

Acordo Coletivo de Trabalho (2011 – 2013)

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si fazem, de um lado, **Realeza Informática Ltda. CNPJ/MF 02.698.372/0001-69, Rhealeza Informática Ltda. CNPJ/MF 05.257.132/0001-17, Rhealeza Informática Ltda. CNPJ/MF 06.054.877/0001-41 e Rhealeza Informática Ltda. CNPJ/MF 79.986.055/0001-72** e, de outro lado, a **FENTEC – Federação Nacional dos Técnicos Industriais, CNPJ/MF 58.162.082/0001-50**, conciliando as cláusulas do presente instrumento, de âmbito nacional, que passam a integrar as condições que disciplinarão as relações de trabalho nas citadas Empresas.

Cláusula 1 – Data Base

Fica determinada a nova data base para todas as empresas Rhealeza para o dia primeiro de Março.

Cláusula 2 – Prazo de Vigência

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, ou seja, do período de 01 de março/2011 a 28 de fevereiro/2013.

Após 12 meses de vigência, deverão ser reavaliadas e negociadas as cláusulas econômicas de n.º 3, 9, 11 e 17 deste Acordo.

Cláusula 3 – Reajuste Salarial

Os salários dos empregados abrangidos por este Acordo serão reajustados a partir de 01/03/2011 com o percentual de 7,5%, a ser aplicado sobre os salários de março/2011.

Parágrafo 1º - A diferença salarial decorrente do presente Acordo Coletivo será paga junto na folha de pagamento de competência Outubro/2011, creditada aos empregados até o 5º dia útil de Novembro/2011.

Parágrafo 2º - Para os empregados admitidos após o mês de Março/2010 o reajuste será proporcional ao tempo de serviço, conforme a seguinte tabela:

Percentuais de reajuste, por meses completos, a contar de 01/03/2011											
12	11	10	09	08	07	06	05	04	03	02	01
7,5%	6,88%	6,25%	5,63%	5,00%	4,38%	3,75%	3,13%	2,50%	1,88%	1,25%	0,63%

Parágrafo 3º - Fica autorizada a compensação, por reajuste de contrato, das antecipações espontâneas concedidas entre Março/2010 a Fevereiro/2011.

Parágrafo 4º - Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de tempo de serviço, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, alteração de cargo ou função, transferência de estabelecimento ou local de trabalho.

Parágrafo 5º - Os profissionais que tiveram data base aplicada durante a vigência deste acordo receberão o reajuste proporcional de acordo com a tabela do parágrafo 2º.

Cláusula 4 – Contrato de Experiência

O Contrato de experiência não poderá ser superior a 90 dias, a empresa poderá fazer o contrato de 45 dias e prorrogar por mais 45 dias automaticamente quando não houver manifestação de ambas as partes;

Parágrafo único - O contrato de experiência não poderá ser prorrogado por mais de uma vez, desde que respeitado o período máximo de 90 dias, podendo ser readequado pela necessidade da empresa, para o primeiro e segundo vencimento.

Cláusula 5 – Custeio de Plano de Saúde

A empregadora, durante o contrato de trabalho, fornecerá plano de saúde em ajuste firmado com cooperativa médica que melhor lhe aprouvera, abrangendo serviços Ambulatoriais; Hospitalar; Enfermaria e Quarto Coletivo (QC), em benefício a todos os Empregados.

Parágrafo 1º Fica o Empregado livre para aderir plano de saúde de sua opção, diferente do oferecido pela Empregadora, desde que suporte eventual diferença de valores, a qual, se ocorrer para menos, não importará em direito de restituição, as expensas da Empregadora, em seu favor.

