

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000048/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/01/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001851/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.200385/2026-91
DATA DO PROTOCOLO: 23/01/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E NO SETOR DE SERVIC, CNPJ n. 01.635.580/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALBERTO OLIVEIRA SANTOS;

E

INSTITUTO PENSAR AGROPECUARIA, CNPJ n. 14.730.313/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). TANIA REGINA ZANELLA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores no Comercio, do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **DF**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

3.1. A partir de 1º de janeiro de 2026, os salários serão reajustados em 5% (cinco por cento), a incidir sobre os salários vigentes em 31/12/2025, independentemente da data de admissão.

3.2. **Parágrafo único.** Caso o INPC acumulado no período de janeiro de 2025 a dezembro de 2025 seja superior a 5%, será realizado o ajuste complementar, aplicando-se a diferença entre o índice acumulado do INPC e o percentual de 5% já previsto para reajuste. Esse ajuste garantirá que o reajuste final corresponda integralmente ao INPC acumulado, preservando o poder de compra dos empregados.

CLÁUSULA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

4.1. A antecipação da primeira parcela do 13º salário será feita conforme o seguinte detalhamento:

4.2. A primeira parcela poderá ser paga por ocasião de férias no primeiro semestre, caso estas sejam gozadas entre o período de fevereiro a junho, desde que devidas e formalmente requisitadas pelo empregado no mês de janeiro, nos termos da Lei n.º 4.090/62 e suas posteriores alterações.

4.3. Para os empregados que não se enquadrarem no subitem anterior, o pagamento será realizado no mês de junho, especificamente no dia 30. Caso não haja expediente nesse dia, o pagamento poderá ser

Privacidade - Termos

antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

4.4. Para os empregados admitidos após o dia 15 do mês de junho do ano corrente, o adiantamento da primeira parcela do décimo terceiro salário será feito no mês de novembro, conforme legislação vigente.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

5.1. A jornada de trabalho semanal será de 40 (quarenta) horas.

5.2. A jornada de trabalho, bem como o intervalo intrajornada dos empregados, serão disciplinados conforme o contrato de trabalho firmado entre o IPA e o empregado, atendidos os dispositivos legais, bem como normativos internos.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO SUPLEMENTAR

6.1. Considera-se jornada suplementar aquela que extrapola a jornada diária estipulada nos termos do contrato individual de trabalho firmado entre o empregado e o IPA.

6.2. A jornada diária do empregado poderá ser acrescida de no máximo 2h (duas horas) suplementares, salvo necessidade imperiosa, que deverá observar o Art. 61 da CLT.

6.3. O tempo gasto pelo empregado em deslocamentos, por qualquer meio de transporte (incluindo voos), fora do seu horário normal de trabalho, seja dentro ou fora do Distrito Federal, não será considerado como tempo à disposição da empresa, nem gerará direito a horas extras ou compensação em banco de horas, conforme dispõe o Art. 58, § 2º da CLT.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA SÉTIMA - DO BANCO DE HORAS

7.1. O banco de horas será a forma adotada pelo IPA para gerenciar a compensação da carga horária inferior ou excedente à jornada normal de trabalho, nos termos do normativo interno vigente.

7.2. O Banco de Horas terá vigência de **12 (doze) meses**, compreendendo o período de 1º de março de cada ano até o último dia do mês de fevereiro do ano subsequente, prazo dentro do qual deverá ocorrer a compensação das horas, conforme disposições deste Acordo Coletivo e do normativo interno de frequência.

7.3. O banco de horas consiste na dispensa do acréscimo de salário para o excesso de horas trabalhadas em um dia, com compensação pela correspondente diminuição da jornada em outro dia, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e do art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

7.4. A compensação de horas será feita na proporção de 1 (um) para 1 (um), salvo os casos em que excepcionalmente o trabalho suplementar tenha sido executado em domingos ou feriados, quando a proporção será de 1 (um) para 2 (dois).

7.5. As horas extras, quando remuneradas, serão lançadas na folha de pagamento do fechamento do banco de horas com o adicional previsto em Acordo Coletivo de Trabalho, tomando como base o salário da ocasião do pagamento.

