

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025/2026

Que fazem de um lado, **M&Q SOLUTIONS ENGENHARIA AGRONÔMICA LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 03.440.379/0001-49, situada à Avenida Cezira Giovanoni Moretti nº 955, Sala 110, Condomínio Jequitibá Office I, Loteamento Santa Rosa, Piracicaba/SP., neste ato representada na forma legal por sua Administradora Sra. **ÉRICA DA SILVA DUARTE**, portadora do CPF nº 339.466.868-85, doravante denominada "**EMPRESA**", e de outro lado;

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE AMERICANA E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 62.474.853/0001-12, Registro Sindical nº 46000.004557/97-16, com sede à Rua Bolívia nº 186, Vila Cechino, Americana/SP., neste ato representado na forma legal por sua Presidenta, Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, portadora do CPF nº 017.360.768-33, doravante denominado "**SEAAC**".

Celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2025/2026**, a ser aplicado aos empregados da empresa **M&Q SOLUTIONS ENGENHARIA AGRONÔMICA LTDA.**, e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, vigorará pelo período de 01 (um) ano, de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026, e fica mantida como data-base, o dia 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregados da empresa **M&Q SOLUTIONS ENGENHARIA AGRONÔMICA LTDA.**

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido como piso salarial a importância mensal não inferior a **R\$ 2.200,00** (dois mil e duzentos reais), para os empregados em jornada de trabalho integral de 40h00 (quarenta horas) semanais, sendo para os casos de tempo parcial, inferiores a 40h00 (quarenta horas), a importância por hora não inferior a **R\$ 10,00** (dez reais).

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de **julho de 2025**, serão reajustados em 1º de agosto de 2025, no percentual de **5,32%** (cinco inteiros e trinta e dois centésimos por cento).

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A empresa se compromete a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil, após vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis já praticadas.

Parágrafo primeiro: O atraso do pagamento de salário, 13º salário, férias e seu respectivo abono, implicarão na atualização pela correção monetária equivalente à TR, mais juros de mora de 1,0% (um por cento) ao mês, a partir da data devida, até a data do efetivo pagamento;

Parágrafo segundo: Caso a empresa não tenha posto bancário em suas dependências, ou não faça o pagamento de salário na própria empresa, deverá liberar seus empregados para permitir o recebimento. Este parágrafo não se aplica aos empregados que optarem por ter seus salários depositados em banco/agência que não seja aquele que a empresa utiliza para tal finalidade.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

Parágrafo único: As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento, que discriminará seu número e as porcentagens de seus adicionais.

CLÁUSULA SÉTIMA - IGUALDADE SALARIAL

A empresa assegurará a igualdade de recebimento de salários, comissões, extras, e, todos os benefícios concedidos aos empregados que desempenham a mesma função e mantenham a produtividade, de acordo com o previsto nos arts. 460 e 461 da CLT e seus parágrafos, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

Parágrafo único: A empresa, obedecerá às disposições contidas na Lei nº 14.611/2023, promulgada no dia 03/07/2023, bem como o Decreto de nº 11.795, de 23/11/2023, em consonância com a Portaria nº 3.714 de 24/11/2023, que regulamenta o decreto, no que diz respeito a mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR

A empresa descontará no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitadas às políticas de compensações praticadas.

CLÁUSULA NONA - DESPESAS DE VIAGENS

A empresa se compromete a arcar com as despesas de viagens a trabalho, antecipando parte delas, devendo o empregado prestar contas dentro da sistemática e prazo estipulado por ela.

Parágrafo único: Quando for utilizado o veículo de propriedade do empregado a serviço da empresa, o valor do reembolso pelo km rodado será de pelo menos 30% (trinta por cento) do valor do litro da gasolina, para os primeiros 500 km rodados no mês e, pelo menos, 20% (vinte por cento) do valor do litro da gasolina para a quilometragem que exceder a 500 Km no mês (considerando o efeito cascata).

