



1. Área Responsável

1.1 Coordenação de Recursos Humanos.

2. Abrangência

2.1. A Política de Gestão de Pessoas orienta o comportamento da BB Turismo em liquidação considerando as necessidades e os aspectos legais e regulamentares a que está sujeita.

3. Regulamentação

3.1. A presente Política tem como principais referenciais normativos:

- Lei nº 13.303 de 30 de junho de 2016
- Decreto nº 8.945 de 27 de dezembro de 2016

4. Periodicidade de Revisão

4.1. A revisão desta Política se dará no mínimo a cada três anos ou, extraordinariamente, a qualquer tempo – observando eventuais alterações feitas à Política Geral de Gestão de Pessoas do Banco do Brasil S.A. – sendo submetida às instâncias competentes, conforme previsão estatutária, para deliberação.

5. Introdução

5.1. **Objeto:** esta Política orienta a atuação da BB Turismo em liquidação em relação aos seus empregados e contratados, nos termos da legislação, da regulamentação aplicável, dos documentos societários vigentes e das boas práticas em gestão de pessoas.

6. Enunciados

6.1 Contribuímos para a construção de uma cultura organizacional que favoreça a ética, a integridade, a excelência, a produtividade, o trabalho em equipe, a iniciativa, o pertencimento e a participação dos empregados no ambiente de trabalho, visando o alcance dos objetivos organizacionais.

6.2 Fortalecemos a comunicação aberta entre empregado e Companhia para favorecer o engajamento com os objetivos e estratégias organizacionais.

6.3 Adotamos a gestão por competências como modelo orientador dos processos e práticas de gestão de pessoas.

6.4 Recrutamos, alocamos e selecionamos pessoas observando as melhores práticas, as necessidades da Companhia e os interesses dos empregados, observados os preceitos de direito público.

6.5 Promovemos a ascensão profissional com base na meritocracia e em critérios transparentes que valorizam o desempenho e a formação, com acesso democrático às oportunidades.

6.6 Adotamos o princípio da gestão compartilhada da carreira, considerando as necessidades e os interesses dos empregados e as estratégias organizacionais.



Acompanhamos e avaliamos sistematicamente o desempenho profissional, utilizando critérios baseados em competências e resultados esperados pela Companhia, de forma a promover continuamente o desenvolvimento profissional.

6.7 Promovemos educação corporativa de forma contínua, por meio de soluções educacionais oferecidas a todos os empregados, a fim de potencializar o desempenho profissional e organizacional.

6.8 Remuneramos os empregados de forma direta e indireta, considerando as responsabilidades, as qualificações necessárias para o exercício da função, o desempenho individual e coletivo, a contribuição para os objetivos da Companhia e as práticas de mercado.

6.9 Incentivamos a criatividade dos empregados como estratégia para fortalecer a cultura de inovação e gerar novas soluções, favorecendo a satisfação dos clientes e a expansão dos negócios.

6.10 Asseguramos aos empregados condições previdenciárias, assistenciais e de saúde que propiciem melhoria da qualidade de vida e do desempenho profissional.

6.11 Promovemos ações voltadas para a qualidade de vida dos empregados, priorizando a saúde e a segurança no trabalho, considerando o indivíduo nas suas dimensões biológica, psicológica e social.

6.12 Buscamos continuamente o aprimoramento das relações profissionais, pautadas pelo respeito e confiança mútuos, visando a manutenção de um bom ambiente de trabalho.

6.13 Garantimos a todos os empregados, estagiários e aprendizes o acolhimento e o tratamento de reclamações, denúncias, sugestões e elogios, contribuindo para humanização de relações interpessoais e melhoria dos processos de trabalho.

6.14 Contribuímos para a construção de uma cultura organizacional baseada em valores e crenças que definem e dão sentido e significado ao trabalho, reforçando o senso de identidade dos empregados e o orgulho de pertencer à Organização.

6.15 Reconhecemos empregados e/ou equipes pela trajetória pessoal e profissional, concretização de objetivos e alcance de metas estabelecidos pela Companhia.

6.16 Orientamos que a comunicação entre os empregados seja exercida de maneira ética, clara e aderente às boas práticas de relacionamento declaradas pela Companhia.

7. Aprovação

7.1 Instância deliberativa competente: Liquidante

7.2 Data da publicação: 28.12.2022.