

TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007298/2010

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 46212.000374/2009-87

DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 19/01/2009

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICACOES E OPERADORES DE MESAS TELEFONICAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.687.433/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO VITOR DIAS DA ROSA;

E

TIM CELULAR S.A., CNPJ n. 04.206.050/0128-63, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RICHARD ALLAN VIEIRA;

celebram o presente TERMO ADITIVO A 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 Termo Aditivo a Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de dezembro de 2009 a 30 de novembro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de dezembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo a Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de telecomunicação, operadores de mesas telefônicas e telefonistas em geral, empregados em concessionária de serviços de transmissão de dados em telecomunicações, empregados em empresas prestadoras de telefonia e telecomunicação via serviço moveis, celular e serviços moveis pessoais, trabalhadores em postos de serviços de telefonia, trabalhadores em empresas provedoras de internet, tele vendas, tele recados, tele chamadas, tele atendimento e call centers**, com abrangência territorial em PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

A TIM concederá, a partir de 1º de janeiro de 2010, aos seus empregados, exceto para os de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Coordenação, Gerência e Diretoria, um reajuste salarial pela aplicação do índice livremente acordado, correspondente aos percentuais negociados conforme abaixo, sobre os salários percebidos em 30 de novembro de 2009:

- Para salários iguais ou inferiores a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) o percentual negociado de 4,17% (quatro e dezessete por cento).

- Para salários superiores a R\$ 4.001,00 (quatro mil e um reais) o valor fixo de R\$ 166,80 (cento e sessenta e seis reais e oitenta centavos).

PARÁGRAFO ÚNICO – Somente terão direito à correção salarial, os empregados ativos na empresa em 1º de janeiro de 2010 e que tenham sido admitidos até 30 de novembro de 2009.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2010 será efetuado na folha do mês, para todos os empregados, por ocasião das férias iniciadas no mês de janeiro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considerando-se a necessidade de provisionamento dos encargos, para efeitos desta antecipação, a primeira parcela terá um valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário básico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos demais empregados, desde que admitidos até 31 de dezembro de 2009, a primeira parcela será antecipada e paga juntamente com o salário do mês de fevereiro, independente de solicitação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A segunda parcela do décimo terceiro salário será paga até o dia 15 de dezembro de 2010.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA QUINTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

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 avaliação de desempenho do 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, desde o início do presente ano, 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 7º, Inciso XI, da Constituição Federal;
- b. Melhorar os resultados globais em termos de eficiência, produtividade e eficácia, com a conseqüente elevação da satisfação dos clientes internos e externos e compartilhar os resultados positivos da EMPRESA com os EMPREGADOS;
- c. Propiciar o engajamento dos EMPREGADOS em suas metas individuais e nos objetivos e metas globais da EMPRESA.

3. ELEGÍVEIS

O PPR ora instituído é aplicável aos empregados da EMPRESA, assim entendidos os que mantêm vínculo empregatício com a 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 2009

As metas são definidas para o período compreendido entre o dia 01 de janeiro de 2009 a 31 de dezembro de 2009, doravante denominado "Exercício 2009".

5.2 INDICADORES E PESOS

O PPR é constituído por um conjunto de indicadores a serem alcançados

pelos EMPREGADOS e que, ao final, se atingidos, como consequência direta, gerarão aos EMPREGADOS direito a participarem nos resultados, nas condições definidas no presente regulamento.

Os indicadores e pesos serão estabelecidos em razão da categoria de cada empregado, conforme itens a seguir.

5.3 DIRETORES, GERENTES E COORDENADORES

Os EMPREGADOS que ocupam as posições de diretores, gerentes e coordenadores, doravante designados de “EXECUTIVOS”, serão avaliados pelo sistema MBO – Gerenciamento por Objetivos, cujas regras encontram-se abaixo descritas, as quais serão aplicadas conforme manual explicativo previamente apresentado a cada um dos EXECUTIVOS.

5.3.1 Indicadores e Pesos

Os EXECUTIVOS estarão sujeitos a avaliação MBO efetuada pelo seu superior imediato, com base em indicadores e pesos especificados de acordo com o nível funcional e grau de impacto das decisões do EXECUTIVO no resultado da EMPRESA, sendo aplicáveis os seguintes indicadores:

5.3.1.1 - Diretores

- Objetivos Corporativos – peso 70%
- Objetivos funcionais – peso 30%

5.3.1.2 - Gerentes

- Objetivos Corporativos – peso 60%
- Objetivos funcionais – peso 40%

5.3.1.3 - Coordenadores

- Objetivos Corporativos – peso 50%
- Objetivos funcionais – peso 50%

Cada EXECUTIVO receberá individualmente, por meio de comunicado escrito, os indicadores, percentuais dos pesos e objetivos que serão aplicados em sua avaliação MBO. Assim como receberá o valor total que será pago 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 atingimento mínimo de 80% (oitenta por cento) do objetivo de ingresso (objetivo “soglia”) previsto no MBO e de 100% em pelo menos um dos objetivos de Família Profissional/Diretoria Territorial.
- b) O EXECUTIVO deverá ter no mínimo 6 (seis) meses de vínculo empregatício com a EMPRESA ou quaisquer empresas do Grupo Telecom Itália, acumulado com no mínimo 4 (quatro) meses como Diretor, Gerente ou Coordenador;
- c) Estar ativo em 31.12.2009 e com o respectivo formulário devidamente aprovado e registrado junto a área de Recursos Humanos;
- d) Não estar participando de outros programas de remuneração variável e/ou incentivo a vendas;
- e) Não ter infringido os princípios contidos nos códigos de Ética e de Conduta para os Negócios; e
- f) Permanecer na empresa, como empregado, na data do efetivo pagamento do GANHO em folha.

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 no “contrato individual das metas” assinado pelo EXECUTIVO caso ele atinja 100% (cem por cento) do conjunto de indicadores estabelecidos no MBO, devidamente informado previamente por meio de comunicado escrito, juntamente com os indicadores, os percentuais dos pesos e os objetivos da avaliação MBO.

Sendo assim, os GANHOS decorrentes da avaliação MBO baseiam-se no nível de atingimento dos indicadores, desde que as condições necessárias prevista no item 5.3.2 sejam alcançadas.

5.3.4 Pagamento dos Ganhos – Diretores, Gerentes e Coordenadores

Será feito o pagamento de 100% dos GANHOS aos EXECUTIVOS que estejam em efetivo exercício na EMPRESA na data do pagamento do GANHO sendo considerado para base de cálculo o salário nominal de dezembro de 2009.

5.4 DEMAIS EMPREGADOS

Os demais EMPREGADOS, assim considerados todos os outros empregados, com exclusão dos diretores, gerentes e coordenadores que não participem de outros programas de remuneração variável e/ou incentivo a vendas, doravante

designados de “DEMAIS EMPREGADOS” estarão sujeitos aos indicadores e pesos abaixo descritos e receberão seus GANHOS proporcionalmente aos seus atingimentos.

5.4.1 Indicadores e Pesos

Os indicadores estabelecidos para apuração do valor do GANHO dos DEMAIS EMPREGADOS, bem como os pesos correspondentes estão previamente estabelecidos abaixo:

- a) EBITDA TIM Brasil (Objetivo Soglia) – peso 40%
- b) Base de Clientes (quantidade de clientes) em 31/12/2009 – peso 20%
- c) ARPU – peso 20%
- d) Receita Líquida de Serviços – peso 20%

5.4.2 Ganho base

Os GANHOS serão calculados com base no nível de atingimento geral da empresa, considerando os indicadores acima descritos no item 5.4.1. Esse percentual de atingimento geral dos indicadores deverá ser aplicado sobre o GANHO base, por meio de Coeficiente próprio, conforme a tabela abaixo.

Considera-se como GANHO base o valor calculado com base nos múltiplos salariais em caso de atingimento de 100% (cem por cento) dos indicadores estabelecidos. Para o exercício de 2009 o GANHO base em múltiplo salarial será de 0,5. Este valor será aplicada conforme tabela abaixo para a obtenção do valor do GANHO.

Com base no percentual de atingimento dos indicadores, o GANHO base deverá ser somado com a parcela fixa de acordo com a faixa salarial sempre limitada a 1,5 do salário, conforme tabela a seguir:

Faixa Salarial	Total de Salários		
	PLR	Fixo	Total
Até 1.000	0.50	1.00	1.50
1,100	0.50	0.98	1.48
1,200	0.50	0.96	1.46
1,300	0.50	0.94	1.44
1,400	0.50	0.92	1.42
1,500	0.50	0.9	1.40
1,600	0.50	0.88	1.38
1,700	0.50	0.86	1.36
1,800	0.50	0.84	1.34
1,900	0.50	0.82	1.32
2,000	0.50	0.8	1.30
2,100	0.50	0.78	1.28
2,200	0.50	0.76	1.26
2,300	0.50	0.74	1.24
2,400	0.50	0.72	1.22
2,500	0.50	0.7	1.20
2,600	0.50	0.68	1.18
2,700	0.50	0.66	1.16

2,800	0.50	0.64	1.14
2,900	0.50	0.62	1.12
3,000	0.50	0.6	1.10
3,200	0.50	0.58	1.08
3,400	0.50	0.56	1.06
3,600	0.50	0.54	1.04
3,800	0.50	0.52	1.02
Acima de 4.000	0.50	0.5	1.00

5.4.3 Pagamento dos Ganhos – Demais Empregados

Será feito o pagamento de 80% dos GANHOS aos DEMAIS EMPREGADOS em efetivo exercício na EMPRESA em 30.12.2009 sendo considerado para base de cálculo o salário nominal de dezembro de 2009.