Parágrafo 2º Fica o Empregado livre para incluir seus dependentes legais, as suas expensas, no serviço de plano de saúde oferecido pela Empregadora, desde que informe todos os dados cadastrais solicitados pela empresa mediante declaração cuja veracidade assumira responsabilidade, autorizando os respectivos abatimentos em folha de pagamento;

Parágrafo 3º O custo dos planos variam, neste tempo, de acordo com os contratos firmados entre a Empregadora e as operadoras UNIMED e AMIL, ou ainda terceira que em futuro, na vigência do presente acordo, venha a ser contratada pela Empregadora;

Parágrafo 4º O Empregado que eventualmente gozar de plano de saúde custeado por outra fonte mantenedora, seja sociedade privada, seja ente da administração pública direta ou indireta, deverá comunicar a empresa através de declaração de próprio punho, hipótese na qual ficará desobrigada a Empregadora em custear serviço de plano de saúde referenciado no *caput* da presente cláusula;

Cláusula 6 – Custeio de Plano Odontológico

O pagamento das mensalidades previstas no Plano de Assistência Odontológica contratada pela Empresa, tantos dos titulares quanto dos seus dependentes legais, será de inteira responsabilidade do empregado que por ele optar. A participação da empresa consiste em estabelecer o convênio, firmar contrato, executar os procedimentos administrativos para condução desses serviços. O empregado terá o benefício de poder participar de um plano com custo menor do que aderisse, direta e individualmente, a um plano da mesma.

Clausula 7 – Custeio de Seguro de Vida

O custo das mensalidades prevista no Seguro de vida contratado pela empresa, para os titulares será de inteira responsabilidade da empresa.

Cobertura do seguro de Vida:

- Morte (cobertura básica): Garante o pagamento do capital segurado em caso de falecimento do Segurado Titular, devido a causa natural ou acidental, e qualquer que seja o local de ocorrência, nos limites de capital estipulado em estudo;
- Invalidez Permanente Total por Doença funcional: Garante o pagamento do capital segurado da cobertura básica em caso de invalidez total causada por doença funcional;

Garantias acessórias do seguro de vida

- Assistência Funeral Individual: Serviços de assistência prestados ao segurado principal garantido pela companhia ACE Seguradora, através de sua central de atendimento 24 horas por dia, 365 dias por ano, em caráter nacional e internacional. O número da central no Certificado de Seguro de Vida que deverá ser entregue a cada segurado. Tal conjunto está limitado a R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Limite máximo de indenização R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Cláusula 8 – Reembolso de despesas com Plano de Saúde e Plano Odontológico

Caso o empregado entre em afastamento por período superior a 30 (trinta) dias, consequentemente sem receber salário pago pelo empregador, deverá reembolsar a Empresa, através de depósito na conta-corrente da Empresa ou será descontado no primeiro mês de retorno as suas atividades em sua folha de pagamento, no caso de depósito, o empregado estará enviando cópia do comprovante para a Matriz, de todas as despesas decorrentes de sua opção do Plano de Saúde e Plano Odontológico, para continuar usufruindo os benefícios que lhe são oferecidos. Caso não o faça, poderá a Empresa descartá-lo, ficando sujeito ao cumprimento dos prazos de carências regulamentares. O valor do ressarcimento deverá ser o equivalente ao seu desconto em Folha de Pagamento, quando em situação de ativo.

Cláusula 9 – Auxílio Refeição

A Empresa fornecerá, para todos os empregados que cumprem jornada de 44 ou 40 horas semanais, um auxílio-refeição, por dia efetivamente trabalhado, conforme valores abaixo por Regiões:

Parágrafo 1º - Atuais Contratos com Clientes de São Paulo: - O valor será de R\$ 15,00 (quinze reais) por dia trabalhado fornecido desde 01/11/2008, sendo a participação financeira do empregado limitada a 20% (vinte por cento) do custo direto do benefício;

Parágrafo 2º - Atuais Contratos com Clientes do Rio de Janeiro - O valor será de R\$ 15,00 (quinze reais) por dia trabalhado, sendo a participação financeira do empregado limitada a 1% (hum por cento) do custo direto do benefício.

Para os empregados admitidos a partir de 01/11/2009 a participação financeira do empregado ficará limitada a 20% (vinte por cento) do custo direto do benefício.

Parágrafo 3º - Demais Regiões - O valor será de R\$ 13,00 (treze reais) por dia trabalhado fornecido desde 01/11/2008, sendo a participação financeira do empregado limitada a 20% (vinte por cento) do custo direto do benefício.

