

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002760/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057143/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.206912/2026-06
DATA DO PROTOCOLO: 17/09/2026

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

FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR, CNPJ n. 80.043.011/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS ALBERTO DOS SANTOS;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA VENDA LOC ADM INCOR E LOTEAMENTO DE IMOVEIS E DOS EDIF EM COND RESD E COMER E SHOPPING CENTERS DO PARANA-SECOVI, CNPJ n. 78.376.472/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS RIBAS TAVARNARO;

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 maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Almirante Tamandaré/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Doutor Ulysses/PR, Itaperuçu/PR, Rio Branco do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS, a partir de maio/2026, um piso salarial mínimo no valor de R\$ 2.103,00 (dois mil, cento e três reais).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de maio/2025 já corrigidos, relativamente aos empregados que tenham mais de um ano de trabalho, serão corrigidos a partir de 01/05/2026 através da aplicação do índice de 5,6% (cinco vírgula seis por cento).

Parágrafo primeiro: Em maio/2026, a correção dos salários dos empregados admitidos após maio/2025 será proporcional aos meses trabalhados, conforme os seguintes índices:

Mês	Reajuste	Mês	Reajuste
Maio/2025	5,60%	Novembro/2025	2,7996%
Junho/2025	5,1326%	Dezembro/2025	2,3333%
Julho/2025	4,666%	Janeiro/2026	1,8664%
Agosto/2025	4,1994%	Fevereiro/2026	1,3998%
Setembro/2025	3,7328%	Março/2026	0,9332%
Outubro/2025	3,2662%	Abril/2026	0,4666%

Parágrafo segundo: Da correção salarial ora estabelecida serão compensados os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, a partir de maio de 2025. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

Parágrafo terceiro: As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de maio de 2026.

Parágrafo quarto: As eventuais antecipações, reajustes ou abono, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2026, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras convenções ou aditivos firmados pelas partes.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados ao fornecimento de comprovantes de pagamento aos empregados, com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, e o valor do recolhimento do FGTS.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

A remuneração dos empregados deverá ser paga nos prazos legais, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo único: O descumprimento do prazo acima, ressalvada a ausência do empregado, importará em multa equivalente a 10% (dez por cento) da remuneração devida, devendo ainda as importâncias devidas serem atualizadas monetária e diariamente, pelo INPC pró-rata, até a data do efetivo pagamento, em favor do empregado.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS

Eventuais diferenças decorrentes da aplicação dos índices estabelecidos no presente instrumento, serão pagos em 3 (três) parcelas, iniciando-se no primeiro mês após o registro da presente convenção coletiva.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO

Os empregadores efetuarão os descontos nas folhas de pagamento relativamente aos seus empregados, das importâncias correspondentes a mensalidades e convênios firmados pelo Sindicato Profissional, mediante encaminhamento, por este, das relações contendo o nome do empregado e valores a serem descontados, repassando estas importâncias ao Sindicato até o dia 10(dez) de cada mês, desde que haja autorização do empregado.

Parágrafo primeiro: A responsabilidade pela autorização e ou cancelamento é do próprio Sindicato

Parágrafo segundo: Quando o empregador efetuar quaisquer descontos em favor da FETHEPAR, devidos pelo empregado, mas não efetuar o repasse dos valores no prazo legal ao Sindicato Profissional, terá que efetuar o pagamento acrescido de multa de 10% (dez por cento), pelos 30 (trinta) primeiros dias de atraso com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - ANUÊNIO

Sobre os salários já corrigidos na forma da cláusula quarta todo empregado terá direito a 1% (um por cento), a título de anuênio, por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, que deverá ser pago discriminadamente na folha de pagamento a partir da data do aniversário de sua admissão na empresa, limitado a 15% (quinze por cento). Ressalvado àqueles que já percebem percentual superior ao acima estipulado. O início da contagem do período para aquisição do direito aos 5% (cinco por cento) do anuênio, será 1º de Outubro de 2011 Parágrafo único: Não se aplica o disposto nesta cláusula aos empregadores que já adotam esta sistemática de premiação aos seus empregados.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Os serviços executados a partir das 22h00min (vinte e duas) horas até 05h00min (cinco) horas da manhã terão um adicional noturno fixado em 25% (vinte e cinco por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o trabalho for desenvolvido após as 05h00min (cinco) horas, em continuidade a jornada noturna, será devido o adicional noturno convencionado até o término da jornada.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFEIÇÃO DURANTE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

O empregado que, em regime de trabalho extraordinário, operar após as 19h00min fará jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente ao valor fixado, por dia em que ocorrer tal situação, no valor de R\$ 39,00 (trinta e nove reais)

