

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2007/2008

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000006/2008  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/01/2008  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000262/2008  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.000700/2008-75  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/01/2008

SINDICATO TRABS EMP TELECOPER MESAS TELEF EST PARANA, CNPJ 76.687.433/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EUGENIO POPENDA KUCZERA, CPF n. 059.350.911-00;

E

TIM CELULAR S.A., CNPJ n. 04.206.050/0128-63, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RICHARD ALLAN VIEIRA, CPF n. 231.832.509-00;

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 01 de dezembro de 2007 a 30 de novembro de 2008 e a data-base da categoria em 01 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) **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 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 2007:

- Para salários iguais ou inferiores a R\$3.500,00 (três mil e quinhentos reais) o percentual negociado de 4,8 % (quatro virgula oito por cento).
- Para salários iguais ou superiores a R\$3.500,01 (três mil e quinhentos reais e um centavo) o valor fixo de R\$168,00 (cento e sessenta e oito reais).

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL

A TIM efetuará o pagamento do salário de seus empregados no primeiro dia útil do mês subsequente ao de competência.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário

### CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2008 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 40% (quarenta por cento) do salário básico.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os empregados que não saírem em férias até o mês de fevereiro, 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 2008.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## **CLÁUSULA SEXTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

### **1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

Considerando que foram fixadas e divulgadas as metas financeiras e/ou quantitativas para atingimento pelos COLABORADORES 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 COLABORADORES, 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 COLABORADORES;
- c. Propiciar o engajamento dos COLABORADORES 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 COLABORADORES, acima mencionado, firmando ao final o presente instrumento.

### **5. CONDIÇÕES GERAIS DO PPR**

#### **5.1 EXERCÍCIO DE 2007**

As metas são definidas para o período compreendido entre o dia 01 de janeiro de 2007 a 31 de dezembro de 2007, doravante denominado "Exercício 2007".

#### **5.2 INDICADORES E PESOS**

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

Serão os estabelecidos conforme abaixo e conterão basicamente os seguintes componentes para cada categoria de empregado:

### **5.3 DIRETORES, GERENTES E COORDENADORES**

Os COLABORADORES 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:

- Objetivos Corporativos – peso 50% (Diretores, Gerentes e Coordenadores)
- Objetivos funcionais – peso 50% (Gerentes e Coordenadores Holding, Diretores, Gerentes e Coordenadores Regionais)

Cada EXECUTIVO receberá individualmente, por meio de comunicado escrito, os indicadores, percentuais dos pesos e objetivos que serão aplicados em sua avaliação MBO.

#### **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 31.10.2007 e com o respectivo formulário devidamente aprovado e registrado junto à 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 em múltiplos salariais do EXECUTIVO caso ele atinja 100% (cem por cento) do conjunto de indicadores estabelecidos no MBO e será previamente informado por meio de comunicado escrito, juntamente com os indicadores, percentuais dos pesos e 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. O nível de atingimento das metas será aplicado sobre o GANHO base, estipulado em múltiplos salariais de acordo com o nível do EXECUTIVO e informado individualmente, limitado a 240% (duzentos e quarenta por cento) sobre esses múltiplos salariais.

#### **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 2007.

#### 5.4 DEMAIS COLABORADORES

Os demais COLABORADORES, 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) EBIT TIM Brasil (Objetivo Soglia) – peso 40%
- b) Base de Clientes (quantidade de clientes) em 31/12/2007 – 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 fórmula 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 2007 o GANHO base em múltiplo salarial será de 1,2. Sobre este valor será aplicada a fórmula abaixo para a obtenção do valor do GANHO.

Com base no percentual de atingimento dos indicadores, o GANHO base deverá ser somado pelo Coeficiente calculado proporcionalmente ao percentual de atingimento dos indicadores, conforme tabela abaixo exemplificada, sempre limitada a 1,8.

Exemplo:

% de atingimento dos indicadores	Acelerador
Até 70%	0,3
70% a 80%	0,4
Acima de 80%	0,6

Posteriormente, esse resultado deverá ser aplicado sobre o salário nominal individual, considerando a proporcionalidade, se for o caso, conforme item 5.6 deste regulamento.

Fórmula:

$$\text{GANHO} = [\text{GANHO base em múltiplo salarial}] + [\text{Coeficiente de atingimento de indicadores}] \times [\text{salário nominal individual}]$$

Exemplos:

1. Nível de atingimento de 70% = 0,3 salários de PPR  
Fórmula:  $[1,2] + 0,3 \times \text{salário nominal} = \text{GANHO}$
2. Nível de atingimento de 80% = 0,4 salários de PPR  
Fórmula:  $[1,2] + 0,4 \times \text{salário nominal} = \text{GANHO}$
3. Nível de atingimento de 90% = 0,6 salários de PPR  
Fórmula:  $[1,2] + 0,6 \text{ (teto)} \times \text{salário nominal} = \text{GANHO}$

Os GANHOS dos DEMAIS EMPREGADOS para o Exercício 2007 estão limitados a 1,8 salários nominais, conforme fórmula de cálculo acima descrita, sem considerar a parcela fixa descrita no item 5.4.3.

