

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001052/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/05/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR023426/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.260019/2026-67  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/05/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS EMPREG EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE R GRANDE, CNPJ n. 94.874.955/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUCAS FEIJO VAZ e por seu Procurador, Sr(a). JAIR UBIRAJARA DA SILVA;

E

SIND EMPRESAS TURISMO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.957.224/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ODACIR ROCHA GUSMAO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais abrangidas pelo 4º grupo da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - EMPREGADOS EM TURISMO E HOPITALIDADE - Agências de Viagens**, com abrangência territorial em **Rio Grande/RS e São José do Norte/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - ANTECIPAÇÃO DOS PISOS SALARIAIS**

Os salários normativos serão reajustados nas mesmas datas e índices que os salários gerais da categoria.

**CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS MÍNIMOS PROFISSIONAIS**

Ficam instituídos, a partir de **1º de abril de 2026** os seguintes salários mínimos profissionais:

**a) Empregados em Geral** - R\$ 1.985,50 (Hum mil, novecentos e oitenta e cinco reais e cinquenta centavos);

**b) Empregados que exerçam as funções de “office-boy”, servente e faxin**  
R\$ 1.881,00 (Hum mil, oitocentos e oitenta e um reais).

**PARÁGRAFO ÚNICO:**

As diferenças salariais decorrentes do reajuste previsto no caput serão pagas, retroativamente ao salário do mês de abril, até o pagamento do salário do mês de maio.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

**PARÁGRAFO ÚNICO**

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão.

**CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES**

Após calculada a recomposição salarial, serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do acordo coletivo anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL**

Para os trabalhadores que na presente data e após o reajuste dos salários em 1º de abril de 2026, perceberem salário superior ao piso normativo geral de R\$ 1.985,50 (Hum mil, novecentos e oitenta e cinco reais e cinquenta centavos) mensais, o reajuste salarial será de 4,50% (quatro vírgula cinquenta por cento) **retroativos a abril de 2026**, incidindo sobre os salários resultantes da última convenção coletiva firmada entre as partes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:**

As diferenças salariais decorrentes do reajuste previsto no caput serão pagas, retroativamente ao salário do mês de abril, até o pagamento do salário do mês de maio.

**CLÁUSULA OITAVA - INFLAÇÃO**

A majoração salarial prevista na cláusula terceira e quarta, inclui a variação acumulada de preços ocorrida no período revisando, estando assim quitadas todas as majorações salariais previstas e legalmente mensuradas no período acima referido.

**ISONOMIA SALARIAL**

**CLÁUSULA NONA - EMPREGADO NOVO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA DÉCIMA - COPIAS DOS RECIBOS**

As empresas, quando do pagamento dos salários, férias e demais parcelas remuneratórias, ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados cópias dos respectivos recibos.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ACEITAÇÃO DE CHEQUES**

As empresas não poderão descontar dos empregados que exerçam a função de caixa ou equivalente, valores correspondentes a cheques sem cobertura ou fraudulentamente emitidos, desde que cumpridas as formalidades legais e/ou exigidas pela empresa para aceitação de cheques.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS EM DINHEIRO**

O empregador é obrigado a efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente nacional sempre que o mesmo se realizar em sextas-feiras ou vésperas de feriado, salvo se a empresa adotar o sistema de depósito do salário em conta corrente bancária.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10h (dez) horas diárias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A apuração e liquidação do saldo de horas serão realizadas ao final de cada quadrimestre. O quadrimestre será considerado nos períodos de 01 de maio de

2026 a 31 de agosto de 2026 e assim sucessivamente. No final do quadrimestre, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais de 75% (setenta e cinco por cento), sendo que tais horas serão integradas ao salário pela média física, para efeitos de pagamento de gratificação natalina, férias e adicional noturno. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem. O prazo para pagamento do saldo do banco de horas será na folha de pagamento do mês subsequente ao fechamento de cada quadrimestre.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante que comprovando a sua situação escolar, bem como da empregada lactante, até que o filho complete 06 (seis) meses de idade. Em ambos os casos a liberação fica condicionada a manifestação, por escrito, do interesse pelo empregado na referida prorrogação.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes a sua carga horária contratual diária não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso de haver débito de horas não trabalhadas tais horas serão consideradas zeradas, sem a possibilidade de desconto na rescisão. No caso do trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A compensação horária prevista na presente Convenção Coletiva só será válida se o empregado a ela submetida for avisado, por escrito, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas. Poderá o empregado solicitar dispensa por conta do banco de horas desde que tal solicitação ocorra no mesmo prazo referido anteriormente.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Especificamente em relação a eventos/feiras divulgadas e predefinidas relacionadas ao Turismo, fica autorizada a compensação, mesmo que o tempo de trabalho ultrapasse as 2 (duas) horas além da jornada contratada mencionadas no "caput". Neste caso, a compensação deverá ser realizada no prazo de 15 (quinze) dias de sua realização, com anotação expressa no registro de horário de que se trata de "horas evento/feira", e apresentação de relatório de horas trabalhadas no evento/feira com assinatura do empregado e de seu superior hierárquico.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUÊNIO**

