

REGISTRO ELETRÔNICO DE EMPREGADO

EMPRESA	RESOURCE TECNOLOGIA	CGC	04.947.601/0001-67
ENDERECO	R BELA CINTRA	NUMERO	986
BAIRRO	CONSOLAÇÃO	CIDADE	SÃO PAULO
CEP	01415-906	ESTADO	SP
EMISSAO	24.04.2023		

AUTENTICACAO

NOME FUNCIONARIO	RAQUEL OLIVEIRA
MATRICULA	No.Ordem

FILIAÇÃO	PAI
	MAE

CART.PROFISSIONAL	SERIE	EMISSAO
CERT.RESERVISTA	CATEGORIA	REG. PROFISS.
TIT.ELEITOR	ZONA	SECAO
CPF	PIS/PASEP	CADAST.
CART.HABILITACAO	CATEGORIA	
IDENTIDADE	ÓRGÃO EMISSOR	EMISSION

ADMISSAO	24.04.2023	OPCAO FGTS	24.04.2023	FORMA PAGAMENTO	Mensalista	JORNADA	200,00
CARGO	ANALISTA DE SISTEMAS 2	SECAO	BANCO DO BRASIL	SALARIO	4.090,30		

DATA NASCIMENTO	ESTADO CIVIL	SEXO	feminino	GRAU INSTRUCAO
NACIONALIDADE	NATURALIDADE	ESTADO NATAL		

QUANDO ESTRANGEIRO		
DATA CHEGADA	CONJUGE BRASILEIRO	N.º CARTEIRA IDENT.
TIPO DE VISTO	Nº Registro Geral	N.º DECRETO
NATURALIZADO	VALID. CART. IDENTIDADE	VALID. CART. TRABALHO
N.º FILHOS NASCIDOS NO BRASIL	0	

DADOS BANCÁRIOS:	BANCO:	
	AGÊNCIA:	
	CONTA N.º:	
	Op. Bancaria:	

DocuSigned by:
Bruna Dalmacio Bueno de Oliveira Santos
081FE5B5FE18418
Assinatura Empregador

DocuSigned by:
Raquel O. Silva
28828EB767554EC
Assinatura Empregado

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Pelo presente instrumento particular de contrato de experiência e trabalho, a empresa RESOURCE TECNOLOGIA com sede na R BELA CINTRA, 986 , CONSOLAÇÃO, SÃO PAULO, 01415-906, SP, inscrita no CNPJ sob o número 04.947.601/0001-67, doravante denominada EMPREGADORA, e o(a) Sr(a) RAQUEL OLIVEIRA SILVA de nacionalidade BR, estado civil Solt., residente e domiciliado(a) à PRACA 02 BLOCO C S/N, SETOR SUL, BRASILIA, DF, portador(a) da CTPS número 0112501 Série 1173, inscrito no PIS sob o número 16557119266, titular do CPF número 011.250.111-73, doravante denominado EMPREGADO, celebram o presente contrato individual de trabalho para fins de experiência, conforme legislação trabalhista em vigor, regido pelas cláusulas abaixo e demais disposições legais vigentes:

DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA(1), CARGO(2) E SALÁRIO(3)

1.- O presente CONTRATO entra em vigor no dia 24.04.2023 e terá prazo de experiência é de 45 (quarenta e cinco) dias, com início em 24.04.2023 e término em 07.06.2023, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da EMPREGADORA. Não havendo manifestação das partes entende-se prorrogado e período de experiência.

1.1.- A parte que vier a rescindir o presente contrato sem justa causa antes do termo final do prazo de experiência, sujeitar-se-á às previsões dos artigos 479 e 480 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

1.2.- Permanecendo o EMPREGADO a serviço da EMPREGADORA após o término da experiência, continuarão em plena vigência as cláusulas constantes desse contrato que são compatíveis com a indeterminação de prazo do contrato.

2.- O EMPREGADO trabalhará para a EMPREGADORA na função de ANALISTA DE SISTEMAS 2, podendo também exercer demais funções que vierem a ser objeto de ordens verbais ou escritas, compatíveis com sua qualificação profissional, segundo as necessidades da EMPREGADORA.

3.- O EMPREGADO receberá mensalmente o salário de R\$ 4.090,30 FOUR THOUSAND NINETY THIRTY, podendo a EMPREGADORA promover descontos previstos em lei e/ou em Convenção Coletiva de Trabalho, bem como quaisquer valores previamente autorizados pelo EMPREGADO para pagamento de benefícios, coparticipações em benefícios e similares.

3.1- Os descontos por fatos ocorridos a partir do fechamento da folha de pagamento serão efetuados no mês seguinte à sua ocorrência.

3.2- Além dos descontos previstos em lei, reserva-se a EMPREGADORA o direito de descontar do EMPREGADO as importâncias correspondentes aos danos causados por ele, com fundamento no Parágrafo Primeiro do artigo 462 da CLT, vez que essa possibilidade fica expressamente prevista em Contrato.

3.3.- O EMPREGADO autoriza a EMPREGADORA a depositar o valor líquido de sua remuneração em conta-corrente em seu nome, em banco de escolha do EMPREGADOR, de acordo com o previsto na CLT, assegurado o direito do EMPREGADO de determinar, nos termos das normas do Banco Central do Brasil, a transferência dos valores para a instituição financeira de sua preferência.

3.4.- O EMPREGADO terá direito, ainda, a um conjunto de verbas indenizatórias sem natureza salarial, constantes da relação do parágrafo único do artigo 458 da CLT, conforme a política da empresa, divulgada na intranet a que o trabalhador terá acesso durante a vigência de seu contrato de trabalho.

