

Capital Humano

Fundação **Itaú Unibanco**
Previdência Complementar

2021

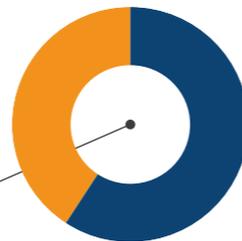


Capital Humano

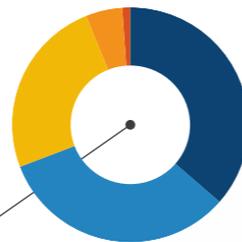
GRI 102-8, 102-10, 102-35, 102-36, 102-39, 102-41

O ano de 2021 marcou a elaboração e implementação de uma Política de Gestão de Pessoas para a Fundação Itaú Unibanco. Ela reúne as diretrizes para as relações de trabalho entre a entidade e seus 101 colaboradores, oito estagiários, e seus diretores.

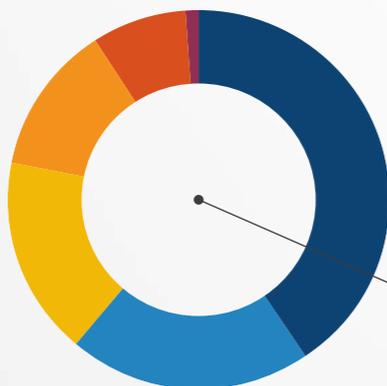
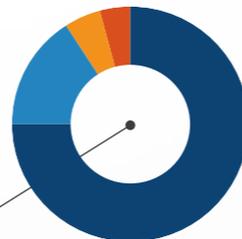
Gênero	Quantidade	%
Feminino	60	59%
Masculino	41	41%



Faixa etária	Quantidade	%
De 31 a 40 anos	37	36%
De 21 a 30 anos	33	33%
De 41 a 50 anos	25	25%
Acima de 50 anos	5	5%
Até 20 anos	1	1%



Raça	Quantidade	%
Branco	76	75%
Pardo	16	16%
Preto	5	5%
Amarelo	4	4%



Escolaridade	Quantidade	%
Pós Graduação Completa	48	47%
Pós Graduação Incompleta	21	21%
Superior Completo	17	17%
Superior Incompleto	14	14%
Mestrado Completo	1	1%

Total Geral **101** **100%**



A Fundação possui convênio de rateio de custos com a patrocinadora para compartilhamento de sistemas e fluxos operacionais de pessoal. A medida permite obter a otimização dos recursos, ganhando em economia de escala.

Em busca da eficiência em seus processos, foi promovida em 2021 uma reestruturação organizacional, na qual foram encerradas as unidades em Belo Horizonte, Goiânia e Recife. Alguns colaboradores foram transferidos à sede da Fundação em São Paulo e outros contratos de trabalhos encerrados.

Com isso, o índice de turnover da Fundação foi de 17,96%.

	voluntário	involuntário	Turnover ano*
2021	3,99%	13,97%	17,96%

*desligamento voluntário se refere a quando a iniciativa parte do colaborador, e desligamento involuntário é quando a iniciativa parte do empregador.

Treinamento

Em 2021, a Fundação deu início à estruturação da sua plataforma própria de treinamento e capacitação. Até então, os colaboradores tinham acesso às trilhas de treinamento disponibilizadas pela patrocinadora. Com o intuito oferecer conteúdo alinhado à realidade de uma entidade de previdência complementar, foi criado o Centro de Aprendizagem da Fundação Itaú Unibanco.

O lançamento foi feito no início de 2022, disponibilizando aos colaboradores um portfólio robusto de cursos, artigos, vídeos e outros conteúdos de capacitação, estruturados conforme as áreas de negócios e níveis de carreira. A plataforma conta com materiais de renomadas fontes como Udemy, Alura, Anbima, UniAbrapp, entre outros. Ao longo deste ano, serão lançadas pílulas de conhecimento e promovidas campanhas de treinamentos com livre inscrição a todos os colaboradores da Fundação.

Adicionalmente, em 2021, foi concedido benefício de 75% de reembolso para realização de cursos de pós-graduação a 19 colaboradores.



