ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00110/2011

DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/04/2011

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008900/2011

NÚMERO DO PROCESSO: 46208.002428/2011-22

DATA DO PROTOCOLO: 23/03/2011

Confira a autenticidade no endereço http://www.mte.gov.br/mediador.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO, CNPJ n. 01.662.014/0001-33, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). WILLIAM CORTES SILVA;

E

TIM CELULAR S.A., CNPJ n. 04.206.050/0052-20, neste ato representado (a) por seu Gerente, Sr (a). LUIZ ANTONIO GRISARD;

INTELIG TELECOMUNICACOES LTDA., CNPJ n. 02.421.421/0027-50, neste ato representado (a) por seu Gerente, Sr (a). LUIZ ANTONIO GRISARD.

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de dezembro de 2010 a 30 de novembro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de dezembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissonal dos Trabalhadores em Telecomunicações, Telefonia Móvel, Centros de Atendimentos, Call Centers (Centro de Atendimento a Distância), Transmissão de Dados, Correio Eletrônico, Serv. Troncalizados de Comum., Rádio Chamadas, Telemarketing, Projetos, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, Similares e Operadores de Mesas Telefônicas, os demais Trabalhadores em Atividades Econômicas Indênticas, Similares ou Conexas com Telecomunicações: Operadores de Mesas Telefônicas (Telefonistas em Geral) e Teletipistas,**, com abrangência territorial em **GO e TO**.

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais mensais vigentes na TIM a partir de 1º de janeiro de 2011 não poderão ser inferiores a R$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais), à exceção dos empregados lotados em centros de relacionamento com o cliente, aos quais fica garantido o salário mínimo-hora nacional.

PARÁGRAFO ÚNICO: Aos jovens aprendizes fica garantido o salário mínimo-hora nacional, observando-se, quando existir, o piso salarial estadual.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A TIM concederá, a partir de 01 de janeiro de 2011, aos seus empregados, exceto para os de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de diretor, manager ou especialista *master*, reajuste salarial nos percentuais abaixo descritos, aplicáveis sobre os salários percebidos em 30 de novembro de 2010:

* Para salários iguais ou inferiores a R$ 1.000,00 (mil reais) o percentual negociado de 7% (sete por cento);

* Para salários entre R$ 1.000,01 (mil reais e um centavo) e R$ 4.700,00 (quatro mil e setecentos reais) o percentual negociado de 6,08% (seis vírgula zero oito por cento);

* Para salários superiores a R$ 4.700,00 (quatro mil e setecentos reais) o valor fixo de R$ 286,00 (duzentos e oitenta e seis reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Somente terão direito à correção salarial, os empregados ativos na empresa em 01 de janeiro de 2011 e que tenham sido admitidos até 30 de novembro de 2010. Empregados admitidos a partir de 01 de dezembro de 2010 não serão elegíveis aos reajustes acima indicados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Como compensação pela não aplicação do reajuste na data-base da categoria será pago abono compensatório de 12% sobre o salário de 30 de novembro de 2010, até o limite de R$ 571,70 (quinhentos e setenta e um reais e cinqüenta centavos). Empregados admitidos a partir de 01 de dezembro de 2010 não serão elegíveis ao abono em referência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que tiveram movimentação de cargo em novembro de 2010 e dezembro de 2010 terão o reajuste aplicado sobre os salários de novembro de 2010 e, posteriormente, adicionado o valor correspondente à promoção, conforme comunicados individuais formalizados aos empregados.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A TIM efetuará o pagamento do salário de seus empregados até o último dia útil do mês de competência.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa concederá a todos os seus empregados um adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) do salário base, que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês.

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica a TIM autorizada a proceder descontos em folha de pagamento, inclusive dos jovens aprendizes, e em rescisão contratual dos valores relativos a seguro de vida, seguro saúde e odontológico, alimentação, mensalidades e outros valores devidos à clubes, agremiações e instituições de ensino, despesas oriundas de convênios com supermercados, farmácias, óticas e outros, despesas médicas e odontológicas, multas tidas com veículos da frota da empresa, bem como todo e qualquer pagamento devido à entidade sindical ou à empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica autorizada à TIM a possibilidade de desconto em folha de pagamento e em rescisão contratual dos valores, ainda que vincendos, referente a aquisição/compra de produtos e serviços da empresa e financiamentos concedidos, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito, pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica autorizado o desconto em folha de pagamento de parcela referente à mensalidade de cursos de graduação e pós-graduação em que o empregado sindicalizado ou seus dependentes estejam matriculados, conforme os limites previstos em lei, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito, pelo empregado sindicalizado e que a universidade que ministre os cursos mantenha convênio com o SINDICATO.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A primeira parcela do décimo terceiro salário dos anos de 2011 e 2012 será antecipada e paga, para todos os empregados, juntamente com o salário do mês de fevereiro de 2011 e 2012, independentemente de solicitação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A antecipação também será devida aos trabalhadores que estiverem em gozo de férias no mês de janeiro de 2011 e 2012, desde que não tenham feito a opção pelo adiantamento quando da saída em férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeitos desta antecipação, a primeira parcela do décimo terceiro salário terá um valor equivalente a 50% (cinqüenta por cento) do salário básico.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A segunda parcela do décimo terceiro salário será paga até o dia 15 de dezembro de 2011 e 2012.