3.5.- A EMPREGADORA poderá proceder ao pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, nos termos do artigo 459, §1º, da CLT, podendo, no entanto, o EMPREGADOR, a seu critério e mediante incentivos a serem negociados coletivamente, antecipar os pagamentos dos salários.

DO LOCAL DE TRABALHO(4) E TRANSFERÊNCIA(5)

4.- O local de trabalho situa-se à R BELA CINTRA, 986 , CONSOLAÇÃO, SÃO PAULO, 01415-906, SP, podendo o EMPREGADOR, a qualquer tempo, alocar ou realocar o EMPREGADO, no exercício do seu poder de administração do negócio.

DS
BDBDS

DS
RE

4.1.- O EMPREGADO concorda em realizar todas as viagens que lhe forem determinadas pela EMPREGADORA, em qualquer tempo e a qualquer parte do território nacional ou exterior, para o desempenho de suas funções.

5.- O EMPREGADO fica ciente de que poderá vir a ser transferido, a título temporário ou definitivo, tanto no âmbito da Unidade para a qual foi admitido, como para outras, onde a EMPREGADORA mantenha ou venha a manter qualquer dependência ou estabelecimento, deste Estado ou de outro dentro do País.

5.1. As transferências eventualmente deliberadas pela EMPREGADORA serão comunicadas por escrito e poderão ser realizadas nos termos dos parágrafos do artigo 469 da CLT.

DA EXCLUSIVIDADE(6) E BOA FÉ(7)

6.- O EMPREGADO, por este instrumento, obriga-se a trabalhar exclusivamente para a EMPREGADORA, dedicando seu tempo e esforços para o progresso e interesses da mesma, sendo-lhe vedado exercer qualquer outra atividade que possa concorrer com as atividades da EMPREGADORA, salvo com prévia autorização, por escrito, por parte desta.

7.- As partes estabelecem e declaram que o desempenho das obrigações contratuais pressupõem guardar boa-fé objetiva e que devem reciprocamente respeito e transparência, evitando reservas mentais de aspectos que não correspondam às suas vontades.

DA JORNADA DE TRABALHO(8)

8.- O horário de trabalho do EMPREGADO será 5X2 0900 1200 1300 1800

8.1.- A jornada semanal de trabalho será de 40 horas, podendo a EMPREGADORA, por sua liberalidade ou mediante o respeito às normas coletivas, reduzir este número de horas, sem prejuízo para o EMPREGADO, reservando-se também o direito de exigir a prestação das 40 horas nas localidades em que as normas coletivas não prevejam redução nos módulos constitucionais da jornada de trabalho.

8.2.- A critério da empresa EMPREGADORA, a jornada de trabalho no sábado poderá ser compensada, estendendo-se a jornada de trabalho nos demais dias da semana, sem configuração de horas extras, desde que não exceda a duas horas diárias.

8.3.- A EMPREGADORA poderá alterar o horário de trabalho, dentro dos parâmetros legais, reconhecendo e anuindo o EMPREGADO com os horários existentes em todas as seções da EMPREGADORA, bem como com o sistema de revezamento semanal que é ou poderá vir a ser utilizado.

8.4.- O EMPREGADO aceita trabalhar em regime de compensação de jornada, até que se formem 40 horas semanais, de modo a distribuir o trabalho entre os dias da semana, sempre que as necessidades assim o exigirem, dentro dos limites legais.

8.4.1.- A compensação de jornada também poderá ser adotada para que não haja labor nos dias chamados "ponte" entre um feriado e outro, assim como para permitir emendas entre feriados e finais de semana.

8.4.2.- O EMPREGADO se compromete a trabalhar em regime de prorrogação de jornada, mediante solicitação da EMPREGADORA, inclusive em período noturno, sempre que as necessidades assim o impuserem, observadas as formalidades legais.

8.4.3.- A cláusula 8.4.2. não induz à crença de existência de horas extras. Sua previsão dá-se precipuamente em razão da necessidade imperiosa eventual, nas hipótese do artigo 61 da CLT.

8.4.4.- Os trabalhadores alocados em estabelecimentos com menos de dez trabalhadores empregados da EMPREGADORA ficam dispensados do registro de ponto, nos termos do art. 74, §2º, da CLT.

FÉRIAS E PERÍODO DE GOZO (9)

DS
BDBDS

DS
[Assinatura]

9.- As férias terão seu regime estabelecido de acordo com a legislação, cabendo ao empregador, observados os limites temporais do período concessivo, a eleição da época de fruição do direito.

9.1.- Caso haja na EMPREGADORA membros de uma mesma família, estes terão direito a fruir férias simultaneamente, desde que o benefício não implique prejuízo ao serviço

USO DA IMAGEM, VOZ E NOME EM MATERIAL DE DIVULGAÇÃO DO TRABALHO (10)

10.- O EMPREGADO, caso a EMPREGADORA entenda necessário, autoriza o uso de sua imagem, voz e nome em material de divulgação do trabalho realizado, para os efeitos do cumprimento do disposto no artigo 18 do Código Civil brasileiro, em todos os meios, inclusive internet.

