



Tele
com

REGULAMENTO INTERNO

MISSÃO

”Atender as necessidades de seus clientes. Gerar parcerias através do comprometimento e inovação”.

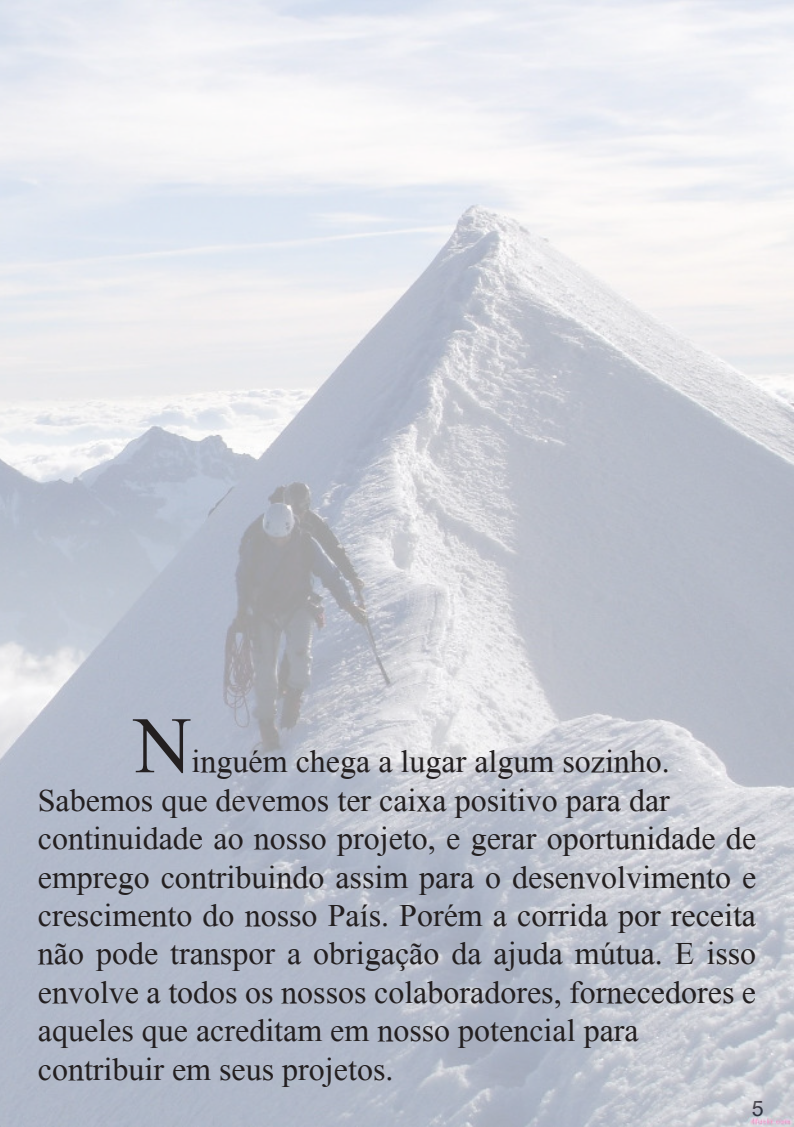
VISÃO

“ Ser uma empresa amplamente reconhecida em nosso ramo de atividade, destacando-se pelo compromisso, transparência e competência nos serviços prestados, proporcionando aos clientes confiança através da qualidade entregue, firmando assim parcerias cada vez mais sólidas e duradouras, colaborando para o desenvolvimento econômico do país ”.

VALORES

Ética, confiabilidade, compromisso e inovação.

A História da Datatech Telecom inicia como a de muitas outras empresas do mesmo setor. Enfrentando desafios todos os dias para ser reconhecida no mercado. Porém há diferencial da qualidade em primeiro lugar. A política de qualidade foi implementada pelos diretores Itamar de Araújo Gerônimo e Gilmar Santana, os quais trabalharam como prestadores de serviços nos seguimentos de ELÉTRICA, TELECOM, CFTV e INFRAESTRUTURA. E como sempre estavam preocupados com a qualidade e produção como prestadores de serviços, galgaram em seu âmbito, sendo promovidos para postos mais elevados, que faziam justiça ao seu empenho nas companhias onde trabalhavam. Neste interim o reconhecimento de outras empresas levou a ofertas de serviços maiores, o que demandou na contratação de outras pessoas, e assim nascia a Datatech Telecom. A qual foi o início de uma nova jornada em um patamar mais elevado e amplo, executando serviços por todo território nacional, seguindo de forma sistemática a evolução da qualidade nos serviços executados. Afim de atingirmos o ápice da qualidade e a excelência.