Fica estabelecido que após cada período de cinco anos contínuos de trabalho na mesma empresa, o empregado receberá, mensalmente, a título de quinquênio, 5% (cinco por cento) sobre o salário básico que integrará sua remuneração para todos os efeitos legais.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUEBRA DE CAIXA**



Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional, à título de "quebra-de-caixa", ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal, sendo caracterizada como ajuda de custo destinada a indenizar eventuais e apuradas diferenças de caixa.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS RESCISÓRIAS**

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS até o décimo dia, contado do término do contrato.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator ao pagamento da multa prevista no parágrafo oitavo do artigo 477 da CLT.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não caberá multa, se comunicado por escrito pelo empregador a respeito do local e da hora para recebimento das verbas rescisórias, o empregado não comparecer, ou, comparecendo, negar-se receber as importâncias que lhe são oferecidas.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado, no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, que provar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar da empresa de imediato, recebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA MODALIDADE TEMPORÁRIA DE TELETRABALHO (HOME OFFICE)**

Poderão empregador e empregado(a), de comum acordo, optar pela modalidade temporária de teletrabalho (home office), de forma integral, ou híbrida (parte presencial e parte home office) mediante Aditivo Contratual Individual e Provisório.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado(a) com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de o empregado(a) não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho (home office), o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato, bem como pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A carga horária desenvolvida na modalidade temporária de teletrabalho (home office) será considerada como jornada de trabalho efetivamente cumprida, não podendo ser objeto de compensação futura.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso a jornada de trabalho do empregado(a), na modalidade temporária de teletrabalho (home office), supere a carga horária contratada, as horas extras praticadas poderão ser compensadas, no prazo máximo de 6 (seis) meses, contados da data de vigência do presente acordo, caso contrário deverão ser remuneradas pelo valor da hora normal.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Em caso de adoção pelas partes da modalidade híbrida, fará jus o empregado ao pagamento do vale-transporte em relação aos dias de trabalho realizado de maneira presencial.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica assegurada à empregada gestante, que retorna de seu período de licença, estabilidade provisória de 90 (noventa) dias, contados a partir do dia especificado para o seu retorno ao trabalho.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALOS ENTRE TURNOS**

O intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser dilatado até o máximo de 4 (quatro) horas, independente de acordo escrito entre empregado e empregador, desde que avençado pelas partes, por escrito, no momento da contratação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É facultado às empresas com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias, estabelecer intervalo para alimentação de no mínimo 30 (trinta) minutos, desde que os empregados tenham ciência prévia e concordem.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso esse combinado ocorra, o trabalhador **poderá** entrar **30 minutos** mais tarde ou sair mais cedo do serviço.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGAS**

Sempre que os empregados tiverem que trabalhar em domingos e/ou feriados, sem a devida compensação de descanso, receberão remuneração em triplo pelo dia de folga trabalhado.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA - MÃE TRABALHADORA

Fica garantida à mãe trabalhadora, o abono de falta para acompanhamento à consulta médica de filho até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação através de atestado médico, limitada a 5 (cinco) faltas por ano.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO

Será facultado às empresas, desde com a concordância da empregada, acumularem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação previstos no art. 396 da CLT.

## FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

Os empregados terão direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o normal.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES

A empresa que exigir o uso de uniformes terá que fornecê-los gratuitamente aos empregados, que devolverão os mesmos por ocasião da rescisão do contrato, ou em caso de substituição, no estado em que estiverem.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme definido em Assembleia Geral da categoria, realizada no dia 11/02/2026, as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Turismo no Estado do Rio Grande do Sul - SINDETUR-RS ficam obrigadas a recolher em favor da entidade a importância de R\$ 198,50 (Cento e noventa e oito reais e cinquenta centavos), por cada empregado, até o **dia 10 de junho de 2026**. Este valor corresponde a 10% do piso geral da categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento instituído no "caput" da presente cláusula é ônus da empresa e o não recolhimento no prazo estipulado acarretará uma multa de 10% (dez por cento) sobre a importância devida, mais juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nenhuma representada, possuindo ou não empregados, contribuirá a tal título com valor inferior a R\$ 198,50 (Cento e noventa e oito reais e cinquenta centavos), por empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em virtude da grave crise econômica que enfrenta o país neste momento, as agências associadas à Entidade que estiverem em dia com todas as contribuições sindicais (assistencial, confederativa e sindical) no momento do pagamento, terão desconto de 30% (trinta por cento) do valor devido no caput.

