do Conselho Deliberativo, observadas a confidencialidade, a governança do certame e a legislação de proteção de dados pessoais.

A matriz não afasta a competência decisória do Conselho Deliberativo, nem altera a natureza técnica, avaliativa e discricionária das etapas do Processo Seletivo, conforme previsto no Edital.