

1. Elegíveis

O **ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.** e as demais empresas listadas no item 8 deste regulamento, doravante denominadas "Empresa", considerando a necessidade de adequação de suas estruturas às atuais demandas de mercado e com o objetivo de dar a oportunidade de uma transição de carreira segura para quem não tem mais interesse em manter o vínculo empregatício, implantam o Programa de Desligamento Voluntário – PDV, conforme regras abaixo estabelecidas.

1. Este Programa é destinado, exclusivamente, aos empregados da Empresa que, **em 31.01.2022**, cumpriam um ou mais requisitos listados abaixo:

a) tinham idade igual ou superior a 60 anos ou completem referida idade até o dia 31.12.2022;

b) ocupavam os seguintes cargos: GTE -AGS COORDENADAS (código 102260), ASS OPER SUPORTE II (código 103435), ASS OPER SUPORTE I (código 103434), GTE DE CONTAS (código 102261), TEC ADMINISTRATIVO (código 102225), GTE AT CONTAS COORD (código 212755), ESCRITURARIO (código 102205), PROGRAMA ESPECIAL 6H (código 200332), PROGRAMA ESPECIAL 8 (código 200333), GTE DE CONTAS DE PAB (código 102262), GTE CONTAS 6H (código 222318), OP SERVICOS (código 1022207), ASSIST ADMINISTR (código 102212), ESP COMERCIAL AGENCIAS III (código 221723), AUXILIAR (código 102201), ASS OPERAC EMPRESAS (código 102237), AST ATEND I (código 102214), PROGRAMA ESP OP 6H (código 200353), AST ATEND II (código 223172), ESP REGIONAL AGENCIA II (código 221851), GTE NEG EMP TRÊS (6H) (código 222840), COORD OPERACIONAL CB (código 222084), GTE DE CONTAS PJ EXC (código 102263);[\[RP1\]](#)

c) estavam lotados na GER DE RECURSOS ESPECIAIS ou estavam sob sua gestão;

d) gozavam de estabilidade provisória no emprego decorrente de retorno de período de afastamento por motivo de saúde (doença ou acidente) em que tenham recebido auxílio-doença previdenciário exclusivamente das espécies B31 ou B91;

e) estavam afastados do trabalho por doença ou acidente há 30 dias ou mais, observadas as condições dispostas no item 3.4, abaixo; [\[RP2\]](#)

f) mesmo com alta do INSS do benefício de aposentadoria por invalidez, continuavam afastados há 30 dias ou mais em razão do médico do trabalho da Empresa ter constatado a inaptidão para o trabalho em exame de retorno realizado após a comunicação pelo empregado da alta da aposentadoria;

g) estavam afastados do trabalho por doença ou acidente há 30 dias ou mais aguardando decisão de recurso administrativo ou de ação judicial já propostos até 31.01.2022 contra o INSS para reconhecimento ou restabelecimento do auxílio-doença exclusivamente da espécie B31 ou B91.

1.1.1 Os empregados que, em 31.01.2022, cumpriam um ou mais dos requisitos estabelecidos acima, mas não tinham na referida data, 1 (um) ano completo de vínculo empregatício ininterrupto com a Empresa **não serão elegíveis ao PDV.**

1.1.2 Os aposentados por invalidez também não serão elegíveis ao PDV, exceto se, em 31.01.2022, cumulativamente:

- cumpriam um ou mais dos requisitos de elegibilidade previstos nos subitens "a", "b" e "c" listados no item 1.1;



- tinham mais de 1 (um) ano de vínculo empregatício ininterrupto com a Empresa;
- já tinham recebido a alta da aposentadoria pelo INSS (devendo apresentar à Empresa documento comprobatório expedido pelo referido órgão previdenciário) e;
- já tinham solicitado à Empresa o retorno ao trabalho.

1.2 A adesão a este Programa por empregado elegível que goze de estabilidade provisória no emprego significará a concordância imediata com a rescisão do contrato de trabalho, com o aproveitamento das vantagens aqui estabelecidas.

2. Prazo de vigência

O prazo de vigência e para adesão a este Programa será de 31/03/2022 a 29/04/2022.

