PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Pelo presente instrumento particular, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES NOS ESTADOS DE GOIAS E TOCANTINS – SINTTEL-GO/TO,** inscrito no CNPJ nº 01.662.014/0001-33, com endereço Avenida Circular Qd. 126, Lt. 14, nº 768, Setor Pedro Ludovico, CEP 74823-020, Goiânia, Goiás, doravante denominado **SINDICATO**, e, de outro lado, a empresa **TIM CELULAR S.A.,** inscrita no CNPJ sob o nº 04.206.050/0052-20, com endereço na cidade de Goiânia, Estado de Goiás, na Primeira Avenida, Quadra 01-B, Lotes 7, 8 e 9, Condomínio Cidade Empresarial – Setor Cidade Vera Cruz, bairro Aparecida de Goiânia, CEP 74.935-900, e **INTELIG TELECOMUNICACOES LTDA.**, inscrita no CNPJ sob o nº 02.421.421/0027-50, com endereço na cidade de Goiânia, Estado de Goiás, na Avenida Oeste, Setor Aeroporto, CEP 74075-110, doravante designadas, separadamente, **TIM** ou **INTELIG**, e, em conjunto, **EMPRESA**, celebram o presente acordo para a regulamentação do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ("PPR")**, em cumprimento das determinações legais representadas pela Lei 10.101/2000 e nos termos do artigo 7°, Inciso XI, da Constituição Federal, conforme as regras e condições abaixo definidas:

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 PRÊMIO, 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 2011

As metas são definidas para o período compreendido entre o dia 01 de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2011, doravante denominado "EXERCÍCIO 2011".

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. PESOS E OBJETIVOS

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 PRÊMIO para os EXECUTIVOS constam abaixo. A elegibilidade do EXECUTIVO depende do atendimento integral e cumulativo de todos as condições.

a) O EXECUTIVO deverá, cumulativamente, estar na empresa e na função há 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. PAGAMENTO DOS PRÊMIOS

Serão denominados "PRÊMIOS", doravante, para os fins desse acordo, quaisquer valores correspondentes aos pagamentos efetuados em conformidade com a Lei 10.101/2000.

5.3.3.1. ADIANTAMENTO

Para os EXECUTIVOS elegíveis a Programa MBO, assim considerados os ocupantes dos cargos constantes do item 5.3. acima, não haverá adiantamento e o pagamento final ocorrerá até 30.06.2012.

5.3.4. PRÊMIO FINAL

O PRÊMIO FINAL a ser pago será calculado proporcionalmente com base no nível de atingimento dos indicadores descritos no item 5.3.1.1 em relação ao prêmio-base, respeitada a linearidade, até o limite de 160%. Considera-se como "prêmio-base" o valor estipulado na carta do programa assinado pelo EXECUTIVO.

5.3.5. QUITAÇÃO

A quitação do PRÊMIO FINAL, caso sejam atingidos os indicadores constantes na carta do programa, será efetuada até 30.06.2012, nos termos da lei 10.101/2000.

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 PRÊMIOS proporcionalmente aos seus atingimentos.

5.4.1. OBJETIVOS, PESOS E METAS

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

Objetivo	Meta	Peso
Net Service Revenues (Líquida de PDD sobre a Receita de Serviços) Unidade: Milhões de Reais Critério/Fonte: IFRS	**14.386**	**40%**
EBITDA TIM PARTICIPAÇÕES Unidade: Milhões de Reais Critério/Fonte: IFRS	**4.478**	**30%**
BASE DE CLIENTES PÓS-PAGO Unidade: Milhares de Linhas Critério/Fonte: Sistema EIS	**8.635**	**30%**

5.4.2. PRÊMIO FINAL – DEMAIS EMPREGADOS

O PRÊMIO FINAL a ser pago, expresso em múltiplos salariais, será calculado proporcionalmente com base no nível de atingimento dos indicadores descritos no item 5.4.1 em relação ao "prêmio-base", respeitada a linearidade, acrescido dos aceleradores descritos nos itens específicos, até o limite de 160%

5.4.2.1. PRÊMIO-BASE

Para o EXERCÍCIO 2011, o "prêmio-base" será o valor equivalente a 1,4 salários (base: 30/nov).