PARÁGRAFO ÚNICO: Considera-se em regime de trabalho extraordinário, o labor desenvolvido além da jornada contratual de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos empregados admitidos a partir de 23/01/2024, data de registro da Convenção Coletiva de Trabalho PR000217/2024, de forma mensal e gratuita, independentemente da remuneração percebida, uma cesta básica de alimentos, podendo tal benefício ser substituído pelo fornecimento de tickets ou cartão alimentação, no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais). Em relação aos empregados admitidos anteriormente a data de 23/01/2024, e que percebam remuneração inferior ao piso salarial acrescido de 20% (vinte por cento), fica garantido o direito ao recebimento deste benefício.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O benefício acima também será devido ao Porteiro Folguista, bem como ao Vigia Folguista, contratados em regime de turno de revezamento, com jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor do benefício, exclusivamente nos meses de admissão e de rescisão do contrato de trabalho, corresponderá a 50% (cinquenta por cento) para até 14 dias de vigência do contrato de trabalho e a 100% (cem por cento) para 15 dias ou mais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O benefício será fornecido no dia 1º. de cada mês a ser laborado, excetuado o mês de início do contrato de trabalho, que deverá ser fornecido em até 5 (cinco) dias da data da contratação.

PARÁGRAFO QUARTO: O benefício acima descrito não caracterizará salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

PARÁGRAFO QUINTO: Este benefício da Cesta Básica também será devido, em seu valor integral, somente no período de gozo de férias para os trabalhadores que se enquadrem no requisito para a concessão do benefício, não sendo devido nos casos de afastamento por incapacidade pelo INSS.

PARÁGRAFO SEXTO: O benefício concedido ao empregado não pode ser descontado ou compensado quando da rescisão de contrato de trabalho, em razão do caráter social do benefício.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Poderá o empregador, de forma facultativa, efetuar o pagamento de vale-alimentação de forma proporcional aos empregados contratados anteriormente à data de 23/01/2024, cujo salário-base à época de sua contratação era superior a 20% (vinte por cento) do piso salarial da função, levando-se em

consideração para fins de cálculo, a diferença entre o salário-base contratado e o valor integral da cesta básica descrita no "caput" desta cláusula. O pagamento facultativo descrito neste parágrafo será realizado partir de 23/01/2024, sem retroatividade, e será pago mediante tickets ou cartão alimentação.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

O empregador fornecerá o Vale Transporte ao empregado na forma da Lei, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador poderá descontar do salário do empregado beneficiado, o limite de 3% (três por cento) sobre o salário base.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que não comparecer ao trabalho por qualquer motivo não fará jus ao vale transporte ou vale combustível relativos aos dias de ausência, devendo os excedentes ser compensados no mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É vedado conceder o vale transporte ou vale combustível em dinheiro.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado idoso que tenha direito e aderido ao transporte gratuito pelo sistema público não fará jus ao benefício do Vale Transporte ou Vale Combustível.

PARÁGRAFO QUINTO: Ao empregado que manifestar expressamente por escrito interesse, o empregador substituirá o vale transporte por vale combustível, em valor equivalente a 02 (duas) passagens diárias que seriam gastas no deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do fornecimento de cartão combustível.

PARÁGRAFO SEXTO: O empregador poderá descontar do salário do empregado beneficiado com o vale combustível, o limite de 3% (três por cento) do salário base.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Não é devido o vale combustível durante o período de gozo de férias do empregado e/ou afastamento por incapacidade pelo INSS.

PARÁGRAFO OITAVO: O vale transporte e o vale combustível não são cumulativos, devendo o empregado realizar a opção por apenas um dos benefícios.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

Em favor de cada empregado, com idade até 64 (sessenta e quatro) anos, a empresa/condomínio manterá seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá conter as seguintes coberturas pela morte por qualquer causa, exceto as não cobertas por disposições legais da SESEP, com capital básico no valor de R\$ 80.000,00 (Oitenta mil reais).

- a) O mesmo capital para invalidez total por acidente;
- b) O mesmo capital para invalidez total por doença;
- c) Em caso de invalidez parcial, o capital será proporcional ao grau de invalidez segundo a tabela do I.R.B. (Instituto de Resseguros do Brasil).

Parágrafo primeiro: A forma do custeio da presente cláusula será 100% (cem por cento) pelo empregador.

Parágrafo segundo: Grupo Segurável - Será constituído de todos os representados do SECOVI-PR e da FETHEPAR, que estejam em perfeitas condições de saúde, em plena atividade de trabalho e que tenham até 64 anos, 11 meses e 29 dias na data da contratação do empregado.