3. Implementação da Adesão

3.1 A adesão a este programa é voluntária e irrevogável, devendo ser realizada, por meio do site <https://pessoas.itaú.com.br/psp/hr/?cmd=login>, no prazo estipulado no item 2. No momento do desligamento, deverá também assinar a via física do regulamento e do termo de adesão anexos.

3.2 Os empregados que aderirem a este Programa terão seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa, em data definida pela Empresa.

3.3 O Aderente deverá estar com exame de saúde ocupacional válido, nos termos da legislação em vigor (NR-07), ou seja, realizado há menos de 135 (cento e trinta e cinco) dias. Caso o exame médico ocupacional não esteja válido, o aderente deverá submeter-se a exame médico demissional em até 10 dias contados da adesão ou na data em que for convocado pela Empresa.

3.3.1 Na hipótese de ser considerado inapto para o trabalho, a rescisão do contrato de trabalho e a adesão ao programa serão automaticamente canceladas, devendo o empregado proceder a devolução de todos os valores eventualmente recebidos nos termos do programa a título de verbas rescisórias e de indenização, devidamente corrigidos pelo IPCA-E, tão logo seja cientificado do referido cancelamento.

3.4 Os aderentes que, na data da adesão, estejam em gozo de auxílio-doença previdenciário por motivo de saúde, acidentário ou não (exclusivamente da espécie B31 ou B91) ou estejam aguardando a realização e/ou resultado da perícia médica do INSS para concessão do benefício previdenciário, deverão: a) submeter-se a exame médico ocupacional; e b) se considerados aptos pelo médico do trabalho, requerer a baixa do seu benefício junto ao INSS, apresentando à Empresa o documento comprobatório de alta expedido pelo referido órgão previdenciário até o dia 29.07.2022. [\[RP1\]](#) Se qualquer dessas condições não forem observadas, a adesão ao Programa será cancelada [\[RP2\]](#) .

4. Incentivos do programa

4.1 Os empregados elegíveis que aderirem a este Programa aproveitarão dos seguintes benefícios:

a) Verbas rescisórias:

Pagamento integral das verbas rescisórias legais e convencionais (estas últimas, se previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria a qual o empregado fizer parte) decorrentes do desligamento sem justa causa, inclusive a integralidade da multa sobre os depósitos realizados no FGTS ao longo da relação de emprego.

b) Indenização:

No valor de R\$ 9.447,23 (nove mil, quatrocentos e quarenta e sete reais e vinte e três centavos) que corresponde ao valor vigente, em 28.03.2022, de 13 (treze) auxílios cesta alimentação previstos na Convenção Coletiva dos Bancários.

c) PLR - Participação nos Lucros ou Resultados:

Se o empregado for elegível à PLR, o pagamento a esse título, proporcional aos meses trabalhados no ano de 2022, será realizado observando **estritamente** as regras previstas no Acordo ou Convenção Coletiva de sua categoria relativa ao ano-base 2022, na mesma data neles prevista.

Se em razão da data do desligamento pelo PDV, o empregado deixar de ser elegível ao recebimento da PLR pelas regras previstas no acordo ou na convenção coletiva de sua categoria e, por este motivo, não tiver nenhum valor a receber de PLR de 2022, terá direito, em março de 2023, a título de indenização, ao valor que lhe seria devido de PLR previsto na **Convenção Coletiva de Trabalho** de sua categoria relativa ao ano-base de 2022, proporcional aos meses trabalhados no referido ano.

d) Indenização do período de estabilidade:

O aderente que, na data de adesão a este Programa, gozar de estabilidade provisória no emprego por motivo de saúde (doença ou acidente), pelo exercício de cargo de direção em Comissão Interna de Prevenção à Acidente (CIPA) ou estabilidade em decorrência de cargo em entidade sindical, terá indenizado o período restante de estabilidade da seguinte forma:



Salário Fixo Bruto recebido pelo aderente no mês do desligamento multiplicado pelos meses restantes de estabilidade, com respectivos reflexos em férias, 13º e FGTS e não haverá incidência de imposto de renda na fonte.