SIGILO, CONFIDENCIALIDADE E RESPEITO À PROPRIEDADE(11)

11.- O EMPREGADO, em razão do seu cargo, funções e atividades desempenhadas, deterá conhecimentos de técnicas, processos e métodos, compondo uma gama de informações privilegiadas e que devem ser tratada com discrição, confidencialidade e sigilo. Obriga-se o EMPREGADO a guardar sigilo sobre todas as informações consideradas pela EMPREGADORA confidenciais, sendo que, em nenhuma hipótese o EMPREGADO deverá, direta ou indiretamente, durante a vigência de sua prestação de serviços à EMPREGADORA e mesmo após o término de seu contrato de trabalho com a EMPREGADORA, transmitir ou revelar a qualquer pessoa, empresa, sociedade ou negócio, nem usar por sua própria conta, sem a aprovação escrita da EMPREGADORA, qualquer informação recebida durante seu vínculo empregatício com a EMPREGADORA, ou recebida de qualquer empresa direta ou indiretamente relacionada com a mesma ou de alguma forma a ela pertinente.

11.1.- O EMPREGADO declara-se ciente de que:

11.1.1.- A natureza dos serviços prestados pela empresa é altamente confidencial;

11.1.2.- Como EMPREGADO da empresa, este tem e/ou terá acesso a informações estritamente confidenciais e restritas acerca da EMPREGADORA, suas operações e de seus clientes;

11.1.3.- Deve prover os clientes com a segurança apropriada de que suas informações serão protegidas e que tal sigilo é considerado crucial, pela EMPREGADORA, para a obtenção e manutenção de boas relações com seus clientes, conforme obrigações contratuais com estes assumidas; e

11.1.4.- Deverá aprender ou colaborar no desenvolvimento de dados altamente confidenciais ou outras informações relativas ao funcionamento da empresa e suas atividades.

11.2.- São considerados confidenciais:

11.2.1.- Toda e qualquer informação, havida sob qualquer forma, relativa a qualquer cliente ou possível cliente, inclusos, mas não limitados a, seus negócios, EMPREGADOS, operações, sistemas, ativos, passivos, finanças, produtos, descobertas, bases de dados, programas de computador, estrutura, modelos, práticas de *marketing* e vendas;

11.2.2.- Toda e qualquer informação, havida sob qualquer forma, relativa a EMPREGADORA ou o modo pelo qual a empresa dirige seus negócios, incluindo, mas não limitando, aos seus EMPREGADOS, operações, ativos, passivos, recursos, análises técnicas, *marketing*, vendas, recrutamento e práticas compensatórias e outros capitais intelectuais da empresa, assim entendido como ferramentas de trabalho e consulta, sistemas de computação, *software*, banco de dados e outros documentos e métodos, além de clientes, seus assuntos, manuais, discos, fitas, sumários, originais ou quaisquer papéis, documentos, mapas, especificações, cadastros, contratos, listas de tarefas, licenças, custos e outros dados financeiros, seus contratos, especificações e estratégias;

11.2.3.- Toda e qualquer informação definida como confidencial pela EMPREGADORA;

11.3.- Durante o período de duração do contrato e mesmo posteriormente ao seu término, a EMPREGADORA não

DS
BDBAS

DS
BDBAS

poderá, sem permissão do EMPREGADO, fornecer quaisquer informações de natureza pessoal do EMPREGADO, a quem quer que as solicite.

11.4.- Durante o período de duração do contrato de trabalho, e mesmo após o seu término, o EMPREGADO não poderá, sem permissão expressa por agente autorizado da EMPREGADORA, divulgar para qualquer pessoa informações de natureza confidencial, exceto para que possa dar cumprimento às suas próprias obrigações como EMPREGADO da empresa.

11.5.- Após terminado o contrato de trabalho, o EMPREGADO manterá o seu dever de boa-fé e fidelidade e confidencialidade, sem que possa divulgar informações e conhecimentos privilegiados adquiridos em decorrência de seu emprego.

11.6.- Uma vez terminado o contrato de trabalho e/ou sempre que solicitado pela EMPREGADORA, obriga-se o EMPREGADO a restituir à EMPREGADORA todos os originais e cópias que porventura mantenha em seu poder de quaisquer outros meios de informação que tenham conteúdo confidencial de informações pertencentes à EMPREGADORA.

11.7.- Obriga-se o EMPREGADO a restituir à EMPREGADORA, em caso de rescisão contratual de trabalho, todos os instrumentos de trabalho de propriedade da companhia, como suprimentos, chaves, meios de acesso, livros, cartões funcionais, de identificação e magnéticos, computadores, telefones e outros equipamentos similares, que só poderão ser mantidos pelo EMPREGADO mediante autorização expressa da EMPREGADORA.

11.8.- Em caso de necessidade de utilização ou revelação das informações confidenciais, por determinação legal, o EMPREGADO deverá notificar imediatamente a EMPREGADORA para que esta possa tomar as providências necessárias para garantir a confidencialidade da informação, utilizando-se das medidas, quer judiciais ou não, aplicáveis ao caso, comprometendo-se, ainda, o EMPREGADO, a proporcionar todo o auxílio necessário para que a EMPREGADORA obtenha êxito na salvaguarda de seus direitos.

11.9.- Qualquer Produto de Trabalho realizado pelo EMPREGADO para a EMPREGADORA e para seus clientes, assim como componentes de software (programas, rotinas, macros, planilhas, etc.) são de propriedade da EMPREGADORA, não podendo, em hipótese alguma, ser copiado ou utilizado para fins alheios aos negócios do EMPREGADOR.

11.10.- Em caso de dano ou prejuízo provocado por dolo ou culpa do EMPREGADO, a empregadora, além do ressarcimento e do direito de descontar os valores mensalmente, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário mensal, até que se complete o ressarcimento, ou, em caso de rescisão contratual, o limite de um salário mensal.