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais, aplicáveis sobre o valor do salário-hora ordinário:

Parágrafo primeiro: O percentual de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora ordinária, para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado;

Parágrafo segundo: O percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária, para trabalhos extraordinários realizados aos domingos, feriados ou dias já compensados;

Parágrafo terceiro: Deverá ser observado o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS DO ADICIONAL NOTURNO E SALÁRIOS COMPOSTOS

A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina, descanso semanal remunerado e verbas rescisórias.

Parágrafo primeiro: O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, para efeito de integração nos salários e reflexo nas demais verbas, será feito pelo número de horas trabalhadas nessas condições, incidindo sobre a média horária o salário-base devido pelo específico pagamento;

Parágrafo segundo: Os empregados que percebem salários-compostos (fixo + parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas

rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses;

Parágrafo terceiro: Para calcular referidas médias, devem ser observadas as seguintes orientações:

ORIENTAÇÕES	COMISSÕES E REFLEXO NO DSR	HORAS EXTRAS E REFLEXO NO DSR	AD. NOTURNO E REFLEXO NO DSR
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	Média dos últimos 12 meses. (CLT art. 487, § 3º)	Média dos últimos 12 meses. (Enunciado TST nº 94)	Média dos últimos 12 meses. (Enunciado TST nº 60)
13º SALÁRIO	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. 57.155/65, art. 2º)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Enunciado TST 45)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. 57.155/65, art. 2º e Enunciado TST 60).
FÉRIAS VENCIDAS	Média dos últimos 12 meses. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)
FÉRIAS PROPORCIONAIS	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE

A empresa fornecerá aos seus empregados o vale-transporte, respeitado o estabelecido pela Lei nº 7.418 de 16/12/1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/1987.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS POR PROGRAMA DE BÔNUS

Considerando as particularidades da atividade empresarial e visando a otimização dos incentivos aos seus empregados as partes acordam que o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), anteriormente praticado com base na Lei nº 10.101/2000, será substituído integralmente por um Programa de Bônus por Desempenho, gerido e regulamentado pela própria empresa.

Parágrafo primeiro: O Programa de Bônus por Desempenho possui natureza jurídica de liberalidade da empresa não se confundindo com salário, não integrando a remuneração para quaisquer fins e não gerando encargos trabalhistas ou previdenciários, nos termos do art. 457, parágrafo 2º da CLT. Seu principal objetivo é incentivar o atingimento de metas e o aumento da produtividade individual e coletiva, alinhados aos objetivos estratégicos da empresa;

Parágrafo segundo: Serão elegíveis ao recebimento do bônus todos os empregados da empresa, ressalvadas as hipóteses de exclusão a serem definidas em regulamento próprio. Os critérios para a concessão, cálculo e pagamento do bônus serão estabelecidos em Regulamento Interno do Programa de Bônus, que prevê, minimamente, os indicadores de desempenho, as metas a serem atingidas, a periodicidade de avaliação e as formas de pagamento;

Parágrafo terceiro: As partes reconhecem que a presente substituição é válida e eficaz para todos os fins de direito, renunciando a qualquer questionamento futuro quanto à sua legalidade ou adequação. As verbas já pagas a título de PLR, até a data de assinatura deste instrumento, não serão afetadas pela presente cláusula;

Parágrafo quarto: O pagamento do bônus é condicionado à obtenção, pela empresa, de faturamento pré-estabelecido para o período de apuração;

Parágrafo quinto: Na eventualidade do faturamento não ser atingido, a empresa se compromete a pagar um bônus compensatório mínimo, no valor de **R\$ 330,00** (trezentos e trinta reais), a todos os

empregados admitidos até 31 de julho de 2025, e que tenham trabalhado por pelo menos 06 (seis) meses no período entre 01/08/2025 e 31/07/202, que será pago até **10 de agosto/2026**.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá aos seus empregados, auxílio-refeição ou alimentação na importância não inferior a **R\$ 43,75** (quarenta e três reais e setenta e cinco centavos), por dia de efetivo trabalho, independentemente se o trabalho está sendo exercido nas dependências das empresas, ou remotamente em regime de home-office ou teletrabalho.