Parágrafo 4º - O Auxílio-Refeição, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, é de caráter indenizatório e de natureza não salarial, vinculado ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, nos termos da Lei n.º 6.321, de 14/04/1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria MTE n.º3, de 01/03/2002, alterado pela Portaria MTE n.º 8, de 16/04/2002.

Parágrafo 5º - Nas localidades onde o Empregador prestar serviços e o cliente fornecer refeitório próprio para os empregados do Empregador, o mesmo não terá direito a opção desta cláusula, devendo gozar do benefício oferecido pela empresa, sem desconto para o profissional.

Parágrafo 6º - O pagamento do Vale Refeição / Alimentação será creditado a partir do mês Novembro/2011 com os valores reajustados e os valores retroativos serão creditados em 03 (três) parcelas, sendo a primeira a partir de Novembro/2011, Dezembro/2011 e Janeiro/2012, respectivamente.

Cláusula 10 – Vale Transporte

O Vale Transporte constitui benefício que a Empresa antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

O empregado para receber o Vale Transporte deverá informar ao empregador, por escrito: - seu endereço residencial;

- os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

- número de vezes utilizados no dia para o deslocamento residência/trabalho/residência.

O Vale Transporte será custeado:

- pelo empregado, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

Parágrafo 1º - A empresa fornecerá o Vale Transporte em ticket ou Cartão, fornecido pela empresa de transporte da localidade, salvo a ausência de estoque necessário para atendimento da demanda.

Parágrafo 2º - Nas localidades onde haja a impossibilidade de fornecimento de Vale Transporte, excepcionalmente, devido horário, acesso ao local de trabalho, dificuldade no transporte coletivo, a Empresa fornecerá em espécie, depósito em conta corrente, para o uso exclusivo no deslocamento de seus empregados, não caracterizando *Salário In Natura*.

Parágrafo 3º - Nas localidades onde o Empregador prestar serviços e o cliente fornecer transporte próprio para os empregados do Empregador o mesmo não terá direito a opção do parágrafo 1º, devendo gozar do benefício oferecido pela empresa, sem desconto para o profissional.

Parágrafo 4º - O Vale Transporte, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, é de caráter indenizatório e de natureza não salarial, conforme Art.458, parágrafo 2º item III e Lei 7418 de 16 de dezembro de 1985 art. 2º item A.

Parágrafo 5º - A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave podendo ocasionar a demissão por justa causa.

Cláusula 11 - Reembolso de Quilômetro Rodado

Será reembolsado aos empregados que se valem de veículo próprio para deslocamento, para atendimento a serviços externos, o valor de R\$ 0,47 (quarenta e sete centavos) por quilômetro rodado. Esse valor inclui custos relativos a combustível, seguro, IPVA, pneus, óleo, manutenções de mecânica e de funilaria e desvalorização do preço do veículo pelo desgaste do uso.

Parágrafo 1º - O ressarcimento de verbas indenizatórias a título de quilometragem, se rege pelas orientações internas da Empresa e está condicionado à obrigatoriedade da apresentação dos registros de tais eventos em documento próprio, RQ – Relatório de Quilometragem ou equivalente em meio eletrônico, de conhecimento de todos os empregados da Empresa.

Parágrafo 2º - Caso o Contrato comercial de cliente junto a Empresa, que possibilita esse reembolso, cesse ou altere as regras de pagamento ou ressarcimento das despesas com o deslocamento, a Empresa poderá rever os valores vigentes na data.

Parágrafo 3º - O pagamento do ressarcimento de Quilômetro Rodado será efetuado através de um depósito na conta corrente do Empregado e será de natureza não salarial.

Parágrafo 4º - No caso do empregado não prestar conta dos valores supra adiantados no período estipulado, a Empresa estará no direito de efetuar o desconto em sua folha de pagamento mensal e, em caso de rescisão do contrato de trabalho, o ex-empregado deverá apresentar no prazo determinado para pagamento de suas verbas rescisórias os relatórios de despesas, quilometragem e adiantamento juntamente com as notas fiscais, podendo ser descontado do termo rescisório os referidos valores.

