

São Paulo, 1º de Julho de 2026.

Ao

**BANCO ITAÚ-UNIBANCO S.A.**

**Sr. Daniel Sposito Pastore**

Diretoria Jurídico Trabalhista e Criminal

**Srª. Marina Madeira de Faria**

Relações do trabalho

**Sr. Gustavo Fernandes Barbosa**

Relações do Trabalho

**REF: PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS DOS EMPREGADOS DO BANCO  
ITAÚ-UNIBANCO S/A. 2026**

Prezados senhores,

As representações sindicais, através da COE – Comissão de Organização dos Empregados do Banco Itaú-Unibanco S.A, vêm à V.Sas. apresentar e entregar a Pauta de Reivindicações Específicas 2026, para que possam ser debatidas nas próximas negociações e integrem os próximos instrumentos coletivos a serem celebrados entre os Sindicatos e Instituição Financeira.

A seguir, apresentamos os pontos da Pauta de Reivindicações, com alguns assuntos já em discussão permanente com o Banco e outros novos que pretendemos debater e acordar:

**I - EMPREGO E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

➤ **REESTRUTURAÇÃO, EMPREGO E MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO**

- **Negociação Prévia em Reestruturações Internas:** O Banco deve assumir o compromisso de comunicar formalmente e negociar com o Sindicato, com antecedência mínima de 180 (cento e oitenta) dias, sobre todo e qualquer programa interno de reestruturação organizacional que implique impacto direto, redução de postos de trabalho ou modificação nas condições laborais dos empregados.
- **Suspensão do Fechamento de Agências e Condições Laborais:** Fica estipulada a imediata suspensão do fechamento de agências físicas pelo Itaú. Para as unidades em

funcionamento, o Banco deve garantir o dimensionamento adequado do quadro de pessoal, coibindo a sobrecarga de trabalho, o desvio e o acúmulo de funções.

- **Realocação e Capacitação Profissional:** Na hipótese estrita de readequação de unidades, o Banco compromete-se a realocar integralmente os empregados afetados. Estes terão prioridade absoluta em processos seletivos internos, devendo o Banco subsidiar integralmente cursos de treinamento e capacitação profissional para a transição para novas funções dentro da instituição.
- **Garantia de Emprego Temporária (Estabilidade):** Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego pelo período de 12 (doze) meses aos empregados impactados pelo fechamento ou fusão de agências, estendendo-se a garantia tanto aos ocupantes dos postos extintos quanto aos empregados das agências receptoras.
- **Mitigação de Demissões Imotivadas:** O Banco assume o compromisso institucional de reduzir os índices de demissões imotivadas, priorizando mecanismos de rotatividade interna.

#### ➤ ENQUADRAMENTO SINDICAL E MODELO DE ATENDIMENTO

- **Representação e Extensão da CCT e ACT aos Terceirizados:** O Banco reconhece a representação do Sindicato dos Bancários e a aplicação integral da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e dos Acordos Coletivos (ACTs) da categoria aos trabalhadores de empresas terceirizadas ou controladas que exerçam atividades precípua ou correlatas à atividade bancária, exemplificando-se os trabalhadores da Rede e da área de Tecnologia.
- **Transparência no Modelo Uniclass e "Phygital":** O Banco compromete-se a abrir mesa de debate específica sobre a reestruturação do segmento *Uniclass*. Garante-se a manutenção dos postos de trabalho e a vedação expressa de acúmulo de funções sem a devida contraprestação salarial. Exige-se total transparência quanto à nova estrutura de metas, critérios de avaliação de desempenho e impactos psicossociais decorrentes do modelo *Phygital*.

