



## Gestão de Pessoas no Banco do Brasil

Nós, do Banco do Brasil, procuramos, de forma construtiva e transparente, enfrentar os desafios de conciliar a competitividade empresarial com a construção de um mundo mais sustentável e socialmente justo.

Para avançarmos nesse sentido e atentos ao cenário internacional e às necessidades de nosso País, bem como aos rumos do setor financeiro, consideramos também os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), lançados em 2015 pela Organização das Nações Unidas (ONU), para nortear nossa estratégia e gestão da Sustentabilidade Empresarial.

As políticas e práticas de gestão de pessoas no BB são norteadas pela meritocracia, compromisso com os valores da empresa, transformação cultural, digital, inovação e melhoria da experiência do cliente e do funcionário.

O planejamento e o desenvolvimento da carreira dos funcionários são estimulados por meio de ferramentas de gestão e programas corporativos de sucessão e ascensão profissional, com ações relevantes, conciliando as estratégias organizacionais com as expectativas de crescimento profissional.

Buscamos promover programas e iniciativas relacionadas à atração e retenção de talentos, desenvolvimento do capital humano, e saúde e segurança ocupacional de forma a aumentar a competitividade do negócio e a satisfação dos funcionários.

Nesse contexto, os temas Atração, Retenção e Desenvolvimento de Talentos e a Diversidade são temas materiais em sustentabilidade para o Banco do Brasil, pois acreditamos que a maior proporcionalidade da representatividade de gênero e raça faz com que profissionais de origens, habilidades, experiências e pontos de vistas diversos trabalhem juntos para atingir um mesmo objetivo.

Esperamos assim, seguir gerando valor no longo prazo tanto para os acionistas quanto para os demais públicos de relacionamento com o Banco e contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária.

## DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO

A educação corporativa é um recurso para alcançarmos o propósito e os objetivos estratégicos da empresa, além de reforçar os valores organizacionais. Os resultados das ações de capacitação são avaliados por meio do Sistema Integrado de Avaliação de Programas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (SIAP), cuja finalidade é disponibilizar informações abrangentes e confiáveis para a tomada de decisão e melhoria das ações, do desempenho de educadores e de funcionários treinados, dos resultados organizacionais e da alocação de recursos.

Nas tabelas abaixo, apresentamos os principais indicadores referentes à treinamento e desenvolvimento de pessoal em 2020, calculados com base em FTE (*Full-Time Equivalent*). Os indicadores referentes ao número total de funcionários do BB podem ser consultados no Relatório Anual 2020 (p. 209 a 211 – [veja aqui](#))



## Treinamento e desenvolvimento

Média de horas por FTE de treinamento e desenvolvimento	2020
Total de horas de treinamento e desenvolvimento	6.059.020
FTE	78.237
Média de horas de treinamento e desenvolvimento por FTE	77,44

Valor médio gasto por FTE em treinamento e desenvolvimento (R\$)	2020
Investimento em Treinamento e Desenvolvimento	50.419.408,00
FTE	78.237
Valor médio investido por FTE em treinamento e desenvolvimento	644,44

Média de horas por FTE de treinamento e desenvolvimento estratificadas por gênero	2020		
	Mulheres	Homens	Total
Total de horas de treinamento e desenvolvimento	2.670.867	3.388.153	6.059.020
FTE	32.519	45.718	78.237
Média de horas de treinamento e desenvolvimento por FTE	<b>82,13</b>	<b>74,11</b>	<b>77,44</b>

Média de horas de treinamento e desenvolvimento por função	2020					
	Alta Direção	Gerência	Assessoramento	Operacional	Técnico	Total
Total de horas de TD&E*	12.531	466.828	1.707.023	3.803.640	68.998	6.059.020
FTE	350	8.501	31.686	36.730	970	78.237
Média de horas por FTE de TD&E	<b>35,80</b>	<b>54,91</b>	<b>53,87</b>	<b>103,56</b>	<b>71,13</b>	<b>77,44</b>

\* TD&E: Treinamento, Desenvolvimento e Educação Corporativa.

## ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

A atração, retenção, satisfação e desenvolvimento de talentos é, para o Banco do Brasil, um tema material. Acreditamos que investir nesses aspectos é fundamental para a continuidade dos negócios e uma forma de nos mantermos competitivos em um contexto de transformação digital e foco no cliente.

No BB, as seleções e contratações externas acontecem por meio de concurso público, de acordo com a necessidade de pessoal identificada para cada região. O grau de qualificação é determinado com base nas exigências do cargo, mas considera também a promoção da inclusão social. As vagas internas são preenchidas por funcionários da empresa, levando-se em consideração a qualificação dos candidatos e os requisitos necessários para o exercício da função.

Nas tabelas abaixo, apresentamos os principais indicadores referentes a contratações e taxas de rotatividade dos funcionários em 2020. Informações adicionais estão disponíveis no Relatório Anual 2020 (p. 205 a 207 – [veja aqui](#))

**Contratações e movimentações de pessoas**

<b>Novas Contratações (FTE)<sup>1</sup></b>								
	2017		2018		2019		2020	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
<b>Contratações no período</b>	<b>287</b>	<b>2,25</b>	<b>167</b>	<b>5,43</b>	<b>30</b>	<b>0,47</b>	<b>4</b>	<b>0,21</b>
<b>Faixa etária</b>								
<30 anos	166	57,84	46	27,54	6	20,00	0	0,00
30-50 anos	117	40,77	117	70,06	23	76,67	4	100
>50 anos	4	1,39	4	2,40	1	3,33	0	0,00
<b>Gênero</b>								
Homens	189	65,85	95	56,89	16	53,33	2	50,00
Mulheres	98	34,15	72	43,11	14	46,67	2	50,00
<b>Custo médio contratação (R\$)</b>	<b>470,00</b>		<b>354,00</b>		<b>230,00</b>		<b>230,00</b>	

<sup>1</sup> No momento da contratação, todos os funcionários cumprem jornada de trabalho de 6h diárias (Full-Time Equivalent).