Em caso de contraprestação por parte do empregado ou ex-empregado, será efetuado reembolso via folha de pagamento ou termo rescisório – complementar, respectivamente.

Cláusula 12 - Jornada de 220 horas mensais

A Empresa, mediante acordo escrito e individual, poderá atribuir, aos seus empregados que foram contratados para trabalhar 44 horas semanais, jornada de trabalho diária superior a 08 horas diárias, observados os intervalos de descanso, durante um ou mais dias da semana. O acréscimo de horas por jornada diária, com vista a excluir o trabalho aos sábados, não será considerado horas extras, desde que limitadas à carga horária em 44 horas por semana e estabelecido o ajuste mediante acordo individual escrito.

Parágrafo 1º - A jornada de trabalho será de 40 ou 44 horas semanais de acordo com o contrato firmado entre Empregador e o cliente;

Cláusula 13 - Jornada de trabalho – dispensa de parte das horas trabalhadas

Se, por contingência do trabalho ou condições estabelecida pelo cliente ao qual a Empresa presta serviços, for definido que a jornada semanal de trabalho de técnicos residentes passe a ser de 40 horas semanais – e não as 44 horas semanais determinadas por ocasião da contratação do empregado – poderá a Empresa estabelecer como padrão, sem redução de salário, a jornada de 8 horas diárias de segunda a sexta-feira, dispensando excepcionalmente a complementação prevista para sábado, enquanto durar este Acordo, não caracterizando tal benefício qualquer direito adquirido ou novação.

Parágrafo 1º - A partir do momento em que cesse a contingência ou haja mudanças nas condições estabelecidas pelo cliente, poderá a Empresa estabelecer o trabalho aos sábados – ou sua compensação nos demais dias úteis da semana – sem que isso implique em aumento de salário, pagamento de horas extras ou qualquer outro benefício ônus ou encargo, pelas 4 horas anteriormente dispensadas e que estão sendo restabelecidas.

Parágrafo 2º - Os empregados sujeitos à jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas de trabalho por semana, trabalharão 6 horas por dia, de segunda a sexta-feira, perfazendo 30 horas na semana, dispensando-se igualmente o trabalho aos sábados.

Parágrafo 3º - Admite-se regime de trabalho em escala de revezamento, na medida da necessidade do Empregador, com previsão de serviços aos sábados e aos domingos, possibilitando-se adequações supervenientes, respeitando-se os limites semanais de 36 e 44 horas de trabalho, podendo o descanso semanal remunerado recair em qualquer dia da semana.

Cláusula 14 - intervalo na Jornada de Trabalho de 6 horas diárias

Os empregados com jornadas de trabalho de 6 (seis) horas diárias deverão obrigatoriamente registrar o intervalo para repouso de 15 minutos previsto na legislação específica.

Parágrafo Único - Conforme determina o parágrafo 2º do Art. 71 da CLT, esse intervalo não será computado na duração do trabalho.

Cláusula 15 - Adicional de Trabalho Noturno

As horas trabalhadas no horário compreendido entre 22 as 6 horas serão remuneradas com Adicional de Trabalho Noturno da base de 30% (trinta por cento) em relação ao valor da hora normal de trabalho.

Cláusula 16 - Horas Extraordinárias

As horas de trabalho extraordinárias serão remuneradas com adicional, em relação à hora normal, de 50% (cinquenta por cento) de segunda a sábado e 100% (cem por cento) para domingos e feriados. Estas horas obrigatoriamente deverão ser registradas na Folha de Ponto.

Parágrafo Primeiro - Os pagamentos das horas extraordinárias, deverão ser pagas pelo empregador até o 5º dias útil após a competência do mês subsequente, ou seja, as horas extraordinárias realizadas em janeiro, deverá ser quitada até o 5º dia útil de março, e assim sucessivamente.

Parágrafo Segundo - Os cargos de: Gerentes, Coordenadores e Diretores não terão direito a horas extras e nem a banco de horas.

Cláusula 17 - Banco de Horas

As horas extras a serem compensadas terão acompanhamento através de Banco de Horas controlado pelo Coordenador ou Gerente da área.