#### ➤ JORNADA, REGIME DE TRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO

- **Manutenção do Modelo Híbrido:** O Banco compromete-se a manter o modelo híbrido de trabalho atualmente consolidado, sendo garantido o máximo de trabalho presencial em 08 (oito) vezes ao mês. Qualquer proposta de alteração de critérios deverá ser formalmente justificada e demonstrada tecnicamente ao Sindicato, visto que os trabalhadores permanecem atendendo às demandas institucionais com incremento de produtividade.
- **Proteção ao Teletrabalho Integral (100% Remoto):** Fica garantida a manutenção estrita do modelo 100% remoto aos empregados que foram contratados sob esta modalidade ou a ela aderiram em caráter definitivo, sendo nula qualquer alteração unilateral que determine o retorno ao trabalho presencial, nos termos do artigo 468 da CLT.

- **Retorno das Homologações no Sindicato:** Restabelece-se a obrigatoriedade da homologação das rescisões contratuais perante a entidade sindical, com prioridade e análise aos trabalhadores que tenham histórico de afastamentos previdenciários e licenças médicas ao longo do contrato de trabalho.
- **Equipamentos Corporativos e Direito à Desconexão:** O Banco fornecerá, para a prestação de serviços, todos os equipamentos necessários aos empregados, tais como aparelhos celulares corporativos com linha e franquia de dados, sendo vedado o uso de dispositivos pessoais. Garante-se o direito à desconexão digital fora da jornada contratual, sendo proibido o envio de mensagens, e-mails ou cobranças após o expediente.
- **Acordo de Banco de Horas e Trabalho aos Finais de Semana:** Alterações no modelo de Banco de Horas para constar as seguintes condições:
  - O trabalho realizado aos domingos e feriados, e não compensado, ensejará o pagamento de adicional extraordinário de 100%;
  - Para fins de compensação por meio de folga, as horas trabalhadas aos sábados e domingos serão computadas de forma dobrada (fator de conversão 01 para 02);
  - A programação das folgas compensatórias deverá ser acordada previamente e por mútuo consentimento do empregado, vedando-se a imposição unilateral da gestão.

## ➤ **GESTÃO ÉTICA, MONITORAMENTO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL**

- **Governança Tecnológica e Algorítmica:** Em aditamento às premissas do que já consta no ACT 2026 sobre a Gestão Ética nas Relações de Trabalho, estabelecem-se as seguintes condições:
  - **Acompanhamento Sindical:** O Sindicato terá acesso e acompanhamento técnico das ferramentas de monitoramento e produtividade impostas aos empregados;
  - **Transparência e Limites de Vigilância:** O Banco garantirá transparência absoluta quanto às funcionalidades dos softwares, exigências de aderência e estabelecerá limites estritos à vigilância algorítmica, resguardando a dignidade e a privacidade do trabalhador;
  - **Eventual Avaliação Sistêmica:** Ampla publicidade dos critérios e métricas de avaliação sistêmica aos empregados;
  - **Proibição de Demissões Automatizadas:** Fica expressamente proibida a dispensa de empregados baseada exclusiva ou preponderantemente em decisões automatizadas por algoritmos ou Inteligência Artificial;
  - **Direito à Revisão Humana:** É garantido ao empregado o direito de contestação e de revisão humana de qualquer avaliação ou nota gerada por sistemas automatizados;
  - **Relatórios Periódicos:** O Banco publicará relatórios semestrais detalhando a aplicação, atualizações e impactos de ferramentas tecnológicas e de IA na rotina laboral, mantendo mesa permanente de diálogo com o Sindicato para avaliar os avanços e efeitos dessas tecnologias na saúde mental e emprego da categoria.