Ninguém chega a lugar algum sozinho. Sabemos que devemos ter caixa positivo para dar continuidade ao nosso projeto, e gerar oportunidade de emprego contribuindo assim para o desenvolvimento e crescimento do nosso País. Porém a corrida por receita não pode transpor a obrigação da ajuda mútua. E isso envolve a todos os nossos colaboradores, fornecedores e aqueles que acreditam em nosso potencial para contribuir em seus projetos.

ÍNDICE

- I - DA INTEGRAÇÃO NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO
- II - DA ADMISSÃO
- III- DOS DEVERES
- IV - DAS FÉRIAS
- V -DAS LICENÇAS
- VI - DAS AUSENCIAS, SAÍDAS E ATRASOS
- VII - DO PAGAMENTO
- VIII - DOS BENEFÍCIOS
- IX - DAS PROIBIÇÕES
- X -DA JORNADA DE TRABALHO
- XI - DAS RELAÇÕES HUMANAS
- XII - FOLHA DE PONTO
- XIII - PENALIDADES
- XV- UNIFORMES
- XVI- FERRAMENTAS
- XVII- DESCONTOS LEGAIS
- XVIII- ACORDO
- XIX- FERIADOS
- XX- PRESTADORES DE SERVIÇO- MEI
- XXI- EMISSÃO DE NOTA FISCAL- MEI
- XXII- PAGAMENTOS- MEI
- XXIII- FERRAMENTAS- MEI
- XXIV- RESPONSABILIDADE- MEI
- XXV- DOS DEVERES E OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE AOS COLABORADORES CLT
- XXVI- DOS DEVERES E OBRIGAÇÕES DA CONTRA TANTE ÀS EMPRESAS CONTRATADAS EM REGIME MEI E TERCERIZADAS
- XXVIII- DA CONFIDENCIALIDADE
- XXIX- ANTICORRUPÇÃO
- XXX - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

COLABORADORES REGIME CLT

CAPÍTULO I Á XIX

CAPÍTULO I - DA INTEGRAÇÃO NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Art.1º – O presente Regulamento faz parte integrante do contrato individual de trabalho. As normas e preceitos nele contidos aplicam-se a todos os empregados, complementando os princípios gerais de direitos e deveres contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo único – sua obrigatoriedade perdura o tempo de duração do contrato de trabalho, sendo assim, o empregado que assinar o seu termo de ciência, não poderá alegar seu desconhecimento.

CAPÍTULO II - DA ADMISSÃO

Art. 2º – A admissão de empregado condiciona-se a exames de seleção técnica e médica e mediante apresentação dos documentos exigidos, em prazo fixado pelo empregador.

Sobre o contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado. Da mesma forma, o empregado, na vigência do referido contrato, verificará se se adapta à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

a) Conforme determina o artigo 445, parágrafo único da CLT, o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias.

b) O artigo 451 da CLT determina que o contrato de experiência só poderá sofrer uma única prorrogação, sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado.

CAPÍTULO III- DOS DEVERES

OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES DO EMPREGADO

Art. 3º – Todo empregado deve:

§ 1º Cumprir os compromissos expressamente assumidos no contrato individual de trabalho, com zelo, atenção e competência profissional;

§ 2º Obedecer às ordens e instruções emanadas de seus superiores hierárquicos;

§ 3º Sugerir medidas para maior eficiência do serviço;

§ 4º Observar a máxima disciplina no local de trabalho;

§ 5º Zelar pela boa conservação das instalações, equipamentos e máquinas, comunicando as anormalidades notadas;

§ 6º Manter na vida profissional conduta compatível com a dignidade do cargo ocupado e com a reputação do quadro de pessoal da Empresa;

§ 7º Usar os meios de identificação pessoal estabelecidos;

§ 8º Informar a área ou responsável pelos recursos humanos sobre qualquer modificação em seus dados pessoais, tais como, estado civil, militar, aumento ou redução de pessoas na família, eventual mudança de residência, etc.;

§ 9º Respeitar a honra, boa fama e integridade física de todas as pessoas com quem mantiverem contato por motivo de emprego.

