

# PÚBLICO INTERNO



## GENTE VALORIZADA

A base de sustentação dos negócios do Bradesco encontra-se em nosso reconhecimento do valor do desempenho e do potencial realizador das pessoas. Portanto, cabe à Organização propiciar aos colaboradores oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo, em um ambiente saudável e seguro, em que haja clareza quanto aos seus compromissos e objetivos. Tais compromissos estão expressos nas diretrizes da Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos da Organização Bradesco, cujas premissas se relacionam com a defesa e a proteção dos direitos humanos, direitos da criança, direitos fundamentais do trabalho, melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, respeito à diversidade e à dignidade do ser humano, estímulo à criatividade na busca de soluções, promoção do desenvolvimento e do aperfeiçoamento das potencialidades técnicas e comportamentais dos colaboradores e prioridade de oportunidades para o crescimento profissional das pessoas.

A política de gestão de pessoas adotada pela Organização privilegia a carreira fechada, isto é, o ingresso acontece nos níveis iniciais, e todas as oportunidades de crescimento são destinadas ao próprio quadro, permitindo acesso em todos os níveis hierárquicos.

Em razão de suas práticas, o Bradesco foi eleito, em 2007, pela oitava vez, uma das *100 Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil*, de acordo com a avaliação do *Great Place to Work Institute*, divulgada pela revista *Época*. O Banco também figura, pelo oitavo

ano, na lista do *Guia Você S.A./Exame – As 150 Melhores Empresas para Você Trabalhar*, realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA-USP). Por quatro anos consecutivos, o Bradesco foi reconhecido como uma das *Melhores na Gestão de Pessoas*, na categoria empresas com mais de 10 mil funcionários, de acordo com pesquisa realizada pelo *Hay Group* para a revista *Valor Carreira*, do jornal *Valor Econômico*. Em 2007, conquistamos o primeiro lugar entre todas as empresas participantes.

Alinhados ao conceito de sustentabilidade inserido na estratégia de negócios, implementamos, em 2007, o Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Bradesco, fundamentado na norma internacional SA8000. Ele estabelece requisitos em conformidade com a Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos da Organização e tem o objetivo de promover a melhoria contínua das relações

e do ambiente de trabalho, estendendo o compromisso de respeito aos direitos humanos, direitos da criança e direitos fundamentais do trabalho aos fornecedores.

### **Melhor ambiente de trabalho**

A cada ano, cerca de 3 mil funcionários, em todos os níveis da estrutura, de todas as linhas de negócios e atividades, respondem voluntariamente às pesquisas sobre clima organizacional, por meio de questionários e entrevistas. O objetivo é o de avaliar aspectos como ambiente de trabalho, benefícios, remuneração, desenvolvimento profissional, ética, cidadania e responsabilidade social.

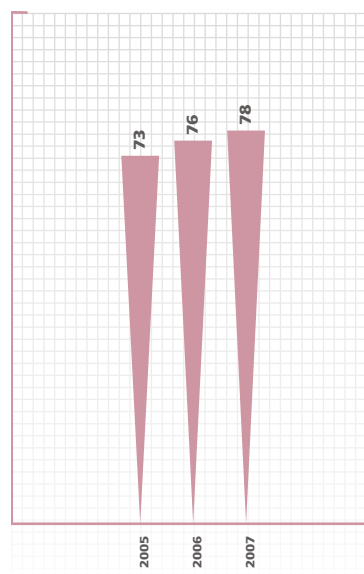
O Bradesco busca promover a transparência, o respeito e a confiança entre os funcionários, de modo a garantir um clima organizacional motivador e desafiador, razão pela qual tem sido incluído em diversas pesquisas sobre qualidade das relações e do ambiente de trabalho.

### **Certificação internacional**

A área de Gerenciamento dos Recursos Humanos da Organização Bradesco, localizada no andar térreo do prédio Novíssimo da Cidade de Deus, em Osasco (SP) e no prédio situado à Avenida Paulista, 1.450, São Paulo (SP), foi certificada, em fevereiro de 2007, com base na norma SA8000 de Responsabilidade Social. Trata-se da primeira recomendação em responsabilidade social, conforme esse padrão, concedida a uma instituição financeira das Américas. A norma SA8000 é uma certificação internacional, com foco na qualidade das relações e condições do ambiente de trabalho, que estabelece um ciclo virtuoso, ao estender o compromisso de respeito aos direitos humanos, direitos da criança e direitos fundamentais do trabalho à cadeia fornecedora. Mais informações sobre a norma podem ser encontradas no site [www.sa8000.org](http://www.sa8000.org).

