

Ao

Banco Itaú-Unibanco S.A.

Diretoria Jurídico Trabalhista e Criminal

Sr. Daniel Sposito Pastore

daniel.pastore@itau-unibanco.com.br

Sr. Romualdo Garbos

Relações no Trabalho

romualdo.garbos@itau-unibanco.com.br

Sr^a. Marina Madeira de Faria

Relações no trabalho

marina.madeira@itau-unibanco.com.br

REF: Pauta de Reivindicações específicas dos Empregados do Banco Itaú-Unibanco S/A. 2022

Prezados senhores,

As representações sindicais dos empregados do Banco Itaú-Unibanco S.A., vêm à V.Sas. apresentar a Pauta de Reivindicações específicas, debatidas e definidas durante a realização do Encontro Nacional dos Funcionários, em 09 de junho de 2022.

Os debates foram norteados pelos temas prioritários: Emprego, Remuneração, Saúde e Condições de Trabalho, Segurança Bancária, Diversidade e Previdência Complementar, que resultaram na elaboração da presente pauta para as negociações a serem empreendidas entre as partes envolvidas.

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:

• **EMPREGO**

1. Fim das demissões;
2. Contratação dos terceiros;
3. Criação de uma Central de Realocação;
4. Redução do turnover;
5. Mais contratações nas agências;
6. Não ao acúmulo de função;
7. Discussão da função de Agentes de Negócios com Adequação do cargo e respectiva remuneração;
8. Retorno das homologações nos Sindicatos (ou o envio de informes/relatórios sobre os desligamentos);
9. Renegociar o Acordo do Teletrabalho e de Quitação de horas;

10. Aviso Prévio - dispensa para quem pede demissão;
11. Garantia de fornecimento de celular de trabalho, a partir da solicitação do empregado.

• **REMUNERAÇÃO**

1. Contratação, de forma coletiva, do Programa de Remuneração Variável GERA

(Agências IA e Person / Agências Digitais), para estipular:

- a) Metas alcançáveis;
 - b) Sem alteração das regras durante o exercício de apuração;
 - c) Metas de acordo com a realidade e porte de cada agência;
 - d) Aumento da pontuação mínima em caso de fechamento da agência ou afastamentos por COVID-19 e licenças;
 - e) Sem cobrança de metas durante as férias.
2. Debate de todos os programas de remuneração variável do Banco;
 3. Plano de Cargos e Salários.
 4. Garantia do pagamento proporcional pelo cumprimento parcial das metas;
 5. Fim da Lista “VAI” como parte das metas, devendo ser usada apenas como apoio ao trabalho;
 6. Criação de Grupo de Trabalho e continuidade das discussões sobre o GERA;
 7. Debate sobre remuneração do Agente de Negócios Caixa;

• **SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO – MANUTENÇÃO DA MESA ESPECÍFICA**

PARA AVANÇAR “Valorização da Vida e Proteção à Saúde Sempre!”

1. Retomada do debate do parcelamento das dívidas com os afastamentos para evitar o endividamento da categoria;
2. Debater metas e mecanismos para combater o assédio moral no ambiente de trabalho (Campanha “Menos Metas, Mais Saúde”), evitando o adoecimento;
3. Debater sobre o teletrabalho, de modo que o Banco, de forma permanente, informe os dados de empregados em cada uma das modalidades de trabalho e eventuais afastamentos nesse regime;

4. Observância dos empregados no “limbo previdenciário” e garantias;
5. Uso obrigatório da máscara nas agências, já que o COVID-19 ainda tem contaminado muitas pessoas e há atendimento ao público em ambientes nem sempre devidamente ventilados;
6. Debater sobre os cuidados com os empregados contaminados pelo COVID-19 e com sequelas;
7. Debate com o Grupo de Risco – para ainda abonar as horas negativas, de quem esteve afastado e teve problemas com a falta de equipamentos pelo Banco para o trabalho remoto;
8. Debate das horas negativas e renovação do acordo coletivo vigente;
9. Redução das metas para o período pós pandemia;
10. Garantia de Vacinação aos empregados e seus dependentes;
11. Emissão de CAT em caso de COVID e demais doenças;
12. Home Office – Responsabilidade do Banco na prevenção de doenças e no reconhecimento como acidente de trabalho aquele ocorrido na residência;
13. Programa de retorno ao trabalho (observando as doenças decorrentes do COVID, além das psicológicas);
14. PCMSO.
15. Participação efetiva do Sindicato no Programa “Recomece” com acompanhamento do empregado por 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, e envio de relatórios pelo Banco;
16. Maiores períodos de estabilidades ao emprego dos trabalhadores que retornam ao trabalho após longo período de afastamento;
17. Emissão de CAT para esses empregados que retornam, mas não têm condições para o trabalho;
18. Cuidados e garantias a esses trabalhadores doentes;
19. Prevenção às doenças no ambiente de trabalho;
20. Canal YouConecta deve ser aperfeiçoado;
21. Empregado deve ter acesso ao prontuário médico, desde que assim solicite ao médico do