11.11.- Na hipótese de violação do dever de sigilo que cause prejuízo à parte contrária, além dos valores decorrentes das perdas e danos, incidirá a parte culpada em cláusula penal aqui estabelecida em valor equivalente ao salário mensal do EMPREGADO, sem prejuízo da responsabilização civil, penal e administrativa.

11.12.- O COLABORADOR é responsável, a todo o tempo, pela proteção e segurança dos "Ativos de Informação" da EMPREGADORA. Por "Ativos de Informação", entendem-se quaisquer sistemas de informação, aparelhos, equipamentos, mídias, infraestrutura, serviços, contas de e-mail, dados e informações sigilosas, relevantes e de propriedade da EMPREGADORA, ou sob seu controle e posse. Entre outras, constituem informações sigilosas, relevantes e de propriedade da EMPREGADORA; (i) identidade e demais informações sobre clientes, prospecções, colaboradores, fornecedores, fabricantes, prestadores de serviços e demais terceiros com quem a EMPREGADORA mantém relações negociais; (ii) informações sobre negociações e negócios ocorridos no passado, no presente e a realizar no futuro, envolvendo, direta ou indiretamente, a EMPREGADORA; (iii) projetos, oportunidades de negócios, produtos, mercados e serviços, planos de negócios, metas, indicadores, estudos, estratégias, lista de preços, custos e margens, informações financeiras, planos de carreira, recursos humanos, salários, benefícios, propostas, termos e condições comerciais, projetos, metodologias, bases de dados; (iv) e as demais utilizados nas atividades pela EMPREGADORA. Em caso de identificação de prática ou uso indevido, incidente, furto, violação, ou até dúvida ou suspeita, de Ativos de Informação da EMPREGADORA, por favor, entre em contato por meio do seguinte e-mail: seguranca.informacao@qintess.com. Sempre que possível, as denúncias deverão descrever o mais detalhadamente possível a prática identificada, suas circunstâncias, e se possível, as pessoas envolvidas. Encorajamos todos os Colaboradores denunciar quaisquer práticas, incidentes, situações que existam suspeitas de fraude.

DS
BDBAS

DS
[Assinatura]

11.13- Ainda sobre os Ativos de Informação, poderá a EMPREGADORA monitorar e fiscalizar regular e continuamente pela EMPREGADORA, sem necessidade de aviso prévio aos Colaboradores.

DA SEGURANÇA E DO USO DE EQUIPAMENTOS, INCLUSIVE DE INFORMÁTICA(12)

12.- O EMPREGADO se compromete a seguir a regulação do uso exclusivamente profissional das ferramentas de informatização disponibilizadas pela empresa, garantindo segurança e transparência às partes EMPREGADORA e EMPREGADO, quanto à correta utilização de tais facilidades, cumprindo toda a legislação e as determinações acerca de segurança e medicina do trabalho.

12.1.- O EMPREGADO declara ciência dos aspectos ora informados e cumprirá as seguintes normas quanto ao uso de programas de informática (software):

12.1.1.- A cópia ou utilização não autorizada de qualquer software é ilegal e pode expor a EMPREGADORA e o EMPREGADO a ações civis e criminais por infração às leis de direitos autorais, de modo que nenhuma das partes se valerá de ferramentas ilícitas.

12.1.2.- É absolutamente proibida a instalação, cópia, remessa, adaptação ou simples utilização de qualquer software, licenciado ou não, em computador e qualquer outro dispositivo licenciado pela EMPREGADORA, tais como "PDAs", "Palms", telefones celulares, #Pocket PC", etc., mesmo de uso temporário, que não os disponibilizados diretamente pela EMPREGADORA.

12.1.3.- O EMPREGADO fica ciente que a utilização de produtos de origem não oficial, devidamente licenciado pela EMPREGADORA junto ao fabricante, além das implicações ao contrato de trabalho a seguir tratadas, é forma de crime e que a EMPREGADORA, na eventualidade de vir a ter ciência do cometimento de crime em suas instalações, tem a obrigação legal de comunicá-lo às autoridades competentes, sem que isso constitua qualquer espécie de dano ou acusação ao EMPREGADO. Investigações ficarão a cargo das autoridades policiais e judiciárias.

12.1.4.- Estabelecem-se as seguintes obrigações decorrentes do acesso à Internet e outras fontes externas de informação digital:

12.1.5.- O uso da ferramenta de informática que disponibiliza acesso aos sítios (sites) da Internet deverá ser limitado exclusivamente para finalidades profissionais. É proibido fazer #download" de arquivos da internet não relacionados ao trabalho.

12.1.6.- É terminantemente proibido o acesso aos sítios (sites) de natureza sexual, sensual, pornográfica, ideológica, política, religiosa, de instigação de preconceitos, racistas, sexistas, de intolerância entre diversos de qualquer natureza ou propagadores de qualquer forma de discriminação.

12.1.7.- É vedada ainda a utilização do sistema disponibilizado para fins de compra e/ou venda de produtos e serviços, exceto os necessários ao desempenho profissional do EMPREGADO na EMPREGADORA.

12.1.8.- Anuem as partes com a normatização seguinte quanto ao uso do correio eletrônico - (e-mail)

12.1.8.1.- Será disponibilizado pela EMPREGADORA, endereço eletrônico para fins de uso de correio eletrônico (e-mail), com a desinência do endereço veiculadora do nome da EMPREGADORA e a primeira parcela do nome ou parcela do nome do EMPREGADO.