##### 5.4.3 Parcela Fixa

Para os DEMAIS EMPREGADOS, na hipótese de haver pagamento do GANHO relativo ao exercício 2007, será somada ao valor calculado para esse GANHO, nos termos da cláusula 5.4.2 acima, a parcela no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), a ser paga nas condições estabelecidas na cláusula 5.4.4. Referida parcela deverá observar os critérios de proporcionalidade estabelecidos no item 5.6 abaixo.

##### 5.4.4 Pagamento dos Ganhos – Demais Empregados

Será feito o pagamento de 80% dos GANHOS e da parcela fixa aos DEMAIS EMPREGADOS em efetivo exercício na EMPRESA em 21.12.2007 sendo considerado para base de cálculo o salário nominal de dezembro de 2007.

O pagamento da segunda parcela correspondente a 20% do GANHO deverá ser realizado, nos termos da Lei 10.101/2000, até 30.06.2008.

## **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. Conseqüentemente, 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 31/12/2007.

## **5.6 PAGAMENTOS PROPORCIONAIS**

### **5.6.1 Afastamento**

Na hipótese de afastamento dos COLABORADORES por auxílio-doença ou suspensão do contrato de trabalho durante o Exercício de 2007, 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 COLABORADORES 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 2007 e que permanecerem ativos pelo menos até o término de vigência do plano em 31 de dezembro de 2007, 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 2007.

### **5.6.3 Dispensa antes do término do Exercício de 2007**

Para os DEMAIS EMPREGADOS que tenham sido dispensados sem justa causa antes do término da vigência do Plano em 31 de dezembro de 2007 e que tenham trabalhado durante o Exercício 2007 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 30.06.2008.

### **5.6.4 Transferência de Colaborador**

Para os COLABORADORES desligados da EMPRESA durante o Exercício de 2007 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 2007.

### **5.6.5 Promoção**

Para os DEMAIS EMPREGADOS promovidos a Diretores, Gerentes e Coordenadores durante o Exercício de 2007, 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 2007.

### **5.6.6 Óbito**

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, durante o Exercício de 2007, 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 2007 e que tenham trabalhado durante o Exercício 2007 menos de 6 (seis) meses não têm direito a perceber qualquer GANHO.

### **5.7.2 Desligamento de Colaborador**

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 31.05.2008 para Diretores, Gerentes e Coordenadores e 30.06.2008 para os demais COLABORADORES, 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 COLABORADORES 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 COLABORADORES, 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 COLABORADORES, 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 2007, assim entendido e reiterado como sendo o período compreendido entre 01 de janeiro de 2007 e 31 de dezembro de 2007 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 entenda 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, apesar de 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 COLABORADOR, sem que essa alteração descaracterize a natureza do pagamento do GANHO, qual seja, o de Participação nos Resultados referente ao exercício 2007, não adquirindo em hipótese alguma natureza salarial.

## **10. SOLUÇÃO DE DÚVIDAS**

Para a solução de quaisquer dúvidas ou conflitos oriundos do presente PPR, o COLABORADOR 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 Acordo, 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 COLABORADORES 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 até o dia 31 de maio de 2008. Eventuais alterações decorrentes do ajuste entre as Partes deverão ser formalizadas por meio de novo Acordo Coletivo de Trabalho.

### **14. FORO**

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

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 dezembro/2007, 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\$16,00 (dezesesseis 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\$16,00 (dezesesseis reais).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A TIM 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\$ 3,70 (três reais e setenta centavos).

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

A TIM reembolsará, aos dependentes devidamente qualificados, 80% (oitenta por cento) das despesas com funeral do empregado, limitado a R\$1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), mediante a apresentação das respectivas notas fiscais.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA NONA - 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\$156,00 (cento e cinquenta e seis reais).

Creche de Período Integral - reembolso limitado a R\$240,00 (duzentos e quarenta 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\$120,00 (cento e vinte reais).

**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**

## Outras Disposições

### CLÁUSULA DÉCIMA - PRAZO

O prazo de vigência do presente acordo é de 12 meses, iniciando-se em 1º de dezembro de 2007 e terminando em 30 de novembro de 2008.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As demais cláusulas sociais permanecem em plena vigência, conforme acordo em vigor, firmado entre as partes em 01/12/2006.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Curitiba, 09 de janeiro de 2007.

---

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS  
TELEFÔNICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINTTEL/PR**

Eugênio Popena Kuczera  
CPF: 059.350.911-00

---

**TIM CELULAR S.A.**

Richard Allan Vieira  
CPF nº 231.832.509-00  
Gerente de Recursos Humanos