trabalho;

22. Desconto dos períodos de afastamento, não sendo computados para a apuração das metas;

23. Campanhas para coibir a violência contra a mulher;

• **PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

1. Esclarecimento de todos os Planos da Fundação Itaú Unibanco;

2. Debater e acompanhar as mudanças estatutárias;

3. Debater a melhora da complementação (aposentados) pela Unidade Previdenciária (UP);

4. Participação sindical na direção da Fundação;

5. Criação de um Fundo de Previdência (“fechado”) para incorporar todos os empregados que não possuem plano na Fundação (“Previdência para Todos”);

6. Criar linhas de empréstimos/crédito para seus associados participantes;

7. Discutir o custeio do plano de saúde aos aposentados;

8. Campanhas para mais informações aos participantes;

9. Mais informações aos participantes, com encontros permanentes, para atualização e esclarecimentos sobre o tema.

• **DIVERSIDADE**

Apresentação e Debate sobre Diversidade, levando em consideração as reivindicações da

CONTRAF - CUT e da Carta Compromisso dos Agentes de Diversidade, pleiteando ao

Banco o que segue:

1. Promover o respeito à diversidade e a cultura de paz, para a construção de um ambiente mais

saudável, democrático e pacífico;

2. Combater toda e qualquer forma de discriminação contra as mulheres, negros, LGBTQIA+, imigrantes, jovens, idosos e pessoas com deficiência;

3. Combater a intolerância religiosa e política;

4. Não ter, nem participar de atitudes e/ou falas machistas, racistas, LGBTfóbicas, xenofóbicas, de cunho discriminatório contra pessoas com deficiência, geracional e nem de intolerância

religiosa;

5. Defender a igualdade salarial entre homens, mulheres, brancos, negros, pessoas com deficiência. LGBTQIA+, imigrantes, jovens e idosos;
6. Não permitir o assédio moral ou sexual;
7. Defender a acessibilidade para pessoas PCD;
8. Respeitar o nome social e identidade de gênero das pessoas travestis e transexuais;
9. Resolver os conflitos com base no diálogo e no respeito;
10. Não silenciar diante dos casos de assédio sexual ou violência doméstica e denunciá-los aos órgãos competentes;
11. Criação de Grupo de Trabalho, de modo a acompanhar e cobrar do Banco relatórios contendo dados discriminados sobre os trabalhadores em geral.

• **SEGURANÇA BANCÁRIA**

1. Debater sobre a Segurança nas Agências Bancárias;
2. Levar em consideração o novo modelo de Agência “Projeto 2030”;
3. Proteção aos trabalhadores e Clientes nas Agências de Negócios;
4. Obrigatoriedade de Vigilantes armados (em, no mínimo, dois durante todo o expediente bancário), portas giratórias e detectoras de metais, manuseio de numerário, ainda que não existam caixas nas agências e só caixas de autoatendimento, escudos de proteção, biombos, entre outros equipamentos de segurança nos locais de trabalho;
5. Cumprimento da Lei Federal 7.102/89;
6. Implementação da Abertura remota de agências e do Cofre inteligente;
7. Abstenção das revistas aos empregados bancários;
8. Blindagem das agências;
9. Combate a explosões de agências;
10. Dialogar com a COE sobre esse assunto de extrema importância para a criação de um Grupo de Trabalho;

11. Acionar policiais, e não os próprios bancários, quando das ocorrências nas agências e do disparo de alarmes, entre outras ações.

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 posicionamento do banco para formalização dos entendimentos pretendidos.