12.1.8.2.- A utilização de tal facilidade é exclusiva para fins profissionais e é patrimônio da EMPREGADORA, não se lhe atribuindo qualquer caráter de confidencialidade, ou seja, a EMPREGADORA poderá verificar o conteúdo de mensagens enviadas e recebidas a qualquer tempo, assim como verificar os históricos de navegação nos equipamentos da empresa.

12.1.8.3.- É proibido o uso do correio eletrônico para qualquer finalidade estranha ao exercício das funções do

DS
BDBDS

DS
[Assinatura]

EMPREGADO, especialmente a remessa de imagens, sons, divulgação de listas e mensagens aleatórias de qualquer natureza que tenham conteúdo pessoal.

12.1.9. O EMPREGADO receberá diversas identificações eletrônicas e senhas exclusivas de uso pessoal, as quais não poderão ser divulgadas a terceiros, sob qualquer hipótese.

12.1.9.1.- No caso de violação da senha deverá imediatamente ser comunicada a ocorrência ao Departamento de Informática para as medidas cabíveis.

12.1.9.2.- No caso de violação de identificações ou senhas, o EMPREGADO deverá comunicar o fato imediatamente à EMPREGADORA, para as medidas cabíveis.

12.1.10.- É proibida a cópia não autorizada de qualquer software, arquivos e documentos eletrônicos de propriedade da EMPREGADORA e de seus clientes, fornecedores e/ou parceiros.

12.1.11.- Na hipótese do EMPREGADO tomar ciência de qualquer irregularidade em face às normas estabelecidas, deverá, incondicionalmente, dar ciência imediata a seu superior hierárquico e à Área de Informática.

DAS POLÍTICAS DA EMPRESA E A OBRIGAÇÃO DE ATUALIZAÇÃO(13)

13. A EMPREGADORA expedirá suas normas internas e a difundirá na Intranet, incumbindo ao EMPREGADO o respeito às políticas da empresa e a regular atualização das mesmas, que incorporam as obrigações contratuais do EMPREGADO.

DAS INVENÇÕES E PROPRIEDADE INTELECTUAL(14)

14.- Em decorrência de seu contrato de trabalho com a EMPREGADORA e em consideração ao salário ajustado, o EMPREGADO reconhece que são e/ou serão de propriedade exclusiva da EMPREGADORA todas as invenções e produtos de trabalho, objeto de patente ou não, que incluirão, mas não se limitarão, também, a idéias, descobertas, inovações e melhorias, relativas ou não, e sem limitação, a produtos e processos, marcas e quaisquer sinais distintivos, informações sigilosas, segredos comerciais, tecnologia e/ou know-how, processos e metodologias e/ou sistemas, criados, concebidos e/ou desenvolvidos pelo EMPREGADO durante o seu contrato de trabalho com a EMPREGADORA ("Produto de Trabalho"), sendo direito da EMPREGADORA, a seu exclusivo critério, e sem qualquer obrigação de compensar o EMPREGADO, explorar economicamente tais Produtos de Trabalho, licenciar e/ou ceder a terceiros os direitos sobre estes, sem qualquer espécie de restrição ou limitação, em especial no que se refere à forma de utilização, exploração, distribuição ou circulação dos Produtos de Trabalho, criados, concebidos e/ou desenvolvidos pelo EMPREGADO durante o seu contrato de trabalho. Os Produtos de Trabalho constituirão propriedade exclusiva da EMPREGADORA mesmo quando resultarem da contribuição pessoal do empregado, se utilizados os recursos, incluindo, mas não limitado, os meios, dados, instalações ou equipamentos da EMPREGADORA.

14.1- Do mesmo modo, por força do seu contrato de trabalho com a EMPREGADORA e em consideração ao salário ajustado, o EMPREGADO reconhece e declara que é e será propriedade da EMPREGADORA toda e qualquer obra ou criação, protegível por direitos exclusivos de autor, desenvolvida ou criada pelo EMPREGADO durante e/ou por força de seu contrato de trabalho com a EMPREGADORA. Assim, para todos os fins de direito, o EMPREGADO acorda, neste ato, em ceder à EMPREGADORA todos os direitos patrimoniais sobre toda e qualquer obra ou criação intelectual desenvolvida ou a ser desenvolvida pelo EMPREGADO por força do contrato de trabalho firmado com a EMPREGADORA.

14.2- Fica expressamente acordado que a cessão dos direitos patrimoniais sobre estas obras ou criações à EMPREGADORA deverá ser válida para dentro e fora do território nacional, de modo irrevogável, incondicional, total e definitiva, sem qualquer obrigação de compensar e/ou remunerar o EMPREGADO, conferindo à EMPREGADORA o direito de modificar, traduzir, editar, publicar, exibir, reproduzir, adaptar, distribuir, explorar, transmitir e/ou divulgar tais criações e/ou obras, a qualquer tempo, de forma incondicional, e utilizar as mesmas em qualquer processo, meio ou técnica, tais como, reprográfica, fotográfica, videofonográfica, fonográfica, comunicação de dados via cabo, radiodifusão (rádio e televisão), através de satélite ou qualquer outro processo eletromagnético ou não, inclusive para exploração *on line*, disponibilizada na Internet.

DS
BDBDAS

DS
[Assinatura]

14.3- É vedada ao EMPREGADO a reprodução e/ou utilização, sob qualquer título, direta ou indiretamente, de quaisquer dessas obras ou criações de que trata esta cláusula décima, bem como permitir que terceiros o façam.