**PARÁGRAFO QUARTO – DIREITO DE OPOSIÇÃO:** Fica assegurado às empresas integrantes da categoria econômica o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial prevista nesta cláusula, nos termos da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. A oposição deverá ser manifestada de forma expressa, por escrito, e encaminhada ao sindicato patronal no prazo de até 10 (dez) dias contados da publicação do instrumento coletivo ou da ciência inequívoca da cobrança. O exercício do direito de oposição não poderá sofrer qualquer tipo de restrição, penalidade ou discriminação, sendo vedada a imposição de exigências que dificultem sua formalização.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Nos termos do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, combinado com as previsões do caput e parágrafo 4º do art. 462 c/c art. 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, por determinação e autorização em assembleia geral realizada no dia 13 de abril de 2026 - Em consonância com o julgamento do Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida pelo (Tema 935), do Supremo Tribunal Federal – STF – “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” - Considerando que foi convocada Assembleia Geral Extraordinária pelo Sindicato Profissional com o específico fim de discutir sobre a Contribuição Negocial Laboral dos(as) trabalhadores(as) da categoria, sendo convocada toda a categoria, a saber: “filiados” e “não filiados”, na forma do artigo 617, parágrafo 2.º da CLT.

A fim de que o **Sindicato Laboral** possa assistir aos empregados beneficiados pela presente Convenção, não apenas nesta negociação, mas também política e jurídica é instituída na forma do art. 513, “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, os empregadores descontarão, nas folhas de pagamento dos **meses de maio, julho, setembro e novembro de 2026, bem como, os meses de janeiro e março de 2027**, o valor equivalente de 2,00 (dois por cento), **em cada mês**, já corrigidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregadores recolherão os valores descontados a favor da Federação Laboral, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto.

**30.1.** - O Sindicato Laboral consigna que a presente contribuição é adotada com fundamento na Súmula nº 86 do TRT-4, na Nota Técnica nº 02/2018 da CONALIS e em conformidade com a deliberação da Assembleia Geral realizada no dia 13 de abril de 2026, sendo admitido o direito ao exercício de oposição ao desconto acima, devendo fazê-lo individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue pessoalmente na sede do Sindicato Profissional, mediante contra recibo, até dez dias contados do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho. Não sendo válido qualquer outro meio de manifestação.

**30.2.** - O recolhimento da Taxa Assistencial/Negocial Profissional, será efetuado até o dia 10 subsequente ao desconto, através de depósito em conta corrente, em nome do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Rio Grande, junto a **Banco Sicredi, Agência 0663 conta 69692-2**, ou chave **PIX: 94.874.955/0001-11**, ou ainda por **Boleto Bancário**, mediante solicitação pela empresa ou pelo escritório contábil, junto a Federação.

**30.3.** - O comprovante de depósito, caso feito em conta corrente ou PIX, deverá ser remetido ao endereço eletrônico **sintraturh.rg@gmail.com**, juntamente com cartão do CNPJ, para identificação da empresa.

**30.4.** - O não recolhimento dos valores acima referidos nas datas aprazadas implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor que deveria ter sido recolhido, sem prejuízo de juros e correção monetária a ser pago pela empresa inadimplente.

**30.5.** - Havendo comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, escritórios de contabilidade, supervisores, gerentes, encarregados, diretores, contadores ou administradores, no sentido de fomentar a oposição assegurada no parágrafo segundo, a mesma será desconsiderada e a empresa será multada em valor correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido pelo empregado a título de contribuição assistencial, revertida em favor do Sindicato Profissional.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a remeter aos sindicatos ora acordantes (patronal e profissional) cópia da GFD e Relação de Empregados Digital, referente ao mês de abril de 2026, até o dia 26 de maio de 2026.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que não possuem empregados ficam obrigadas a comprovar esta situação junto ao SINDETUR-RS, enviando a Listagem do E-Social até o dia 26 de maio de 2026.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A inobservância, pela empresa, da obrigação de fazer especificada no caput, autoriza os Sindicatos a cobrança de multa no valor de 1 (um) salário da categoria para cada entidade.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - POSSIBILIDADE DE RESSARCIMENTO DO COMBUSTIVEL**

Havendo a concordância do empregado (a) e pelo prazo de vigência deste instrumento normativo, o empregador está autorizado a substituir o vale-transporte pelo ressarcimento de combustível, mediante pagamento em dinheiro ou transferência bancária.

Parágrafo Primeiro: O ressarcimento referido no caput desta cláusula possui caráter indenizatório, já que concedida ao trabalhador como ferramenta de trabalho e não como remuneração pelos serviços prestados, razão pela qual tais valores não integram o salário para qualquer fim.

Parágrafo Segundo: Fica autorizada, também, o ressarcimento de combustível por meio de cartão de benefício instituído pelo empregador, mantendo nesse caso, o caráter indenizatório da vantagem.

Parágrafo Terceiro: Em qualquer hipótese o montante a ser ressarcido terá por base o valor dispendido pela empresa por cada trabalhador a título de vale transporte.

Parágrafo Quarto: Os empregados que optaram por não receber vale-transporte não podem exigir do empregador o ressarcimento do combustível, já que a iniciativa para a substituição é sempre do empregador (ainda que dependa da concordância do empregado).

}

**LUCAS FEIJO VAZ**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS EMPREG EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE R GRANDE**

**JAIR UBIRAJARA DA SILVA**  
**PROCURADOR**  
**SIND DOS EMPREG EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE R GRANDE**

**PAULO ODACIR ROCHA GUSMAO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND EMPRESAS TURISMO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - PROCURAÇÃO SINDICATO LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - EDITAL JORNAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