Parágrafo primeiro: O auxílio-refeição ou alimentação deverá ser fornecido até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho que ocorreram;

Parágrafo segundo: O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" será devido às empregadas durante o período correspondente a licença-maternidade, devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

Parágrafo terceiro: O auxílio-refeição ou alimentação previsto no "caput" será devido aos empregados durante o período correspondente a licença paternidade 20 (vinte) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento do filho(a), devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

Parágrafo quarto: Respeitadas às disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio-refeição ou alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pela empresa e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado nos termos da Lei nº 6.321/76 de 14/04/1976.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa concederá aos seus empregados e dependentes, plano de assistência médica.

Parágrafo único: O empregado deverá coparticipar com uma taxa simbólica no valor de **R\$ 5,00** (cinco reais) por pessoa adicionada ao plano de assistência médica, para que se garanta a possibilidade de continuidade ao plano, caso haja desligamento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO

A empresa complementarará mensalmente o auxílio recebido da Previdência Social aos seus empregados com mais de 06 (seis) meses de empresa e afastados por acidente de trabalho ou doença, do 16º (décimo sexto) ao 195º (centésimo nonagésimo quinto) dia, até o valor dos seus salários contratuais, limitado esse benefício ao valor máximo de **R\$ 8.000,00** (oito mil reais), aquele que for menor.

Parágrafo primeiro: Na ocorrência de mais de um afastamento na vigência do presente instrumento este auxílio estará limitado ao máximo de 180 (cento e oitenta) dias na sua totalidade;

Parágrafo segundo: Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação será feita com base em valores estimados. Eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior. Tais pagamentos serão feitos a título de adiantamento;

Parágrafo terceiro: A empresa poderá substituir este pagamento por seguro de que dê no mínimo as coberturas previstas, mantendo as condições que forem mais favoráveis;

Parágrafo quarto: O pagamento referido nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados;

Parágrafo quinto: A complementação abrange inclusive, o 13º salário;

Parágrafo sexto: O prazo de carência de 06 (seis) meses é exigível somente no caso de doença;

Parágrafo sétimo: A empresa, desde que apresentado pelo empregado o pedido de reconsideração no prazo legal junto à Previdência Social, antecipará ao empregado o valor de 80% (oitenta por cento) do salário-base no período compreendido entre a alta médica e a decisão do INSS. O auxílio

contido no presente parágrafo, será concedido pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias e ficará limitado ao valor de **R\$ 8.000,00** (oito mil reais) como adiantamento;

Parágrafo oitavo: Em sendo acolhido o pedido de reconsideração e manutenção do auxílio, o empregado deverá devolver a empresa os valores adiantados no período. O prazo para devolução dos valores adiantados pela empresa não poderá exceder o limite máximo de 15 (quinze) dias, contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado;

Parágrafo nono: Caso seja negado pela segunda vez o pedido de reconsideração com o mesmo CID pela Previdência Social, o empregado deverá reassumir imediatamente suas atividades laborais na empresa, sendo que o período compreendido entre a alta médica e o retorno será considerado como complemento de auxílio-previdenciário com caráter indenizatório, esgotadas todas as possibilidades legais de discussão.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa pagará aos seus beneficiários importância igual ao seu último salário contratual, juntamente com as demais verbas rescisórias, auxílio este com características indenizatórias.

Parágrafo único: O auxílio-funeral não será devido quando for mantida apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Acidente, pago integralmente pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-CRECHE

A empresa reembolsará os seus empregados, para cada filho, inclusive adotivos, até a idade de 06 (seis) anos e 11 (onze) meses, importância equivalente a **R\$ 450,00** (quatrocentos e cinquenta reais), condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creches ou instituições análogas, de livre escolha dos empregados.

Parágrafo único: Será concedido o auxílio-creche na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, comprovadamente detenham a guarda do filho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa se compromete a manter Apólice de Seguro de Vida com valor de indenização igual a pelo menos 10 (dez) vezes o valor do último salário contratual, limitado a **R\$ 60.000,00** (sessenta mil reais).