Parágrafo 1º - As horas que irão compor o Banco de Horas deverão ser registradas na Folha de Ponto do profissional e no formulário de Banco de Horas. O relatório de Banco de Horas deve ser assinado pelo empregado e enviado ao Departamento de Recursos Humanos mensalmente.

Parágrafo 2º - A utilização das horas a compensar deve ser previamente autorizada pela Coordenação ou Gerência da área e deverá ocorrer preferencialmente em até 180 dias a contar da data de sua obtenção. Recomenda-se que a utilização parcial ou total do saldo positivo do banco de Horas se dê às vésperas ou depois de feriados, de ausência legal ou como extensão das férias. Eventuais saldos positivos de horas extraordinárias adquiridas há mais de 180 dias serão pagos através da Folha de Pagamento do mês subsequente.

Parágrafo 3º - As faltas ao trabalho e atrasos de chegada ao local de trabalho não poderão ser utilizados na compensação de horas e serão descontados em folha de pagamento.

Parágrafo 4º - A compensação de horas extras registrada em Banco de Horas será na mesma proporção, ou seja, uma hora extra compensada com uma hora de descanso, e aos domingos e feriados será na proporção de uma para duas horas conforme previsto no Art. 59 da CLT.

Parágrafo 5º - O saldo de Banco de Horas poderá ser negativo, fato que ocorrerá quando o empregado deixa de cumprir parte ou todo seu horário de trabalho, para compensá-lo com trabalho futuro.

Parágrafo 6º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, tanto por iniciativa do empregado, quanto do Empregador, sem que tenha havido a compensação integral das horas do banco de Horas, estas serão pagas a 50%, calculadas sobre o valor da remuneração da data da rescisão, juntamente com as verbas rescisórias a que fez jus o empregado.

Parágrafo 7º - As horas de deslocamento em viagem fora do horário normal de trabalho deverão ser acrescentada no Banco de Horas.

Cláusula 18 - Controle de Jornada de Trabalho

Os cartões ponto manuais, mecânicos, eletrônicos, magnéticos e outros controles que foram utilizados devem refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, sendo este

obrigado a anotar todos os pormenores relativos a horário de entrada, intervalo e saída e geração de horas extras. Não serão permitidos registros tipo horário “britânico” (anotação de mesma hora e minutos em todos os dias), preenchimento feitos em uma só assentada ou espaços sem justificativas.

Parágrafo Primeiro Para os profissionais que trabalham em campo (atividades externa) incompatível com fixação de horário o mesmo terá seu horário flexível de acordo com o art.62 item I, por isso sua jornada de trabalho não terá qualquer tipo de controle, pois o empregado não é obrigado a comparecer na sede da empresa ou qualquer outro local por ela designado no início ou no término da jornada de Trabalho, no entanto, será vedado ao empregado, ultrapassar o limite de jornada semanal.

Parágrafo Segundo – Também é vedada a empresa a retirada dos cartões de ponto antes do registro da hora em que encerra o trabalho diário bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão. Excepcionalmente, o empregado, quando houver problemas na marcação de seu cartão, por exemplo: queda de energia ou inoperância do aparelho, autorizará por escrito a anotação do horário correto em seu cartão pelo setor competente de Recursos Humanos, no caso de cartão magnético. Nos demais casos, cartões mecânicos e manuais, o empregado fará a anotação à caneta.

Cláusula 19 – Escalas de Revezamento

A Empresa poderá montar as escalas de revezamento em concordância com o sindicato obedecendo à legislação de acordo com o Art. 67 e seu parágrafo único da CLT. Durante os dias trabalhados o horário não poderá sofrer alteração sem a concordância do empregado, sendo este comunicado com antecedência de 72 horas.