## II - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS FUNDAMENTAIS

- **Do combate à discriminação e à intolerância:** O Banco implementará mecanismos eficazes de prevenção, fiscalização e punição, tendo como objetivo erradicar toda e qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, contra mulheres, negros, pessoas LGBTQIA+, imigrantes, jovens, idosos e pessoas com deficiência (PCD); Coibir manifestações de intolerância de cunho religioso ou político no ambiente de trabalho.
- **Da Igualdade Salarial e Isonomia:** Em observância ao princípio da isonomia e à legislação vigente, o Banco defenderá e garantirá a estrita igualdade salarial e de critérios de ascensão profissional para funções idênticas, vedando qualquer disparidade motivada por gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, idade ou condição de pessoa com deficiência.
- **Da acessibilidade:** O Banco assegurará a acessibilidade arquitetônica, digital, atitudinal e comunicacional em todas as suas unidades, garantindo plena autonomia, inclusão e segurança para os trabalhadores com deficiência (PCD), nos termos da legislação aplicável.
- **Criação de Grupo de Trabalho Bipartite:** Fica proposta a criação de um grupo de trabalho bipartite, composto por representantes do Banco e dos trabalhadores, com o objetivo de acompanhar, monitorar e fiscalizar a execução das políticas de diversidade. O Banco deverá fornecer periodicamente relatórios estatísticos contendo dados discriminados sobre o perfil do seu quadro de pessoal.
- **Ações Afirmativas para Pessoas Trans e Travestis:** À luz do princípio da dignidade da pessoa humana e do objetivo fundamental de promover o bem de todos, sem preconceitos e discriminações (art. 3º, IV, da CF), bem como em consonância com o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), propõe-se que o Itaú institua uma ação afirmativa de reserva de vagas, garantindo um percentual mínimo de 2% (dois por cento) de postos de trabalho destinados especificamente a pessoas trans e travestis. A contratação e a seleção deverão observar critérios objetivos, pautados na transparência, na publicidade dos processos seletivos e no respeito à autodeterminação de gênero. O percentual e as metas fixadas serão objeto de revisão periódica e conjunta com os sindicatos, visando mensurar a eficácia da inclusão e a promoção dos direitos fundamentais dos beneficiários.

## III - SAÚDE, PROTEÇÃO AO EMPREGO E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS

- **Da Suspensão de Convocações:** O Banco Itaú compromete-se a suspender, de forma imediata, toda e qualquer convocação para a realização de exames médicos de retorno ao trabalho ou para Avaliação de Capacidade Laborativa, nas hipóteses em que o trabalhador possuir:

- a) Benefício previdenciário ativo junto ao INSS;
  - b) Pedido de prorrogação de benefício em trâmite;
  - c) Recurso administrativo previdenciário pendente de julgamento;
  - d) Decisão judicial vigente (inclusive em sede de tutela de urgência) que determine a manutenção do afastamento ou do vínculo assistencial;
  - e) Atestado de médico assistente;
  - f) Estar aguardando a realização de perícia agendada.
- **Da Nulidade de Punições e Atos Administrativos:** Serão considerados nulos de pleno direito todos os atos punitivos, sanções disciplinares, suspensões ou demissões por justa causa (decorrentes de alegação de abandono de emprego ou insubordinação) aplicados aos trabalhadores que se encontrem nas situações acima.
  - **Da Integração dos Setores Internos:** O Banco implementará o aperfeiçoamento e o alinhamento procedimental entre os seus departamentos de Recursos Humanos (RH), Jurídico e Medicina do Trabalho (Saúde Ocupacional), garantindo que as informações sobre liminares, recursos e decisões de afastamento sejam compartilhadas em tempo hábil, evitando cobranças indevidas e o assédio institucional contra o trabalhador vulnerável.
  - **Da Fiscalização e Auditoria de Clínicas Conveniadas:** O Banco assumirá a responsabilidade técnica e civil pela fiscalização rigorosa e periódica das clínicas médicas conveniadas e prestadoras de serviços de saúde ocupacional.
  - **Da Transferência e Reintegração de trabalhadores por motivos de doença:** O Banco disponibilizará formulário eletrônico específico para que os empregados manifestem formalmente o interesse em transferência de unidade/agência de lotação, facultando-se a indicação de localidades de preferência, aplicando-se obrigatoriamente aos trabalhadores nas seguintes condições:
    - a) Empregados em retorno de afastamento acidentário (B91);
    - b) Empregados reintegrados ao emprego por vias administrativas ou judiciais em decorrência de alta médica previdenciária, ou em virtude de atos motivados por preconceito e/ou discriminação;
    - c) Empregados cujas demissões tenham sido canceladas administrativamente por razões atinentes ao adoecimento e à saúde ocupacional.
  - \* **Da ampliação da estabilidade provisória e proteção à maternidade:** A estabilidade provisória da gestante prevista na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) vigente deve ser estendida para este instrumento para até 01 (um) anos após o término da licença-maternidade.
  - **Da readequação de metas e Programa de reintegração e retorno ao trabalho (PROGRAMA RECOMECE):** Fica instituído o direito à redução gradual e readequação das metas institucionais no retorno da licença-maternidade, bem como a suspensão temporária de cobrança de metas nos primeiros meses de retorno da trabalhadora, integrando formalmente tais condições protetivas ao escopo do *Programa Recomece*. As políticas de readaptação funcional serão reformuladas em conjunto com a representação sindical,