CAPÍTULO IV - DAS FÉRIAS

Art.4º – Cabe à Empresa fixar anualmente o período que seus empregados poderão gozar suas férias, ressalvadas as exceções previstas em Lei.As férias são concedidas a cada período de aquisição de 12 meses de trabalho e a empresa tem mais 11 meses para dar férias ao funcionário e estas serão marcadas pela empresa.

CAPÍTULO V - DAS LICENÇAS

Art. 5º – A Empresa concede ao empregado licença sem prejuízo do salário (vide art. 473 CLT completo), por motivo de:

I - Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) etc.

§ 1º- O empregado deverá comunicar, por escrito à área ou responsável pelos recursos humanos da Empresa, seu casamento, com antecedência mínima de 8 dias;

§ 2º- Em caso de morte e nascimento de filho, salvo absoluta impossibilidade, o empregado comunica o evento à área ou responsável pelos recursos humanos da Empresa no respectivo dia;

§ 3º- Em qualquer caso, exige-se comprovação mediante prova documental.

CAPÍTULO VI - DAS AUSENCIAS, SAÍDAS E ATRASOS

Art.6º – O empregado que se atrasar ao serviço, sair antes do término da jornada ou faltar por qualquer motivo, deve justificar o fato ao superior imediato, verbalmente ou por escrito, quando solicitado.

§ 1º- À empresa cabe descontar os períodos relativos a atrasos, saídas mais cedo, sem prévia autorização, faltas ao serviço e o conseqüente repouso semanal, excetuada as faltas e ausências legais;

§ 2º- As faltas ilegais, não justificadas perante a correspondente chefia, acarretam a aplicação de Advertência e persistindo as faltas, acarretará a suspensão.

§ 3º- As faltas decorrentes de doença deverão ser abonadas através de Atestado Médico fornecido pelo Serviço Médico da Empresa, ou na inexistência deste, por Médico do INSS, Médico do Convênio ou Médico Particular;

§ 4º- As solicitações de abono de faltas, somente serão aceitas, se as justificativas, com os correspondentes documentos de comprovação, forem apresentadas em até 2 (dois) dias úteis (48 horas), após a data do início da ausência;

§ 5º- As faltas, quando não abonadas, acarretarão, além da perda do salário correspondente, a redução legal das férias, devendo ser descontadas no pagamento do salário do mês corrente. Segundo a CLT art.130 Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, nas seguintes proporção:

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

CAPÍTULO VII - DO PAGAMENTO

Art.7º – A empresa paga os salários no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

Art. 8º – O salário é depositado em conta corrente/ Salário / Poupança do colaborador.

CAPÍTULO VIII - DOS BENEFICIOS

Art. 9º – A empresa oferece as seguintes vantagens:

a) Vale transporte, como estipulado na Lei;

b) Vale refeição;

c) Plano Odontológico (opcional)

d) Salário Família, porém ele varia de acordo com o teto salarial onde incidirá horas extras, dobras e adicional noturno.

Salários de 907,77 será 46,54, salários de 907,78 á 1364,43 será 32,80 e acima de 1364,43 não terá direito segundo o ministério do trabalho.

CAPÍTULO IX - DAS PROIBIÇÕES

Art. 10º – É expressamente proibido:

- a) Ingressar ou permanecer em setores estranhos aos serviços, salvo por ordem expressa;
- b) Promover algazarra, brincadeiras e discussões durante a jornada de trabalho;
- c) Usar palavras ou gestos impróprios à moralidade e respeito, nas dependências da Empresa;
- d) Fumar ou fazer uso de bebidas alcoólicas nas instalações da Empresa e dos clientes, bem como trabalhar alcoolizado;
- e) É proibido o funcionário levar quaisquer tipos de objeto e ou material que não lhe pertence, quando flagrados praticando esses atos, cabe a JUSTA CAUSA.
- f) Fica vedado o funcionário divulgar, por qualquer meio, assunto ou fato de natureza privada da Empresa.

