



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. Além disso, consideramos a segurança e a saúde no trabalho como um dos principais pilares institucionais, adotando práticas que proporcionem condições de trabalho saudáveis e seguras.

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 do Banco, 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 2021, calculados com base em FTE (*Full-Time Equivalent*). Os indicadores referentes ao número total de funcionários do BB podem ser consultados no [Relatório Anual 2021](#) (p. 57).

Treinamento e desenvolvimento

Média de horas por FTE de treinamento e desenvolvimento	2021
Total de horas de treinamento e desenvolvimento	7.872.493
FTE	72.676
Média de horas de treinamento e desenvolvimento por FTE	108,32

Valor médio gasto por FTE em treinamento e desenvolvimento (R\$)	2021
Investimento em Treinamento e Desenvolvimento	62.360.238
FTE	72.676
Valor médio investido por FTE em treinamento e desenvolvimento	858,06



Média de horas por FTE de treinamento e desenvolvimento estratificadas por gênero	2021		
	Mulheres	Homens	Total
Total de horas de treinamento e desenvolvimento	3.283.890	4.588.603	7.872.493
FTE	30.425	42.251	72.676
Média de horas de treinamento e desenvolvimento por FTE	107,93	108,60	108,32

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

Média de horas de treinamento e desenvolvimento por função	2021				
	Gerência	Assessoramento	Operacional	Técnico	Total
Total de horas de TD&E*	2.800.271	866.448	4.080.528	125.246	7.872.493
FTE	31.436	8.247	31.961	1.032	72.676
Média de horas por FTE de TD&E	89,08	105,06	127,67	121,39	108,32



Média de horas por FTE de treinamento e desenvolvimento estratificadas por raça	2021						
	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Não Informado	Total Geral
Total de horas de treinamento e desenvolvimento	241.804	5.755.916	14.222	1.613.919	245.728	904	7.872.493
FTE	2.101	53.344	119	14.891	2.213	8	72.676
Média de horas de treinamento e desenvolvimento por FTE	115,08	107,90	119,51	108,38	111,03	113	108,32

Média de horas por FTE estratificados por faixa etária	2021			
	< 30 anos	30 - 50 anos	> 50 anos	Total geral
Carga horaria	140.704	6.237.609	1.494.180	7.872.493
FTE	1.113,00	57.412,00	14.151,00	72.676,00
Média de horas por FTE	126,41	108,64	105,58	108,32



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.

Em 2021 foi realizada seleção externa para provimento de 2 mil vagas para Escriturário - Agente Comercial, mais 2 mil de cadastro reserva, para atuação nas unidades de negócios em todo o país, e outras 240 vagas de Escriturário - Agente de Tecnologia, mais 240 de cadastro de reserva, com foco em Conhecimentos de TI para atuação em Brasília. Esse foi o maior concurso do país e obteve mais de 1,6 milhão de inscritos. Os candidatos classificados e qualificados são convocados observando as necessidades da empresa, a classificação obtida na Microrregião/Macrorregião/UF, e o prazo de validade do certame.

Nas tabelas abaixo, apresentamos os principais indicadores referentes a contratações e taxas de rotatividade dos funcionários em 2021. Informações adicionais estão disponíveis no [Relatório Anual 2021](#) (p. 160 e 161).

**Contratações e movimentações de pessoas**

Novas Contratações (FTE)¹								
	2018		2019		2020		2021	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Contratações no período	167	5,43	30	0,47	4	0,21	18	0,67
Faixa etária								
<30 anos	46	27,54	6	20,00	0	0,00	4	22,22
30-50 anos	117	70,06	23	76,67	4	100	14	77,78
>50 anos	4	2,40	1	3,33	0	0,00	0	0,00
Gênero								
Homens	95	56,89	16	53,33	2	50,00	9	50,00
Mulheres	72	43,11	14	46,67	2	50,00	9	50,00
Custo médio contratação (R\$)								
	354,00		230,00		230,00		300,00	

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



Vagas internas preenchidas por funcionários (FTE) ²								
	2018		2019		2020		2021	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Preenchimentos no período	2.911	94,57	6.304	99,53	1.926	99,79	2.687	99,33
<30 anos	125	4,29	381	6,04	141	7,32	72	2,68
30-50 anos	2.482	85,26	5.392	85,53	1.666	86,50	2.309	85,93
>50 anos	304	10,44	531	8,42	119	6,18	306	11,39
Homens	1.810	62,18	3.713	58,90	1.101	57,17	1.735	64,57
Mulheres	1.101	37,82	2.591	41,10	825	42,83	952	35,43

² Todas as vagas internas são preenchidas por funcionários do BB.