### **Pesquisa de clima**

Índice de satisfação dos colaboradores (em %)



## QUADRO INTEGRADO

Nos últimos três anos, o Bradesco incorporou 4.110 colaboradores de três instituições adquiridas no período: Banco do Estado do Ceará (BEC), American Express do Brasil e Banco Mercantil de Crédito (BMC). Um intenso trabalho de integração dessas equipes foi desenvolvido, com a participação de várias áreas. Apresentaram-se a filosofia e a cultura da Organização, além dos benefícios e condições de trabalho oferecidos, visando promover, sem distinção, a melhor forma de adaptação dos novos colaboradores. Em dezembro de 2007, incluindo o conjunto de empresas controladas, o Bradesco contava com 82.773 colaboradores.

Capital Humano	2005	2006	2007
<b>Banco Bradesco</b>	<b>61.347</b>	<b>63.163</b>	<b>65.050</b>
Controladas	12.534	12.702	17.054
<b>Amex<sup>(1)</sup></b>	-	<b>2.566</b>	-
<b>BEC<sup>(2)</sup></b>	-	<b>875</b>	-
<b>BMC</b>	-	-	<b>669</b>
<b>Total</b>	<b>73.881</b>	<b>79.306</b>	<b>82.773</b>

(1) Funcionários não contabilizados em 2007 porque foram incorporados ao quadro das Controladas.

(2) Funcionários não contabilizados em 2007 porque foram incorporados ao quadro do Banco Bradesco.

## Contratações locais

Os candidatos avaliados pelo Bradesco nos processos de seleção provêm das mais diversas regiões do País. Os profissionais são selecionados para trabalhar, preferencialmente, na cidade onde residem. A Organização Bradesco prioriza as contratações de habitantes dos locais em que atua, buscando promover o desenvolvimento por meio da geração de riqueza local, o que demonstra seu alinhamento com as práticas de responsabilidade social.

## ÉTICA NO DIA-A-DIA

No Bradesco, a distribuição do Código de Ética e Conduta Profissional é complementada por ações que promovem a disseminação de seus valores e princípios para todos os funcionários.

Dentre as diversas ações desenvolvidas, destaca-se a palestra “Ética – Negócios e Vida”, ministrada pelo professor Mário Sérgio Cortella, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). O evento, que inaugurou um novo ciclo de palestras sobre o tema, contou com a participação de 2,2 mil funcionários, de diferentes níveis hierárquicos (gerentes de todas as áreas da Organização), inclusive diretores do Banco e membros da alta administração. Para aumentar sua abrangência e atingir o conjunto dos funcionários no menor prazo possível, o conteúdo do evento, reproduzido no formato de DVD, foi distribuído a todos os colaboradores da Organização. O assunto também passou a fazer parte do conteúdo dos cursos de formação gerencial e dos demais cursos presenciais.

Em 2007, o Bradesco também promoveu uma palestra específica, sob o tema “Ética – Educação e Vida”, para 278 educadores e professores da Fundação Bradesco e alguns convidados da rede pública de ensino. Com o apoio desses profissionais, a iniciativa visa disseminar os principais conceitos relacionados à questão Ética para os alunos da Fundação.

Toda a Rede de Agências do Bradesco participa do Programa de Objetivos (POBJ), um programa de venda de produtos e serviços oferecidos pelo Banco que se baseia em critérios de conduta ética, no acompanhamento da relação cotidiana com os clientes. Isso significa que qualquer efetivação de negócio só deve acontecer com a aceitação prévia e expressa do cliente, depois de uma apresentação clara de todas as características do que está sendo comercializado. A conduta ética dos colaboradores das Agências é rigorosamente avaliada por uma comissão do segmento Varejo.

### **Avaliação periódica**

Em novembro, o Bradesco iniciou uma nova pesquisa de auto-avaliação corporativa (em caráter anônimo) com 15 mil funcionários de todo o Brasil, para avaliar o nível de conhecimento e entendimento dos colaboradores em relação aos procedimentos de controles internos e *compliance*, risco operacional, segurança da informação, prevenção à lavagem de dinheiro e Código de Ética.

Com o título “Queremos ouvir você”, a pesquisa obteve como resultado um elevado percentual de adesão dos funcionários (48,79%), indicando o interesse e o grau de importância que o tema assume na cultura da Organização.