5.4.2.2. ACELERADOR – GESTÃO DE DESEMPENHO

Exceto para os colaboradores lotados nos Call Centers com cargos de Consultor de Relacionamento I, II e III e Consultor de Risco I ,II e III, para o EXERCÍCIO 2011, será agregado, por meio de somatória simples, ao "prêmio-base" um acelerador vinculado aos resultados de avaliação individual de performance referente ao ano de 2011 - "*Gestão de Desempenho*" (GD).

Os resultados da GD, cujas devolutivas serão divulgados entre maio e junho de 2012, podem variar entre as escalas de 1 ("não atendeu as expectativas") até 5 ("superou amplamente as expectativas"), conforme demonstrado abaixo.

Escalas da Avaliação de Desempenho Ciclo 2011/2012	
1,00 a 1,49	**Não avaliado / Não Atendeu as Expectativas**
1,50 a 2,49	**Atendeu Parcialmente as Expectativas**
2,50 a 3,49	**Atendeu as Expectativas**
3,50 a 4,49	**Superou as Expectativas**
4,50 a 5,00	***Outstanding* (Superou Amplamente as Expectativas)**

Para os integrantes do Programa "Talentos Sem Fronteiras", será considerada a seguinte escala de acordo com o resultado da avaliação final do *Working*:

1,00 a 1,49	**Não avaliado / Não Atendeu as Expectativas**
1,50 a 2,49	**Atendeu Parcialmente as Expectativas**
2,50 a 3,24	**Atendeu as Expectativas**

3,25 a 3,50	**Superou as Expectativas**
3,51 a 4,00	***Outstanding* (Superou Amplamente as Expectativas)**

5.4.2.2.3. ACELERADOR – CALL CENTER

Exclusivamente para os colaboradores lotados nos Call Centers com cargos de Consultor de Relacionamento I, II e III e Consultor de Risco I ,II e III, para o EXERCÍCIO 2011, será agregado ao "prêmio-base" um acelerador vinculado aos resultados de Satisfação com o Atendimento conforme abaixo:

SATISFAÇÃO COM O ATENDIMENTO* (média anual, aplicada individualmente a cada site e ponderada pelo volume de cada segmento) Unidade: Nota Critério/Fonte: Pesquisa TNS	**Pré**	**8,09**
	Pós	**7,08**
	Corp	**6,42**

*** Indicador exclusivo do Call Center**

5.4.2.2.4. ACELERADOR – GESTÃO DE DESEMPENHO – SITUAÇÕES ESPECIAIS

Os EMPREGADOS afastados por motivo de auxílio-doença previdenciário (B-31) que tenham trabalhado por um mínimo de 90 (noventa) dias serão avaliados regularmente, considerando o período em que desempenharam suas atividades no EXERCÍCIO 2011.

Os EMPREGADOS afastados por motivo de acidente do trabalho e doença profissional (B-91) que tenham trabalhado por um mínimo de 90 (noventa) dias serão avaliados regularmente, considerando o período em que desempenharam suas atividades no EXERCÍCIO 2011.

Os EMPREGADOS afastados por motivo de acidente do trabalho e doença profissional (B-91) que não tenham exercido qualquer atividade durante o EXERCÍCIO 2011 será considerada a escala "*Atendeu as expectativas*" da GD.

Aos EMPREGADOS que tenham trabalhado menos de 90 (noventa) dias durante o EXERCÍCIO 2011 será considerada a escala "*Não avaliado / Não Atendeu as Expectativas*" da GD.

As colaboradoras afastadas em licença-maternidade, incluindo o período de prorrogação, serão avaliadas regularmente, considerando o período em que desempenharam suas atividades no EXERCÍCIO 2011.

Aos EMPREGADOS cedidos aos SINDICATOS, será considerada a escala "*Atendeu as expectativas*" da GD.

