

## TERMO DE ACORDO

### COMPENSAÇÃO DO PERÍODO DE GREVE

#### **Considerando:**

- A necessidade de reposição das atividades acadêmicas e administrativas em razão da greve ocorrida no período de 03 de abril a 28 de junho de 2024;
- A assinatura dos Termos de Acordo 10/2024 e 11/2024 pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI e pelo Ministério da Educação - MEC e as entidades representativas das/os servidoras/es;
- O Memorando Circular nº 86/2024 - REIT - DGP, de 14 de maio de 2024;
- O Protocolo de Intenções celebrado pelo Ifal e pelo Comando de Greve do Sintietfal, por intermédio de seus representantes legais, no dia 3 de maio de 2024;
- A IN nº 02 / 2024 - PROEN, que dispõe sobre orientações para recomposição dos Calendários Acadêmicos dos campi do Instituto Federal de Alagoas - Ifal, em casos de suspensão;
- Que a Constituição Federal, em seu artigo 9º, assegura o direito de greve e a competência dos trabalhadores para decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- O princípio da continuidade do serviço público e a garantia do direito à educação;
- Que as Instituições Federais de Ensino são dotadas de autonomia administrativa conforme art. 207 da Constituição Federal e art. 2º da Lei 11.892/2008.

#### **As partes abaixo qualificadas:**

- Instituto Federal de Alagoas - Ifal, doravante denominado Ifal, representado pelo seu Reitor, Carlos Guedes de Lacerda;
- Sindicato dos Servidores Públicos Federais da Educação Básica e Profissional no Estado de Alagoas - Sintietfal, doravante denominado Sintietfal, representado por seu Diretor-Presidente, Yuri Deleon Buarque Magalhães de Souza.

Resolvem celebrar o presente Acordo de Compensação de Greve, nos seguintes termos:

### **Cláusula 1 - Do Objeto**

1.1. O presente acordo tem por objeto estabelecer os procedimentos para a compensação do período de greve das/os servidoras/es e a reposição das atividades acadêmicas e administrativas no âmbito do Ifal.

### **Cláusula 2 - Da Compensação do Período de Greve**

2.1 A compensação do trabalho não realizado pelas/os servidoras/es em decorrência da participação no movimento grevista observará aspectos qualitativos, para as/os servidoras/es técnicos-administrativos nos termos da Cláusula Décima Quarta do Termo de Acordo nº 11/2024, do dia 27 de junho de 2024, e para as/os servidoras/es docentes, nos termos da Cláusula Sétima do Termo de Acordo nº 10/2024, do dia 27 de junho de 2024, ambos firmados pelo Governo Federal e o Sinasefe.

2.2. As/Os servidoras/es deverão compensar o período sem atividades de trabalho em virtude da greve mediante a realização de atividades extraordinárias, sem prejuízo das atividades ordinárias.

2.3. A compensação será realizada em conformidade com o planejamento a ser pactuado entre o/a servidor/a e a sua chefia.

2.4. Para todos os efeitos, uma vez realizada a compensação do trabalho pelo/a servidor/a nos termos do presente acordo, o período de greve será computado como de efetivo exercício. O/A servidor/a não terá nenhum prejuízo no que diz respeito à concessão de férias programadas, licenças, afastamentos, remoção, redistribuição e aposentadoria. Não será admitida qualquer forma de tratamento diferenciado que possa configurar retaliação em desfavor das/os servidoras/es participantes do movimento paredista.

2.4.1 Em razão da precedência dos débitos de recesso para as festas de final de ano de 2023, bem como outros débitos relativos aos meses de março e abril de 2024, e da necessidade de presencialidade para sua compensação, esta deverá ser concluída antes do início da compensação do período de greve;

2.4.2 Fica estabelecido o dia 31 de agosto de 2024 como limite para a compensação dos débitos referidos no item 2.4.1;

2.4.3 Após a conclusão da compensação dos débitos referidos no item 2.4.1, poderá ser iniciada a compensação qualitativa.

2.5. A compensação do período de greve ocorrerá de forma qualitativa, sendo necessário o registro diário da ocorrência "Compensação de outros afastamentos" seguido do fechamento da jornada normal. A totalidade das horas extra jornada é limitada a 2 (duas) horas, sendo este o limite de horas permitido na ocorrência por dia de trabalho.

2.6. A compensação das/os servidoras/es que estão no Programa de Gestão e Desempenho - PGD deverá ser realizada a partir da entrega dos relatórios das atividades constantes nos planos correspondentes ao período do movimento paredista, os quais tiveram as atividades suspensas.

2.6.1. Aquelas/es servidoras/es que estiverem com registros de planos de atividades pendentes, poderão fazer o registro por meio da ocorrência "Esquecimento de registro de plano de atividades", com a descrição das atividades que seriam realizadas no período correspondente. A realização das entregas está condicionada ao encerramento do período de greve. Mediante a compensação das atividades represadas, deverá ser inserido o relatório de entregas como anexo à ocorrência;

2.6.2. A chefia imediata irá realizar as avaliações dos planos de trabalho após a conclusão das atividades pendentes por parte do/a servidor/a, o qual deverá realizar o relatório de entrega nos termos previstos na portaria nº 13/2022 do Ifal.