Taxas de rotatividade de funcionários

O incremento na taxa de rotatividade em relação ao ano de 2020 decorre do lançamento, em 2021, de programas com incentivos oferecidos pelo Banco aos funcionários que tenham interesse em se desligar da empresa: Programa de Adequação de Quadros (PAQ) e do Programa de Desligamento Extraordinário (PDE). As funções abrangidas, quantidade de desligamentos e demais regras dos Programas são definidas de acordo com a estratégia do BB. Por meio desses programas, 5.533 funcionários solicitaram o seu encerramento de contrato e receberam os benefícios, em especial aqueles que reuniam condições para aposentadoria pelo INSS e/ou entidade de previdência complementar.

O índice de rotatividade maior para as faixas etárias próximas ou superiores aos 50 anos resulta das disponibilidades do complemento de aposentadoria da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil (Previ), a partir dos 50 anos de idade.



Taxas de rotatividade de funcionários				
	2018	2019	2020	2021
Taxa de rotatividade total (%)	2,22	4,41	2,31	8,90
Faixa etária				
<30 anos	0,19	0,16	0,07	0,21
30-50 anos	1,17	1,58	1,37	3,27
>50 anos	0,86	2,68	0,87	5,42
Gênero				
Homens	1,45	2,98	1,40	5,44
Mulheres	0,77	1,43	0,91	3,46
Taxa de rotatividade voluntária (%)	1,87	4,05	2,03	8,48
Faixa etária				
<30 anos	0,17	0,14	0,06	0,21
30-50 anos	0,89	1,34	1,19	3,01
>50 anos	0,81	2,57	0,78	5,26
Gênero				
Homens	1,18	2,71	1,19	5,11
Mulheres	0,69	1,34	0,84	3,37



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 2021](#) (p. 166 a 168).

Composição do quadro funcional por gênero 2021

Indicador de Diversidade	% (FTE)
Participação das mulheres na força de trabalho total (como % da força de trabalho total)	42,45
Participação de mulheres em todos os cargos de gestão, incluindo gestão júnior, média e sênior (como % do total de cargos de gestão)	36,85
Participação de mulheres em cargos de gestão júnior, ou seja, primeiro nível de gestão (como % do total de cargos de gestão júnior)	41,17
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)	12,24



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.)	37,49
Participação de mulheres em cargos relacionados ao STEM (como % do total de cargos STEM)	19,74

Composição do quadro funcional por raça/etnia 2021

Composição com base em, especifique:	Participação na força de trabalho total (% da força de trabalho total) (FTE)	Participação em todos os cargos de gestão, incluindo júnior, pleno e sênior (% da força de trabalho de gestão total) (FTE)
Asiáticos	2,89	2,14
Pretos e pardos	23,53	23,21
Branços	73,41	74,55
Indígenas	0,16	0,10
Outro por favor, especifique: Não informados	0,01	

Composição do quadro funcional por outras minorias 2021

Indicador de Diversidade	% (FTE)	Cobertura % (FTE)
Pessoas com deficiência	1,70	100
LGBT	Ainda não monitorado	



Faixa etária		
<30 anos	2,55	100
30-50 anos	77,95	100
>50 anos	19,50	100

Denúncias de descumprimento das diretrizes do Código de Ética

O Código de Ética orienta sobre os valores que devem ser praticados pela alta administração, pelos funcionários, pelos colaboradores (estagiários, aprendizes, dirigentes e empregados de empresas contratadas) e os que estejam atuando ou prestando serviços em nosso nome ou para nós.

A cada atualização do Código, promovemos campanha de comunicação ao corpo funcional (intranet, e-mail e sistemas corporativos) para divulgação, conhecimento e registro de ciência ao documento. Todos os públicos são estimulados a reportar situações suspeitas à Ouvidoria Interna, e o descumprimento das diretrizes do Código de Ética resulta em soluções de acordo com a gravidade da irregularidade, suas circunstâncias e a participação do funcionário envolvido. Mais informações sobre o tema podem ser obtidas no Relatório Anual 2021 (p. 120 a 122).

A tabela a seguir apresenta as denúncias de violações às diretrizes do Código de Ética do BB em 2021.