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas demissões de empregados sem justa causa e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CERTIFICADO DE CURSOS

No ato da rescisão de contrato de trabalho, a empresa fornecerá declaração de cursos que o empregado tenha concluído na empresa, desde que solicitado por escrito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES RESCISÓRIAS

A empresa deverá encaminhar ao Sindicato Profissional por meio físico ou eletrônico, quando solicitado, os seguintes documentos: **1** - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho; **2** - Comprovante de quitação das verbas rescisórias; **3** - Extrato do FGTS para fins rescisórios; **4** - Guia para Recolhimento do FGTS digital (GFD); **5** - Quitação da GFD - Guia do FGTS Digital; **6** - Requerimento do Seguro-Desemprego; e **7** - Exame Médico Demissional, no prazo de 30 (trinta)

dias a contar do último dia de trabalho do empregado, para fins de comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e convencionadas neste instrumento, bem como para fins estatísticos do Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: A empresa deverá fornecer a entidade sindical os dados de contato do empregado desligado, ficando facultado a este, o comparecimento presencial ao Sindicato Profissional para conferência das verbas rescisórias supramencionadas;

Parágrafo segundo: Pelo não cumprimento das obrigações desta cláusula, a empresa pagará a multa normativa prevista neste instrumento, correspondente a 5,0% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada e por infração;

Parágrafo terceiro: A empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional através do e-mail: homologa@seaacamericana.org.br a documentação rescisória do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO DE DISPENSA

A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

Parágrafo único: O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplina a Instrução Normativa INSS nº 128, de 28/03/2022, no art. 178, parágrafos 3º e 4º, e art. 180, alterada pela Instrução Normativa PREV/INSS nº 164 de 29/04/2024.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA À GESTANTE

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias, após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado, pedido de demissão e acordo entre empregado e empresa, sendo nesses dois últimos casos, com assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo único: A garantia prevista no “caput” de até 60 (sessenta) dias, é extensiva às empregadas que adotem criança com até 06 (seis) meses de idade, ou na ocorrência de aborto, devidamente comprovado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário aos empregados em idade de prestação de Serviço Militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a liberação do serviço militar, ressalvados os casos de justa causa, pedidos de demissão, acordo entre as partes e os “contratos a prazo determinado”.

Parágrafo único: Os empregados que adiarem a data de incorporação ou estenderem o período de prestação do serviço militar, não serão abrangidos por esta garantia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença, pelo prazo equivalente ao período de afastamento, limitado a 60 (sessenta) dias, contados do término do afastamento.

Parágrafo único: Esta garantia será concedida por uma única vez durante a vigência deste instrumento, exceto para os casos de afastamento por cirurgia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA DE EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA

A empresa garantirá emprego ou salário aos empregados com mais de 04 (quatro) anos de trabalho na empresa, e que estejam a menos de 02 (dois) anos do direito à aposentadoria e que, enquanto mantido o vínculo empregatício, tenham declarado previamente por escrito, e comprovado esta condição junto a área de Recursos Humanos, sendo que adquirido este direito, cessa a estabilidade.

Parágrafo primeiro: Para efeito desta cláusula, entende-se como direito à aposentadoria aquela que se dá em seus prazos mínimos legais, excetuando as aposentadorias especiais, conforme determina a Emenda Constitucional nº 103/2019;

Parágrafo segundo: Esta garantia não prevalecerá aos empregados demitidos por justa causa ou acordo entre as partes, com assistência do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOCUMENTOS RECEBIDO PELA EMPRESA

São pertinentes a entrega e o processamento eletrônico dos documentos relativos aos contratos de trabalho, sendo que os registros na CTPS, serão realizados eletronicamente e ficarão acessíveis aos empregados pelo aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, de acesso gratuito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado a manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Incisos I e II, da Lei nº 11.340 de 07/08/2006, e com alterações da Lei nº 14.550 de 19/04/2023.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE APÓS RETORNO DAS FÉRIAS

Fica assegurado a todos os empregados garantia de emprego ou salário após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

A empresa adota a jornada de trabalho de 40h00 (quarenta horas) semanais, podendo também ter empregados contratados em jornada parcial inferior a 40h00 (quarenta horas).