7.6. Não sendo compensadas, as horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) no fechamento do banco de horas.

7.7. As horas a débito não compensadas no decorrer da vigência do banco de horas serão descontadas do empregado, previamente comunicado, no encerramento da vigência do banco de horas, tomando como base o salário na ocasião do desconto.

7.8. Desde que previamente autorizado pelo gestor, poderão ser objeto de compensação via banco de horas as faltas ou ausências a pedido e/ou por interesse do empregado.

7.9. Nos casos em que o empregado venha a ser desligado e tenha saldo a crédito no banco de horas, o procedimento a ser adotado por ocasião da rescisão será o mesmo previsto nos itens 7.5 desta Cláusula.

7.10. Nas rescisões sem justa causa ocorridas nos meses de janeiro e fevereiro, caso o colaborador apresente saldo negativo decorrente do recesso, não haverá desconto desse saldo na rescisão. Isso porque o empregado teria esses meses para realizar horas extras destinadas à compensação, o que não pôde ocorrer em razão do desligamento. Assim, fica vedado o desconto do saldo negativo nos haveres rescisórios, desde que observados o mês da rescisão e o motivo da dispensa. Nos demais casos, haverá desconto do saldo negativo, conforme item 7.6.

7.11. Excepcionalmente, em casos de necessidade imperiosa, como força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis, cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a jornada poderá ultrapassar o limite legal, conforme previsto no artigo 61 da CLT. Nesses casos, é imprescindível que a situação seja devidamente justificada e aprovada pela gestão.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA OITAVA - DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

8.1. Em conformidade com o disposto no Decreto nº 10.854/2021 e na Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência (DOU de 11/11/2021), bem como suas eventuais atualizações, e com respaldo no art. 74, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, fica autorizada, em caráter excepcional, a instituição e adoção de Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, observadas as condições estabelecidas nas cláusulas seguintes.

8.2. O Instituto Pensar Agropecuária – IPA, poderá adotar o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada, conforme regulamentado pela Portaria nº 671/2021 – MTP, por meio de softwares e aplicativos de registro eletrônico de ponto (REP-A e REP-P), voltados aos empregados que estiverem em atividade externa, regime de home office, teletrabalho, trabalho remoto ou participando de capacitações a trabalho.

8.3. A utilização dos sistemas eletrônicos de ponto implica o registro dos horários de acordo com o início e término efetivo das atividades laborais, ou seja, no momento real da ocupação do posto de trabalho pelo empregado.

8.4. Os empregados são responsáveis pelo registro correto da jornada de trabalho, de acordo com os horários estabelecidos em seus respectivos contratos, devendo respeitar integralmente a legislação vigente.

8.5. Os empregados em regime de trabalho presencial também deverão realizar a marcação do ponto por meio do software de controle eletrônico de jornada adotado pelo IPA, conforme previsto no normativo interno de frequência vigente, em conformidade com a Portaria nº 671/2021 – MTP.

8.6. A compensação da jornada de trabalho será realizada por meio do sistema de banco de horas, que será utilizado como instrumento oficial de controle e ajuste da carga horária dos empregados, conforme regulamentação interna e legislação aplicável.

8.7. Os empregados que, nos termos do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), se enquadrarem nas hipóteses legais de dispensa do controle de jornada, poderão ser formalmente dispensados da obrigatoriedade de registro de ponto.

8.8. O enquadramento do empregado nas hipóteses previstas no item 8.7 (dispensa de registro de ponto) será realizado mediante avaliação da Diretoria Executiva, considerando as condições fáticas e jurídicas que caracterizam a exceção ao controle de jornada.

8.9. A dispensa do registro de ponto será formalizada por meio de normativo interno próprio, que estabelecerá os critérios, procedimentos, responsabilidades e controles aplicáveis aos empregados abrangidos.