O pagamento da segunda parcela correspondente a 20% do GANHO deverá ser realizado, nos termos da Lei 10.101/2000, até 30.06.2010

5.5 SALÁRIO

Para todos os efeitos da participação nos lucros ou resultados, aqui convencionada, será observado o seguinte conceito, critério e condição: salário é espécie do gênero remuneração. Consequentemente, não integram o salário, para todos os efeitos deste Acordo, quaisquer outras parcelas integrantes da remuneração, habituais ou não.

O salário a ser considerado para a aplicação do resultado gerado, se devido, é o salário nominal mensal bruto de 31/12/2009.

5.6 PAGAMENTOS PROPORCIONAIS

5.6.1 Afastamento

Na hipótese de afastamento dos EMPREGADOS por auxílio-doença ou suspensão do contrato de trabalho durante o Exercício de 2009, 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, licença maternidade ou cedidos para o Sindicato, os GANHOS serão pagos de forma integral.

5.6.2 Admissão

Para os DEMAIS EMPREGADOS admitidos depois de 1º de janeiro do exercício de 2009 e que permanecerem ativos pelo menos até o término de vigência do plano em 31 de dezembro de 2009, 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.

O pagamento do GANHO também será proporcional e calculado conforme anteriormente mencionado para o caso de EXECUTIVOS admitidos após 1º de janeiro de 2009.

5.6.3 Dispensa antes do término do Exercício de 2009

Para os DEMAIS EMPREGADOS que tenham sido dispensados sem justa causa antes do término da vigência do Plano em 31 de dezembro de 2009 e que tenham trabalhado durante o Exercício 2009 pelo menos 6 (seis) meses, 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. Referido pagamento deverá ser efetuado até 30.06.2010.

5.6.4 Transferência de Empregado

Para os EMPREGADOS desligados da EMPRESA durante o Exercício de 2009 e admitidos nas empresas subsidiárias, ou transferidos para outras empresas do mesmo grupo, o GANHO será pago considerando o salário nominal do mês de dezembro de 2009.

5.6.5 Promoção

Para os DEMAIS EMPREGADOS promovidos a Diretores, Gerentes e Coordenadores durante o Exercício de 2009, o GANHO será pago de forma proporcional aos meses trabalhados no exercício da antiga e da nova função, exceção feita caso tenha sido elegível por no mínimo 9 (nove) meses a uma das hipóteses de PPR do item 5.3 ou 5.4, situação em que será estendida a mesma condição aos meses remanescentes para completar o exercício 2009.

5.6.6 Óbito

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, durante o Exercício de 2009, por motivo de óbito do empregado, o pagamento do GANHO será feito ao dependente habilitado nos termos da legislação de forma integral no target 100% considerando o salário nominal do último mês trabalhado. O referido pagamento deverá ser efetuado preferencialmente junto com as verbas rescisórias.

5.7 NÃO PAGAMENTO DE GANHO

5.7.1 Período de Trabalho inferior a 6 (seis) meses

Os DEMAIS EMPREGADOS que tenham sido dispensados sem justa causa antes do término da vigência do Plano em 31 de dezembro de 2009 e que tenham trabalhado durante o Exercício 2009 menos de 6 (seis) meses não têm direito a perceber qualquer GANHO.

5.7.2 Desligamento de Empregado

Os DEMAIS EMPREGADOS não terão direito a qualquer GANHO, tampouco proporcionalmente quando dispensados com justa causa ou que pedirem demissão, durante o exercício vigente ou até a data do pagamento do GANHO.

6. PAGAMENTOS DOS GANHOS

6.1 Data Final de Pagamento de Todos os Ganhos

O presente PPR é instituído com pagamento de eventuais GANHOS a serem efetuados anualmente, sendo facultada uma antecipação semestral. O

pagamento correspondente ao total do GANHO deverá ser efetuado até o dia 31.05.2010 para Diretores, Gerentes e Coordenadores e 30.06.2010 para os DEMAIS EMPREGADOS, calculado nos termos do presente regulamento.

6.2 Condições específicas de pagamento

Na hipótese de alteração nas regras que definem a não incidência dos encargos trabalhistas e previdenciários sobre os GANHOS, fica desde já acordado que os GANHOS previstos neste PPR serão objeto de redução proporcional, para compensar o acréscimo de encargos.

Fica acertado entre as partes que, durante a vigência deste PPR, os EMPREGADOS não terão direito a nenhuma outra verba ou valor a título de participação nos resultados. Na hipótese de tais valores virem a ser pagos aos EMPREGADOS, por qualquer motivo, deverão ser automaticamente deduzidos dos valores a serem pagos em decorrência do atingimento dos objetivos previstos no presente PPR.