Cláusula 20 - Sobreaviso e Uso de Telefone Celular

Deverá o Empregador comunicar o Empregado sobre a circunstância de sobreaviso, através de notificação prévia, via e-mail corporativo ou por documento escrito, fazendo jus o Empregado perceber adicional em percentual de 33% (trinta e três) por cento da hora normal durante o período em que permanecer nesta situação. No caso de o empregado ser convocado para prestar serviço eventual de urgência, a partir do início do serviço ao término do atendimento, será remunerado com horas extras;

Parágrafo 1º - Fica vedado ao Empregado ingressar em regime de sobreaviso sem antes ter recebido convocação expressa por parte do Empregador, nos termos do que dispõe o “*caput*” da presente cláusula;

Parágrafo 2º - No caso de o empregado ser chamado para prestar serviços de urgência, fora do seu horário normal de trabalho e tendo em vista a mobilidade que a tecnologia de telefone celular oferece, não há que se falar em aplicação análoga do art. 244 da CLT e conseqüente pagamento de horas de sobreaviso, mesmo porque tal tecnologia permite ao empregado afastar-se de casa sem prejuízo de eventual convocação do empregado. O período de tempo efetivamente utilizado no atendimento será remunerado como hora extraordinária.

Cláusula 21 - Faltas Abonadas

Ficam consolidadas as ausências legais previstas no Art. 473 da CLT e legislações esparsas, nos seguintes casos:

I - até 2 (dois) dias úteis 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;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 5 (cinco) dias consecutivos para licença-paternidade;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº. 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

Parágrafo 1º - Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente, os filhos, na conformidade da Lei Civil.

Parágrafo 2º - As ausências mencionadas deverão ser comprovadas pelo Empregado mediante entrega de documento escrito em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, cuja autenticidade poderá a Empregadora conferir junto ao estabelecimento emissor acaso plainem dúvidas quanto aos requisitos elencados no parágrafo 3º.

Parágrafo 3º - Os atestados médicos deverão atender os seguintes requisitos:

- Ser emitido por:
 - médico do SUS;
 - médico do Trabalho;
 - médico credenciado, vinculado a plano de Saúde do empregado;
 - médico particular;
 - clinica médica; ou

- hospitais

- especialidade do profissional médico.

- Não podem conter rasuras ou emendas;
- Não podem conter data retroativa (por exemplo: emissão atual, com data de atendimento anterior a data da emissão);
- Devem ser emitidos em papel timbrado com o nome do médico, da clínica ou do hospital;
- Devem conter o número de inscrição do médico no CRM – Conselho Regional de Medicina;
- Deve conter, de forma bem clara, o nome do médico que prestou o atendimento;
- Deve ser datado e assinado pelo médico (não é válido assinatura de enfermeira, recepcionista ou outros auxiliares);
- Deve conter a hora do atendimento;
- Deve mencionar, de forma bem clara, o período recomendado para dispensa do trabalho, quando for o caso;
- Os atestados que prescrevem dois ou mais dias de dispensa do trabalho deverão conter o CID – Código Internacional de Doença;

Cláusula 22 – Uso de equipamentos, softwares, correio eletrônico, fax, telefone, scanners e internet fornecidos pelo Empregador ou Cliente.

Fica expressamente proibidos a utilização de equipamentos, softwares e meios de comunicação fornecidos pelo cliente ou pelo Empregador, para fins que não tenham qualquer relação direta ou indireta com o trabalho.

Parágrafo 1º - O Empregador poderá fornecer a seus empregados contas de correio eletrônico unicamente para uso profissional, a fim de que estes utilizem tal tecnologia para melhoria de seu trabalho, em especial no tocante à agilidade de comunicação com o próprio Empregador, clientes e fornecedores.

Parágrafo 2º - É expressamente proibida a utilização dos meios de comunicação de propriedade do Empregador ou cliente (contas de correio eletrônico, fax, telefone e internet ou outros que vierem a ser criados) para fins particulares, sendo vedada a veiculação de mensagens que contrariem os bons costumes em especial com conteúdo pornográfico, ofensivo ou discriminatório;

Parágrafo 3º - O descumprimento sujeitará os empregados às sanções de acordo com a legislação vigente, podendo inclusive culminar com desligamento por justa causa.

Parágrafo 4º - No caso de danificação, perda ou extravio de ferramentas ou equipamentos que estavam sob a guarda e responsabilidade do empregado, fica este obrigado a apresentar o BO – Boletim de Ocorrência, quando for o caso e ressarcir a Empresa pelo valor de custo do material. Nas demissões, se as ferramentas ou equipamentos não forem devolvidos, a Empresa poderá descontar das verbas rescisórias o valor em questão.