Aos EMPREGADOS que comprovadamente forem portadores de patologias graves, tais como: Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (AIDS); Neoplasias Malignas (câncer); Hepatite Crônica; Insuficiência Renal Crônica, será considerada a escala "*Atendeu as expectativas*" da GD.

Todas as situações excepcionais nas quais não seja possível a realização da avaliação serão analisadas individualmente.

5.4.3. PRÊMIO FINAL – CONDIÇÃO EXCLUSIVA PARA O EXERCÍCIO 2011

Excepcionalmente para o EXERCÍCIO 2011 o percentual mínimo de atingimento será o equivalente a 125% das metas, conforme quadro abaixo:

GRUPOS	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	PPR MÍN (80%)	PPR BASE (100%)	ACELERADOR (GD/SATISF.)	PPR TOTAL	PPR MÍNIMO 2011	
DEMAIS ÁREAS	SUPEROU AMPLAMENTE ÀS EXPECTATIVAS	1,1	1,4	0,6	2,0	125%	2,50
	SUPEROU ÀS EXPECTATIVAS	1,1	1,4	0,3	1,7	125%	2,13
	ATENDEU ÀS EXPECTATIVAS	1,1	1,4	0,1	1,5	125%	1,88
	NÃO ATENDEU OU ATENDEU PARCIALMENTE ÀS	1,1	1,4	0,0	1,4	125%	1,75

	EXPECTATIVAS E NÃO AVALIADOS/ELEGÍVEIS						
CALL CENTER*	ACELERADOR BASEADO NA SATISFAÇÃO COM O ATENDIMENTO E APLICADO À TODOS	**1,1**	**1,4**	**0,4**	**1,8**	**125%**	**2,25**

** Enquadram-se no grupo "Call Center" apenas os colaboradores com cargos de Consultor de Relacionamento I, II e III e Consultor de Risco I, II e III.*

5.4.3. PAGAMENTO DOS PRÊMIOS – DEMAIS EMPREGADOS

5.4.3.1. ADIANTAMENTO

Será pago aos DEMAIS EMPREGADOS, a título de adiantamento, até 31.12.2011, o múltiplo salarial expresso no quadro abaixo.

Para o adiantamento serão considerados os salários de 30.11.2011. Em razão da aplicação do reajuste salarial em 01.12.2011 e de eventuais movimentações salariais, as diferenças serão pagas quando da quitação do Programa até 30.06.2012.

GRUPOS	ADIANTAMENTO EXCEPCIONAL DE 2011
DEMAIS ÁREAS	**1,5**
	1,5
	1,5
	1,5
CALL CENTER*	**1,7**

** Enquadram-se no grupo "Call Center" apenas os colaboradores com cargos de Consultor de Relacionamento I, II e III e Consultor de Risco I, II e III.*

5.4.3.1.1. ADIANTAMENTO - ELEGIBILIDADE

Serão elegíveis ao adiantamento os EMPREGADOS que possuam no mínimo 90 dias de vínculo empregatício até 30.11.2011.

O EMPREGADO que, em 30.11.2011, não possuir 90 (noventa) dias de contrato de trabalho não será elegível ao adiantamento e, caso complete 90 (noventa) dias até 31.12.2011, receberá o valor devido do PRÊMIO, em uma única parcela, apurado de forma proporcional aos meses trabalhadores, até 30.06.2012

5.4.3.2. QUITAÇÃO

A quitação do PRÊMIO, caso o atingimento dos indicadores seja superior a 80%, será efetuada até 30.06.2012, nos termos da lei 10.101/2000.

5.5. PAGAMENTOS PROPORCIONAIS E SITUAÇÕES ESPECIAIS

5.5.1. AFASTAMENTOS – PERÍODOS NÃO CONSIDERADOS

Períodos de afastamento iguais ou superiores a 16 dias, com percepção ou não de auxílio-doença (modalidade B-31), não serão considerados como trabalhados e serão descontados no cálculo final do PRÊMIO.