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE SOBREAVISO

O empregado que estiver em regime de sobreaviso, assim considerado o período em que permanecer, por solicitação expressa do empregador, em sua residência aguardando chamado da empresa, em conformidade com o artigo 244, §2º da CLT, fará jus à percepção de 1/3 (um terço) da respectiva hora normal de trabalho.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO- ALIMENTAÇÃO

A TIM oferecerá mensalmente aos seus empregados, a partir do mês de janeiro de 2011, parcela para a aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais credenciados nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os empregados com jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais, excetuando-se os empregados de lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, TIM fornecerá, a partir do mês de dezembro de 2010, 22 (vinte e dois) bilhetes-refeição mensais com valor facial de R$ 19,00 (dezenove reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados com jornada de trabalho semanal igual ou inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais que estejam lotados em lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, TIM fornecerá, a partir do mês de dezembro de 2010, 26 (vinte e seis) bilhetes-refeição mensais com valor facial de R$ 19,00 (dezenove reais).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os empregados com jornada de trabalho igual ou inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais, TIM fornecerá, a partir do mês de dezembro de 2010, 26 (vinte e seis) bilhetes-refeição mensais com valor facial de R$ 12,00 (doze reais).

PARÁGRAFO QUARTO: Aos jovens aprendizes serão fornecidos 22 (vinte e dois) bilhetes-refeição mensais com valor facial de R$ 12,00 (doze reais).

PARÁGRAFO QUINTO: A empresa descontará mensalmente do empregado a importância de R$ 1,00 (um real) a título de participação no valor do benefício.

PARÁGRAFO SEXTO: O benefício previsto nesta cláusula não possui natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o empregado observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Os empregados poderão optar pela modalidade de recebimento do benefício (alimentação ou refeição), de acordo com os procedimentos internos que regulam o benefício.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE NOTURNO

A TIM disponibilizará transporte, de pontos estratégicos, servidos por transporte público regular, ao local de trabalho, aos seus empregados que iniciarem a jornada de trabalho antes das 6:00 horas e, do local de trabalho à pontos estratégicos, servidos por transporte público regular, aos empregados que terminarem a jornada de trabalho após as 00:00 hora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa fica desobrigada a fornecer vale transporte para os deslocamentos mencionados no *caput* desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O transporte disponibilizado pela empresa, nestes casos, não caracteriza horas *in itinere*.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A TIM manterá, para todos os empregados e seus dependentes legais, um plano com cobertura básica de assistência médica, com participação do empregado quando da utilização do benefício, nos termos dos procedimentos internos que regulam o benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A TIM disponibilizará, para todos os empregados e seus dependentes legais, um plano odontológico, com participação mensal do empregado, nos termos dos procedimentos internos que regulam o benefício.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

A TIM reembolsará, aos dependentes devidamente qualificados, auxílio equivalente a 80% (oitenta por cento) das despesas de serviços funerários, devidamente comprovadas mediante a apresentação das respectivas notas fiscais, limitado ao valor de R$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais)

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE/ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR

TIM reembolsará as despesas relacionadas aos serviços prestados por instituições de ensino (creches ou pré-escolas) aos filhos de empregadas, no valor de até R$ 206,00 (duzentos e seis reais), até que completem 5 anos, 11 meses e 29 dias de idade, mediante a apresentação da respectiva comprovação por escrito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso a criança complete 6 anos durante o ano letivo, TIM manterá o benefício até o encerramento do respectivo ano.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela TIM apenas a partir da data que o empregado solicitá-lo formalmente de acordo com os procedimentos internos e apresentar a documentação necessária à concessão.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado deverá apresentar, no máximo, até o dia 10 do mês subsequente, a nota fiscal que comprova a realização da despesa de que trata o *caput*, sob pena de não recebimento do reembolso. Os limites de reembolso são mensais, não possuindo caráter cumulativo. A não apresentação dos comprovantes de despesas mensais no prazo acima indicado impede o recebimento posterior.

PARÁGRAFO QUARTO: Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A TIM disponibilizará, para todos os empregados, Seguro de Vida em Grupo, com participação mensal do empregado, nos termos dos procedimentos internos que regulam o benefício.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO PARA FILHOS COM DEFICIÊNCIA

A TIM manterá o auxílio para os (as) filhos(as) de empregados que sejam considerados deficientes nos termos da legislação vigente, por meio de reembolso mensal das despesas efetuadas, até o limite de R$ 300,00 (trezentos reais), desde que estejam matriculados em instituições de ensino e submetidos a acompanhamento de especialista, sem limite de idade ou participação do empregado. Equiparam-se a filhos para fins de concessão do presente benefício os dependentes legais que sejam reconhecidos pelos órgãos oficiais.