8.10. A qualquer tempo, caso deixem de ser atendidos os requisitos previstos no artigo 62 da CLT ou no normativo específico, o empregado será imediatamente reinserido no sistema regular de registro de jornada, mediante comunicação formal.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA NONA - FÉRIAS INDIVIDUAIS/COLETIVAS E ABONO

9.1. O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dia de compensação de repouso semanal, devendo ainda ser observado o parágrafo terceiro do art. 134 da CLT, que dispõe que as férias não podem ter início nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

9.2. As férias são concedidas por ato do empregador e devem ser programadas em comum acordo entre o gestor e o empregado, considerando o período mais adequado para as demandas e o bom andamento das atividades da área.

9.3. É facultado ao empregado converter em abono pecuniário 1/3 do período de férias, conforme previsto no artigo 143, § 1º, da CLT. O pedido de abono deverá ser formalizado até 15 (quinze) dias antes do término do respectivo período aquisitivo.

9.4. Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, o IPA somente poderá conceder férias coletivas mediante comunicação prévia aos empregados abrangidos e à Superintendência Regional do Trabalho do Distrito Federal (SRT-DF), bem como à FETRACOM-DF, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, nos termos do artigo 139, § 2º, da CLT e da regulamentação vigente do Ministério do Trabalho e Emprego.

9.5. É facultado aos empregados, mediante comum acordo com seus respectivos gestores, o gozo de férias de forma fracionada em até três períodos, conforme previsto no artigo 134, § 1º, da CLT. No caso de fracionamento em três períodos, um deles deverá ter, obrigatoriamente, no mínimo 14 (quatorze) dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA DÉCIMA - RECESSO DE FINAL DE ANO

10.1. O IPA concederá recesso de final de ano no período de 21 de dezembro de 2026 a 31 de dezembro de 2026, com retorno às atividades no dia 04 de janeiro de 2027. Esse período corresponderá a um total de 64 (sessenta e quatro) horas não trabalhadas. Desse total, 16 (dezesesseis) horas serão abonadas pela instituição, restando 48 (quarenta e oito) horas que deverão ser compensadas pelos empregados, conforme regras definidas no sistema de banco de horas. A compensação das horas deverá ocorrer na vigência anual do banco de horas, que compreende de 01 de março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027, conforme previsto no normativo interno de frequência.

10.2. A quantidade de horas e minutos a serem compensados diariamente deverá ser previamente acordada com o gestor, considerando o saldo acumulado no banco de horas e o número de dias úteis disponíveis até o início do recesso ou o término da vigência do banco de horas.

Caso o empregado não compense o total de horas do recesso, gerando um saldo negativo, este será descontado do empregado em folha de pagamento no mês subsequente ao fechamento final do banco de horas, conforme item 7.7.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ACIDENTES DE TRABALHO

11.1. Em caso de acidente ocorrido nas dependências do Instituto Pensar Agropecuária – IPA, o Instituto comunicará imediatamente à família do empregado sempre que houver encaminhamento para atendimento hospitalar, informando o nome e o endereço do hospital onde estiver sendo atendido.

11.2. Para fins do disposto no item anterior, cada empregado deverá manter, junto ao IPA, ficha atualizada de contatos para situações de urgência e emergência, indicando pelo menos uma pessoa responsável a ser comunicada nesses casos. A atualização dessas informações é de responsabilidade do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

12.1. A empregada que retornar de licença-maternidade terá garantida estabilidade provisória no emprego pelo período de 60 (sessenta) dias, contados a partir do término da licença prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Essa estabilidade não poderá ser convertida em pecúnia, salvo por iniciativa da própria empregada e mediante manifestação expressa de interesse.

12.2. Para fins de proteção à maternidade, a gestação deverá ser comprovada por atestado médico emitido por profissional habilitado, contendo carimbo, assinatura e número do CRM do(a) responsável.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE VALE- ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

13.1. O IPA disponibilizará vale-alimentação e/ou vale-refeição aos empregados, mediante adesão voluntária e coparticipação financeira, nos termos da legislação vigente e do normativo interno de benefícios.

13.2. O valor mensal do benefício é de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais) e será creditado regularmente nas seguintes hipóteses:

a) durante o período de férias;

b) em faltas justificadas, licenças médicas e afastamentos médicos ininterruptos de até 15 (quinze) dias corridos.