Assim, na hipótese de afastamento dos EMPREGADOS por períodos iguais ou superiores a 16 dias durante o Exercício de 2011, ininterruptos ou não, com percepção ou não de auxílio-doença (modalidade B-31), deverá ser calculado o PRÊMIO 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.

5.5.2. AFASTAMENTOS – PERÍODOS CONSIDERADOS

Períodos de afastamento por motivo de (a) acidente do trabalho, incluindo doença profissional reconhecida pelo INSS, (b) licença maternidade, inclusive o período de prorrogação nos termos da Lei 11.770/2008 – Programa Empresa Cidadã, desde que requerido conforme as normas internas que regulam a percepção desse benefício, ou (c) cedidos para o Sindicato, serão considerados como trabalhados para fins de apuração do PRÊMIO.

Assim, nessas hipóteses de afastamento, os PRÊMIOS serão pagos de forma integral.

5.5.2. ADMISSÃO

DEMAIS EMPREGADOS admitidos durante o EXERCÍCIO 2011 têm direito ao recebimento do PRÊMIO desde que permaneçam na empresa após 90 (noventa) dias da sua admissão.

Caso atendam essa condição, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados durante o EXERCÍCIO 2011, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Ficam ressalvadas as situações descritas no item 5.4.3.1.1. Adiantamento – ELEGIBILIDADE.

EXECUTIVOS admitidos durante o EXERCÍCIO 2011 serão elegíveis ao Programa MBO apenas quando atendam todas as condições constantes no item 5.3.2.

5.5.3. RESCISÕES ANTES DO TÉRMINO DO EXERCÍCIO DE 2011

5.5.3.1. DEMAIS EMPREGADOS

Para os DEMAIS EMPREGADOS que tenham sido dispensados por iniciativa da empresa sem justa causa antes do término da vigência do Plano em 31.12.2011 e que tenham trabalhado durante o Exercício 2011 pelo menos 90 (noventa) dias, o pagamento do PRÊMIO 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, ressalvadas as situações do item 5.5.1. Referido pagamento deverá ser efetuado até 30.06.2012.

5.5.3.2. EXECUTIVOS

Os EXECUTIVOS que atendam cumulativamente todas as condições do item 5.3.2 e que tenham sido dispensados por iniciativa da empresa sem justa causa antes do término da vigência do Plano em 31.12.2011, o pagamento do PRÊMIO 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 30.04.2012, 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 30.06.2012.

5.5.6. RESCISÕES APÓS O TÉRMINO DO EXERCÍCIO DE 2011

Quaisquer EMPREGADOS que pedirem demissão em 2012 receberão normalmente os PRÊMIOS correspondentes ao EXERCÍCIO 2011 desde que tenham cumprido todas as condições de elegibilidade.

5.5.7. PROMOÇÕES

Para os DEMAIS EMPREGADOS promovidos aos cargos de Diretor, Manager ou Especialista *Master*, elegíveis ao Programa MBO – Gerenciamento por Objetivos, o PRÊMIO 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 2011 e tenha o formulário e a carta do programa MBO devidamente assinadas, respeitadas as demais condições de ambos os programas.

Caso o EMPREGADO não implemente todas as condições necessários à participação no Programa MBO – Gerenciamento por Objetivos, seu PRÊMIO será calculado na mesma forma, critério e proporcionalidades dos DEMAIS EMPREGADOS, considerando o cargo, salário e tempo de vínculo.

5.5.7.2. REAJUSTE SALARIAL APÓS O ADIANTAMENTO

Para os DEMAIS EMPREGADOS que venham a receber reajustes salariais após a data de corte para o adiantamento (30.11.2011), sejam eles decorrentes da aplicação de percentual negociado entre as PARTES em negociação coletiva ou de concessão espontânea pela EMPRESA, o pagamento da quitação do PRÊMIO observará a proporcionalidade.