Diversidade

A patrocinadora Itaú Unibanco promoveu em 2021 semanas temáticas de conscientização sobre a diversidade no ambiente de trabalho, abrangente aos colaboradores e estagiários da Fundação, com abordagens sobre raça, gênero – foco na representatividade da população LGBTQIA – e inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD).

A entidade cumpre o requisito legal de vagas destinadas a PCD e divulgou comunicados para promover causas importantes como o mês da Consciência Negra e Dia Internacional da Mulher, entre outros. Quase 60% da equipe da Fundação Itaú Unibanco é formada por mulheres, sendo que 18% delas estão em cargos de liderança.

Por fazer parte do programa Empresa Cidadã do Governo Federal, a Fundação oferece a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias e 15 dias para a licença-paternidade, motivando o melhor convívio dos colaboradores com seus filhos neste início da vida. A mesma política é aplicada à adoções, inclusive para pais do mesmo gênero.

Remuneração e metas

A remuneração de todos os cargos é baseada em pesquisas de mercado com o apoio de consultorias especializadas. A remuneração dos diretores, é definida por um comitê composto por dois diretores indicados pela patrocinadora e pelo presidente do Conselho Deliberativo. Para os demais colaboradores, as tabelas salariais são atualizadas sempre que identificada esta necessidade. Este trabalho é realizado pela Gerência de RH da Fundação e sob a coordenação do Diretor Presidente.

A negociação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) em 2021, que abrange todos os contratados (exceto estagiários), resultou no reajuste de 4,36% para todos os colaboradores com salários de até R\$ 4 mil. Para os que estão acima dessa faixa, foi aprovado um acréscimo de 2,73% sobre a parcela que excede R\$ 4 mil.

A Fundação utiliza um sistema de avaliação de desempenho no qual os colaboradores anualmente registram seu contrato de metas. A remuneração em forma de gratificação especial anual é realizada de forma variável conforme as entregas.

- **Previdência Complementar com paridade de contribuições da patrocinadora**
- **Assistências Médica e Odontológica, extensiva a cônjuges e filhos dos colaboradores efetivos**
- **Benefício Farmácia**
- **Programa Fique OK, de auxílio psicológico**
- **Empréstimo Social**
- **Seguro de Vida**
- **Produtos Financeiros (Banco Itaú)**
- **Itaú Unibanco Clube**
- **Premiação a cada 5 anos de casa**
- **Auxílio Refeição**
- **Auxílio Cesta-Alimentação**
- **Vale-transporte**
- **Auxílio Creche ou Babá**
- **Estacionamento no local de trabalho***
- **Transferência de colaboradores**
- **Deslocamento**
- **Alimentação e hospedagem**

*de acordo com nível de cargo



Trabalho remoto e saúde

A pandemia do novo Coronavírus exigiu adaptação para organizar a equipe remotamente, mantendo a produtividade, sem descuidar da saúde física e mental dos colaboradores. Desde 2020, a Fundação passou a oferecer benefícios adicionais para o trabalho em casa, como o auxílio individual para despesas com internet e energia elétrica, o empréstimo de cadeiras, monitores e teclados de computador, e a possibilidade de troca do vale refeição pelo vale alimentação.

O programa Fique OK da patrocinadora se aplica também aos colaboradores e estagiários da Fundação, dispondo de um time multidisciplinar com psicólogos, médicos e nutricionistas. Paralelamente à atenção contra a Covid, foram mantidas as mobilizações internas anuais pela saúde durante as campanhas Setembro Amarelo (prevenção ao suicídio), Outubro Rosa (combate ao câncer de mama) e Novembro Azul (prevenção ao câncer de próstata).

Entre as medidas, não foram alteradas as jornadas ou salários em função da pandemia. O modelo de retomada presencial ainda está sendo avaliado, levando em consideração todos os protocolos sanitários e características de trabalho de cada área da entidade.

A network diagram with nodes and lines, featuring a large, faint, light gray shape in the background. The nodes are colored in shades of blue, orange, and yellow, and are connected by thin gray lines. The background shape is a large, light gray, abstract form that resembles a stylized letter 'U' or a similar shape, positioned behind the network diagram.

Acesse o Relato Integrado na íntegra, disponível no site.

Conte com a gente!

Fundação Itaú Unibanco
Previdência Complementar