garantindo acompanhamento humanizado e desprovido de caráter punitivo, visando à reintegração efetiva e o acolhimento dos trabalhadores egressos de licenças médicas prolongadas.

- **Da manutenção integral de benefícios nos afastamentos:** O Banco manterá o pagamento integral de todos os benefícios contratuais e aqueles previstos em normas coletivas, de forma irrestrita, sem qualquer limitação temporal quanto ao período de afastamento do empregado.
  - Fica expressamente vedada a suspensão de benefícios ou aplicação de advertências disciplinares automáticas automatizadas pelos sistemas internos (ex: plataforma *IU Conecta*) nas hipóteses em que o trabalhador aguarda análise pericial, julgamento de recursos perante o INSS ou concessão de decisões judiciais.
  - Se houver agendamento de exame de retorno (ASO) ou Avaliação de Capacidade Laborativa (ACL) em datas conflitantes com a emissão do resultado da previdência, o envio posterior da documentação pelo trabalhador não ensejará qualquer sanção disciplinar, devendo o Banco adequar seus prazos de processamento interno (RH, Jurídico e Medicina do Trabalho).
  
- **Do Plano de Saúde, Coparticipação e Isonomia**
  - **Isonomia de Custeio:** O Banco aplicará tratamento isonômico a todos os seus empregados no que tange à coparticipação do plano de saúde, estendendo aos admitidos após 01/12/2015 o mesmo teto limitador fixado para os admitidos anteriormente à referida data, qual seja, o teto máximo de desconto correspondente a 2% (dois por cento) sobre o salário bruto do trabalhador.
  
  - **Reajuste de Reembolsos:** Fica estabelecida a obrigação de atualização imediata e anual das tabelas de reembolso para procedimentos e consultas médicas não cobertos diretamente pelas redes credenciadas da Fundação Itaú Saúde, reajustando-se o teto atual de consultas médicas de R\$ 271,35 para valores condizentes com a realidade de mercado.
  
  - **Extensão da Rede Credenciada:** O Banco assegura a livre opção de escolha das localidades de atendimento médico e compromete-se a ampliar a rede credenciada dos planos Casseb, Porto Seguro e Unimed, com especial prioridade para os municípios do interior dos Estados da Bahia e de Sergipe.
  
  - **Aposentados:** Fica restabelecida a política de subsídio ao plano de saúde dos trabalhadores aposentados, assegurando-lhes condições de custeio equivalentes ou próximas às praticadas para os empregados da ativa.
  
  - **Comitê Paritário:** Fica deliberado o imediato retorno das atividades do *Comitê de Autogestão do Plano de Saúde*, com assento e participação permanente das entidades sindicais signatárias em reuniões regulares.