Clausula 23 – Férias e Férias parceladas

O início das férias individuais não poderá cair de sábados, domingos, feriados, sextas feiras ou dias já compensados, com exceção de profissionais que trabalhem em escalas.

Caso haja a concordância entre empregado e Empresa, poderá lhe ser concedidas férias em dois períodos, uma das quais não inferior a 10 (dez) dias corridos, conforme faculta o Art. 134, parágrafo 1º da CLT.

Clausula 24 – Pagamentos de salários e outros

A Empresa determinará o banco que o empregado deverá ter conta corrente para pagamentos de salários de todos os proventos devidos ao empregado.

Clausula 25 – Reversão Salarial

Será descontada dos salários dos (as) empregados (as) e recolhida a FENTEC, como contribuição assistencial o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário de cada empregado (a), já reajustado conforme cláusulas da presente para o mês de julho/2011, e com valor máximo fixado em R\$ 105,00 (cento e cinco reais). O montante será descontado na folha de pagamento do mês de outubro de 2011 e depositado na conta corrente do FENTEC, conforme dados abaixo, até no máximo 10/11/2011. Após efetuar o depósito a REALEZA deverá enviar cópia do comprovante e relação dos (as) trabalhadores (as) a respectiva federação através de Fax, conforme dados abaixo:

FENTEC – Federação Nacional dos Técnicos Industriais de Nível Médio, CNPJ. 58.162.082/0001-50 – Banco do Brasil, Agência 1202-5, Conta Corrente: 38831-9 (Fax-2823-9555)

Parágrafo 1º - Os (as) empregados (as) que não concordarem com o desconto da contribuição assistencial, poderão se opor ao desconto e recolhimento da mesma, através de declaração individual, firmada de próprio punho, que deverá ser protocolada pessoalmente pelo (a) empregado (a), na sede do Sindicato no prazo de 10 dias contados da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho. Para efeito da oposição constante do presente parágrafo não será aceito qualquer outra forma (e-mail, fax, correspondência, protocolo por terceiros) senão a prevista na presente cláusula (protocolo pessoal na sede dos SINTEC's).

Parágrafo 2º - Os trabalhadores que prestam serviços em estabelecimentos localizados fora da capital do seu respectivo Estado, poderão manifestar sua oposição mediante carta de próprio punho, com firma reconhecida por autenticidade da assinatura e enviada com aviso de recebimento - AR, desde que tal manifestação seja recebida pela Entidade Sindical dentro do prazo de 10 (dez) dias contados da data da assinatura do referido Acordo Coletivo.

Parágrafo 3º - A REALEZA somente poderá deixar de promover o desconto e recolhimento da contribuição assistencial mediante a exibição, por parte do (a) empregado (a), do comunicado de oposição, protocolado no Sindicato profissional a tempo e modo previstos no parágrafo imediatamente anterior.

Clausula 26 – Foro

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda do presente Acordo será a Junta de Conciliação de Julgamento ou do Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços à Empresa.

Por assim haverem acordado, assinam esta em 10 (dez) vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo uma delas depositada para fins de arquivo e registro na DRT/PR, de conformidade com estabelecido no Artigo 614 da C.L.T.

Curitiba/Pr, 03 de Outubro de 2011.

Realeza Informática Ltda.
[Redacted]

Rhealeza Informática Ltda. - ME
[Redacted]

Rhealeza Informática Ltda. - EPP
[Redacted]

Rhealeza Informática Ltda.
[Redacted]

FENTEC – Federação Nacional dos Técnicos Industriais
[Redacted]

SINTEC/PR – Sindicato dos Técnicos Industriais do estado do Paraná
[Redacted]

SINTEC-RJ – Sindicato dos Profissionais Técnicos Industriais de Nível Médio do Estado do Rio de Janeiro.
[Redacted]

SINTEC/SP – Sindicato dos Técnicos Industriais do estado de São Paulo

[REDACTED]

SINTEC/MG – Sindicato dos Técnicos Industriais do estado de Minas Gerais

[REDACTED]