Parágrafo único: caberá Justa Causa ao funcionário que for encontrado praticando os atos supracitados, será aplicado a lei: CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943).

CAPÍTULO X -DA JORNADA DE TRABALHO

Art.11º – Fica estabelecido o horário de 44 Horas semanais, podendo acontecer que em determinadas circunstancias a empresa precisará do funcionário por mais tempo, ou até mesmo em alguns finais de semana isso dependerá das necessidades da empresa, sendo que passando das 44 horas, essas horas irão para o banco de horas e serão compensadas em até o limite máximo de 6 meses, conforme nova redação do § 5º do art. 59 da CLT: “O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.”

Se as horas não forem totalmente compensadas, a empresa deverá pagar ao funcionário o valor

referente as horas restantes do banco de horas. Caso o colaborador trabalhe no domingo ou feriado, as horas serão calculadas com base de 100%, sendo sábado será 50%.

CAPÍTULO XI - DAS RELAÇÕES HUMANAS

Art. 12º – Todos os empregados, sem distinção, devem colaborar, de forma eficaz à realização dos fins da Empresa.

Art. 13º – O sentido de equipe deve predominar na execução de tarefas à realização dos objetivos da Empresa.

Art. 14º – Harmonia, cordialidade, respeito e espírito de compreensão devem predominar nos contatos estabelecidos independentemente de posição hierárquica.

Art. 15º – A Empresa adota nas relações com os empregados os seguintes princípios:

- Cumprir rigorosamente a legislação vigente.

CAPÍTULO XII - FOLHA DE PONTO

Art. 16º – A entrada e saída observam o horário designado.

Art. 17º – O Expediente é rigorosamente observado, cabendo ao empregado pessoalmente marcar o ponto no início e término da jornada, bem como os intervalos para as refeições e repouso, cujo a mesma é imprescindivelmente 1:00 hora (UMA HORA) diária.

§ 1º- É expressamente proibido marcar ponto de outrem.

§ 2º- Os eventuais enganos na marcação de ponto são comunicados imediatamente ao Departamento de RH.

Art. 18º – Todos os empregados, obrigatoriamente devem assinar a folha de ponto, sem burlar a marcação, caso isso aconteça e a empresa tendo conhecimento do ato de má fé o funcionário será dispensado por justa causa.

CAPÍTULO XIII - PENALIDADES

Art. 19º – Aos empregados transgressores das normas deste Regulamento, aplicam-se as penalidades seguintes:

- Advertência verbal;

- Advertência escrita;
- Suspensão; e
- Demissão, por justa causa.

Art. 20º – As penalidades são aplicadas segundo a gravidade da transgressão, pelo Departamento de Pessoal.

Art. 21º – As respectivas chefias elaboram relatório escrito e circunstanciado aos casos de demissão por justa causa.

CAPÍTULO XV- UNIFORMES

Art. 22º- O uniforme da empresa constitui EPI, ou seja, é entendido como Equipamento de Proteção Individual que protege o funcionário de uma série de ocorrências que poderão lesá-lo fisicamente no exercício de suas funções, portanto seu uso é obrigatório e permanente durante todo o tempo em que o funcionário estiver dentro da empresa a trabalho.

§ 1º - A empresa fornecerá para os colaboradores este EPI, sendo que o mesmo poderá variar de acordo com o posto de trabalho, para uso obrigatório durante o expediente de trabalho;

§ 2º- É dever do trabalhador zelar pela boa aparência e manter o uniforme limpo e organizado;

3º- Na rescisão contratual o EPI deverá ser devolvido limpo para a empresa.

CAPÍTULO XVI- FERRAMENTAS

Art. 23º- Aos funcionários será entregue ferramentas de uso pessoal e coletivo sendo essas controladas com termo de responsabilidade assinado pelo funcionário.

§ 1º- Em caso de perda, roubo ou furto o funcionário deverá arcar com a reposição do item novo da mesma marca e modelo. Portanto pedimos que o funcionário tenha cuidado com cada item.

