

quando for verificada indisponibilidade ou inexistência operacional da bilhetagem eletrônica nas empresas de transporte coletivo, os empregadores poderão efetuar o pagamento do valor correspondente aos vales-transportes em espécie, diretamente aos seus empregados, ou mediante depósito em conta dos mesmos junto à instituição financeira. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores a serem recebidos pelos empregados não terão natureza salarial e se destinarão ao pronto cumprimento do estabelecido na legislação trabalhista e nos julgados dos Tribunais Superiores. PARÁGRAFO SEGUNDO: Serão aplicadas as demais normas estabelecidas na Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985 e decretos regulamentadores que instituíram a obrigação do fornecimento de vale-transporte pelas empresas, exceto quanto à forma de pagamento. **APROVADA POR UNANIMIDADE. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE/ ESCOLA:** As empresas/entidades reembolsarão, mensalmente, em R\$ 133,70 (cento e trinta e três reais e setenta centavos) para cada filho em creche, até que completem 6 anos de idade, mediante apresentação de comprovante de pagamento e desde que solicitado. **APROVADA POR UNANIMIDADE. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS:** O empregador prestará assistência jurídica aos vigias, sempre que, no exercício de sua função e em defesa do patrimônio e do interesse da empresa, incidirem na prática de ato que os leve a responder qualquer ação penal, desde que não tenha agido com imperícia, imprudência ou negligência. **APROVADA POR UNANIMIDADE. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR:** As empresas concederão a todos os trabalhadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, as vantagens do plano Benefício Social Familiar Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada. Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir de 01/03/2024, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao. Parágrafo Segundo – Considerando as vantagens constantes do quadro discriminado no § 12º desta cláusula, que também se aplicam às empresas, para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e, com expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas pagarão até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, a partir de 10/03/2024, o valor total de R\$ 21,00 (vinte e um reais), e a partir de 10/06/2024, o valor total de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios sociais as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador, motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o pagamento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao pagamento deste benefício a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o pagamento relativo ao trabalhador afastado. Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus

Janderson
[assinatura]