

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS005655/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/12/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061026/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.211429/2025-40  
DATA DO PROTOCOLO: 22/12/2025

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

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.675.362/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a) HENRIQUE FERREIRA;

E

INTERTECHNE CONSULTORES S. A., CNPJ n. 80.378.052/0009-92, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). PAULO CESAR AKASHI;

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 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos **ENGENHEIROS(AS)**, com abrangência territorial em RS.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA TERCEIRA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As partes estipulam o presente Programa de Participação nos Resultados, de acordo com as regras que seguem:

**Fórmula de distribuição:** Divisão do montante a ser distribuído, em duas partes:

- Parcela Global: 60% do montante, dividida de forma linear, proporcional ao salário-base e ao tempo de serviço durante o ano.
- Parcela Individual: 40% do montante, dividida de forma proporcional ao salário-base, ao tempo de serviço durante o ano e ao sistema de notas referente a indicadores objetivos e av. gestor.

A fórmula da distribuição seria:

$$PR = PG + PI$$
$$PG = PL * 60\% * (SBP / \sum SBP)$$
$$PI = PL * 40\% * [(SBP * FPI) / (\sum (SBP * FPI))]$$

Onde:

- PR = Participação no Resultado  
PG = Parcela Global  
PI = Parcela Individual  
PL = Parcela de lucro a ser distribuída  
SBP = Salário-base proporcional ao tempo trabalhado no ano  
FPI = Fator de Participação Individual

O FPI é resultado de um conjunto de 05 indicadores: (Avaliados em sistema específico pelo gestor – líder de equipe, chefe de departamento, superintendente ou Diretor).

INDICADOR	DESCRIÇÃO DO INDICADOR
1. Produtividade	<p>Considera-se a produção do trabalho ou a quantidade de serviços executados dentro dos prazos previstos e conforme a complexidade da atividade.</p> <p><b>Medida 1.1:</b> Cumpre as tarefas no prazo estimado para sua execução. Deve-se considerar a entrega de produção, de acordo com o tempo esperado para execução das tarefas/atividades, levando-se em conta os aspectos internos e externos que possam interferir neste prazo (10 pontos).</p> <p><b>Medida 1.2:</b> Apresenta metodologias para melhorar a produtividade e a qualidade de suas atividades e de sua área. Deve-se considerar a sugestão clara e objetiva de metodologias, elaboração de documentos técnicos padronizados, soluções para problemas sistêmicos, organização do ambiente de trabalho, separação de documentos não necessários e outros relacionados à sua atividade (10 pontos).</p>
2. Qualidade	<p>Considera-se a exatidão, a frequência de erros, a apresentação, a organização, o cuidado e o zelo que caracterizam o serviço executado.</p> <p><b>Medida 2.1:</b> Apresenta as tarefas com a qualidade adequada. Deve-se considerar como qualidade a ausência de erros (ou poucos erros que não gerem retrabalhos ou perdas), o cuidado e o zelo na apresentação do produto atividade, como a organização de reuniões ou eventos (10 pontos).</p>