2.7. A compensação das/os servidoras/es da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), que não ocupem função, se dará pela realização de aulas/atividades letivas em períodos e dias originalmente não previstos no calendário suspenso, incluídos na recomposição do(s) Calendário(s) Acadêmico(s) de cada campus aprovado pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE.

2.7.1 Em caso de aulas a serem ministradas em sábados letivos, os horários deverão ser organizados de forma a possibilitar a alternância dos componentes curriculares;

2.7.2 Caso haja necessidade de participação de servidoras/es Técnicas/os Administrativas/os em Educação (TAE) em sábados letivos, deverá ocorrer, quando possível, com escala de revezamento, sendo respeitada a carga horária de trabalho semanal do/a servidor/a.

### **Cláusula 3 – Do Prazo**

3.1. A compensação do período de greve deverá ser realizada até 31 de dezembro de 2025.

3.2. Nos casos de licença para tratamento de saúde própria ou de pessoa da família com duração superior a quinze dias e de licença à gestante, à/ao adotante e paternidade, o prazo para compensação será suspenso a partir da data do início da licença, retomando sua contagem a partir da data do retorno do/a servidor/a às suas atividades.

3.3 Nos casos de licença para capacitação, afastamento para estudos e afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu, o/a servidor/a poderá realizar a compensação pela realização de curso(s) de capacitação previsto(s) no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP).

3.3.1 As horas do(s) curso(s) utilizadas para fins de compensação não poderão ser as mesmas utilizadas para a licença ou afastamentos previstos no item 3.3;

3.3.2 O(s) certificado(s) de conclusão do(s) curso(s) deverá(ão) ser anexado(s) à frequência para fins de comprovação das horas.

3.4. Para os demais casos de licença ou afastamento, a solicitação de suspensão do prazo para compensação ou de realização de curso de capacitação para fins de compensação deverá ser formalizada pelo/a servidor/a à Diretoria de Gestão de Pessoas, que, após análise individualizada de cada caso e parecer, encaminhará o processo para apreciação e deliberação do Reitor.

#### **Cláusula 4 - Do Acompanhamento das Compensações**

4.1. O acompanhamento das compensações fica a cargo da chefia imediata.

4.2. Será de responsabilidade da chefia imediata o acompanhamento do cumprimento da compensação no prazo estabelecido, devendo esta enviar à unidade de Gestão de Pessoas quaisquer inconformidades quanto à efetiva compensação conforme o acordado, a fim de que possa realizar os trâmites necessários em relação a gestão do ponto/frequência e do Programa de Gestão e Desempenho - PGD do/a servidor/a.

#### **Cláusula 5 - Das Disposições Finais**

5.1. As partes signatárias comprometem-se a atuar de forma colaborativa e proativa para a fiel execução deste acordo.

5.2. Os casos omissos deverão ser resolvidos em novas reuniões entre o Sintiefal e a Reitoria do Ifal, mediante diálogo realizado entre as partes, que

poderão celebrar novos protocolos, termos de compromisso e termos de acordos.

5.3. O presente termo de acordo tem início de vigência na data de sua assinatura, com efeito retroativo a 01 de julho de 2024, e vigorará até 31 de dezembro de 2025, conforme disposto no item 3.1.

E, por estarem de acordo, assinam o presente instrumento em duas vias de igual teor e forma.

Maceió, [data]

Carlos Guedes de Lacerda  
Reitor  
Instituto Federal de Alagoas - Ifal

Yuri Deleon Buarque Magalhães de Souza  
Diretor-Presidente  
Sindicato dos Servidores Públicos Federais da Educação Básica e Profissional  
no Estado de Alagoas - Sintiefal



Emitido em 29/07/2024

MINUTA Nº 507/2024 - PROEN-DAP (11.01.02.01)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 30/07/2024 08:06 )

HEVERTON LIMA DE ANDRADE

ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO

REIT-PROAD (11.01.05)

Matrícula: 1587397

(Assinado digitalmente em 29/07/2024 17:59 )

IZAEL PEREIRA OLIVEIRA DA SILVA

ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO

PIR-CEXT (11.07.07)

Matrícula: 3159281

(Assinado digitalmente em 29/07/2024 15:34 )

JOSE HENRIQUE FERREIRA DA SILVA

TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS

ARA-CRA (11.09.02.01.01)

Matrícula: 1378182

(Assinado digitalmente em 29/07/2024 16:34 )

MARCIA HELENA CARVALHO BOM

CHEFE DE DEPARTAMENTO - TITULAR

REIT-DAPP (11.01.37.04)

Matrícula: 2782768

(Assinado digitalmente em 29/07/2024 14:55 )

PATRICIA BORSATO SATIRIO

DIRETOR - TITULAR

PROEN-DAP (11.01.02.01)

Matrícula: 2330974

(Assinado digitalmente em 30/07/2024 22:26 )

YURI DELEON BUARQUE MAGALHAES DE SOUZA

ASSISTENTE DE ALUNO

SAT-DAA (11.03.09.10)

Matrícula: 2087624

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifal.edu.br/documentos/> informando seu número: **507**, ano: **2024**, tipo: **MINUTA**, data de emissão: **29/07/2024** e o código de verificação: **a794e238f0**