Parágrafo primeiro: Para os empregados que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora da sede da empresa, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras e escritórios, bem como, a sede de clientes da empresa conveniente, independentemente inclusive, da denominação, de função ou cargo que é desempenhando pelo empregado, prevalecerá a jornada de trabalho praticada no local, respeitado o limite constitucional de 44h00 (quarenta e quatro horas) semanais;

Parágrafo segundo: As horas de ausência na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, poderão ser compensadas com a prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

Parágrafo primeiro: 05 (cinco) dias corridos, em virtude de falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes de primeiro grau, ou pessoas que, devidamente comprovado, viva sob sua dependência econômica;

Parágrafo segundo: 02 (dois) dias corridos, em virtude de falecimento de descendentes e ascendentes de segundo grau;

Parágrafo terceiro: 05 (cinco) dias úteis em virtude de núpcias;

Parágrafo quarto: 24h00 (vinte e quatro horas) por semestre, a fim de acompanhar a esposa grávida ao médico, levar filho menor ou pais idosos ao médico, ou acompanhá-los em internações, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico;

Parágrafo quinto: Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será considerada a jornada correspondente ao dia da ausência, excetuando-se a empresa que pratica horário flexível;

Parágrafo sexto: 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou guarda compartilhada (redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022);

Parágrafo sétimo: Pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 06 (seis) consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez, conforme art. 473, Inciso X da CLT (alterado pela Lei nº 14.457/2022).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Acordam as partes pela instituição do sistema de compensação de jornada na modalidade de **Banco de Horas**, de conformidade com o art. 7º, Inciso XIII da CF., e art. 59, parágrafo 2º, da CLT.

Parágrafo primeiro: A jornada de trabalho da empresa é dividida em diversos turnos e cada empregado tem sua jornada registrada em seu contrato;

Parágrafo segundo: A cada mês será lançado o número de horas excedentes em um saldo acumulado como horas crédito, debitando-se os atrasos, faltas e saídas antecipadas que não tenham sido devidamente justificadas dentro do período mensal (horas débito);

Parágrafo terceiro: Considera-se período mensal para fins do parágrafo anterior, o período compreendido entre o dia 26 do mês e 25 do mês subsequente;

Parágrafo quarto: Para cada hora excedente trabalhada, será computada uma hora como crédito, ou o tempo suplementar efetivamente trabalhado. Essa regra se aplica para o débito de horas decorrentes de atrasos, faltas e saídas antecipadas;

Parágrafo quinto: Para cada hora excedente trabalhada aos sábados, ou o tempo suplementar efetivamente trabalhado, desde que sobre jornada não seja para fins de compensação de banco de horas, haverá o cômputo **dobrado** adicional de 100% (cem por cento) como crédito no banco;

Parágrafo sexto: As variações de horário no registro de ponto, não excedentes de 05min., (cinco minutos) na entrada e 05min., (cinco minutos) na saída, não serão descontadas ou computadas como horas extraordinárias no banco de horas, nos termos do art. 58, parágrafo 1º da CLT;

Parágrafo sétimo: Fica instituído o limite diário máximo de 02h00 (duas horas) suplementares, de acordo com o "caput" do art. 59 da CLT, e a necessidade de observância ao intervalo mínimo de 11h00 (onze horas) entre uma jornada e outra de trabalho;

Parágrafo oitavo: O trabalho aos domingos e feriados e em intervalo intrajornada, se realizado, ocasionará o pagamento em holerite, cujo valor será acrescido do respectivo adicional previsto no Acordo Coletivo de Trabalho, não sendo contabilizadas no banco de horas;