Assim, o PRÊMIO total, conforme múltiplos constantes do item 5.4.3, será constituído de parcela equivalente a 11/12 avos do salário de 30.11.2011 e 1/12 do salário de 31.12.2011 já reajustado.

5.5.8. ÓBITO

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, durante o EXERCÍCIO 2011 por motivo de óbito do empregado, o pagamento do PRÊMIO será feito ao dependente habilitado nos termos da legislação, excepcionalmente para o EXERCÍCIO 2011, no valor correspondente ao atingimento de 125% das metas conforme quadro constante do item 5.4.3. Para efeito do acelerador vinculado à Gestão de Desempenho ("GD"), será considerada a escala "*Outstanding* ("*Superou Amplamente as Expectativas*"). O referido pagamento deverá ser efetuado junto com as verbas rescisórias.

5.6. NÃO PAGAMENTO DE PRÊMIO

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

Os EMPREGADOS que tenham trabalhado durante o EXERCÍCIO 2011 por período inferior a 90 (noventa) dias não terão direito a perceber qualquer PRÊMIO.

5.6.2. DESLIGAMENTO DE EMPREGADO

Os EMPREGADOS não terão direito a qualquer PRÊMIO, tampouco proporcionalmente, quando pedirem demissão durante o EXERCÍCIO 2011 ou quando forem dispensados por justa causa a qualquer tempo.

6. PAGAMENTOS DOS PRÊMIOS

6.1. DATA FINAL DE PAGAMENTO DE TODOS OS PRÊMIOS

O pagamento dos PRÊMIOS do presente programa será efetuado somente após a divulgação dos resultados do exercício de 2011, sendo facultado um adiantamento nos termos da lei 10.101/2000. O pagamento correspondente ao total do PRÊMIO deverá ser efetuado até o dia 30.06.2012.

6.2. CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DE PAGAMENTO

Na hipótese de alteração da legislação que rege os Programas de Participação em Lucros e Resultados, 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 Lucros e Resultados. Fica definido que qualquer adiantamento realizado em 2011 a esse título será descontado do valor do PRÊMIO apurado no final do exercício, ou nas verbas rescisórias.

7. NÃO INCORPORAÇÃO DOS PRÊMIOS

Qualquer PRÊMIO 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 2011.

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. Excepcionalmente para o EXERCÍCIO 2011 essa condição não será aplicável aos DEMAIS EMPREGADOS, os quais já terão direito a um PRÊMIO mínimo, dentro das regras do programa e considerando os aceleradores, equivalente ao atingimento de 125% das metas, A EMPRESA, em caráter excepcional, poderá, respeitadas as condições do item 9, alterar os objetivos a serem atingidos para pagamento dos PRÊMIOS, desde que em benefício dos EMPREGADOS, sem que essa alteração descaracterize a natureza do pagamento do PRÊMIO.

10. SOLUÇÃO DE DÚVIDAS

Para a solução de quaisquer dúvidas ou conflitos oriundos do presente PPR, os EMPREGADOS poderão valer-se da 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 (cem reais), por empregado, por descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, independentemente do número de cláusulas violadas. 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.

Fica desde já pactuado que as PARTES se comprometem, para o EXERCÍCIO 2012, a analisar em conjunto as alterações de legislação, bem como o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em relação ao tema.

14. FORO

As partes elegem o foro da cidade de São Paulo, no Estado de São Paulo, para dirimir quaisquer litígios decorrentes do presente regulamento.

E por estarem justas e contratadas, firmam as partes o presente instrumento em 05 (cinco) vias, uma das quais será arquivada no respectivo SINDICATO.

Goiânia, 1º de dezembro de 2011.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DE GOIAS – SINTTEL-GO

Joaquim Alves de Castro
CPF: 067.552.661-00

Divino Alfredo da Silva Santos
CPF: 857.396.691-20

TIM CELULAR S.A.

Tatiana Pinheiro Rodrigues
CPF 188.742.468-70

INTELIG TELECOMUNICACOES LTDA.

Tatiana Pinheiro Rodrigues
CPF: 188.742.468-70