13.3. O benefício será concedido na modalidade “cartão flexível”, emitido por operadora contratada pelo IPA, permitindo a alocação e utilização dos valores nas modalidades vale-alimentação e vale-refeição, conforme parametrização escolhida pelo empregado, a legislação aplicável, e normativo interno de benefícios.

13.4. A emissão, gestão, uso e eventual substituição do cartão observarão as regras do arranjo de pagamento e os procedimentos definidos em normativo interno.

13.5. A participação do empregado no custeio do benefício alimentação será disciplinada em normativo específico, observando-se integralmente os limites e parâmetros estabelecidos na legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

14.1. O IPA compromete-se a viabilizar ações de capacitação e desenvolvimento profissional necessárias ao adequado desempenho das atividades pelos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, observando-se a disponibilidade orçamentária e as disposições dos normativos internos vigentes.

14.2. A participação dos empregados em cursos, treinamentos e capacitações de caráter obrigatório, desde que solicitados ou exigidos pelo IPA, será integralmente custeada pela instituição.

14.3. A participação do empregado em eventos, cursos, treinamentos ou capacitações, realizados fora do seu horário regular de trabalho ou em dias de descanso, quando não integrarem o plano de desenvolvimento institucional ou individual aprovado pelo IPA, poderá ser solicitada diretamente pelo empregado. Nesses casos, o IPA poderá, a seu critério, avaliar a viabilidade do custeio total ou parcial do investimento, conforme pertinência com as atividades desempenhadas, disponibilidade orçamentária e normativos internos vigentes.

14.4. A eventual participação financeira do IPA não caracterizará tempo à disposição do empregador, tampouco implicará em compensação de jornada ou pagamento de horas extras, considerando-se a natureza facultativa e de interesse individual da solicitação.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LICENÇA-GALA

15.1. O IPA concederá ao empregado licença remunerada de 5 (cinco) dias úteis, por ocasião de seu casamento ou da formalização de união estável, a ser usufruída a partir da respectiva data de ocorrência, mediante posterior apresentação de documento comprobatório, tais como certidão de casamento civil, escritura pública de união estável ou outro documento oficial com efeitos legais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LICENÇA-NOJO

16.1. O IPA concederá licença por falecimento (licença nojo) ao empregado, nos seguintes termos:

- a) 5 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a) e irmão(ã);
- b) 2 (dois) dias úteis, em caso de falecimento avô(ó) e de sogro(a).

16.2. A concessão da licença está condicionada à apresentação posterior de documento comprobatório, como certidão de óbito ou outro documento oficial que ateste o vínculo e o falecimento do familiar.

16.3. Os casos omissos serão analisados e deliberados pelo respectivo superior hierárquico, em conjunto com a área responsável pelos processos de gestão de pessoas do IPA, considerando a legislação vigente e os normativos internos aplicáveis.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA-PATERNIDADE

16.1. O IPA concederá licença-paternidade de 20 (vinte) dias corridos ao empregado, contados a partir da data de nascimento do filho. A concessão está condicionada à apresentação posterior de documento comprobatório, como a certidão de nascimento da criança.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FOLGA NO MÊS DE ANIVERSÁRIO

18.1. O IPA concederá ao empregado uma folga no mês de seu aniversário, a ser previamente agendada com o respectivo gestor, considerando a organização e a continuidade das atividades da área.

18.2. As 8 (oito) horas de trabalho correspondentes ao dia da folga serão abonadas, não sendo descontadas do banco de horas nem da remuneração do empregado.

18.3. A folga deverá ser usufruída exclusivamente dentro do mês de aniversário do empregado, não sendo permitida sua transferência para outro período, sob qualquer justificativa.