DA NÃO CONCORRÊNCIA(15)

15.- O EMPREGADO se obriga a não prestar serviços simultâneos, nem mesmo a título voluntário, cuja atividade seja concorrente ou conflitante à sua atividade na EMPREGADORA

15.1- O EMPREGADO se obriga a não praticar qualquer ato de concorrência desleal, seja durante a vigência de seu contrato de trabalho ou a qualquer tempo após o mesmo. Durante a vigência de seu contrato de trabalho com a EMPREGADORA, o EMPREGADO se obriga a informar a EMPREGADORA antes de aceitar qualquer relação de emprego, consultoria ou outra forma de parceria com qualquer pessoa ou entidade em qualquer campo relacionado à linha de negócios da EMPREGADORA. A falta de objeção por parte da EMPREGADORA relativamente a qualquer atividade externa particular do EMPREGADO, de nenhuma forma, reduz as obrigações do EMPREGADO nos termos deste Instrumento.

DA ABSTENÇÃO QUANTO AO ALICIAMENTO DE TRABALHADORES(16)

16.- Durante seu contrato de trabalho com a EMPREGADORA, e mesmo após a sua rescisão, qualquer que seja a causa, o EMPREGADO não deverá:

- a) induzir nenhum empregado da EMPREGADORA a deixar o emprego; ou
- b) aliciar ou contribuir com terceiros para aliciar qualquer cliente ou negócio da EMPREGADORA.

DO PODER DISCIPLINAR(17)

17.- Qualquer infração, no todo ou em parte, das cláusulas contidas no presente contrato, constitui violação das normas da EMPREGADORA, podendo ensejar, na razão direta da gravidade do ato ou omissão praticados, hipótese de incidência do disposto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo das implicações penais e cíveis daí decorrentes, independentemente de notificação ou de qualquer formalidade judicial ou extrajudicial. Penalidades inferiores poderão ser aplicadas com razoabilidade, segundo o critério prudente decorrente do poder disciplinar do EMPREGADOR.

DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL(18)

18.- Para reger o presente Contrato prevalece o disposto na legislação vigente, sem prejuízo das cláusulas mais benéficas, tanto as negociadas coletivamente quanto aquelas aqui estabelecidas.

DO FORO(19)

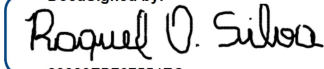
19.- Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho da última localidade em que houve a prestação de serviços ou o Fórum Central da Justiça do Trabalho na Cidade de São Paulo, Fórum Ruy Barbosa, para dirimir quaisquer aspectos alusivos a este contrato de trabalho.

Tendo assim contratado, assinam o presente instrumento e os Anexos que o integram, em duas vias, eletronicamente, via Docusing.

Tendo assim acordado, assinam o presente aditivo, eletronicamente, via Docusing.

24/04/2023

DocuSigned by:



28828EB767554EC...

RAQUEL OLIVEIRA SILVA

DocuSigned by:



081FE5B5FE18418...

RESOURCE TECNOLOGIA

TESTEMUNHA I

TESTEMUNHA II

Acordo Individual para Compensação de Horas de Trabalho

Empregador: RESOURCE TECNOLOGIA

Empregado: RAQUEL OLIVEIRA SILVA

Chapa: 00045985

Pelo presente acordo para compensação de horas de trabalho firmado entre o empregador acima, com o ramo de prestação de serviços e meu empregado abaixo assinado, portador da carteira de trabalho nº 0112501, série 1173, fica convencionado, com base no que faculta o artigo 59, parágrafo 2 do decreto-lei nº 5.452, de 1 de Maio de 1.943 da C.L.T., que o horário de trabalho será o seguinte: 5X2 0900 1200 1300 1800 - segunda-feira à sexta-feira.

O intervalo para refeição e descanso será de 1 hora(s) e 0 minuto(s) diária, perfazendo o total de 40 horas semanais trabalhadas.

E por assim estarem de pleno acordo, as partes assinam o presente em duas vias.

SÃO PAULO, 24.04.2023

DocuSigned by:

Bruna Dalmacio Bueno de Oliveira Santos

081FE5B5FE18418...

Empregador: _____

DocuSigned by:

Raquel O. Silva

28828EB767554EC...

Empregado: _____

TERMO DE RESPONSABILIDADE
(Concessão de Salário-Família - Portaria nr. MPAS-3.040/82)

RESOURCE TECNOLOGIA
04.947.601/0001-67

Nome do Segurado: RAQUEL OLIVEIRA SILVA

NOME DO DEPENDENTE	DATA NASCIMENTO	CPF
AMANDA OLIVEIRA SOUZA	25.02.2013	094.880.371-13

Pelo presente TERMO DE RESPONSABILIDADE, declaro estar ciente que deverei comunicar de imediato a ocorrência dos seguintes fatos ou ocorrências que determinam a perda do direito ao salário-família:

- ÓBITO DE FILHO;
- CESSAÇÃO DA INVALIDEZ DE FILHO INVÁLIDO;
- SENTENÇA JUDICIAL QUE DETERMINE O PAGAMENTO A OUTREM
(casos desquite ou separação, abandono de filho ou perda do patrio poder).

Estou ciente, ainda, de que a falta de cumprimento do compromisso ora assumido, além de obrigar a devolução das importâncias recebidas indevidamente, sujeitar-me-a as penalidades previstas no art. 171 do Código Penal e a rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis de Trabalho.