PARÁGRAFO ÚNICO: Por se tratar de mera liberalidade da empresa, o presente auxílio não possui de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer efeito.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades
Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO

A homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de um ano na TIM será feita junto ao SINDICATO profissional da categoria, não havendo qualquer motivo para recusa do ato homologatório ou não atendimento por parte da entidade sindical, tampouco cobrança de qualquer taxa ou tarifa à empresa ou empregado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA GESTANTE

A TIM se compromete a não despedir imotivadamente a empregada gestante durante o período de estabilidade legalmente previsto pela Constituição ou nos termos e condições do Programa "Empresa Cidadã", regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, o que for mais benéfico à empregada. Fica extinta a estabilidade para os casos de extinção do contrato de trabalho por iniciativa da trabalhadora, devidamente assistida pela entidade sindical, ou de rescisão por justa causa.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de dispensa sem justa causa da empregada gestante que desconhecia o seu estado gravídico na data do desligamento, esta fica obrigada a comunicar o empregador ou o SINDICATO profissional de sua categoria seu estado gravídico até 60 (sessenta) dias da data da comunicação da dispensa, sob pena de perda da garantia de emprego/salário. No caso da comunicação ser dirigida ao SINDICATO, este deverá comunicar a empresa no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO ADOTIVO

A TIM concederá ao empregado que adotar criança de até 02 (dois) anos de idade, desde que comprovada judicialmente, sem qualquer prejuízo aos salários e benefícios, licença de 5 (cinco) dias, nos mesmos termos da licença paternidade definida no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA VIGÉSIMA - LICENÇA PARA ADOTANTES

Nos termos da Lei 12.010/2009, a TIM garantirá à mãe adotante período de licença, sem prejuízo do salário e do emprego, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O início da concessão da licença prevista acima dar-se-á a partir da data do registro no cartório competente da sentença judicial que concedeu a adoção, seja em caráter definitivo ou provisória.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o empregado seja o pai adotante, será concedida licença de 5 (cinco) dias úteis conforme definido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal, desde que observadas as mesmas condições do parágrafo primeiro acima.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2010 a 30/11/2011

As horas extras trabalhadas em um dia poderão ser compensadas pela correspondente diminuição em outros dias anteriores ou posteriores, na forma do artigo 59 e seus parágrafos da CLT e com base ainda na Súmula 85 do TST, ficando instituído, assim, para todos os efeitos, o sistema de compensação de horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ao término de cada período de 90 (noventa) dias, as horas extras excedentes ao limite de 100 (cem) horas, não poderão ser compensadas e serão remuneradas com base no salário vigente no dia do pagamento, acrescidas do respectivo adicional previsto na legislação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas hipóteses de rescisão ou extinção do contrato de trabalho, as horas suplementares não compensadas serão pagas na rescisão contratual.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os efeitos do presente acordo, serão consideradas horas-crédito as horas que ultrapassarem a jornada normal de trabalho do empregado, constituindo o saldo de horas a serem creditadas a favor do empregado. A apuração será realizada mensalmente, restando automaticamente compensadas as horas extraordinárias e as horas eventualmente decorrentes de atrasos ocorridos durante o mesmo mês de apuração.

PARÁGRAFO QUARTO: Cada 01 (uma) hora extraordinária realizada de segunda à sábado, corresponderá a 1,5 (uma e meia) de hora-crédito. Para fins de cômputo das horas crédito, fica estabelecido o limite de 100 (cem) horas a cada período de 90 (noventa) dias, devendo as horas excedentes ser automaticamente pagas de acordo com os adicionais previstos em lei. Para computo de horas-débito fica estabelecido o limite de 100 (cem) horas, sem período de vencimento.

PARÁGRAFO QUINTO: Cada hora noturna corresponderá a 1,5 (uma e meia) horas de hora-crédito. Entende-se por hora noturna a hora trabalhada no período compreendido das 22h00min às 5h00min.

PARÁGRAFO SEXTO: As horas laboradas em regime extraordinário aos domingos e feriados deverão ser pagas com o adicional previsto em lei. Para fins de pagamento de horas suplementares não compensadas, não deverá ser aplicado o conceito de hora-crédito.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Na hipótese de regime de escala, as horas laboradas aos domingos e feriados devidamente compensadas com descansos em outros dias da semana, serão lançadas no saldo do sistema de compensação ou remuneradas com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento).

PARÁGRAFO OITAVO: Ainda na hipótese de regime de escala, as horas-crédito não poderão ser compensadas aos domingos, salvo acordo entre empregado e a TIM.