§ 2º- Ocorrendo a rescisão contratual o funcionário deverá apresentar as suas ferramentas que foram entregues para ele á trabalho, não apresentado as ferramentas o funcionário estará sujeito a descontos na rescisão referente a esta.

CAPÍTULO XVII- DESCONTOS LEGAIS

Art. 24º- INSS- Varia de acordo com o salário entre 8% e 11%
-Vale Transporte- 6%
-Vale Refeição-1% (Valor simbólico) – Para comprovar pagamento do Benefício.

CAPÍTULO XVIII- ACORDO

Todas as regras estabelecidas na lei CLT serão cumpridas, não ficando margem para quaisquer acordos que não sejam pautados nas leis trabalhistas vigentes, uma vez que tais são ilegais e passíveis de punição.

CAPÍTULO XIX- FERIADOS

Art. 25º. Os funcionários receberão o feriado, quando este for nacional e quando for feriado onde a sede da empresa, ou seja, onde o CNPJ é registrado. Caso estejam trabalhando nos feriados, serão devidas as horas extras que serão computadas em banco de horas e calculadas em 100%.

PRESTADORES DE SERVIÇO-MEI CAPITULO XXI Á XX-VII

CAPITULO XX- PRESTORES DE SERVIÇO- MEI

Art. 30º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

§ 1º- prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

§ 2º-registro na Junta Comercial.

(Conforme acima, é necessário seguir os requisitos, sem eles, a empresa não poderá contratar a empresa prestadora de serviço).

Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante (art. 4º-A, § 2º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017).

§ 3º Os serviços serão desenvolvidos e prestados de acordo com as necessidades, condições e especificações fornecidas pela CONTRATANTE, assim como o prazo para cumprir as atividades dentro do período especificado pela CONTRATANTE ao CONTRATADO.

CAPITULO XXI- EMISSÃO DE NOTA FISCAL- MEI

Art. 31º As notas fiscais deverão ser emitidas mensalmente com no máximo dois dias de antecedência, antes da data de pagamento de acordo com os dias de prestação de serviço e enviadas para os e-mails: adm2@datatechtelecom.com e patricia@datatechtelecom.com

e no corpo da nota fiscal deverá vir escrito as atividades que foram executadas na prestação de serviço.

CAPITULO XXII- PAGAMENTOS- MEI

Art. 32º Os pagamentos serão efetuados mediante a emissão da nota fiscal, caso a data de pagamento no decorrer dos meses seja em feriado ou finais de semana, o referido pagamento ocorrerá no próximo dia útil, no valor dos serviços prestados.

Art. 33º O valor de transporte será pago quando necessário na execução das atividades. A CONTRATANTE deverá informar a CONTRATADA os valores gastos em transportes semanalmente, que fará o pagamento mediante as informações.

Art.34º Os valores firmados no contrato entre a CONTRATADA e CONTRATANTE podem variar em cada mês, podendo este ser afetado por motivos diversos como descontos, reembolsos, etc. sendo estes valores previamente acordados entre as partes a cada mês, sempre documentados via e-mail ou mensagem por celular.

CAPÍTULO XXIII- FERRAMENTAS- MEI

Art. 35º- Aos prestadores de serviço (CONTRATADA), será entregue pela CONTRATANTE ferramentas de uso pessoal e coletivo sendo essas controladas com termo de responsabilidade assinado pela CONTRATADA.

§ 1º Em caso de perda, roubo ou furto a CONTRATADA deverá arcar com a reposição do item novo da mesma marca e modelo. Portanto pedimos que a CONTRATADA tenha cuidado com cada item.

§ 2º Ocorrendo a rescisão contratual, a CONTRATADA deverá apresentar as ferramentas que lhes foram entregues para prestação de serviço, não apresentado as ferramentas á CONTRATANTE, a CONTRATADA deverá arcar com o valor, descontando na emissão de nota fiscal o valor correspondente as ferramentas perdidas que estavam sob sua responsabilidade.