Para fins de cálculo da indenização da estabilidade provisória por motivo de saúde mencionado acima será considerado o tipo de benefício previdenciário (B31 ou B91) concedido pelo INSS que tenha originado a estabilidade, comprovado pelo empregado **até a data de seu desligamento pelo PDV**. Se após o desligamento pelo PDV, o empregado conseguir, seja de forma administrativa ou judicial, obter do INSS a conversão do benefício B31 para B91, ainda que de forma retroativa ao seu desligamento, não será realizado o recálculo da estabilidade paga, não sendo devido nenhum valor adicional ou complemento a título de indenização.

No cálculo da indenização do restante do período de estabilidade decorrente do exercício de cargo de direção em CIPA ou de cargo em entidade sindical será considerado apenas o mandato que já tenha sido iniciado até 31.01.2022.

Não serão indenizados os períodos de estabilidade provisória no emprego que decorram de qualquer outra causa não listada neste item.

4.2 Além das vantagens previstas no item 4.1, o Programa oferece mais duas opções de benefícios, denominados abaixo "**PACOTE A**" e "**PACOTE B**", devendo o aderente **fazer a opção por apenas 1 (um) deles**:

PACOTE A

- Indenização suplementar correspondente a meio salário por ano completo de vínculo empregatício ininterrupto, limitada a 6 salários e;

- Manutenção no plano de saúde e odontológico por 60 meses contados do mês seguinte ao do desligamento. Neste período, caso opte em permanecer no(s) plano(s), o empregado pagará de mensalidade como se ativo estivesse.

OU

ATENÇÃO: leia atentamente todas as demais regras relativas ao plano de saúde e

odontológico previstas abaixo.

-

PACOTE B

- Indenização suplementar correspondente a meio salário por ano completo de vínculo empregatício ininterrupto, limitada a 10 salários e;

- Manutenção no plano de saúde e odontológico pelo prazo previsto no subitem B2) do item 4.2 deste regulamento. Neste pacote, o empregado que optar em ser mantido no(s) plano(s), pagará de mensalidade, por até 24 meses contados do mês seguinte ao do desligamento, como se ativo estivesse.

ATENÇÃO: leia atentamente todas as demais regras relativas ao plano de saúde e odontológico previstas abaixo.





- a. **Para fins de cálculo da indenização suplementar prevista no "PACOTE A" e no "PACOTE B":**

Será utilizado o salário fixo BRUTO recebido pelo aderente no mês do desligamento e considerado o tempo de vínculo empregatício mantido com qualquer subsidiária do Itaú Unibanco Holding S.A. ou com qualquer empresa por ela sucedida ou incorporada.

- a. **Regras gerais relativas ao Plano de Saúde e Odontológico aplicáveis aos Pacotes A e B:**

Somente os aderentes que, em 15.02.2022, já tinham o Plano de Saúde oferecido pela Empresa aos seus empregados poderão aproveitar-se dos benefícios a ele relativos previsto nos Pacotes. A mesma regra aplica-se ao Plano Odontológico

- Será(ão) mantido(s) o(s) mesmo(s) tipo(s) de plano(s) vigente(s) na data da adesão a este Programa, sendo permitida neste momento, a opção pelo

- *downgrade* (tipo de plano inferior);
- a manutenção poderá aproveitar todos os dependentes e agregados do aderente que já estavam cadastrados no(s) Plano(s) até 15.02.2022. Após esta data, somente poderão ser incluídos no período de manutenção do(s) plano(s) o novo cônjuge ou filhos do titular nascidos após 15.02.2022;
- serão observadas todas as condições de cobertura assistencial vigentes na data de adesão a este Programa;
- serão observadas também as regras de coparticipação, bem como todas as alterações no(s) plano(s) que ocorram ao longo do tempo;
- **as mensalidades estarão sujeitas aos reajustes definidos entre a Empresa e a Operadora do Plano;**
- o aderente deverá arcar com o pagamento da manutenção e custeio do(s) seu(s) Plano(s), inclusive de seus dependentes e agregados, correspondente ao(s) seu(s) tipo(s) de plano(s).
- Em caso de morte do titular do(s) plano(s), o direito de permanência será assegurado aos seus dependentes, na forma da Lei 9.656/98.