Parágrafo nono: Será emitido mensalmente pela empresa e entregue ao empregado, até o dia 30 de cada mês, um extrato informativo da quantidade de horas adicionadas e subtraídas do banco de horas no respectivo mês, incluindo o saldo residual de horas;

Parágrafo décimo: A empresa, de acordo com sua necessidade, determinará as datas em que haverá a compensação das horas mediante prévia comunicação aos empregados com 48h00 (quarenta e oito horas) de antecedência. O empregado também poderá requerer e alinhar com o seu superior hierárquico as datas em que haverá compensação do banco de horas;

Parágrafo décimo primeiro: As horas computadas no banco de horas deverão ser compensadas ao longo de cada **trimestre**, de modo que o banco de horas será "zerado" a cada período de 03 (três) meses. **As horas crédito que não forem compensadas no referido período, serão pagas como horas extras** (observados os adicionais previstos neste instrumento), **e as horas débitos serão objeto de desconto salarial**, no mês subsequente ao mês de apuração do banco de horas. Caso

seja necessário, a empresa poderá, deliberadamente, antecipar o pagamento em valor, com os devidos acréscimos e percentuais legais;

Parágrafo décimo segundo: Em razão da instituição do sistema banco de horas, somente haverá pagamento de horas extras na vigência do presente acordo (além dos períodos trimestrais de fechamento), quando for ultrapassado o limite de 24h00 (vinte e quatro horas) de créditos no banco de horas do empregado;

Parágrafo décimo terceiro: Em caso de **dispensa sem justa causa** ou **pedido de demissão**, o empregado que possuir saldo **positivo** de banco de horas (horas crédito) receberá o pagamento das horas extras em rescisão, observados os adicionais previstos neste instrumento. Os empregados dispensados sem justa causa, que estiverem com saldo negativo no banco de horas (horas débito), não sofrerão desconto dessas horas na rescisão contratual;

Parágrafo décimo quarto: Em caso de **pedido de demissão** ou **demissão por justa causa** de empregado que possuir o saldo **negativo** de banco de horas (horas débito), haverá o desconto salarial respectivo no valor das verbas rescisórias, observado o limite de 01 (um) salário contratual, conforme art. 477, parágrafo 5º, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO

A empresa poderá contratar ou alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

Parágrafo primeiro: Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas da empresa, de forma individual e sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todas as áreas;

Parágrafo segundo: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, serão tratadas livremente entre empresa e empregado;

Parágrafo terceiro: Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos da presente cláusula;

Parágrafo quarto: Para os empregados que estiverem integralmente em regime de teletrabalho ou home office, fica suspensa a concessão do vale-transporte, determinado pelo Decreto nº 95.247/1987, abstendo-se a empresa de proceder o respectivo desconto na remuneração;

Parágrafo quinto: Fica admitido o regime misto, ou híbrido, no qual parte do trabalho é desenvolvido remotamente (teletrabalho) e parte presencialmente. Nessa hipótese o vale-transporte será concedido apenas para os dias em que o trabalho for presencial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DE FÉRIAS COLETIVAS

De conformidade com art. 134 da CLT, parágrafo 3º, é vedado o início das férias no período de 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, e serão concedidas, respeitando-se sempre os preceitos contidos nos arts. 129 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Decreto Lei nº 1.535 de 15/04/1977, e com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467 de 13/07/2017.

Parágrafo único: Os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, não serão computados na contagem da duração de férias coletivas que os abranjam, gerando um crédito de 02 (dois) dias, para os empregados que se enquadrem na condição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

A empresa em atendimento ao preceito constitucional, concederá licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, às suas empregadas mães e 20 (vinte) dias aos empregados pais.

Parágrafo único: Nos termos do que foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, o termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade será considerado a data da alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação

exceder às duas semanas previstas no art. 392, parágrafo 2º, da CLT, e no art. 93, parágrafo 3º, do Decreto nº 3.048/1999 (ADI 6327-MC).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE À MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei nº 10.421 de 15/04/2002, alterada pela Lei nº 12.010/2009, que estende à mãe adotiva o direito da licença-maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença-maternidade passa a ser de 180 (cento e oitenta) dias, independentemente da idade da criança.