24.04.2023 16:07:07
Assinatura: _____

DocuSigned by:
Raquel O. Silva
28828EB767554EC...

IMPRESSÃO DIGITAL

AUTORIZAÇÃO DE EXCLUSÃO / INCLUSÃO PARENTESCO DATA NASCIMENTO NOME

RESOURCE TECNOLOGIA

RAQUEL OLIVEIRA SILVA

Solicito a inclusão e ou exclusão da(s) pessoa(s) abaixo relacionadas com meu(s) dependente(s) legal(is) no IRRF e tenho a ciência de que, de acordo com a legislação atualmente em vigor, serão considerados, para afim de abatimento do imposto de renda das fontes somente até o máximo permitido, ficando sob minha responsabilidade civil e criminal a veracidade das informações aqui prestadas, não cabendo a empresa qualquer responsabilidade perante a fiscalização.

Nome do Dependente	Dt. Nascimento	Parentesco	CPF	Inclusão	Exclusão
AMANDA OLIVEIRA SOUZA	25.02.2013	Filho	094.880.371-13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DEPENDENTES QUE PODERÃO SER RELACIONADOS

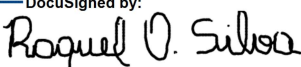
- a) O cônjuge
- b) O companheiro ou companheira, desde que haja vida comum por mais de cinco anos, ou período menor se da união resultou um filho
- c) A filha, o filho, a enteada ou enteado, até 21 anos, ou de qualquer idade quando incapacitado, física ou mentalmente para o trabalho
- d) O menor pobre, até 21 anos, que o contribuinte crie ou eduque e qual detenha a guarda judicial;
- e) O irmão, o neto ou bisneto, sem arrimo dos pais, até 21 anos, desde que o contribuinte detenha a guarda judicial ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho
- f) Os pais ou avós ou bisavós, desde que não auferam rendimento, tributáveis ou não, superiores ao limite de isenção mensal;
- g) O absolutamente incapaz, do qual o contribuinte seja tutor ou curador.

ATENÇÃO

- As pessoas elencadas nas alíneas "c" e "e" poderão ser consideradas dependentes, até 24 anos de idade, se estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau.
- No caso de filhos de pais separados, o contribuinte poderá considerar, como dependentes, os quais ficarem sob a sua guarda em cumprimento de decisão judicial, ou acordo homologado judicialmente.
- Os dependentes comuns, opcionalmente, poderão ser considerados por qualquer um dos conjuges.
- É vedada a dedução concomitante do montante referente a um mesmo dependente, na determinação da base de cálculo do imposto, por mais de um contribuinte.

RAQUEL OLIVEIRA SILVA

24.04.2023

DocuSigned by:

28828EB767554EC...

ACORDO INDIVIDUAL DE BANCO DE HORAS

Pelo presente instrumento, RESOURCE TECNOLOGIA E INFORMÁTICA LTDA, pessoa jurídica de direito privado, estabelecida na Av. Maria Coelho Aguiar, 215, Jardim São Luis, na cidade de São Paulo, estado de São Paulo, inscrita no CNPJ sob nº 04.947.601/0001-67 e RAQUEL OLIVEIRA SILVA, portador da carteira de trabalho nº 0112501 1173, com contrato individual de trabalho firmado em 24.04.2023, nos termos do artigo 59 e parágrafos, da CLT, acordam o seguinte:

Cláusula Primeira - A jornada diária normal de trabalho do(a) empregado(a) acordante poderá ser prorrogada até o limite máximo de dez horas diárias, com o objetivo de compensação de horas não trabalhadas em outros dias.

Cláusula Segunda - O empregado aceita e se obriga a fazer sua prestação de serviço em horário noturno ou diurno, em qualquer turno, segundo as necessidades da empresa, observados os preceitos legais.

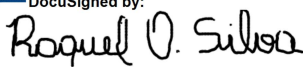
Cláusula Terceira - As horas excedentes ou faltantes de um dia serão compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 6 (seis) meses, ou conforme CCT vigente, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas

Cláusula Quarta - Não ocorrendo a compensação das horas na forma estabelecida, as mesmas serão descontadas ou remuneradas como extras, com os acréscimos legais.

Cláusula Quinta - O presente acordo vigorará durante todo o período do contrato de trabalho, não havendo manifestação das partes em contrário antes do seu término.

E, por estarem, assim, de comum acordo, as partes assinam o presente contrato em duas vias de igual teor.

São Paulo, 24.04.2023

DocuSigned by:

28828EB767554EC...

RAQUEL OLIVEIRA SILVA

DocuSigned by:

081FE5B5FE18418...

RESOURCE TECNOLOGIA E
INFORMÁTICA LTDA

TERMO E CONDIÇÕES DE USO DO WORKPLACE QINTESS

OBJETIVO

Este termo regula as regras de uso da ferramenta Workplace by Facebook e visa garantir o uso responsável da ferramenta.

NORMAS REFERENCIAIS

O Workplace se trata de uma ferramenta destinada ao uso corporativo, portanto, e por esta razão, o seu uso está sujeito às diretrizes estabelecidas no Código de Conduta da Quintess e à legislação e normas vigentes e aplicáveis.

Ao utilizar o Workplace o colaborador vincula-se direta e imediatamente às seguintes normas:

- Termos e Condições de Uso do Workplace;
- Código de Conduta da Quintess;
- Política de Segurança da Informação;
- Normas da plataforma Facebook;
- Normas Gerais aplicáveis;

DEFINIÇÃO

O Workplace é um ambiente corporativo eletrônico de comunicação interna disponibilizado pela Quintess junto à plataforma do Facebook.