PARÁGRAFO NONO: As horas extras diurnas e noturnas podem ser compensadas igual e reciprocamente, restando garantido o pagamento dos respectivos adicionais.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O presente regime de compensação de horas é aplicável a todos os empregados da TIM, com exceção dos empregados das lojas próprias, consultores, supervisores, analistas e assistentes do Centro de Relacionamento com o Cliente (CRC), além de empregados exercentes de cargos de diretoria, gerência, chefia e outros considerados de confiança e em atividades externas comissionadas, os quais não possuem controle da jornada de trabalho, nos termos do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Na hipótese de o empregado ser promovido para ocupar função que o exclua do regime de horário de trabalho previsto nos termos do artigo 62 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, as horas-crédito ainda não compensadas pelo empregado, poderão ser, em comum acordo entre empregado e TIM, compensadas em período determinado nos termos do parágrafo primeiro, ou pagas como horas extraordinárias, ficando esclarecido que serão pagas tantas horas extraordinárias quanto às que deram origem às horas-crédito.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Ficam automaticamente abrangidos pelos termos do presente instrumento os empregados admitidos a partir da data de sua assinatura. A empresa dará ciência ao novo empregado mediante a entrega de uma via do presente instrumento.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: As horas creditadas deverão ser gozadas em descanso no período de 90 (noventa) dias após o lançamento como hora-crédito.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: O saldo de horas-crédito ou horas-débito eventualmente remanescentes no término regime de compensação 2009/2010, deverá ser compensado ou quitado até o dia 28/02/2011.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: Havendo horas-crédito acumuladas, o empregado poderá solicitar o descanso correspondente às mesmas ao seu superior com, no mínimo, 24 horas de antecedência, por escrito, ficando seu gozo sujeito à aprovação do seu superior e comunicação ao Departamento de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: A critério único e exclusivo da TIM, as horas creditadas poderão ser compensadas com os atrasos, redução de jornada e/ou as ausências injustificadas dos empregados.

PARÁGRAFO DÉCIMO SETIMO: A compensação, pela empresa, das horas-crédito dos empregados com atrasos, redução de jornada e/ou ausências injustificadas não implica nenhuma tolerância da empresa em relação ao cumprimento da jornada de trabalho pelo empregado, estando a empresa autorizada a advertir, suspender e até dispensar o empregado por justa causa, caso atrasos e/ou faltas injustificadas configurem uma das hipóteses elencadas no artigo 482 da CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO: Fica estabelecido que as ausências ocorridas por motivo de compensação de pontes de feriados poderão ser debitadas do saldo de horas-crédito do empregado, sempre mediante prévia autorização do seu superior.

PARÁGRAFO DECIMO NONO: Fica estabelecido que a TIM poderá acumular horas-débito, assim entendidas as horas em que o empregado deixar de trabalhar por sua solicitação própria e que, mediante autorização da chefia, sejam incluídas no regime de compensação de horas para serem posteriormente compensadas com horas-crédito no período de vigência deste regime de compensação.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO: O empregado terá direito a folga remunerada no dia útil de seu aniversário ou no dia anterior ou no posterior caso seu aniversário ocorra em feriado com data fixa.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO: A TIM obriga-se a mensalmente fornecer ao empregado um documento demonstrativo do saldo credor ou devedor de horas-crédito.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO: No caso do empregado não compensar as horas-débito, serão integralmente descontadas da remuneração do empregado em caso de não renovação deste acordo e/ou em caso de rescisão contratual do empregado, nas respectivas ocasiões, ou seja, na data término deste acordo ou da rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO: Em qualquer hipótese de rescisão contratual as eventuais horas-crédito ainda não compensadas pelo empregado serão pagas como horas extraordinárias, na data da quitação das verbas rescisórias, bem como, no caso de não renovação do presente acordo, serão pagas tantas horas extraordinárias quanto às que deram origem às horas-crédito, nas respectivas ocasiões, Para efeitos exclusivos desta cláusula, cada hora-crédito corresponderá a 01 (uma) hora simples.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUARTO: Em qualquer hipótese de rescisão contratual, eventuais horas-débito serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado pela empresa até o limite de 100 (cem) horas.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados da TIM será de 40 (quarenta) horas semanais para todos os empregados, excetuando-se os empregados de lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, conforme previsto em legislação específica, por expressa disposição deste acordo ou do contrato individual de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados lotados nos centros de relacionamento com o cliente e que utilizam audiofones e/ou terminais de vídeo em caráter permanente e ininterrupto terão um regime de 36 (trinta e seis) horas semanais trabalhadas, distribuídas mediante jornada estabelecida pela empresa.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

O período de férias poderá ser fracionado em dois períodos, desde que não cause prejuízo ao serviço e seja do interesse do empregado, devendo o mesmo se manifestar quando da marcação das referidas férias.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES

O SINDICATO se compromete a realizar em conjunto com a TIM, campanha e estudos com vistas a encontrar soluções para os problemas de medicina e segurança do trabalho, eventualmente existentes, quando solicitados pela empresa.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS A SAÚDE

A TIM se compromete a buscar a eliminação de riscos a saúde do trabalhador, através da utilização de medidas de proteção coletivas e individuais, sem prejuízo do disposto no artigo 191 da CLT e Decreto nº 3.214/78, priorizando a cessação ou neutralização dos agentes que representem riscos à saúde dos empregados.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CIPA

A TIM constituirá CIPA conforme dispõe a legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa se compromete a liberar os membros da CIPA para o exercício das atividades e responsabilidades inerentes às funções na Comissão, pelo tempo que se fizer necessário, desde que não cause prejuízo aos serviços.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TREINAMENTO PARA CIPEIROS

A TIM concorda que, de acordo com a NR 05 do Ministério do Trabalho, o SINDICATO ministre juntamente com a empresa, cursos para cipeiros. A empresa e os SINDICATOS se comprometem a analisar, em conjunto, medidas que auxiliem na redução das estatísticas de doenças e absenteísmo.