	<p><b>Medida 2.2:</b> Conhece e mantém-se atualizado sobre as práticas, normas legais e procedimentos da empresa relativos à sua atividade. Deve-se considerar o interesse e o compromisso em atualizar-se quanto às práticas atuais, normas legais, procedimentos internos ou outras situações que possam afetar sua atividade (10 pontos).</p>	
3. Trabalho em Equipe e Comprometimento	<p>Avalia-se a colaboração com os demais membros da equipe de trabalho e o alinhamento das ações com os objetivos definidos pela Empresa, respeitando as necessidades pessoais e profissionais de todos e zelando pelo nome da Empresa no mercado profissional, independente de sua função ou posição hierárquica.</p> <p><b>Medida 3.1:</b> Mostra-se disponível para ajudar e cooperar nos grupos, visando atingir os objetivos da empresa. Deve-se considerar o compromisso em comunicar, auxiliar e colaborar com os colegas de trabalho, com vistas ao alcance de resultados de interesse da empresa (10 pontos).</p> <p><b>Medida 3.2:</b> Atende as expectativas do cliente interno e externo, mostrando seu comprometimento com a empresa. Devem-se considerar ações em benefício da empresa em acordo com a missão e valores da empresa (10 pontos).</p> <p><b>Medida 3.3:</b> Organização e o cuidado pelos espaços e recursos de trabalho. Deve-se considerar a preocupação com a limpeza e organização do local de trabalho, bem como o cuidado com os bens da empresa em seu uso, como computadores, EPIs, veículos e outros (10 pontos).</p>	
4. InterHoras	<p>Considera-se o cumprimento dos prazos estabelecidos para fechamento e aprovação quinzenal da folha de horas (através do InterHoras).</p> <p>- Colaboradores que não realizam aprovações no InterHoras: para cada atraso no fechamento perde-se 2 pontos.</p> <p>- Colaboradores que realizam aprovações no InterHoras: para cada atraso no fechamento perde-se 1 ponto e para cada atraso na aprovação perde-se 1 ponto.</p> <p>Os dois casos acima serão no primeiro fechamento/aprovação. Não serão considerados os casos onde existem reprovação de lançamento.</p>	
5.Registro do Ponto	<p>Considera-se o cumprimento das regras estabelecidas na legislação trabalhista e convenções coletivas de trabalho nos casos de horas extraordinárias, intrajornada e interjornada.</p> <p>- Colaboradores que não respeitam o limite da jornada de trabalho – para cada evidência de descumprimento das regras no sistema de registro de ponto, perde-se 1 ponto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2Hs extras diárias e máximo de 10hs por dia de trabalho;</li> <li>• Mínimo de 1hs e máximo de 2hs para intervalo de almoço;</li> <li>• Mínimo de 11hs de intervalo de descanso entre uma jornada e outra;</li> <li>• Realização de horas extras em jornada parcial com impedimento de horas excedentes.</li> </ul>	
6.Autodesenvolvimento	<p>Consideram-se as horas dedicadas a treinamento e desenvolvimento pessoal com recursos do próprio colaborador (sem qualquer subsídio ou recurso da INTT). Incluem-se também neste item as atividades desenvolvidas como palestrante e professor.</p> <p>Para cada hora de treinamento comprovadamente realizada e aprovada pelo Gestor, recebe-se 0,5 ponto, até o limite de 10 pontos.</p> <p>Para colaborador que não tenha realizado treinamento/desenvolvimento com recursos próprios, o indicador é zerado. O treinamento deve estar relacionado à atividade do colaborador na empresa que será avaliado e aprovado pelo Gestor.</p>	

Os indicadores "Produtividade", "Qualidade", "Trabalho em Equipe e Comprometimento com a Empresa" são apurados por avaliação direta do gestor (líder de equipe, chefe de departamento ou diretor), recebendo notas de 0 a 10 conforme tabela abaixo. Os conceitos são para orientação ao gestor.

Conceito	Pontuação
Ruim	0, 1 ou 2
Regular	3 ou 4
Bom	5 ou 6
Ótimo	7 ou 8
Excelente	9 ou 10

**Avaliação dos gestores:** deve ocorrer em dois períodos iniciando nos meses de julho/2025 e janeiro/2026. O prazo para avaliação em cada período é de 30 dias.

**Obs.** O RH dará apoio aos gestores com treinamento sobre avaliação.

**Envio de certificados e declarações:** para pontuação do indicador de Autodesenvolvimento, os colaboradores deverão encaminhar através do SAC/RH, com a validação do gestor, até o mês de janeiro/2026.

**Feedback para os colaboradores:** deverá acontecer no mês de agosto para primeira avaliação e fevereiro e março/2026 para segunda avaliação. O feedback do gestor é obrigatório ser formalizado através do sistema de avaliações SPA. Os diretores deverão orientar, acompanhar e cobrar o feedback dos gestores.

**Obs.** O RH dará apoio aos gestores com treinamento sobre feedback.

**Apuração final indicadores:** levantamento e parametrização feita pelo DPRH, incluídos em fevereiro/2026, conforme ocorrências descritas em cada um deles.

**Apuração e cálculo:** deverá acontecer após o encerramento do Balanço auditado, estimado para os meses de março e abril/2026.

**Pagamento:** em parcela única no ano de 2026, a partir do mês de maio, vinculado a disponibilidade de caixa da empresa.

**Caracterização de atraso no fechamento do InterHoras:** O prazo para fechamento do InterHoras de cada colaborador é o primeiro dia útil subsequente ao fechamento da quinzena, a partir do dia útil seguinte ao prazo de fechamento, caracteriza-se atraso e atribui-se a perda de 1 ou 2 pontos dependendo do colaborador ser ou não aprovador.