### **Prevenção e vigilância**

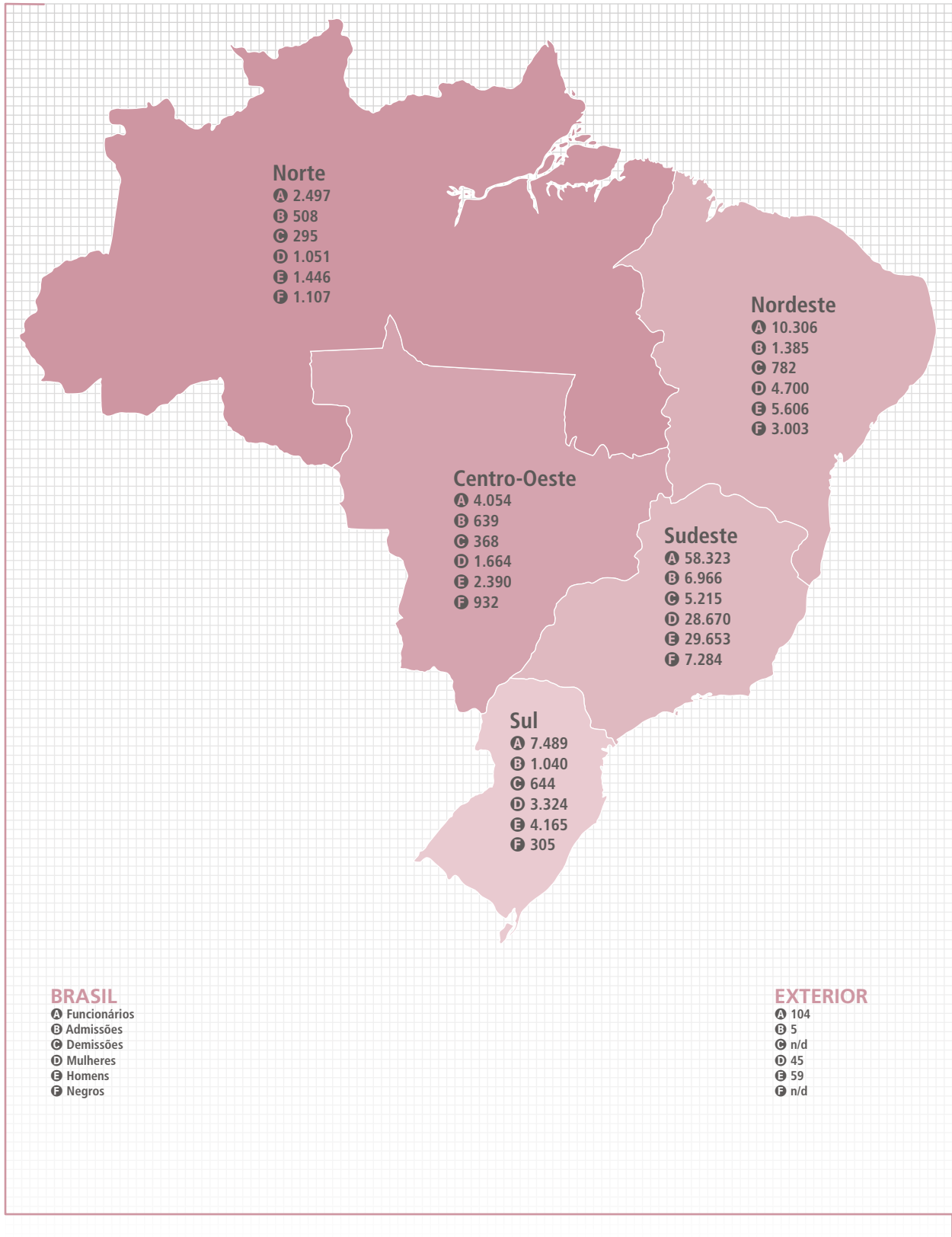
O Bradesco adota uma série de procedimentos para identificar e contribuir com a erradicação

de eventuais casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo entre as empresas fornecedoras, uma vez que não existe nenhuma situação desse tipo na Organização. Para tanto, todos os fornecedores são avaliados e qualificados, participam do ciclo de Encontros com Fornecedores – evento que aborda o assunto, entre outros temas – e são monitorados por meio de visitas técnicas regulares. A Organização criou um canal de comunicação específico para o recebimento de denúncias e tratamento dos desvios relatados – o Alô Bradesco. Assim como a defesa e a proteção aos direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho, os direitos da criança e do adolescente constituem um dos compromissos públicos da Organização, alinhada ao Pacto Global, aos requisitos da norma SA8000 de responsabilidade social e à Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos da Organização Bradesco. Caso ocorram transgressões em alguma empresa de sua cadeia de fornecedores, a Organização se compromete a assegurar medidas de reparação extensivas aos provedores de produtos e serviços.

Todos os funcionários de nível operacional da área de segurança do Bradesco são treinados com base em políticas e procedimentos relacionados aos Direitos Humanos, de acordo com as políticas da Organização.

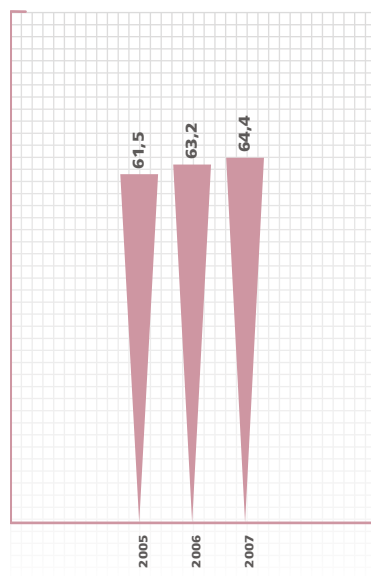
O treinamento do pessoal terceirizado de vigilância é de responsabilidade das empresas especializadas. A regulamentação federal (Lei 7.102, de 20/06/83, e a Portaria 387, de 28/08/06), de cumprimento obrigatório para esse segmento, determina o treinamento e a reciclagem desses profissionais a cada dois anos, por meio do curso de Formação de Vigilantes (CFV), oportunidade em que são abordados os temas relacionados a direitos humanos e relações humanas no ambiente de trabalho, dentre outros.