CAPITULO XXIV- RESPONSABILIDADE- MEI

Art. 36º – Toda empresa contratada em forma de MEI deve:

§ 1º Cumprir com os compromissos expressamente assumidos no contrato de prestação de serviço á CONTRATANTE com zelo, atenção e competência profissional;

§ 2º Cumprir com o prazo de entrega de obra estipulado pela CONTRATANTE;

§ 3º Comunicar quaisquer anormalidades na prestação de serviço á CONTRATANTE;

§ 4º A empresa CONTRATADA deve ter boa conduta, assim como boa reputação no mercado;

§ 5º Informar a CONTRATANTE sobre qualquer modificação em seu CNPJ ou razão social e etc.;

§ 6º Respeitar a honra, boa fama e integridade física de todas as pessoas e empresas, clientes, com quem mantiverem contato na prestação de serviço.

CAPÍTULO XXV - DAS PROIBIÇÕES-MEI

Art. 38º – É expressamente proibido:

§ 1º Promover algazarra, brincadeiras e discussões durante a prestação de serviço;

§ 2º Usar palavras ou gestos impróprios à moralidade e respeito, na prestação de serviço;

§ 3º Fumar ou fazer uso de bebidas alcoólicas na prestação de serviços, bem como prestar serviço alcoolizado,

§ 4º Fica vedado a empresa CONTRATADA divulgar, por qualquer meio, sendo fotos, assuntos ou fatos de natureza privada da CONTRATANTE e seus clientes.

Art. 39º- Parágrafo Único: Referente as proibições acima citadas no art-38º, caso sejam executadas, a rescisão contratual ocorrerá imediatamente, anulando a clausula a seguir que a

CONTRATANTE tem com a CONTRATADA em contrato de prestação de serviço.

“7º O presente contrato é rescindível, independentemente de qualquer interpelação ou notificação judicial ou extrajudicial em qualquer dos seguintes casos, devendo ser comunicado em no mínimo 20 dias de antecedência, formalmente, por ambas as partes. O contrato terá validade a partir da data das assinaturas”.

XXVI- DOS DEVERES E OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE

AOS COLABORADORES CLT

Art. 40º- Efetuar os pagamentos:

FGTS-INSS-ALIMENTAÇÃO-TRANSPORTE-REMUNERAÇÃO-FÉRIAS-RESCISÃO.

§ 1º O pagamento das guias de FGTS e INSS deverão ser pagas pela empresa contratante nas datas de vencimentos, porém quando não forem pagas na data de vencimento, a empresa deverá pagar com os juros corrigidos, com a devida correção monetária;

§ 2º O valor da alimentação e transporte deverão serem pagos todo mês ao colaborador, podendo os depósitos serem feitos semanalmente na conta corrente do titular;

§ 3º A remuneração deverá ser paga ao colaborador mensalmente, calculadas sobre os dias trabalhados, caso haja alguma falta injustificada, será descontado o dia de falta e DSR, caso a falta seja justificada, não será descontado, porém será necessário algum documento que comprove o motivo da falta.

§ 4º É direito de todo trabalhador, gozar das férias e dever da empresa cumprir a lei 1.535 Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

e a rescisão deverá ser paga conforme: Segundo o art. 477 § 6

da CLT.

Art. 41º- Segurança:

§ 1º cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

§ 2º instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

§ 3º adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

§ 4º Manter em dia o PPRA (O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

§ 5º Disponibilizar ao colaborador, orientar e verificar se estão usando os EPIs, equipamentos de proteção individual., e caso não estejam, adverti-los.

XXVII- DOS DEVERES E OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE ÀS EMPRESAS CONTRATADAS EM REGIME MEI E TERCEIRIZADAS.

Art. 42º- Pagamentos:

§ 1º Os pagamentos deverão ser efetuados pela CONTRATANTE á CONTRATADA mediante a emissão de nota fiscal referente aos dias de prestação de serviço conforme contrato.

Art. 43º- Segurança:

§ 1º A empresa CONTRATANTE deverá disponibilizar na prestação de serviços, os equipamentos, assim como os EPIs á CONTRATADA caso ela não tenha os equipamentos.

Art.46º- Informação- Mudança dados:

§ 1º Caso os dados da CONTRATANTE sejam alterados, a mesma deverá informar á CONTRATADA para emissão de nota fiscal.