Parágrafo terceiro: O valor ora previsto como capital básico do seguro será corrigido quando do vencimento das apólices atualmente em vigor, desde que a adequação seja feita em até oito meses, a contar do início da vigência desta convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo quarto: Em havendo a contratação de novos empregados, com idade superior a 65 (sessenta e cinco) anos, que não possam ser inseridos no grupo segurável já contratado pela empresa, caberá ao empregador obrigatoriamente realizar a contratação de seguro de vida individual em favor do empregado.

Parágrafo quinto: Na impossibilidade da contratação do seguro individual para os empregados com idade superior a 65 (sessenta e cinco) anos, o empregador deverá, desde que devidamente comprovada a impossibilidade, contratar serviço de cobertura, chamado Benefício Social Familiar, indicado pelo sindicato profissional, cujo valor mensal é de R\$ 27,82 (vinte e sete reais e oitenta e dois centavos), devendo este ser pago diretamente a empresa indicada pelo sindicato profissional.

Parágrafo sexto: O sindicato profissional deverá disponibilizar tanto ao empregador quanto ao empregado todas as informações pertinentes ao benefício social familiar, principalmente quanto aos documentos necessários para a inclusão do empregado e obtenção do benefício. Parágrafo sétimo: Em não havendo o cumprimento integral da obrigação indenizatória por parte a empresa indicada pelo sindicato profissional, o referido sindicato profissional, responderá solidariamente pela obrigação.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTEIRA DE TRABALHO

Os empregadores efetuarão as devidas anotações da Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, inclusive o registro do contrato de trabalho e a anotação da real função exercida, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa em valor equivalente a remuneração de um dia de trabalho do empregado, por dia de atraso..

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOCUMENTOS

Os empregadores fornecerão aos seus empregados cópias de todos os documentos por eles assinados.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANALFABETOS

Nos documentos de aviso prévio e rescisão de contrato relativos a empregados que não saibam ler, os empregadores além de sua impressão digital ou assinatura, deverão fazer constar duas testemunhas.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com no mínimo de 10(dez) anos de trabalho na empresa, e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está em condição de, no máximo em 12 (doze) meses adquirir o direito a aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada, por iniciativa da empresa, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base e limite no último salário percebido na empresa. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo, passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICADO DO MOTIVO DA DISPENSA

O empregador deverá comunicar por escrito e previamente ao empregado os fatos que motivaram sua despedida por justa causa, sob pena de nulidade da mesma.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O empregador, independente da multa prevista no art. 477 da CLT, incorrerá na multa de 2% (dois por cento) mais correção monetária pelo INPC incidente sobre o montante das verbas rescisórias na hipótese de, ocorrendo rescisão de contrato, não serem pagas ditas verbas nos prazos legais, multa esta que incidirá por mês de atraso, até a satisfação da obrigação, salvo se tiver demonstrado controvérsia fundada, podendo, em caso de não comparecimento do empregado para o recebimento, o empregador se eximir desta multa mediante comunicação ao empregado do local e data para recebimento, nas quarenta e oito horas subsequentes ao vencimento daquele prazo, ao Sindicato Profissional mediante comprovação.

Parágrafo único: As verbas, independente e cumulativamente com as multas retro, deverão ser pagas devidamente atualizadas, monetária e diariamente, desde a data em que eram devidas até a data do efetivo pagamento.

AVISO PRÉVIO**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO DO AVISO**

O aviso será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado, contra recibo, esclarecendo-se se o mesmo será cumprido ou indenizado.

Parágrafo primeiro: No caso do aviso trabalhado, a empresa não poderá alterar o local de trabalho ou função do empregado.

Parágrafo segundo: O empregador deverá, por ocasião do aviso prévio, esclarecer o empregado sobre sua opção de redução de jornada diária em duas horas, ou dispensa do trabalho nos últimos 07 (sete) dias do aviso prévio se este for de 30 (trinta) dias. Na oportunidade, o empregado assinalará a opção escolhida.