**Distribuição do quadro de colaboradores**



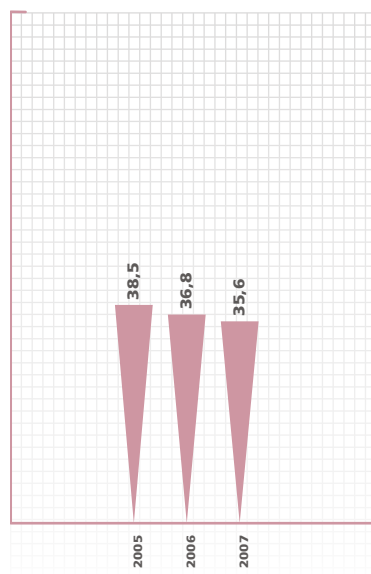
### Total de empregos em período integral

(em %)



### Total de empregos em período parcial

(em %)



### Geração de valor para os colaboradores

	2005	2006	2007
Nº de colaboradores	73.881	79.306	82.773
Proventos	R\$ 2,7 bilhões	R\$ 2,9 bilhões	R\$ 3,1 bilhões
Encargos sociais	R\$ 1,0 bilhão	R\$ 1,0 bilhão	R\$ 1,1 bilhão
Participação nos lucros e resultados (PLR)	R\$ 286,6 milhões	R\$ 414,3 milhões	R\$ 520,8 milhões
Provisão para processos trabalhistas	R\$ 204,4 milhões	R\$ 310,4 milhões	R\$ 326,9 milhões
Treinamento	R\$ 52,3 milhões	R\$ 57,9 milhões	R\$ 75,3 milhões
Saúde	R\$ 259,5 milhões	R\$ 298,2 milhões	R\$ 325,2 milhões
Alimentação	R\$ 455,1 milhões	R\$ 498,8 milhões	R\$ 545,6 milhões
Previdência privada	R\$ 279,7 milhões	R\$ 319,0 milhões	R\$ 340,0 milhões
Creche/auxílio creche	R\$ 44,7 milhões	R\$ 41,1 milhões	R\$ 43,1 milhões
Outros	R\$ 96,9 milhões	R\$ 103,5 milhões	R\$ 111,7 milhões

### Indicadores de capital humano

#### Perfil dos colaboradores

Indicadores	Consolidado		
	Homens	Mulheres	Total
<b>Idade</b>			
Até 17 anos	279	516	795
De 18 a 30 anos	20.692	20.098	40.790
De 31 a 40 anos	10.982	11.901	22.883
De 41 a 50 anos	9.315	6.139	15.454
Acima de 50 anos	2.051	800	2.851
Idade média	33,0	31,5	32,4

#### Tempo de serviço

Até 3 anos	14.036	13.255	27.291
De 4 a 10 anos	11.424	11.912	23.336
De 11 a 20 anos	9.111	8.744	17.855
Acima de 20 anos	8.748	5.543	14.291
Tempo médio de serviço	10,4	9,2	9,6

#### Escolaridade

Fundamental	490	275	765
Médio	7.789	6.346	14.135
Superior	35.040	32.833	67.873

#### Jornada

Parcial	13.618	15.836	29.454
Integral	29.701	23.618	53.319

#### Chefia

Não-comissionados	20.272	21.848	42.120
Comissionados	23.047	17.606	40.653
<b>Total</b>	<b>43.319</b>	<b>39.454</b>	<b>82.773</b>

### Colaboradores por categoria

	2005	2006	2007
Diretoria	99	106	105
Gerência	5.746	6.168	7.678
Supervisão/Técnicos	25.698	27.582	28.962
Administrativo	13.686	14.688	18.125
Operacional	28.652	30.767	27.903

Evolução das movimentações			
	2005	2006	2007
Promoções	13.427	14.228	11.477
Promoções com transferências	3.735	2.222	7.484
Transferências	4.646	5.822	4.484

Distribuição geográfica do quadro de colaboradores			
	2005	2006	2007
Norte	2.169	2.277	2.497
Nordeste	8.455	9.577	10.306
Centro-Oeste	3.558	3.754	4.054
Sudeste	52.770	56.575	58.323
Sul	6.832	7.026	7.489
<b>No Brasil</b>	<b>73.784</b>	<b>79.209</b>	<b>82.669</b>
No Exterior	97	97	104

Taxa de rotatividade			
	2005	2006	2007
Taxa de <i>turnover</i> *	9,90	8,84	9,01

\* (Total de demissões ÷ quadro médio) x 100  
Quadro médio = (quadro inicial + quadro final) ÷ 2