Parágrafo único: A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIREITO AS FÉRIAS

Extensão do direito às férias proporcionais a todos os integrantes da categoria que se demitirem da empresa antes de completarem 01 (um) ano de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME E EPIs

Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os EPIs (equipamentos de proteção individuais), serão fornecidos gratuitamente pela empresa aos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES PERIÓDICOS

A empresa deverá proceder a exames médicos anual em todos os empregados, de forma a prevenir a ocorrência de doenças ocupacionais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DECLARAÇÕES, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As declarações, os atestados médicos e odontológicos, emitidos por profissionais habilitados, sejam da rede pública ou privada, serão aceitos pela empresa para a justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - NR. 07

Conforme permissivo no item 7.3.1.1.1 da NR 07, se a empresa tiver entre 26 (vinte e seis) e 50 (cinquenta) empregados, desde que enquadrada, no máximo, até o grau de risco 02, fica desobrigada de indicar o médico coordenador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTOS PELO INSS

A empresa auxiliará seus empregados quando da solicitação de afastamento pelo próprio empregado, através do portal do meu INSS.

Parágrafo único: Quando o motivo de afastamento do trabalho tenha sido causado por acidente de trabalho, a empresa deverá entregar ao empregado também uma cópia do CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho), no prazo de 24h00 (vinte e quatro horas). Oportuno esclarecer que o comunicado de acidente de trabalho deve ser fornecido também quando se tratar de doença ocupacional. O não fornecimento do CAT, não impede o requerimento do auxílio-doença pelo empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Aprovada em Assembleia Geral Extraordinária da Categoria realizada no dia **12 de setembro de 2025**, a Contribuição Assistencial prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do disposto no art. 513, alínea “e” da CLT, é devida por todos os empregados, devendo a empresa promover o

desconto estabelecido no percentual de 1,0% (um por cento) ao mês dos salários já reajustados, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo primeiro: “Aos empregados associados do Sindicato”, o desconto será de 0,5% (meio por cento) ao mês, com recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto;

Parágrafo segundo: O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional. A empresa deverá remeter à entidade sindical a relação dos empregados que tiveram o desconto da referida contribuição, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, após o recolhimento;

Parágrafo terceiro: Na hipótese do não recolhimento ou efetuado fora do prazo, fica estabelecido que deva ser acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2,0% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1,0% (um por cento) ao mês e correção monetária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

O Sindicato dos Empregados juntamente com Empresa, estabelecerão parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim colaborar com a Empresa para que possam atender a legislação vigente relativo ao cumprimento da “Lei das Cotas”.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PUBLICIDADE

A empresa concorda em divulgar através de seus quadros de aviso, sob a inteira responsabilidade do Sindicato Profissional, informativos que tratem de assuntos de interesse dos empregados, desde que eles sejam encaminhados formalmente para fixação, através do órgão de pessoal da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PREVALÊNCIA E APLICABILIDADE DO ACT

Fica ajustado entre as partes que este Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerá sobre as condições previstas em eventual Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo da Categoria representada, durante a vigência deste instrumento, nos termos do art. 620 da CLT.

Parágrafo único: Serão abrangidos pelo presente instrumento, todos os empregados decorrentes da relação de trabalho, inclusive aos que forem admitidos no decorrer da vigência deste acordo, independentemente de onde estejam atuando, na sede ou em outro local, e através de qualquer sistema, presencial ou remoto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena da empresa pagar ao empregado uma multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais de empregados obtido pela Empresa e pelo Sindicato Profissional em decorrência do presente instrumento tem como base autorizativa o art. 7º, Incisos II, V e VI, da LGPD, bem como, a depender do caso concreto, o art. 11, Inciso II, da LGPD, sobretudo diante da necessidade de fiscalização, cumprimento e execução da legislação, bem como do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: A empresa e a entidade sindical se comprometem a tratar todos os dados de candidatos ao emprego, empregados e ex-empregados, em conformidade com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados;