- **Da Prevenção e Combate ao assédio moral e adoecimento mental**
  - **Protocolo Permanente:** O Banco, em coparticipação com o movimento sindical, implementará um protocolo permanente de prevenção e combate ao assédio moral e ao adoecimento mental crônico (*Síndrome de Burnout, transtornos de ansiedade e depressão*), focado nas seguintes diretrizes:
    - i. Responsabilização administrativa e pedagógica de gestores e superintendentes reincidentes em práticas abusivas, cobranças de metas de forma vexatória ou excessiva;
    - ii. Monitoramento epidemiológico contínuo de agências e áreas com elevados índices de absenteísmo e afastamentos de saúde;
    - iii. Participação ativa e cogestão do sindicato na apuração de denúncias e casos recorrentes;
    - iv. Fornecimento de dados estatísticos periódicos anonimizados ao movimento sindical, referentes ao perfil de afastamentos na instituição.
  - **Cumprimento das Normas Regulamentadoras:** Fica assegurada a observância estrita da NR-1 e demais normas aplicáveis, inclusive no âmbito das agências digitais. O Banco divulgará periodicamente às entidades sindicais o teor integral do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), garantindo a fiscalização dos riscos físicos, ergonômicos e, fundamentalmente, psicossociais.
  - **Cartilha de Orientação:** O Grupo de Trabalho (GT) de Saúde formulará, editará e divulgará uma cartilha detalhando de maneira didática os fluxos de afastamento, preenchimento e emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e demais orientações operacionais para requisição de benefícios perante o INSS, para que o Banco dê ampla divulgação interna aos empregados.
- **Dos Direitos dos pais de pessoas com deficiência e auxílio na internação**
  - **Redução de Jornada:** O Banco concederá aos empregados que possuam filhos com Deficiência (PCD), independentemente da idade, a prioridade pelo modelo de teletrabalho, e redução da jornada de trabalho para 50% (cinquenta por cento) da carga diária contratual, sem que isso acarrete redução salarial, prejuízo funcional, restrição de direitos correlatos à carreira, avaliações de desempenho discriminatórias ou óbices à ascensão profissional.
  - **Ausência por Internação Hospitalar:** Fica assegurado aos empregados o direito à ausência remunerada ao trabalho por até 10 (dez) dias úteis por ano para fins de acompanhamento em internação hospitalar de filho menor de 18 (dezoito) anos, mediante comprovação médica. Na hipótese de o filho internado ser pessoa com deficiência (PCD), o limite etário fica dispensado.
- **Da Reabertura de Negociação para o parcelamento de débitos decorrentes de afastamentos:** O Banco compromete-se a retomar, de forma imediata e prioritária, o debate acerca dos critérios e condições para o parcelamento dos débitos contraídos pelos empregados durante os períodos de afastamentos, com o intuito de instituir regramento específico, visando a preservação da subsistência digna e a prevenção do

superendividamento. O objetivo é fixar regras justas de parcelamento que evitem descontos predatórios e garantam a saúde financeira dos empregados doentes, promovendo o equilíbrio nas relações de trabalho.