**Caracterização de atraso na aprovação do InterHoras:** O prazo para aprovação do InterHoras de cada colaborador é o segundo dia útil subsequente ao fechamento da quinzena, a partir do dia útil seguinte ao prazo de aprovação, caracteriza-se atraso se não estiverem aprovados os lançamentos de todos os integrantes da equipe aprovados pelo cole atribui-se a perda de 1 ponto.

**Aplicação da Fórmula de Distribuição:** A aplicação da fórmula proposta implica na distribuição total da parcela do lucro destinada aos empregados. A divisão de (SBP\*FPI) por  $\sum(SBF$  uma relação percentual para cada empregado em relação ao montante e a soma destes percentuais resulta em 100%.

**Valor total da participação (parcela do lucro a ser distribuída):** A ser definido pela diretoria em função do Resultado Operacional Bruto antes do Imposto de Renda e da Contribuição da disponibilidade de caixa da empresa. Em anos anteriores foi estipulado em acordo o equivalente a 3,5% do Lucro Operacional Bruto Antes do Imposto de Renda e da Contribuição Sc

**Cálculo dos valores individuais:** Para o cálculo será considerado o salário-base de cada colaborador no mês de dezembro/2025. Caso o colaborador tenha solicitado redução de j ano de 2025 será utilizado o salário médio entre janeiro e dezembro/2025.

**Participação para os Gestores (gerentes, superintendentes, chefes de departamento e diretores):** O pagamento da participação nos lucros e resultados a estes trabalhadr atrelada ao cumprimento das metas previstas no plano anual de negócios e no orçamento anual da Companhia, estes previamente aprovados pelo Conselho de Administração, bem indicadores aplicados aos demais colaboradores.

A parcela do lucro e os percentuais a serem pagos pelo nível de atingimento das metas deverá ser apurada mediante critério definido pelo Conselho de Administração, já detalhado grupo de trabalhadores.

**Proporcionalidade e restrições:**

- a) Empregados admitidos após 16/01/2025 fazem jus ao PPR proporcional a 1/12 para cada mês trabalhado.
- b) Empregados afastados ou licenciados por períodos superiores a 15 dias (serviço militar, doença, licença maternidade ou licença sem remuneração) fazem jus ao PPR proporcional a cada mês trabalhado. Considera-se mês trabalhado o mês em que o empregado tenha trabalhado pelo menos 15 dias. Períodos de férias são considerados como dias trabalhados.
- c) Empregados demitidos sem justa causa no curso do ano de 2025 fazem jus ao PPR proporcional a 1/12 para cada mês trabalhado, mediante envio de requerimento para ob benefício até janeiro/2026.
- d) Empregados aposentados ou em processo de PDV (Plano de Demissão Voluntária), se houver, no curso do ano de 2025 fazem jus ao PPR proporcional a 1/12 para cada mês tr mediante envio de requerimento para obtenção do benefício até janeiro/2026.
- e) Empregados demitidos por justa causa até a data de pagamento do PPR de 2025 não fazem jus ao pagamento desta participação.
- f) Empregados que solicitem a dispensa dos trabalhos, incluindo rescisões consensual conforme Lei 13.467/2017, durante o ano de 2025 fazem jus ao PPR proporcional a 1/12 para trabalhado.
- g) Estagiários, empregados temporários e terceirizados não participam deste programa.

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUARTA - PENALIDADES

Fica estabelecida multa de 2% (dois por cento) do salário base do empregado, em favor do mesmo, pelo descumprimento de qualquer das cláusulas constantes do presente acordo, situações de força maior que impeçam a empresa de seguir com o cronograma e regras acima estabelecidos, continuando a parte infratora obrigada ao cumprimento da(s) cláusula( com o pagamento da multa.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINTA - REVISÃO/RENOVAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia e revogação, total ou parcial, do presente acordo ficará subordinado às normas estabelecidas na CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

}

CEZAR HENRIQUE FERREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

PAULO CESAR AKASHI  
DIRETOR  
INTERTECHNE CONSULTORES S. A.

## ANEXOS ANEXO I - ATA AGE 26.11.24 - PPR 2025

[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>.