Comparação de salários-base			
	2005	2006	2007
Salário Escriturário	927,02	959,47	1.017,04
Salário mínimo	300,00	350,00	380,00
Proporção	309%	274%	268%

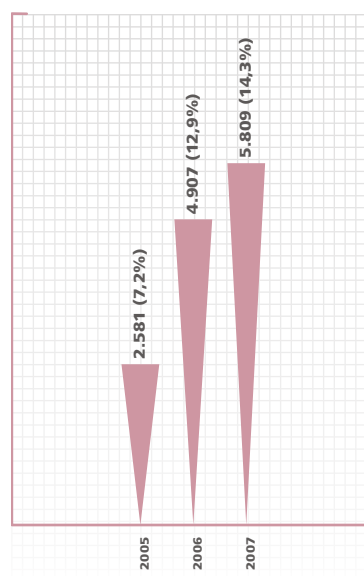
## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A valorização da diversidade está incorporada à Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos da Organização Bradesco, e as diretrizes de relacionamento se baseiam na valorização dos profissionais, atendendo aos princípios do Pacto Global, dentre outras convenções internacionais de direitos humanos. O tema se encontra efetivamente amparado no Código de Ética e na Política Corporativa de Responsabilidade Socioambiental.

O Grupo de Trabalho para a Valorização da Diversidade, formado por representantes de diversas áreas da Organização, procura contribuir efetivamente para a melhoria da relação da empresa com seus diferentes públicos, tanto na atração quanto na retenção de talentos. Um exemplo é a parceria firmada pelo Bradesco com a Faculdade Cidadania Zumbi dos Palmares (Unipalmares), por meio de um programa de capacitação de jovens afrodescendentes dividido em vários módulos, com duração de dois anos. A iniciativa conta com a participação de instituições conceituadas como FGV, USP, FIPE, Fipecafi e FIA.

Os alunos fazem estágio em áreas técnicas e de negócios do Banco,

## Negros em cargos de chefia e % sobre o total de chefes



recebendo treinamento para que se desenvolvam como cidadãos e profissionais qualificados a atuar no mercado de trabalho. Iniciado com um grupo de 30 estagiários, o programa foi ampliado e conta, atualmente, com 72 alunos.

#### Composição étnica do quadro de pessoal

Raça Cor	2005	%	2006	%	2007	%
Amarelos	336	0,45	816	1,03	919	1,11
Branco	12.544	17,0	44.764	56,44	51.946	62,76
Indígenas	30	0,04	30	0,04	47	0,06
Pardos	5.411	7,32	8.794	11,09	11.325	13,68
Pretos	697	0,94	960	1,21	1306	1,58
Não declarados	54.863	74,25	23.942	30,19	17.230	20,81

#### Composição dos grupos minoritários

	2005	2006	2007
Mulheres	34.260	37.738	39.454
Negros	6.108	9.754	12.631
Funcionários acima de 45 anos	5.945	7.336	8.160
Pessoas com deficiência	769	860	1.075

#### Inclusão de pessoas com deficiência

O Bradesco foi um dos bancos patrocinadores do Programa de Qualificação Profissional da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban), que qualificou profissionais com deficiência para exercer atividades no mercado de trabalho. Saiba mais sobre o projeto no site [www.febraban.com.br](http://www.febraban.com.br).

Durante o ano de 2007, a Organização firmou parceria com uma consultoria especializada para desenvolver e implementar o Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência. A iniciativa visa atrair e reter pessoas com deficiência e contribuir para sedimentar uma cultura organizacional inclusiva.

Nesse contexto, desenvolvemos treinamentos preparatórios em Libras – Língua Brasileira de Sinais (linguagem de sinais destinada aos surdos-mudos), adaptado ao sistema bancário, para os funcionários que atuam no atendimento direto aos clientes, incluindo os deficientes auditivos. O objetivo é o de sensibilizar os treinandos a buscar uma relação de empatia, garantindo a acessibilidade dessa parcela da população em nossas Agências bancárias, além das unidades do Finasa e da Bradesco Seguros e Previdência. Nos treinamentos, o grupo recebe todo o embasamento teórico e prático (expressões corporais, faciais e gestuais).

Por meio do site do Bradesco, no *link* "Oportunidades de Carreira",

disponibiliza-se um canal exclusivo para a captação de currículos de pessoas com deficiência. No *call center* da Organização, criou-se uma célula específica, com funcionários deficientes visuais. Atualmente, o quadro de colaboradores reúne 1.075 pessoas com deficiência.

### Mulheres em cena

No saldo de 2007, o quadro de funcionários apresentava 39.454 mulheres, equivalendo a aproximadamente 48% do contingente total de empregados. Em posições de chefia, existem 17.606, inclusive na Diretoria e no Conselho de Administração. No segmento Prime, elas representam 73% do quadro de pessoal.