18.4. Os empregados afastados pelo INSS no mês de seu aniversário não farão jus à concessão da folga (day off), em razão da suspensão do contrato de trabalho durante o período de afastamento previdenciário.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CASOS OMISSOS

25.1. A Diretoria Executiva do IPA deliberará sobre os casos omissos porventura existentes neste Acordo Coletivo.

25.2. E assim acordados, firmam o presente que será levado à Superintendência Regional do Trabalho para a respectiva homologação, para que surta os efeitos de direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

13.1. Fica estabelecida a possibilidade de contratação de empregados por prazo determinado, nos termos do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, observados os requisitos legais e o prazo máximo de até 2 (dois) anos para a duração do contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA NEGOCIAL

20.1. Fica instituída, mediante prévia e expressa manifestação do empregado, a Taxa de Contribuição Negocial Coletiva decorrente do processo de negociação, a qual será recolhida na forma da legislação de regência.

20.2. O desconto assistencial previsto nesta cláusula ficará condicionado à oposição do empregado, a ser manifestada por escrito, de forma pessoal e individual, diretamente perante o sindicato laboral, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado do início do processo de homologação do Acordo Coletivo de Trabalho.

20.3. A FETRACOM-DF fornecerá ao final do prazo acima, por escrito, à área responsável pelos processos de Gestão de Pessoas do IPA, a relação dos empregados que manifestaram oposição ao pagamento da taxa negocial, a fim de evitar os descontos em seus contracheques.

20.4. A Contribuição Negocial Coletiva referente aos empregados da IPA será recolhida, conforme legislação de regência, até o mês subsequente em que for registrado/homologado o Acordo Coletivo de Trabalho no órgão governamental competente.

20.5. Ficam estipulados os seguintes valores da Taxa de Contribuição Negocial Coletiva, por trabalhador abrangido pelo presente Acordo, a serem pagos até o dia 10 (dez) do mês de outubro/2025.

a) Para os empregados cujo salário-base mensal seja inferior a R\$ 3.000,00 (três mil reais), o valor da taxa será de R\$ 40,00 (quarenta reais);

b) Para os empregados cujo salário-base mensal seja superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais), o valor da taxa será de R\$ 90,00 (noventa reais).

20.6. Para os empregados cujo salário-base mensal seja superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais), o valor da Taxa de Contribuição Negocial Coletiva será pago em 2 (duas) parcelas iguais, sendo 50% (cinquenta por cento) no mês de fevereiro e 50% (cinquenta por cento) no mês de março, ambos do ano de 2026.

20.7. As normas constantes na presente Cláusula "TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS", serão aplicadas de forma geral e imediata a todos os contratos de trabalho vigentes e futuros.

20.8. O valor da taxa negocial descontado do empregado será depositado na conta da FETRACOM/DF, mantida na Caixa Econômica Federal, agência 0002, operação 003, conta corrente 2531-9.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO LAZER/CLUBE

21.1. A FETRACOM/DF concederá gratuitamente aos trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, e aos seus dependentes legais acesso gratuito ao clube dos Comerciantes localizado no núcleo rural casa grande, endereço: Ponte Alta norte de Cima, Gleba "A", Chácara número 25, Recanto das Emas/DF (CLUBE DOS COMERCIÁRIOS).

21.2. Somente os empregados que não apresentarem carta de oposição à taxa negocial terão direito de acesso ao clube, bem como a extensão desse benefício aos seus dependentes legais.

21.3. O IPA deverá obrigatoriamente pagar para a FETRACOM/DF a importância mensal de R\$ 19,00 (dezenove reais) por empregado para custeio do clube.

21.4. Os boletos bancários para o recolhimento mensal com vencimento todo dia 10 de cada mês encontram-se à disposição no site: www.fetracomdf.com.br ou poderão ser retirados na sede da FETRACOM/DF, sito: SCS Qd. 06 Edifício Arnaldo Villares sala 418, Asa Sul, Brasília-DF, ou depósito na conta da FETRACOM/DF CAIXA ECONOMICA FEDERAL agência: 0002 operação: 003 conta: 2531-9.?

21.5. O IPA encaminhará obrigatoriamente para a FETRACOM/DF os comprovantes de pagamento, bem como a lista de todos seus empregados, até o décimo quinto dia de cada mês, para que estes possam efetivamente usufruir dos serviços descritos no caput.