Constatação	Tratamento	2019	2020	2021	Variação % 2020-2021
Indícios de Irregularidade	Apuração Disciplinar	193	197	134	-31,97
Comportamento sociofuncional reprovável	Estudo de Caso de Ouvidoria Interna	201	119	75	-36,97



Comunicação inapropriada e desvios leves de comportamento	Feedback de reposicionamento	329	249	278	11,64
Conflitos entre dois funcionários	Mediação de conflito	280	270	231	-14,45
Assuntos administrativos	Encaminhados aos gestores dos processos ou às Unidades envolvidas	434	402	351	-12,68
Denúncias recebidas pela Ouvidoria Interna em 2021: 1.069					

Certificação ISO 45001

Em 2022, o Edifício Sede do Banco do Brasil, em Brasília, conquistou a certificação internacional ISO 45001, que reconhece a empresa pela excelência na forma como faz a gestão da saúde e segurança do trabalho dos funcionários do quadro próprio e terceirizados. Trata-se de um dos primeiros bancos no país a ter um prédio certificado nesta norma, o que o torna referência dentro do setor financeiro internacional quando o tema é Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e Sustentabilidade Socioambiental.

A ISO 45001 representa uma importante conquista para o Banco do Brasil. A certificação surgiu dos compromissos firmados pelo BB no seu Plano de Sustentabilidade - Agenda 30, que traz os principais objetivos para fortalecimento da sustentabilidade empresarial. Cuidar da saúde e segurança dos trabalhadores, sejam eles próprios ou terceiros, é um pilar fundamental para a sustentabilidade da nossa empresa.

O que é a ISO 45001?

A ISO 45001 é uma norma internacional para o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional, com o foco na melhoria do desempenho das empresas no que diz respeito à saúde e segurança do trabalho. A norma 45001 pressupõe que a empresa seja integralmente responsável pela realização de ações que promovam e assegurem a saúde física e mental de todos os seus colaboradores.




BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

BANCO DO BRASIL S/A.

Saun Quadra 5, Bloco B, Torres I, II e III, S/Nº, Asa Norte, Torre I: Andar 1 a 16, Sala 101 a 1601, Torre II: Andar 1 a 16, Sala 101 a 1601, Torre III: Andar 1 a 16, Sala 101 a 1601 - 70040-912 - Brasília/DF - Brasil

Bureau Veritas Certification Holding SAS - UK Branch certifica que o Sistema de Gestão da organização acima foi avaliado e encontrado em conformidade com os requisitos da norma detalhada abaixo

ISO 45001:2018

Escopo de Certificação

ATIVIDADES BANCÁRIAS, SUPORTE OPERACIONAL E ADMINISTRATIVO DO BANCO DO BRASIL; GESTÃO DA INFRAESTRUTURA TÉCNICA, UTILIDADES E SERVIÇOS PRESTADOS PARA A OPERACIONALIZAÇÃO DAS INSTALAÇÕES ONDE SÃO DESENVOLVIDAS AS ATIVIDADES RELACIONADAS COM A OPERAÇÃO DO BANCO DO BRASIL - BRASÍLIA - DF.

Data de início do ciclo original:	20-05-2022
Validade do certificado anterior:	NA
Data da auditoria de recertificação/certificação:	05-05-2022
Data de início do ciclo de certificação / recertificação:	20-05-2022
Sujeito à operação satisfatória contínua do sistema de gestão da organização, este certificado é válido até:	19-05-2025

Certificado N°: **BR038169** Versão: **1** Data de emissão: **20-05-2022**




0008



Engajamento de Funcionários

O diagnóstico de cultura organizacional representa o cenário interno e é um dos elementos considerados na definição dos direcionadores. De 2017 a 2020, após a revisão da estratégia de pesquisas por nossa área de comportamento organizacional, aplicou-se anualmente apenas a Pesquisa de Clima e Engajamento Organizacional.

Em 2021, passaram a ser disparadas duas Pesquisas distintas: a Pesquisa de Clima Organizacional e a Pesquisa de Engajamento BB. A pesquisa de engajamento é realizada por fornecedor externo (Instituto Gallup), com metodologia de aplicação e cálculo próprios e diferentes dos anos anteriores, o que exigiu redimensionamento na meta para atendimento da nova metodologia. Sua utilização permite a comparação dos resultados de engajamento do Banco em relação a outras empresas do mercado, financeiras e não financeiras, representando insumo valioso para a tomada de decisões em relação a práticas de gestão de pessoas.

A pesquisa foi aplicada em amostra de até 49.999 funcionários, o que foi equivalente a, aproximadamente, 57,32% do total de funcionários do BB, em outubro de 2021. Até 2020 considerou-se o total de funcionários da organização para calcular a cobertura dos dados, e com a mudança da metodologia da Pesquisa, em 2021 passou-se a utilizar cálculo de tamanho ideal de amostra. Desta forma, atingimos e a cobertura total por se tratar de amostra superior à mínima necessária para ser estatisticamente representativa.