Os tipos de planos estão previstos em Política Interna – PR-666.

B1) REGRAS ESPECÍFICAS APLICÁVEIS SOMENTE AO "PACOTE A":

O prazo máximo de permanência nos planos de saúde e odontológico, qual seja, 60 meses contados do mês seguinte ao do desligamento, já contempla os períodos de manutenção

eventualmente previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho da categoria e no artigo 30, § 1º da Lei 9.656/98 a que tiver direito o empregado.

Neste período de 60 meses, caso opte permanecer no(s) plano(s), o empregado deverá arcar com o respectivo pagamento da manutenção e custeio do(s) seu(s) plano(s), inclusive de seus dependentes e agregados, como se ativo estivesse.

Após o prazo de 60 meses acima, o empregado só poderá ser mantido no(s) plano(s) se estiver aposentado e cumprir todas as condições previstas no artigo 31 da Lei 9.656/98, **assumindo o custeio integral do(s) plano(s), ou seja, sua parte e a da Empresa**, observando-se também todas as regras previstas no referido artigo. Neste momento, será permitido ao empregado a realização de *downgrade* no(s) plano(s).

O empregado deverá entrar em contato com a Central Pessoas, em até 30 dias antes do fim dos 60 meses, para formalizar seu interesse na permanência no(s) plano(s) pelo artigo 31 da Lei.

B2) REGRAS ESPECÍFICAS APLICÁVEIS SOMENTE AO "PACOTE B":

O prazo de permanência nos planos de saúde e odontológico do "PACOTE B" dependerá da situação a qual o empregado aderente se enquadrar abaixo:

SITUAÇÃO 1:

Empregado cuja soma do prazo a que tiver direito de manutenção no plano de saúde ou odontológico eventualmente previsto em Convenção Coletiva de Trabalho de sua categoria e do prazo de manutenção a que tiver direito previsto pelo artigo 30, §1º ou pelo Artigo 31 da Lei 9.656.98 for menor que 24 meses, terá garantido o prazo **de 24 meses de manutenção no(s) plano(s), contados do mês seguinte ao do seu desligamento.**

- Durante os 24 meses de manutenção acima, o empregado deverá arcar com o pagamento da manutenção e custeio do seu Plano de Saúde e Odontológico, inclusive dependentes e agregados, como se ativo estivesse.

- Além disto, dentro destes mesmos 24 meses de manutenção, já estão

contemplados os prazos previstos na CCT e no Art. 30, §1º da Lei 9.656/98 a que empregado tiver direito.

- Após os 24 meses de manutenção acima, o empregado só poderá ser mantido no plano de saúde e odontológico se estiver aposentado e **cumprir todas as condições estabelecidas no artigo 31 da Lei 9.656/98, assumindo o custeio integral do(s) plano(s), ou seja, sua parte e da Empresa**, observadas todas as demais regras previstas no referido artigo de lei. Neste momento também será permitido ao empregado a realização de *downgrade* no(s) plano(s). O empregado deverá entrar em contato com a Central Pessoas para formalizar a opção pelo Artigo. 31 da Lei em até 30 dias antes do fim dos 24 meses acima citados.

SITUAÇÃO 2:

Empregado cuja soma do prazo a que tiver direito de manutenção no plano de saúde ou odontológico eventualmente previsto em convenção coletiva de trabalho de sua categoria e do prazo de manutenção que tiver direito pelo artigo 30, § 1º ou pelo Artigo 31 da Lei 9.656/98 for maior que 24 meses, terá garantido exatamente o prazo de manutenção eventualmente previsto em Convenção Coletiva de Trabalho de sua categoria **somado** ao do Artigo 30, §1º ou do Artigo 31 da Lei 9.656/98 a que tiver direito.

- Neste caso, nos **primeiros 24 meses de manutenção do(s) plano(s) contados do mês seguinte ao do desligamento**, o empregado deverá arcar com o pagamento da manutenção e custeio do seu Plano de Saúde e Odontológico, inclusive dependentes e agregados, como se ativo estivesse.