#### **IV - DA SEGURANÇA BANCÁRIA, PROTEÇÃO INTEGRAL E NOVOS MODELOS DE ATENDIMENTO**

- O Banco compromete-se a garantir a integridade física, psíquica e digital de seus empregados, clientes e usuários, mediante a permanente atualização, reforço e fiscalização dos sistemas de segurança, com especial atenção às novas dinâmicas e modelos de negócios.
  - **Adequação aos Novos Modelos e Espaços de Negócios:** A implementação de novos modelos de agências — incluindo as denominadas "Agências de Negócios" ou escritórios de consultoria — não exime as instituições financeiras do estrito cumprimento das normas de segurança. Fica exigida a avaliação contínua de vulnerabilidades nessas unidades e a adoção imediata de medidas que garantam a proteção integral de trabalhadores e clientes.
  - **Retorno Obrigatório de Vigilantes:** fica garantido o retorno e a manutenção de vigilantes profissionais uniformizados e devidamente armados durante todo o horário de funcionamento das unidades, com especial obrigatoriedade nos novos espaços e agências de negócios, independentemente da volumetria de numerário em espécie no local.
  - **Abertura Remota e Tecnologia de Custódia:** Reivindica-se a implementação e o aperfeiçoamento tecnológico voltados à redução da exposição do trabalhador ao risco, tais como o sistema de abertura remota de agências e a utilização de cofres inteligentes com dispositivos de retardo de tempo.
  - **Proibição de Revista e Preservação da Dignidade:** fica terminantemente vedada a prática de qualquer modalidade de revista, seja ela íntima ou de pertences, aos empregados bancários, em respeito aos direitos fundamentais de intimidade e dignidade do trabalhador.
  - **Protocolo de Ocorrências e Acionamento Policial:** Fica expressamente proibida a atribuição de responsabilidades de segurança pública aos trabalhadores bancários. Em caso de sinistros, disparos de alarmes ou qualquer intercorrência de risco nas agências, o acionamento das forças policiais competentes deverá ser integralmente automatizado ou realizado por central de segurança terceirizada, abstendo-se o banco de exigir o deslocamento ou a intervenção direta de seus empregados.

## V - REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

- **Grupo de Trabalho para Remuneração Variável:** O Banco compromete-se a constituir um Grupo de Trabalho (GT) para debater, avaliar e propor o aperfeiçoamento dos Programas de Remuneração Variável vigentes, visando à sua justa valorização e adequação face aos resultados financeiros extraordinários obtidos pela instituição financeira.
- **Crítérios e salvaguardas da Remuneração Variável:** Fica vedada a utilização de critérios, indicadores, parâmetros ou fórmulas de avaliação de desempenho que impliquem a redução da pontuação ou o desconto nas parcelas de remuneração variável dos empregados em decorrência de atos negociais ou decisões exclusivas de clientes e/ou terceiros. A vedação abrange, exemplificativamente, penalizações motivadas por reclamações de clientes, encerramento voluntário de contas, resgate antecipado ou regular de aplicações e investimentos, bem como índices de inadimplência de operações de crédito.
- **Linha de crédito exclusiva para empregados endividados:** O Banco instituirá linha de crédito assistencial específica e exclusiva voltada ao saneamento financeiro de empregados que se encontrem em situação de endividamento, com taxas de juros subsidiadas e manifestamente inferiores às praticadas no mercado de varejo bancário, assegurando condições favoráveis de carência e prazo para amortização, em simetria às melhores práticas históricas do setor.
- **Reembolso de despesas com certificações profissionais:** O Banco reembolsará integralmente os empregados pelas despesas decorrentes de inscrições, cursos preparatórios e taxas de exames voltados à obtenção e às respectivas atualizações de certificações profissionais exigidas ou recomendadas para o exercício de suas funções (*notadamente as certificações reguladas pela ANBIMA e órgãos congêneres*).
- **Reembolso quilometragem e despesas de locomoção:** O Banco revisará e reajustará os valores pagos a título de reembolso de quilometragem aos empregados que utilizam veículo próprio no desempenho de atividades externas e visitas a clientes. O valor do reembolso do quilômetro rodado deverá ser calculado de forma a recompor integralmente os custos com combustível, manutenção preventiva e corretiva, seguro veicular, depreciação do bem e demais despesas acessórias correlatas à atividade profissional. O Banco garantirá o ressarcimento integral das despesas com estacionamento e pedágio incorridas pelo empregado durante o cumprimento de agendas externas a serviço da instituição. Assegura-se o reembolso integral das despesas de combustível aos empregados transferidos por iniciativa do Banco para agências ou postos de atendimento situados em localidades diversas de sua lotação original.
- **Programa de Bolsas auxílio educação:** O Banco ampliará o programa de concessão de bolsas de estudo destinadas à Graduação, Pós-Graduação e *MBA*, atualizando os seus valores e estendendo o benefício a todos os empregados interessados que preencham os requisitos de elegibilidade.