Parágrafo segundo: A forma e duração do tratamento de dados pessoais, sensíveis ou não, poderão sofrer modificações, caso haja necessidade de melhor adequação à Lei Geral de Proteção de Dados;

Parágrafo terceiro: Para os fins do art. 18, parágrafo 3º, da LGPD, o Sindicato Profissional da Categoria, é considerado representante legalmente constituído dos titulares de dados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CANCELAMENTO DAS FÉRIAS

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, a empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovado, conforme, Precedente Normativo 116 do TST e no art. 135 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativas a agosto de 2025, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o último dia útil do mês de **outubro/2025**.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa no valor equivalente a 5,0% (cinco por cento) do piso salarial, por empregado, por infração, nos casos de descumprimento das obrigações constantes do presente instrumento, revertendo o pagamento em favor da parte prejudicada e não podendo exceder o principal, nos termos do art. 412 do Código Civil.

Para que o presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2025/2026, se torne obrigatório as partes, será protocolado no Ministério do Trabalho e Emprego através do sistema mediador para fins de registro e arquivo, em conformidade do art. 613, Incisos I a VIII, parágrafo único, art. 614, parágrafos 1º, 2º e 3º da CLT e Instrução Normativa SRT nº 11 de 24/03/2009.

E por estarem assim ajustados, a Presidenta do Sindicato Profissional e a Administradora da empresa, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho - 2025/2026, em duas vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais.

Piracicaba, 12 de setembro de 2025.

M&Q SOLUTIONS ENGENHARIA AGRONÔMICA LTDA

ÉRICA DA SILVA DUARTE

ADMINISTRADORA

CPF Nº 339.466.868-85

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM
EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE
EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE AMERICANA E REGIÃO**

HELENA RIBEIRO DA SILVA

PRESIDENTA

CPF Nº 017.360.768-33

AC M&Q - 2025.doc

Documento número #73d7132a-a676-41fc-acd2-bdb1d66ca990

Hash do documento original (SHA256): d9a42ca4cd6a983a28b870057a428e3dd236a947736eedfdd00805a35dbec9c3

Assinaturas



ERICA DA SILVA DUARTE

CPF: 339.466.868-85

Assinou em 12 set 2025 às 14:35:29



HELENA RIBEIRO DA SILVA

CPF: 017.360.768-33

Assinou em 12 set 2025 às 14:05:22

Log

12 set 2025, 14:01:19	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 criou este documento número 73d7132a-a676-41fc-acd2-bdb1d66ca990. Data limite para assinatura do documento: 12 de outubro de 2025 (14:01). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
12 set 2025, 14:04:01	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: Erica.Duarte@kynetec.com para assinar, via E-mail. Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo ERICA DA SILVA DUARTE.
12 set 2025, 14:04:01	Operador com email presidenta@seaacamericana.org.br na Conta 69840af0-9ab0-4e6b-83b3-7c93daf57c98 adicionou à Lista de Assinatura: presidenta@seaacamericana.org.br para assinar, via E-mail. Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo HELENA RIBEIRO DA SILVA e CPF 017.360.768-33.
12 set 2025, 14:05:22	HELENA RIBEIRO DA SILVA assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail presidenta@seaacamericana.org.br. CPF informado: 017.360.768-33. IP: 187.90.168.42. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -22.7376998 e longitude -47.3217348. URL para abrir a localização no mapa: https://app.clicksign.com/location . Componente de assinatura versão 1.1298.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .
12 set 2025, 14:35:29	ERICA DA SILVA DUARTE assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail Erica.Duarte@kynetec.com. CPF informado: 339.466.868-85. IP: 200.236.249.117. Componente de assinatura versão 1.1298.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .

12 set 2025, 14:35:30

Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 73d7132a-a676-41fc-acd2-bdb1d66ca990.



Documento assinado com validade jurídica.

Para conferir a validade, acesse <https://www.clicksign.com/validador> e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº 73d7132a-a676-41fc-acd2-bdb1d66ca990, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.