Relações Sindicais
Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SINDICAIS

As entidades sindicais poderão poderá distribuir seus comunicados, folhetos e jornais, exclusivamente nas portarias dos prédios, sem, contudo, dificultar a livre movimentação de pessoas e/ou veículos, não podendo, portanto, fazê-lo por qualquer meio, direto e/ou indireto, nas áreas internas.

Representante Sindical

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS E LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES

Aos dirigentes sindicais será permitido o acesso às dependências da TIM, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES

A participação de empregados, membros de diretorias sindicais, em reuniões e outras atividades oficiais das entidades, devidamente convocadas e comprovadas, deverá ser previamente informada à empresa, por escrito, como no mínimo 10 (dez) dias de antecedência, ficando a liberação condicionada à disponibilidade da área gestora e desde que não cause prejuízo ao serviço.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

A TIM permitirá a afixação, em seus quadros de avisos, dos comunicados oficiais do SINDICATO de interesse da categoria, após análise do seu conteúdo pelos órgãos ou pessoas por ela designados.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES E CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

A TIM compromete-se a descontar em folha de pagamento de seus empregados e efetuar o respectivo repasse dos valores correspondentes a mensalidade sindical, inclusive sobre o 13º salário se assim constar do Estatuto Social da entidade, até o 10º (décimo) dia do mês subseqüente ao mês de competência.

PARÁGRAFO ÚNICO: A TIM enviará ao SINDICATO a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais, contendo: nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado.

Disposições Gerais
Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS

Serão competentes, para dirimir eventuais futuras divergências decorrentes do presente Acordo, a Delegacia Regional do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA – OBRIGAÇÕES

Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por cláusula, em caso de descumprimento de qualquer das obrigações contidas neste acordo, revertendo esse valor em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES PERIÓDICAS

Fica acordado que, trimestralmente, ou quando necessário, os representantes da TIM e do SINDICATO se reunirão com o objetivo de discutirem assuntos inerentes aos trabalhadores e com o intuito de dirimirem as dúvidas e ou ajustar problemas relativos ao Acordo Coletivo firmado, convocado pela parte interessada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE ESTAGIÁRIOS

A TIM compromete-se a manter programa de estágio compatível com a formação profissional dos estudantes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JOVENS APRENDIZES

Aplicam-se as condições do presente acordo aos jovens contratados sob a modalidade prevista nos artigos 428 e seguintes das CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos jovens aprendizes fica garantido o salário mínimo-hora nacional, observando-se, quando existir, o piso salarial estadual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A jornada de trabalho dos menores aprendizes será de 6 (seis) horas diárias. A jornada poderá, de forma extraordinária, ser de até 8 (oito) horas diárias para aqueles que já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nelas estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos jovens aprendizes serão fornecidos, nos termos da cláusula nona, 22 (vinte e dois) bilhetes-refeição mensais com valor facial de R$ 12 (doze reais).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GINÁSTICA LABORAL

A TIM disponibilizará aos empregados, exclusivamente em posições de atendimento dos *Call Centers* com jornada de 36 (trinta e seis horas) semanais, independentemente dos intervalos legais, um programa de ginástica laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACORDO COLETIVO TRABALHO

Este Acordo Coletivo se sobrepõe a qualquer outro, seja tácito ou expresso, ou ainda a quaisquer disposições em contrário existentes, sendo o único e exclusivo instrumento que rege as condições de

trabalho e cláusulas econômicas dos empregados da TIM, exceção feita aos Acordos Coletivos que implementem programas de Participação em Resultados. Em caso de omissão, deverão ser observadas a CLT e legislação trabalhista complementar.

PARÁGRAFO ÚNICO: Comprometem-se as partes a revisar, em dezembro de 2011, as cláusulas de natureza econômica.

WILLIAM CORTES SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO

LUIZ ANTONIO GRISARD
Gerente
TIM CELULAR S.A.

LUIZ ANTONIO GRISARD
Gerente
INTELIG TELECOMUNICACOES LTDA

ANEXOS
ANEXO I - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando que foram fixadas e divulgadas as metas financeiras e/ou quantitativas para atingimento pelos EMPREGADOS referentes aos resultados do negócio para o exercício vigente;

Considerando que o SINDICATO reconhece que o presente regulamento e as regras necessárias para obtenção do GANHO, que adiante será explicado, já são de pleno conhecimento de todos os EMPREGADOS, nesse momento as partes acima qualificadas formalizam o presente instrumento conforme as exigências previstas na Lei 10.101/2000.