Movimentação do quadro feminino			
Mulheres	2005	2006	2007
Quadro total	34.260	37.738	39.454
Contratações	3.404	4.276	4.978
Promoções/transferências	9.901	11.147	11.023

### Programas especiais

Em 2007, demos continuidade aos tradicionais programas que privilegiam o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens: Adolescente Aprendiz, Jovem Cidadão e Programas de Estágios e de Trainees. Tais programas os beneficiam no início de carreira, permitindo sua capacitação e inclusão social para atuar num mercado de trabalho cada vez mais exigente.

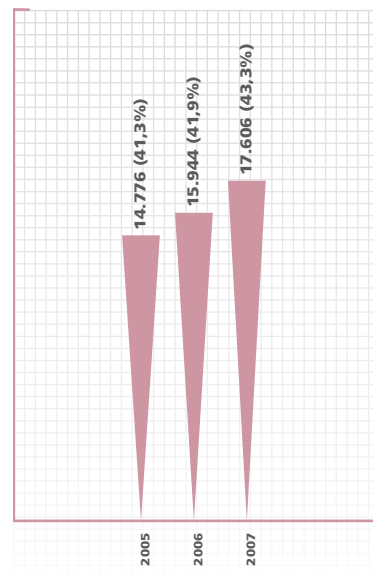
### Casos de discriminação

As denúncias sobre qualquer tipo de discriminação são recebidas pela área de Responsabilidade Social, Qualidade de Vida/Clima do Departamento de Recursos Humanos, a partir dos canais disponíveis para todo o Brasil, abrangendo colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas. Os casos são investigados e tratados com total garantia de sigilo, confidencialidade e não-retaliação. Nesse processo, os procedimentos e medidas tomadas são os seguintes:

- levantamento criterioso das informações sobre aos fatos denunciados;
- análise e apuração de providências com independência e imparcialidade;
- resposta formal à parte interessada, independentemente da conclusão da denúncia;
- para as denúncias procedentes, incluindo todos os níveis da Organização, adotam-se as medidas cabíveis previstas no Código de Ética Corporativo.

Casos de discriminação, em 2007	
Total de atendimentos Alô RH	61.407
Ocorrências de discriminação	12
Percentual	0,020%

### Mulheres em cargos de chefia e % sobre o total de chefes



## COMUNICAÇÃO INTERNA

A comunicação interna é um dos principais instrumentos para que nossos colaboradores sejam participantes efetivos da estratégia da Organização. Para tanto, diversos canais são utilizados:

- Simultaneamente, e de qualquer ponto do País, os colaboradores recebem informações relevantes por meio da Intranet, correio eletrônico e e-mail.
- Diariamente, disponibiliza-se o informativo *Sempre em Dia*, que traz matérias sobre o direcionamento estratégico do Banco, lançamento de produtos, práticas de qualidade e foco de negócios.
- A revista *Interação* e diversas cartilhas temáticas são publicadas periodicamente e endereçadas a cada funcionário.
- Programas da TV Bradesco abordam, mensalmente, mensagens institucionais e orientações técnicas. Criada em 1990, a TV Bradesco figura entre os mais antigos projetos de televisão corporativa do País.
- As metas anuais e estratégias são divulgadas em reuniões com a Presidência, das quais participam os Diretores, Gerentes Regionais, Gerentes de Agências e de Departamentos da Organização.
- Alô RH, um canal de comunicação que orienta os funcionários sobre benefícios, legislação, políticas e práticas de recursos humanos, além de atender sugestões e reclamações, com a opção de anonimato, assegurando o total sigilo de quem presta as informações. O retorno às manifestações ocorre de imediato ou, no máximo, em 72 horas, por meio de telefone, correio eletrônico, e-mail ou fax. Em 2007, o Alô RH registrou mais de 61 mil atendimentos. Esse canal encontra-se disponível para todos os colaboradores, assegurando o acesso e o tratamento incondicional de suas preocupações e permitindo monitorar o cumprimento da Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos da Organização Bradesco.

No que se refere ao prazo mínimo de antecedência para efetuar a notificação de mudanças operacionais, a Organização não possui nenhuma diretriz nem cláusula prevista em sua Convenção Coletiva.

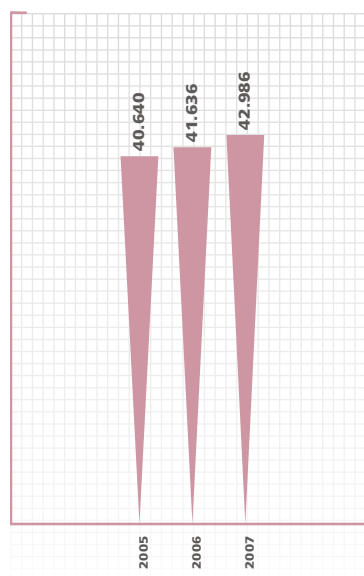
Atendimentos Alô RH			
	2005	2006	2007
Dúvidas	670	49.061	61.328
Sugestões	0	20	12
Reclamações	1	19	06
Relatos do SGRS*	-	-	60
<b>Total de manifestações</b>	<b>671</b>	<b>49.100</b>	<b>61.407</b>

\* Relatos do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, fundamentado nos requisitos da norma SA8000, que registra 12 casos de discriminação.