21.6. O atraso no repasse da mensalidade prevista nesta Convenção incidirá em multa de 2% (dois por cento) acrescido de atualização monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração.

21.7. O benefício Convênio Lazer/Clube será objeto de discussão na campanha salarial do ano de 2027.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

22.1. O IPA concederá aos seus empregados, exclusivamente aos titulares, vedada a extensão aos dependentes, o benefício de Assistência Médica e Odontológica, consistente na prestação de serviços de consultas ambulatoriais nas especialidades de clínica médica e ginecologia, bem como de atendimentos odontológicos compreendendo restaurações (resina em dentes anteriores e amálgama em dentes posteriores), extrações (excetuado o dente siso), remoção de tártaro, profilaxia e aplicação de flúor.

22.2. Os serviços referidos no caput serão disponibilizados por meio de convênio firmado entre a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E NO SETOR DE SERVIÇOS DO DISTRITO FEDERAL – FETRACOM/DF e o INSTITUTO PENSAR AGROPECUÁRIA - IPA, não possuindo natureza salarial nem integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, desde que observados os requisitos estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro – Pelos serviços médicos e odontológicos previstos nesta cláusula, o IPA deverá efetuar o pagamento à FETRACOM/DF do valor mensal de R\$ 16,00 (dezeses reais) por empregado que optar pela utilização do benefício.

Parágrafo Segundo – Os atendimentos médicos e odontológicos serão realizados nas clínicas conveniadas, localizadas nos seguintes endereços:

I – Sede: SCS – Edifício José Severo, 7º andar, Brasília/DF, com atendimento nas áreas de Odontologia, Clínica Geral, Pediatria e Ginecologia;

II – Subsede: QNE 31, Casa 02, Taguatinga Norte/DF, com atendimento nas áreas de Clínica Geral, Pediatria e Ginecologia.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de a FETRACOM deixar de possuir ou manter o referido convênio, o benefício ora previsto será automaticamente cancelado, sem que disso decorra direito adquirido ou indenização aos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INCORPORAÇÃO E EXTINÇÃO DO ANUÊNIO EM RAZÃO DA IMPLANTAÇÃO DO PCCS

23.1. Considerando que, em 2026, o Instituto Pensar Agropecuária – IPA implantará o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), cujo impacto financeiro é significativo, fica estabelecido que o benefício atualmente denominado anuênio será incorporado ao salário-base dos colaboradores que o percebam até o mês anterior à implantação do PCCS e que optarem formalmente pela adesão ao referido plano.

23.2. Com a implantação do PCCS, o benefício do anuênio será extinto, deixando de gerar novos acréscimos ou de acumular períodos adicionais para os colaboradores que aderirem ao plano.

23.3. Os colaboradores admitidos a partir de **01/01/2026** não farão jus ao benefício do anuênio, independentemente da data de implantação do PCCS.

Parágrafo único. Os colaboradores que optarem por permanecer recebendo o anuênio, sem sua incorporação ao salário-base, não serão enquadrados no novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), permanecendo vinculados à estrutura remuneratória anterior. Nessa condição, não farão jus às progressões, vantagens ou demais benefícios previstos no PCCS, mantendo-se exclusivamente nas regras vigentes antes de sua implantação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA EFICÁCIA E BENEFICIÁRIOS

24.1. As cláusulas sociais e econômicas aqui pactuadas permanecerão válidas durante todo o período de vigência. Ao final de 2026, serão iniciadas as discussões e tratativas relativas ao reajuste salarial a ser aplicado em 2027, preservando-se as demais cláusulas, salvo negociação em contrário entre as partes.

24.2. São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregados celetistas do Instituto Pensar Agropecuária, doravante denominado simplesmente IPA.

}

ALBERTO OLIVEIRA SANTOS
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E NO SETOR DE SERVIC

TANIA REGINA ZANELLA
PRESIDENTE
INSTITUTO PENSAR AGROPECUARIA

ANEXOS **ANEXO I - ATA ACT IPA 2026-2027**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