- Após o 24º mês contados do mês seguinte ao do seu desligamento, o empregado deverá arcar com o pagamento do **custeio integral do plano de saúde e odontológico (ou seja, sua parte e a da Empresa) e também escolher uma das seguintes opções:**
 1. ser mantido no(s) plano(s) pelo restante do prazo de permanência que ainda tiver direito pelo Artigo 30, § 1º da Lei 9.656/98 (ou seja, que ainda não tenha sido consumido pelo decurso dos 24 meses), **assumindo o custeio integral do(s) plano(s) ou;**

 1. ser mantido no(s) plano(s) pelo prazo a que tiver direito pelo artigo 31 da Lei 9.656/98, desde que já esteja aposentado e cumpra todas as condições previstas no referido artigo de lei, **assumindo o custeio integral do(s) plano(s)** e observadas todas as demais regras previstas no referido artigo de lei.

O empregado deverá entrar em contato com a Central Pessoas para formalizar sua escolha em até 30 dias antes do fim do prazo

de 24 meses contados do mês seguinte ao desligamento.

4.2.1 Caso o empregado tenha qualquer dúvida com relação ao PDV, poderá entrar em contato com a central pessoas por meio do telefone 0800 770 2077. [\[RP1\]](#)

[\[RP1\]](#)incluir

5. Indenização da Estabilidade

5.1 – Caso a rescisão contratual do empregado que aderir ao programa venha a ser cancelada por qualquer motivo, inclusive por decisão judicial, a adesão ao programa e todos os benefícios nele previstos também serão automaticamente cancelados, devendo o empregado proceder à devolução de todos os valores recebidos em decorrência de sua adesão a título de verbas rescisórias e de indenização, devidamente corrigidos pelo IPCA-E, tão logo seja cientificado do referido cancelamento.

5.2 - Os empregados que aderirem ao Programa e que estiverem envolvidos ou venham a se envolver em casos de apuração de desvio de comportamento, mau procedimento ou qualquer outro processo que exija apuração e responsabilização, terão as adesões suspensas até que se conclua a apuração. Comprovada a falta grave, o empregado será desligado por justa causa, terá cancelada a sua inscrição neste Programa e não fará jus aos benefícios nele contemplados.

6. Pagamento dos valores

O pagamento dos valores das verbas rescisórias previstas no item 4.1 "a", da indenização prevista no item 4.1 "b", da indenização do período de estabilidade prevista no item 4.1 "d", bem como da indenização suplementar prevista no item 4.2 será realizado em até 10 dias contados da data do desligamento.

7. Renúncia pedidos de reintegração

O empregado que aderir a este programa renuncia a qualquer pedido administrativo e judicial de reintegração ao emprego, bem como a qualquer indenização relacionada à reintegração, dando, portanto, quitação geral à empresa a qualquer pedido que se refira a este(s) objeto(s).

Se antes de aderir ao PDV, o empregado já tiver reclamação trabalhista ajuizada contra a Empresa com pedido de reintegração ao emprego, concordará em comunicar ao juízo do processo sobre sua renúncia exclusivamente ao pedido de reintegração, mantendo inalterados todos os demais pedidos da referida ação, inclusive, eventual direito reconhecido em decisão judicial de receber verbas salariais do período entre o seu desligamento e a efetiva reintegração ao emprego.

8. Empresas Participantes

As Empresas que oferecem o PDV aos seus empregados elegíveis, na forma prevista neste regulamento são:



ITAÚ UNIBANCO S.A., ITAÚ CORRETORA DE VALORES S.A.,
ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A, BANCO ITAÚ CONSIGNADO,
PROVAR NEGÓCIOS DE VAREJO, FIC PROMOTORA DE
VENDAS, REDECARD S.A., ITAÚ SEGUROS S.A., ITAUSEG
SAÚDE S.A., ITAU CORRETORA DE SEGUROS S.A. [\[RP1\]](#)

(assinatura do empregado)

[\[RP1\]](#) Confirmar as empresas elegíveis.