7. NÃO INCORPORAÇÃO DOS GANHOS

Qualquer GANHO que venha a ser pago em decorrência do bom desempenho profissional e cumprimento do Plano Operacional e das metas estabelecidas neste PPR 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. 7º, Inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/2000.

8. VIGÊNCIA

O presente instrumento tem vigência para abranger o PPR relativo ao Exercício de 2009, assim entendido e reiterado como sendo o período compreendido entre 01 de janeiro de 2009 e 31 de dezembro de 2009 devendo vigorar até o cumprimento pleno de suas cláusulas.

9. MUDANÇA DE CENÁRIO

Diante de circunstâncias que alterem substancialmente as atuais condições que nortearam a implementação deste PPR, fica ajustado que a EMPRESA poderá, mesmo durante a vigência do presente PPR, efetuar modificações que entendam necessárias, inclusive a suspensão deste PPR, ou mesmo alterações nos objetivos ora estabelecidos.

O conceito de alteração substancial das atuais condições pode abranger, embora não esteja a eles limitados, os casos de força maior, casos fortuitos, concordata, 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 das metas não serem atingidas, a EMPRESA, por liberalidade e a seu exclusivo critério, poderá, em caráter excepcional, 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, qual seja, o de Participação nos Resultados referente ao exercício 2009, não adquirindo em hipótese alguma natureza salarial.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SEXTA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO

A TIM manterá o programa de alimentação para todos os empregados, com jornada de trabalho contratual igual ou superior a 36 horas semanais, mediante concessão de refeições através de restaurantes conveniados por empresas administradoras de sistemas de refeição-convênio credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para alimentação fora do domicílio, a partir do mês de Janeiro/2010, a TIM fornecerá 22 (vinte e dois) bilhetes-refeição mensais, com valor unitário fixado para o período abrangido no presente Acordo Coletivo de Trabalho em R\$18,00 (dezoito reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados com jornada normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais distribuídas em 06 (seis) dias serão concedidos 26 (vinte e seis) tíquetes no valor facial de R\$18,00 (dezoito reais).

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

PARÁGRAFO QUARTO: O benefício previsto nesta cláusula não possui natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito.

PARÁGRAFO QUINTO: Aos empregados com jornada de trabalho inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais o valor de que trata o caput desta cláusula será de R\$ 4,09 (quatro reais e nove centavos).

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

A TIM reembolsará aos dependentes devidamente qualificados, 80% (oitenta por cento) das despesas com funeral do empregado, limitado a R\$ 1987,56 (mil, novecentos e oitenta e sete reais e cinquenta e seis centavos), mediante a apresentação das respectivas notas fiscais.

Outros Auxílios

CLÁUSULA OITAVA - PROGRAMA DE AUXÍLIO À ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR

A TIM concederá o Programa de Auxílio à Assistência Pré-Escolar, para filhos de empregadas, menores de 07 (sete) anos, nas modalidades existentes, conforme restrições regulamentares e observados os seguintes limites de reembolso mensal:

Creche de Meio Período - reembolso limitado a R\$ 172,25 (cento e setenta e dois reais e vinte e cinco centavos).

Creche de Período Integral - reembolso limitado a R\$265,00(duzentos e sessenta e cinco reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As Empregadas com jornada de trabalho contratual inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais, terão como limite de reembolso de que trata o caput desta cláusula, o valor de R\$132,50 (cento e trinta e dois reais e cinquenta centavos).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderá usufruir do programa o empregado que possua a guarda e posse judicial, de filhos menores de 07 (sete) anos, condicionado a não existência de vida marital com outra pessoa.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA NONA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FORO

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

E por estarem justas e contratadas, firmam as partes o presente instrumento

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre as partes em 01/12/2008, permanecem em plena vigência.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REVISÃO DAS REGRAS DO PPR

As Partes se comprometem a revisar as regras estabelecidas nesse Acordo Coletivo até o dia 31 de maio de 2010. Eventuais alterações decorrentes do ajuste entre as Partes deverão ser formalizadas por meio de novo Acordo Coletivo de Trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

E, por estarem justas e acordadas e para que produza seus devidos efeitos jurídicos, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, de igual teor e para um só efeito, uma das quais deverá ser depositada na Superintendencia Regional do Trabalho em Curitiba em conformidade com o que dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e de acordo com a Portaria nº 865, de 14/09/95, do Ministério do Trabalho.

PEDRO VITOR DIAS DA ROSA

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE
TELECOMUNICACOES E OPERADORES DE MESAS TELEFONICAS DO
ESTADO DO PARANA**

RICHARD ALLAN VIEIRA
Gerente
TIM CELULAR S.A.