2. OBJETIVO GERAL

A implementação do presente PPR tem como objetivo:

a. Cumprir com as determinações previstas na Lei 10.101/2000 que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7°, Inciso XI, da Constituição Federal;

b. Melhorar os resultados globais em termos de eficiência e produtividade, com a conseqüente satisfação dos clientes e compartilhamento dos resultados positivos da EMPRESA com os EMPREGADOS;

c. Propiciar a contribuição dos EMPREGADOS para os objetivos globais da EMPRESA.

3. ELEGÍVEIS

O PPR ora instituído é aplicável aos empregados da EMPRESA, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

4. SINDICATO PROFISSIONAL

Em atendimento ao disposto no artigo 2º, da Lei 10.101/2000, as regras e condições definidas no presente PPR foram discutidas e convencionadas com sindicato representante da categoria dos EMPREGADOS, acima mencionado, firmando ao final o presente instrumento.

5. CONDIÇÕES GERAIS DO PPR

5.1. EXERCÍCIO DE 2010

As metas são definidas para o período compreendido entre o dia 01 de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2010, doravante denominado “Exercício 2010”.

5.2. INDICADORES E PESOS

O PPR é constituído por um conjunto de objetivos com indicadores a serem alcançados pelos EMPREGADOS e que, ao final, se atingidos, como conseqüência direta, gerarão aos EMPREGADOS direito a participarem nos resultados, nas condições definidas no presente regulamento.

Os objetivos com os indicadores e seus respectivos pesos serão estabelecidos em razão da categoria de cada empregado, conforme itens a seguir.

5.3. DIRETORES, MANAGERS E ESPECIALISTAS MASTER

Os EMPREGADOS que ocupam as posições de diretor, manager e especialista master, doravante designados de "EXECUTIVOS", participarão do Programa MBO – Gerenciamento por Objetivos, cujas regras encontram-se abaixo descritas, as quais serão aplicadas conforme formulário e carta explicativa do programa previamente apresentados a cada um dos EXECUTIVOS.

5.3.1. INDICADORES E PESOS

Os EXECUTIVOS estarão sujeitos aos objetivos e indicadores com os seus respectivos pesos especificados de acordo com o nível funcional e grau de impacto das suas decisões no resultado da EMPRESA, sendo aplicáveis os seguintes indicadores:

5.3.1.1. DIRETORES, MANAGERS E ESPECIALISTAS MASTER

Os pesos dos objetivos e indicadores corporativos e funcionais são variáveis em função do posicionamento do EXECUTIVO na estrutura organizacional, podendo variar, no limite superior, em 70% para os objetivos corporativos e 30% para os objetivos funcionais, e no limite inferior em 50% para os objetivos corporativos e 50% para os objetivos funcionais, conforme estabelecido nos formulários individuais.

Cada EXECUTIVO receberá individualmente, por meio de comunicado escrito, os objetivos, indicadores e pesos que serão aplicados em seu programa de MBO, assim como o valor total previsto para pagamento nos casos de atingimento dos objetivos contratados.

5.3.2. CONDIÇÃO NECESSÁRIA

As condições necessárias para pagamento de qualquer GANHO para os EXECUTIVOS são as seguintes:

a) O EXECUTIVO deverá, cumulativamente, estar na empresa e na função a mais de 90 (noventa) dias;

b) Ter o respectivo formulário e carta do programa devidamente aprovado, assinado e registrado junto à área de Recursos Humanos;

c) Não estar participando de outros programas de remuneração variável;

d) Não ter infringido os princípios contidos nos códigos de Ética e de Conduta para os Negócios;

5.3.3. GANHO BASE

Os GANHOS a serem pagos serão calculados proporcionalmente com base no nível de atingimento dos indicadores descritos no item 5.3.1 em relação ao GANHO base. Considera-se GANHO base o valor do GANHO estipulado na carta do programa assinado pelo EXECUTIVO.

5.4. DEMAIS EMPREGADOS

Os EMPREGADOS, com exclusão dos EXECUTIVOS e dos que participam de outros programas de remuneração variável, doravante designados de "DEMAIS EMPREGADOS" estarão sujeitos aos objetivos, indicadores e pesos abaixo descritos e receberão seus GANHOS proporcionalmente aos seus atingimentos.

5.4.1. OBJETIVOS, PESOS E METAS

Os objetivos, indicadores e seus respectivos pesos para apuração do valor do GANHO dos DEMAIS EMPREGADOS, estão estabelecidos abaixo:

a) Objetivo: Margem EBITDA; Peso: 50%; Meta: 25%.

b) Objetivo: Net Services Revenues (Receita Liquida de Serviços); Peso: 50%; Meta: R$13.309 milhões.

5.4.2. GANHO BASE

Os GANHOS serão calculados com base nos grupos funcionais de cargos, considerando os objetivos, peso e metas descritos no item 5.4.1. e, os níveis de atingimento da empresa descritos abaixo.