A ferramenta é um veículo de comunicação digital para os colaboradores que tem como premissa proporcionar interações mais simples e amigáveis entre áreas, times, grupos de projetos, etc., a fim de fortalecer o nosso relacionamento.

4. PARTICIPANTES

Estão aptos a participar do Workplace Quintess apenas os profissionais que atuam na instituição, com e-mail corporativo, devidamente vinculados e autorizados pela Quintess.

Não estão aptos a participarem do Workplace Quintess, fornecedores, terceiros, prestadores de serviço e clientes. Caso seja do interesse da Quintess, é possível a criação de grupos multi-empresariais para facilitar a comunicação com outras empresas.

A permissão de participação poderá ser regulada e arbitrada pela Quintess que poderá não permitir ou bloquear o acesso de determinados grupos ou pessoas a seu critério.

5 - RESPONSABILIDADES

Todos os profissionais da Quintess são diretamente responsáveis pelo uso adequado e dentro das condições aqui estabelecidas.

Cada profissional é responsável, individualmente, pelas publicações realizadas bem como pela reparação de eventual dano decorrente da mesma, perante a Instituição ou à terceiros.

O Workplace (versão mobile e desktop) tem as seguintes finalidades:

- i. Acessar e publicar/postar informações de eventos e comemorações corporativas ou empresariais envolvendo a Quintess;
- ii. Comunicar iniciativas, notícias de caráter corporativo e vinculados ao negócio da empresa;
- iii. Contatar colegas no sentido de promover as ações, eventos e iniciativas corporativas.

Considerando que o Workplace é um ambiente corporativo todas as relações, condutas, iniciativas, contatos e interações, seja de qual nível for, são reguladas pela legislação trabalhista e as políticas da empresa, notadamente, devendo-se respeitar:

- i. Os padrões de comportamento ético e moral ditados pelo Código de Conduta da Quintess;
- ii. Os limites legais de carga horária de trabalho e horas extras; sendo que o uso do Workplace Quintess deve ser em horário comercial e não caracteriza horas extras de trabalho ou tempo à disposição do empregador;

iii. As particularidades de cada tratativa ou situação, acautelando-se quanto ao trato de assuntos de caráter estratégico ou particulares envolvendo a empresa, colaboradores ou terceiros.

As informações de seu perfil (inclusive fotos), comentários, vídeos e mensagens/postagens que o colaborador deixar no Workplace são de sua inteira e exclusiva responsabilidade. Por isso, devem estar conscientes de que estão em um ambiente corporativo e, portanto, sua conduta nessas situações contribui positiva ou negativamente para sua a imagem dentro da organização.

A utilização inadequada do Workplace poderá sujeitar o colaborador/participante às consequências, sem prejuízo de outras, de natureza trabalhista, a saber:

- i. Advertência verbal;
- ii. Advertência escrita;
- iii. Suspensão;
- iv. Demissão com ou sem justa causa.

O Workplace não pode ser usado para expor, ofender, assediar moralmente ou agredir colegas de trabalho. Ele é uma ferramenta voltada para facilitar o relacionamento e aumentar a cooperação no dia a dia do trabalho entre os colaboradores e as áreas da empresa.

O uso da versão mobile do Workplace é opcional para os colaboradores que não têm celular corporativo. Reforçamos que o colaborador pode e deve utilizar o Wi-Fi Corporativo para instalar e acessar a versão no seu celular, uma vez que não serão reembolsados quaisquer gastos com internet (dados móveis, etc.).

A linha do tempo de cada colaborador não deve ser utilizada para estimular onda de boatos nem expor opiniões diretas ou indiretas sobre atividades da empresa e/ou demais colegas de trabalho, praticar atos agressivos, pejorativos ou excessivo.

A criação de grupos corporativos deve ser feita pela área de Comunicação interna. Os grupos de projetos devem ser criados preferencialmente pelas lideranças.

Os colaboradores podem criar grupos desde que esses estejam de acordo com a política de comunicação do veículo. Reforçamos que os grupos que infringirem o Código de Ética e Conduta da empresa ou a política de comunicação do veículo poderão ser excluídos sem aviso prévio.

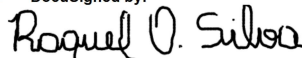
São terminantemente proibidas publicações que denigram a imagem da empresa, de pessoas, clientes ou parceiros, bem como, comentários ou publicações inadequadas ao ambiente de trabalho ou em relação a terceiros sem autorização prévia e expressa. O uso da ferramenta e publicações serão monitorados, reservando-se a Quintess o direito de excluir do Workplace, sem aviso prévio todas aquelas consideradas inadequadas ou que infrinjam as regras de uso. Os colaboradores responsáveis pela publicação responderão pelos seus atos de acordo com as regras definidas no Código de Conduta, legislação trabalhista e civil, inclusive perante terceiros.

Cada colaborador é responsável por contribuir no monitoramento e preservação da finalidade do Workplace e da qualidade de suas publicações.

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Todo colaborador deve se atentar para a segurança da informação, não utilizando os canais internos para divulgação de informações consideradas confidenciais. O uso adequado das ferramentas de trabalho é essencial para o bom funcionamento do Workplace.

DocuSigned by:


28828EB7675545C/
RAQUEL OLIVEIRA SILVA

DocuSigned by:


081FE5B5FE18418/
RESOURCE TECNOLOGIA