## Liberdade garantida

O Departamento de Recursos Humanos mantém, em sua estrutura funcional, a área de Relações Sindicais, que tem como missão estabelecer permanentemente o diálogo e a interação com os representantes do movimento sindical, em âmbito nacional, recebendo manifestações, esclarecendo dúvidas e viabilizando uma relação caracterizada pela facilidade de acesso, agilidade e proatividade entre as partes. A totalidade de nossos colaboradores tem liberdade de associação, possui representação sindical e é abrangida por acordos de negociação coletiva.

## Total de colaboradores sindicalizados



As operações identificadas pelo Bradesco como passíveis de risco de violação aos direitos à liberdade de associação e de negociação coletiva estão restritas aos casos de incorporações, aquisições e, principalmente, à cadeia de fornecedores. Nos processos de incorporação e aquisição, o Banco realiza uma rigorosa avaliação prévia para identificar tais riscos. Quanto à cadeia fornecedora, atendendo aos princípios de responsabilidade social, as operações são avaliadas, qualificadas e monitoradas regularmente para assegurar a ausência de desvios, com base em cláusulas contratuais ou no Termo de Compromisso de Anuência e Conformidade aos requisitos de responsabilidade social.

### SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

O Bradesco foi a primeira instituição financeira do País a receber, em maio de 2006, a certificação OHSAS 18001, que define um conjunto de procedimentos utilizados num Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional que permite estabelecer e desenvolver condições que contribuam para um ambiente de trabalho seguro e saudável. A unidade certificada foi o prédio da Avenida Paulista, nº 1.450, São Paulo, capital. Em junho de 2007, realizou-se uma auditoria de manutenção e, em dezembro, o escopo foi ampliado, auditado e certificado para a unidade Itapeva, sendo revisado na nova versão de 2007.

Indicadores de segurança e saúde ocupacional			
Lesões	2005	2006	2007
Número total	1.347	1.703	2.089
% em relação ao quadro total	1,82	2,15	2,52
Casos de doenças ocupacionais			
Número total	n/d	n/d	n/d
% em relação ao quadro total	n/d	n/d	n/d
Números de dias perdidos			
Número total	429.800	405.449	442.566
Taxa*	581,75	511,25	534,67
Total de dias com faltas			
Número total	822.820	1.532.305	1.230.458
Taxa*	1.113,71	1.932,14	1.484,55

\* O fator 200.000 resulta de 50 semanas de trabalho de 40 horas, por 100 empregados.

Colaboradores afastados do trabalho, em 2007			
	Acidentes de trabalho	Maternidade	Tratamento de saúde
Total de licenciados	2.089	2.074	3.886
Licenças iniciadas em 2007	933	1.643	2.206
Total de dias perdidos	442.566	219.110	568.782

Desde a contratação, nossos colaboradores recebem informação e orientação sobre comportamentos e posturas adequadas para a manutenção da saúde e a melhoria da qualidade de vida. Os temas abrangem lesões por esforço repetitivo (LER), estresse, dependência química (alcoolismo/drogas/tabagismo), obesidade, doenças cardiovasculares, doenças sexualmente transmissíveis e HIV/Aids, dentre outros. As campanhas são realizadas mensalmente, por meio da revista *Interação*, durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) e por meio de treinamentos especiais sobre diversos temas, além de cartilhas e matérias corporativas. Todos os funcionários da Organização são representados em comitês formais de saúde e segurança do trabalho. O Bradesco é um dos membros do Conselho Empresarial Nacional de Prevenção ao HIV/Aids – CEN, que tem por objetivo promover e fortalecer a resposta à epidemia no ambiente de trabalho, disseminando informações a uma parcela considerável de trabalhadores, seus familiares e à comunidade em geral sobre as maneiras seguras de evitar a infecção pelo vírus HIV. Veja mais informações em [www.cen aids.com.br](http://www.cen aids.com.br).

## BENEFÍCIOS

O Bradesco parte da premissa de que um bom ambiente de trabalho, baseado no respeito, empatia, confiança e segurança para os colaboradores e seus familiares, tem reflexos na qualidade dos serviços prestados.

Por conta disso, a Organização Bradesco estruturou um pacote de benefícios que, muito além das disposições legais, tem por objetivo proporcionar aos colaboradores e seus dependentes segurança e conforto no suprimento de suas necessidades básicas, desenvolvimento profissional e condições especiais de crédito para a aquisição de bens de consumo e imóveis. Os benefícios apresentados a seguir (*veja suas descrições na versão on-line do Relatório de Sustentabilidade*) contemplam todos os colaboradores, independentemente da jornada de trabalho (período integral ou parcial).