Considera-se como GANHO o valor fixado na tabela para níveis de atingimento dos objetivos e metas entre a escala de 80% a 160%.

Cluster	Cargos
1	Consultores de Relacionamento I, II e III
2	Caixas, Consultores de Help Desk I e II, Consultores de Risco I, II e III, Consultores de Venda I, II e III, CVLs I e II e Consultor de Atendimento Pós-Venda
3	Assistentes, Assistentes SR, Auxiliares, Auxiliares de Enfermagem do Trabalho, Motoristas, Supervisores, Supervisores de Help Desk, CVVs I e CVRs I
4	Analistas, Consultores, Advogados, Engenheiros, Técnicos, Técnicos de Segurança do Trabalho, Gerentes de Loja, Consultores de Solução I, Consultores de Venda PME I e II, CVRs, II e III, CVVs II e III, Exec. Contas I, Exec. GDO I, Assistente III e Auditor Técnico I
5	Advogados SR, Consultores SR, Engenheiros, SR, Técnicos SR, Médicos, Engenheiros de Segurança do Trabalho, Consultores de Solução II e III, Consultores de Venda PME III, Exec. Contas II, Exec. GDO II e Auditor Técnico II
6	Coordenadores de Canais de Venda (PME, Grandes Contas, Recarga, Varejo e Soluções), Especialistas, Exec. Contas III e Exec. GDO III

Atingimento (%)	80 (MIN)	100	160 (MAX)
Cluster	Valor GANHO	Valor GANHO	Valor GANHO
1	R$ 838	R$ 1.048	R$ 1.677
2	R$ 1.190	R$ 1.488	R$ 2.381
3	R$ 2.081	R$ 2.602	R$ 4.163
4	R$ 3.215	R$ 4.019	R$ 6.431
5	R$ 5.095	R$ 6.369	R$ 10.191
6	R$ 6.990	R$ 8.737	R$ 13.980

5.4.3. PAGAMENTO DOS GANHOS – DEMAIS EMPREGADOS

5.4.3.1. ADIANTAMENTO

Será efetuado até o dia 10.12.2010, o pagamento, à titulo de adiantamento, do valor do GANHO correspondente a 80% da escala de atingimento.

Para o adiantamento do GANHO será considerado o cargo ocupado pelo EMPREGADO em novembro/2010, conforme tabela do item 5.4.2., desde que o mesmo esteja ativo na empresa há pelo menos 90 (noventa) dias.

Nos casos de alteração de cargo do EMPREGADO em dezembro/2010 que acarrete mudança de cluster, o pagamento da diferença do adiantamento do GANHO será quitado até 30.06.2011.

O EMPREGADO que em 30.11.2010 não possuir 90 (noventa) dias de contrato de trabalho não terá direito ao adiantamento do GANHO e, caso complete 90 (noventa) dias até 31.12.2010, receberá o valor devido do GANHO até 30.06.2011.

5.4.3.2. QUITAÇÃO

A quitação do GANHO, caso o atingimento dos indicadores seja superior a 80% será efetuada até 30.06.2011, nos termos da lei 10.101/2000.

5.5. PAGAMENTOS PROPORCIONAIS

5.5.1. AFASTAMENTO

Na hipótese de afastamento dos EMPREGADOS por auxílio-doença durante o Exercício de 2010, deverá ser calculado o GANHO proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado para fins de cálculo de PPR, aquele em que o empregado tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos.

Aos EMPREGADOS afastados do trabalho por motivo de acidente do trabalho, doença ocupacional reconhecida pelo INSS, licença maternidade ou cedidos para o Sindicato, os GANHOS serão pagos de forma integral.

5.5.2. ADMISSÃO

Para os EMPREGADOS que permaneçam na empresa após 90 (noventa) dias da sua admissão, no exercício de 2010, o pagamento do Ganho será proporcional calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

5.5.3. DISPENSA ANTES DO TÉRMINO DO EXERCÍCIO DE 2010

5.5.3.1. DEMAIS EMPREGADOS

Para os DEMAIS EMPREGADOS que tenham sido dispensados sem justa causa antes do término da vigência do Plano em 31.12.2010 e que tenham trabalhado durante o Exercício 2010 pelo menos 90 (noventa) dias, o pagamento do GANHO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Referido pagamento deverá ser efetuado até 30.04.2011, desde que os resultados da EMPRESA sejam publicados. Caso os resultados da EMPRESA não tenham sido publicados até a referida data, o pagamento será realizado até 30.06.2011.

5.5.3.2. EXECUTIVOS

Para os EXECUTIVOS, que possuam carta e formulário aprovados, assinados e registrados em RH, que tenham sido dispensados sem justa causa antes do término da vigência do Plano em 31.12.2010 e que tenham trabalhado durante o Exercício 2010 pelo menos 90 (noventa) dias, o pagamento do GANHO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Referido pagamento deverá ser efetuado até 30.04.2011, desde que os resultados da EMPRESA sejam publicados. Caso os resultados da EMPRESA não tenham sido publicados até a referida data, o pagamento será realizado até 30.06.2011.