<b>Vagas internas preenchidas por funcionários (FTE)<sup>2</sup></b>								
	2017		2018		2019		2020	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
<b>Preenchimentos no período</b>	<b>12.476</b>	<b>97,75</b>	<b>2.911</b>	<b>94,57</b>	<b>6.304</b>	<b>99,53</b>	<b>1.926</b>	<b>99,79</b>
<b>Faixa etária</b>								
<30 anos	380	3,05	125	4,29	381	6,04	141	7,32
30-50 anos	10.056	80,60	2.482	85,26	5.392	85,53	1.666	86,50
>50 anos	2.040	16,35	304	10,44	531	8,42	119	6,18
<b>Gênero</b>								
Homens	7.526	60,32	1.810	62,18	3.713	58,90	1.101	57,17
Mulheres	4.950	39,68	1.101	37,82	2.591	41,10	825	42,83

<sup>2</sup> Todas as vagas internas são preenchidas por funcionários do BB.



## Taxas de rotatividade de funcionários

Taxas de rotatividade de funcionários				
	2017	2018	2019	2020
<b>Taxa de rotatividade total (%)</b>	<b>1,6</b>	<b>2,22</b>	<b>4,41</b>	<b>2,31</b>
<b>Faixa etária</b>				
<30 anos	0,2	0,19	0,16	0,07
30-50 anos	0,8	1,17	1,58	1,37
>50 anos	0,5	0,86	2,68	0,87
<b>Gênero</b>				
Homens	1,1	1,45	2,98	1,40
Mulheres	0,5	0,77	1,43	0,91
<b>Taxa de rotatividade voluntária (%)</b>	<b>1,22</b>	<b>1,87</b>	<b>4,05</b>	<b>2,03</b>
<b>Faixa etária</b>				
<30 anos	0,14	0,17	0,14	0,06
30-50 anos	0,57	0,89	1,34	1,19
>50 anos	0,50	0,81	2,57	0,78
<b>Gênero</b>				
Homens	0,83	1,18	2,71	1,19
Mulheres	0,39	0,69	1,34	0,84

A taxa média da rotatividade total de funcionários entre 2017 e 2020 reduziu para 2,63%, ante 4,66% (2016 a 2019). Já a taxa média da rotatividade voluntária de funcionários entre 2017 e 2020 também apresentou queda para 2,30%, em comparação com 4,20% (2016-2019).

## DIVERSIDADE

As ações para promoção da diversidade no quadro funcional do BB são garantidas pelas políticas gerais de recursos humanos, pelo Código de Ética, além de normativos dos programas de ascensão profissional que contemplam ações pró-equidade de gênero nos recrutamentos e seleções internas.

Também temos amadurecido os dispositivos e as ações em prol da equidade de gênero, no sentido da conscientização, responsabilização e construção orgânica da representatividade interna.

Nas tabelas abaixo, apresentamos os principais indicadores referentes à composição do quadro funcional, calculados com base em FTE (*Full-Time Equivalent*). Alguns dos indicadores referentes ao número total de funcionários do BB podem ser consultados no Relatório Anual 2020 (p. 209 a 211 – [ver aqui](#))

**Composição do quadro funcional por gênero 2020**

<b>Indicador de Diversidade</b>	<b>% (FTE)</b>
Participação das mulheres na força de trabalho total (como % da força de trabalho total)	<b>41,56</b>
Participação de mulheres em todos os cargos de gestão, incluindo gestão júnior, média e sênior (como % do total de cargos de gestão)	<b>36,30</b>
Participação de mulheres em cargos de gestão júnior, ou seja, primeiro nível de gestão (como % do total de cargos de gestão júnior)	<b>39,84</b>
Participação de mulheres em cargos de alta gestão, ou seja, no máximo dois níveis de distância do CEO ou cargos comparáveis (como % do total de cargos de alta gestão)	<b>13,64</b>
Participação de mulheres em cargos de gestão em funções geradoras de receita (por exemplo, vendas) como % de todos esses gerentes (ou seja, excluindo funções de suporte, como RH, TI, Jurídico, etc.)	<b>37,03</b>
Participação de mulheres em cargos relacionados ao STEM (como % do total de cargos STEM)	<b>20,12</b>

**Composição do quadro funcional por raça/etnia 2020**

<b>Composição com base em, especifique:</b>	<b>Participação na força de trabalho total (% da força de trabalho total) (FTE)</b>	<b>Participação em todos os cargos de gestão, incluindo júnior, pleno e sênior (% da força de trabalho de gestão total) (FTE)</b>
Asiáticos	<b>2,95</b>	<b>2,5</b>
Pretos e pardos	<b>23,08</b>	<b>22,19</b>
Brancos	<b>73,78</b>	<b>75,19</b>
Indígenas	<b>0,18</b>	<b>0,12</b>
Outro por favor, especifique: Não informados	<b>0,01</b>	

**Composição do quadro funcional por outras minorias 2020**

<b>Indicador de Diversidade</b>	<b>% (FTE)</b>	<b>Cobertura % (FTE)</b>
Pessoas com deficiência	1,70	100
LGBT	Ainda não monitorado	
<b>Faixa etária</b>		
<30 anos	2,46	100
30-50 anos	77,16	100
>50 anos	20,37	100