- Seguro saúde e odontológico
- Plano de previdência complementar
- Seguro de vida em grupo
- Cursos de especialização
- Serviço Social e Assistência Psicológica
- Lanches
- Descontos em medicamentos
- Vacinação contra a gripe
- Atividades de lazer
- Empréstimo social
- Linhas de crédito
- Isenção de tarifas
- Canal de compras on-line



## TREINAMENTO

Em 2007, foram investidos R\$ 75,3 milhões em treinamento, valor 37% superior à média dos últimos cinco anos. As atividades envolveram mais de 1 milhão de participações em 1.967 cursos diferentes, disponibilizados nos seguintes meios: TreiNet, Videotreinamento, Cartilhas e Cursos Presenciais.

No decorrer do ano, aproximadamente 5 mil funcionários receberam treinamento em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos.

O calendário de atividades incluiu a realização de alguns treinamentos específicos, visando melhorar a competência do quadro de pessoal na avaliação de riscos e oportunidades socioambientais. Nesse caso, destacam-se dois cursos: “Libras – adaptado ao atendimento bancário” e “Gestão ambiental e sustentabilidade”.

### Participação em atividades de treinamento

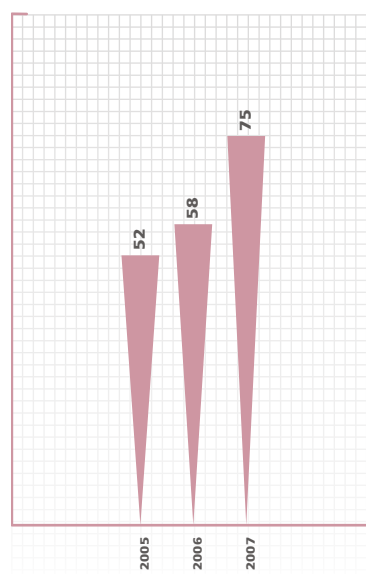
Tipos de atividade	2005	2006	2007
Presenciais	107.784	114.878	156.302
TreiNet (on-line)	315.542	940.676	674.797
Videotreinamento e cartilhas	195.657	112.189	190.054
Total de participações	618.983	1.167.743	1.021.153
<b>Total de horas</b>	<b>5.332.407</b>	<b>8.754.701</b>	<b>8.892.730</b>

### Média anual de horas de treinamento dos funcionários ativos\*, por categoria profissional

Categorias	2005	2006	2007
Diretoria	26	68	37
Gerência	80	130	102
Administrativo	22	56	54
Operacional	32	75	106
Supervisão	74	122	117
Técnico	23	67	33
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>92</b>	<b>105</b>

\* Utilizou-se como base de cálculo o atual quadro de funcionários, confrontando-se os dados com os treinamentos realizados nos anos anteriores.

### Recursos investidos em treinamento (em milhões de reais)





### Parcerias universitárias

Em 2007, dando continuidade à realização de cursos em parceria com instituições de ensino superior, 388 profissionais iniciaram suas participações em turmas abertas e fechadas. Entre as instituições, figuram a Fundação Instituto de Administração (FIA), a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), a Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras da USP (Fipecafi), a Fundação Getulio Vargas (FGV) e o Ibmec. No período de 1996 a 2007, aproximadamente 2 mil profissionais da Organização participaram de programas de MBA, Pós-Graduação, Especialização e Mestrado, títulos acadêmicos importantes para a manutenção da qualidade das informações prestadas e para que a capacitação do quadro esteja alinhada às modernas práticas de gestão.

### RELAÇÕES TRABALHISTAS

Em 2007, efetuamos o pagamento de três processos, no total de R\$ 218.167,68, em face de indenização por assédio moral. No mesmo período, realizamos o pagamento de 95 autuações trabalhistas, que somaram R\$ 165.288,98, devido à infringência de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e/ou da norma regulamentar nº 7 do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMO).

### Metas e objetivos para 2008

- Incrementar ações no Programa de Qualidade de Vida dos Colaboradores.
- Enviar cartilhas para todos os funcionários, periodicamente, abordando diversos temas ligados à sustentabilidade, como aquecimento global, crédito e consumo consciente, poluição, desmatamento e qualidade de vida.
- Implantar um novo sistema de transmissão de vídeos na Rede de Agências, departamentos e empresas ligadas, em substituição ao atual (que utiliza fitas VHS e DVD), com o objetivo de tornar mais ágil a disseminação de informações para os funcionários.
- Elaborar cursos multimídia (*e-learning*), abordando os temas Sustentabilidade e Ética Corporativa.
- Desenvolver uma campanha de comunicação interna sobre Ética.
- Distribuição do DVD sobre Conduta Ética (legendado em inglês) para os colaboradores das unidades da Organização no exterior.