5.5.4. PROMOÇÕES

Para os DEMAIS EMPREGADOS promovidos aos cargos de Manager ou Especialista Master, o GANHO será pago de forma proporcional aos meses trabalhados em cada respectiva função (antiga e nova), desde que atendido o período mínimo de 90 (noventa) dias no exercício de cada uma delas durante o exercício 2010.

5.5.5. ÓBITO

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, durante o Exercício de 2010, por motivo de óbito do empregado, o pagamento do GANHO será feito ao dependente habilitado nos termos da legislação no valor correspondente ao atingimento de 100% das metas. O referido pagamento deverá ser efetuado junto com as verbas rescisórias.

5.6. NÃO PAGAMENTO DE GANHO

5.6.1. PERÍODO DE TRABALHO INFERIOR A 90 (NOVENTA) DIAS

Os EMPREGADOS que tenham sido dispensados sem justa causa antes do término da vigência do Plano em 31.12.2010 e que tenham trabalhado durante o Exercício 2010 menos de 90 (noventa) dias não têm direito a perceber qualquer GANHO.

5.6.2. DESLIGAMENTO DE EMPREGADO

Os EMPREGADOS não terão direito a qualquer GANHO, tampouco proporcionalmente, quando dispensados por justa causa ou pedirem demissão, durante o exercício de 2010.

6. PAGAMENTOS DOS GANHOS

6.1. DATA FINAL DE PAGAMENTO DE TODOS OS GANHOS

O pagamento dos GANHOS do presente programa será efetuado somente após a divulgação dos resultados do exercício de 2010, sendo facultado um adiantamento nos termos da lei 10.101/2000. O pagamento correspondente ao total do GANHO deverá ser efetuado até o dia 30.06.2011.

6.2. CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DE PAGAMENTO

Na hipótese de alteração da legislação que rege o PPR, fica desde já acordado que as partes voltarão a negociar os termos do presente programa.

Fica acertado entre as partes que, durante a vigência deste programa, os EMPREGADOS não terão direito a nenhum outro valor a título de participação nos resultados. Fica definido que qualquer adiantamento realizado em 2010 a esse título será descontado do valor do GANHO apurado no final do exercício, ou nas verbas rescisórias.

7. NÃO INCORPORAÇÃO DOS GANHOS

Qualquer GANHO que venha a ser pago em decorrência do presente programa, não será incorporado, em hipótese alguma, ao salário dos EMPREGADOS, não constituirá base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, tudo nos termos do Art. 7°, Inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/2000.

8. VIGÊNCIA

O presente programa tem vigência para o Exercício de 2010.

9. MUDANÇA DE CENÁRIO

Diante de circunstâncias que alterem substancialmente as atuais condições que nortearam a implementação deste PPR, fica ajustado que as partes voltarão a negociar as bases do presente programa.

O conceito de alteração substancial das atuais condições pode abranger, embora não esteja a eles limitados, os casos de força maior, casos fortuitos, recuperação judicial, falência, greve e demais fatos que, embora possam ser considerados previsíveis, alterem a situação de normalidade da EMPRESA.

9.1. NÃO ATINGIMENTO DE METAS

Na hipótese de não atingimento dos indicadores conforme estabelecido nos itens 5.3 e 5.4 não haverá direito a nenhum pagamento. A EMPRESA, por liberalidade e em caráter excepcional, poderá alterar os objetivos a serem atingidos para pagamento dos GANHOS, desde que em benefício do EMPREGADOS, sem que essa alteração descaracterize a natureza do pagamento do GANHO.

10. SOLUÇÃO DE DÚVIDAS

Para a solução de quaisquer dúvidas ou conflitos oriundos do presente PPR, o EMPREGADOS deverá encaminhá-los para a área de Recursos Humanos da EMPRESA, que envidará todos os esforços no sentido de dirimi-los, comprometendo-se as partes a não buscar solução judicial antes de esgotar todas as possibilidades de negociação.

11. PRORROGAÇÃO E REVISÃO

O processo de prorrogação ou revisão do presente programa, total ou parcial, será feito através de entendimento entre as partes, obedecidas sempre as disposições legais.

12. MULTA

Fica estabelecida a multa de R$ 100,00 por descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, sendo devida uma única multa, por ação, independentemente do número de cláusulas violadas, dos EMPREGADOS envolvidos, bem como dos anos em que perdurar a violação. A multa deverá ser revertida à parte prejudicada.

13. REVISÃO DAS REGRAS DO PPR

As Partes se comprometem a revisar as regras estabelecidas nesse Acordo Coletivo a cada ano. Eventuais alterações decorrentes do ajuste entre as Partes deverão ser formalizadas por meio de novo Acordo Coletivo.

14. FORO

As partes elegem o foro da cidade de Goiânia, no estado de Goiás, para dirimir quaisquer litígios decorrentes do presente regulamento.