- **Auxílio educação para Idiomas:** Fica instituído o programa permanente de bolsas de estudo integrais para cursos de idiomas estrangeiros, voltado ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores. Todos os critérios para elegibilidade serão amplamente divulgados pelo Banco. Havendo convergência de interesses entre as atividades do Banco e a formação do empregado, restará autorizada a realização das respectivas aulas dentro do horário da jornada regular de trabalho, sem prejuízo da remuneração ou cômputo de horas a compensar.
- **Licença remunerada para cursos estratégicos:** Fica assegurado o direito à licença remunerada para os empregados matriculados em cursos de extensão ou imersão considerados estratégicos para o setor financeiro. O Banco dará ampla publicidade aos critérios de elegibilidade para a concessão da licença, garantindo o acesso isonômico e impessoal a todos os trabalhadores.
- **Taxas diferenciadas para empréstimos e crédito imobiliários:** O Banco disponibilizará aos seus empregados ativos condições de taxas de juros, tarifas e prazos diferenciados e favorecidos em contratos de empréstimo pessoal, consignado e crédito imobiliário. As condições benéficas contratadas sob a égide do vínculo empregatício permanecerão inalteradas e válidas em sua integralidade mesmo após a cessação do contrato de trabalho, aplicando-se o mesmo patamar de taxas diferenciadas aos empregados aposentados e aos desligados.
- **Previdência Complementar:** O Banco implementará um plano de previdência complementar fechada destinado a **todos os funcionários** que atualmente não se encontram elegíveis ou contemplados pelos demais planos ativos na instituição, garantindo a isonomia de direitos previdenciários entre todo o quadro funcional, visando a perenidade, segurança e otimização dos benefícios de aposentadoria de forma universal. Garantir que, no caso de saque do saldo por empregado ativo, não haja a perda de 100% da contribuição feita pelo Banco.

## VI - ORGANIZAÇÃO SINDICAL E LIVRE ASSOCIAÇÃO

- **Do amplo acesso às dependências das unidades administrativas e plataformas digitais:** O Banco garantirá aos representantes do Sindicato o amplo acesso aos locais de trabalho para o pleno exercício da atividade sindical, divulgação de informativos e diálogo com os trabalhadores lotados em agências, prédios administrativos e plataformas digitais. Diante da modernização dos postos de trabalho e da existência de regimes de teletrabalho, ficará assegurado o acesso digital aos trabalhadores por meio de:
  - I-. Espaço permanente ou permissão para envio de comunicados nas plataformas internas de intranet ou murais digitais corporativos e;
  - II. Autorização para a realização de reuniões virtuais informativas em plataformas institucionais (como *Microsoft Teams*, *Zoom* ou equivalentes), mediante prévio alinhamento de cronograma com o setor de Recursos Humanos, sem prejuízo da jornada regular de trabalho.

- **Das Garantias à Atividade Sindical:** É vedada ao Banco qualquer conduta que configure restrição, monitoramento punitivo ou interferência na abordagem sindical junto aos empregados, resguardando-se o direito à livre associação.
- **Livre Associação:** Fica assegurada aos trabalhadores a opção de afiliação ao sindicato mais próximo ao local de prestação das atividades laborais, independente de onde o empregado está lotado.

Os temas apresentados são de interesse dos funcionários do Banco Itaú-Unibanco S.A. e, por sua natureza, devem ser objeto de discussão e busca de contratação entre as partes em mesa de negociações coletivas.

Sendo o que tínhamos a apresentar, contamos com o agendamento de reuniões e posicionamento do banco para a formalização dos entendimentos pretendidos.

Saudações sindicais,

**COMISSÃO DE ORGANIZAÇÃO DOS EMPREGADOS DO BANCO ITAÚ-UNIBANCO**