Art. 44º- Transparência:

§ 1º A CONTRATANTE deverá sempre ser transparente com

a CONTRATADA no que se refere ao feedback de suas atividades na prestação de serviço, ficando a CONTRATANTE responsável por fiscalizar e aprovar os serviços da CONTRATADA.

XXVIII- DA CONFIDENCIALIDADE

Art. 45º- Aos colaboradores da empresa DATATECH e empresas contratadas para prestação de serviço. – Manter sigilo, tanto escrito como verbal, ou, por qualquer outra forma, de todos os dados, informações pertinentes a CONTRATANTE e clientes da CONTRATANTE.

§ 1º Por qualquer meio físico (v.g. documentos expressos, manuscritos, fac-símile, mensagens eletrônicas (e-mail), fotografias etc.;

§ 2º por qualquer forma registrada em mídia eletrônica e mídia social (fitas, câmera, pendrive disquete, facebook, Instagram, etc.);

§ 3º oralmente.

Parágrafo Terceiro: As informações confidenciais confiadas aos empregados e prestadores de serviço, somente poderão ser abertas a terceiro mediante consentimento prévio e por escrito da empresa, ou em caso de determinação judicial, hipótese em que o empregado deverá informar de imediato, por escrito, à empresa para que esta procure obstar e afastar a obrigação de revelar as informações. A não-observância de quaisquer das disposições de confidencialidade estabelecidas neste instrumento, sujeitará ao funcionário infrator ou prestador de serviço, como também ao agente causador ou facilitador, por ação ou omissão de qualquer daqueles relacionados neste Termo, ao pagamento, ou recomposição, de todas as perdas e danos comprovadas pela empresa, bem como as de responsabilidade civil e criminal respectivas, as quais serão apuradas em regular processo judicial ou administrativo.

XXIX- ANTICORRUPÇÃO

Art. 46º-

Parágrafo único- Mediante as normas de prevenção à

corrupção previstas na legislação brasileira, dentre elas, a Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992) e a Lei nº 12.846/2013 e seus regulamentos (em conjunto, “Leis Anticorrupção”) e se comprometem a cumpri-las fielmente, por si e por seus sócios, administradores e colaboradores, prestadores de serviço, bem como exigir o seu cumprimento pelos terceiros por elas contratados. Adicionalmente, cada uma das Partes declara que tem e manterá até o final da vigência deste contrato um código de ética e conduta próprio, cujas regras se obriga a cumprir fielmente. Sem prejuízo da obrigação de cumprimento das disposições de seus respectivos código de ética e conduta, ambas as Partes desde já se obrigam a, no exercício dos direitos e obrigações previstos neste Contrato e no cumprimento de qualquer uma de suas disposições: (i) não dar, oferecer ou prometer qualquer bem de valor ou vantagem de qualquer natureza a agentes públicos ou a pessoas a eles relacionadas ou ainda quaisquer outras pessoas, empresas e/ou entidades privadas, com o objetivo de obter vantagem indevida, influenciar ato ou decisão ou direcionar negócios ilícitamente e (ii) adotar as melhores práticas de monitoramento e verificação do cumprimento das leis anticorrupção, com o objetivo de prevenir atos de corrupção, fraude, práticas ilícitas ou lavagem de dinheiro por seus sócios, administradores, colaboradores e/ou terceiros por elas contratados. A comprovada violação de qualquer das obrigações previstas neste artigo 48º parágrafo §1º é causa para a rescisão contratual, sem prejuízo da cobrança das perdas e danos causados à parte inocente.

CAPÍTULO XXX - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS.

Art. 47º – Os colaboradores, sócios, prestadores de serviço-MEI e empresas terceirizadas, devem observar o presente Regulamento.

Art. 48º – Cada colaborador, sócio, prestadores de serviço-MEI e empresas terceirizadas, recebe um exemplar do presente Regulamento. Declara, por escrito, tê-lo recebido,

lido e estar de acordo com todos os seus preceitos.

Art. 49º – Os casos omissos ou não previstos são resolvidos pela Empresa, à luz legislação pertinente.

Art. 50º – O presente regulamento pode ser substituído por outro, sempre que a Empresa julgar conveniente, em consequência de alteração na legislação social.

GUARULHOS-SP