MÃO-DE-OBRA FEMININA**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LIMPEZA EXTERNA**

As mulheres não poderão ser incumbidas da limpeza externa das janelas, exceto aquelas que possam ser alcançadas sem necessidade de andaimes.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACIDENTADOS**

Fica convencionado que o empregado que sofrer acidente de trabalho definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia de emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias após a garantia legal, desde que o afastamento do trabalho tenha sido igual ou superior a 30 (trinta) dias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

O empregado que sofrer acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - VERBA MENSAL

Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção de pagamentos de valores, junto ao público conferindo dinheiro, cheque, cartões de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão tolerância mensal máxima e equivalente a 10% (dez por cento), do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão diligência na execução de seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS

O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheque e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro, e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro, e serão diligentes no caso da presença de clientes.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA

Os empregadores deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, para concessão de benefícios aos empregados, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO POR DANO

Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto só será lícito, desde que tenha sido causado pelo empregado por negligência ou imprudência no exercício de suas atribuições.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho ao empregado estudante que comprovar a sua situação escolar, desde que expresse o seu desinteresse pela citada prorrogação.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO DE REFEIÇÃO

A hora destinada a alimentação, durante a jornada de trabalho, se não for concedida pelo empregador, deverá ser remunerada conforme previsto no artigo 71 da CLT, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Parágrafo primeiro: Os pagamentos relativos ao intervalo para repouso e alimentação não concedidos devem ser feitos sub rubrica específica.

Parágrafo segundo: É facultado ao empregado e empregador adotarem através de acordo homologado pelos sindicatos Secovi e FETHEPAR, a redução do horário de intervalo de refeição para o mínimo de 30(trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas, conforme o artigo 611 A da CLT, inciso III.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESCALAS

Os empregadores quando funcionarem aos domingos e feriados deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 7 (sete) dias do início das mesmas.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÕES PONTO

As empresas com mais de 10 (dez) empregados deverão instituir cartões-ponto, livro-ponto ou folha de ponto, para que os empregados registrem as jornadas efetivamente laboradas.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

- a) 4 dias, por motivo de casamento;
- b) 2 dias no caso de falecimento de cônjuge, sogro, sogra, descendentes e ascendentes, irmão, irmã, ou pessoa que declarada em sua Carteira Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica, mais o dia da ocorrência do fato;
- c) 1 dia, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, ou para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;
- d) Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem da prestação de exames;
- e) 5 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade);
- f) 1 dia por semestre para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06(seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48(quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DO PIS

Quando possível, os empregadores providenciarão para que o pagamento do PIS, seja feito no local de trabalho, e, assim, não o fazendo deverá conceder licença remunerada de 1/2 (meio) período, no período da tarde, para que o empregado possa efetuar o recebimento, desde que comprovado o recebimento.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AMAMENTAÇÃO

A empregada-mãe, terá direito a intervalo de 1 (uma) hora por período de trabalho, intervalo este computado na jornada trabalhada, desde que comprovada a amamentação.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS

É vedado o início das férias no período de dois dias que anteceda feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme §3º do artigo 134 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS

Recomenda-se aos empregadores que elaborem, até julho de cada ano, escala de férias para os 12 (doze) meses seguintes, atendendo, preferencialmente, as indicações de períodos de gozo encaminhadas pelos empregados, até o dia 30 de junho de cada ano.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) meses de trabalho terá direito ao recebimento de férias proporcionais, na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 1/3 DE FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, será sempre acrescido de 1/3 constitucional, inclusive para os efeitos do Art. 144 da CLT.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPARECIMENTO DO EMPREGADO EM CURSOS E CONGRESSOS

Os empregadores, quando possível, assegurarão aos empregados para que os mesmos participem de eventos profissionalizantes, tais como cursos, seminários, palestras, encontros, etc. o pagamento dos salários e demais direitos como se trabalhando estivessem.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

Havendo exigência de utilização de uniformes, estes serão fornecidos gratuitamente pelos empregadores, obrigando-se os empregados a devolvê-los por ocasião de sua reposição ou rescisão. A lavagem dos uniformes será custeada pelos empregadores, desde que os empregados não o levem para casa.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais deverão ser custeados pelo empregador.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos fornecidos por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional ou Patronal (Secovimed), terão a mesma validade que aqueles firmados pela Previdência Social, devendo constarem dos mesmos o horário de comparecimento do empregado.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO

Os convenientes ajustam que não será colocado obstáculo à Sindicalização dos empregados, de acordo com o que preceitua o artigo 513 da CLT.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VAGAS

As empresas comunicarão ao Sindicato Profissional a existência de vagas, desde que haja solicitação.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fica instituída a Contribuição Patronal em favor do Sindicato Patronal SECOVI-PR - SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO, INCORPORAÇÃO E LOTEAMENTO DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DO ESTADO DO PARANÁ, a qual será recolhida pelas empresas independente do número de empregados, na qualidade de representados contribuintes, de acordo tabela abaixo, podendo o pagamento ser realizado em cota única ou dividida em até 12 (doze) parcelas iguais e consecutivas junto a Rede Bancária, com primeiro vencimento em 30/10/2026.

OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO MENSAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	
CAPITAL SOCIAL	VALOR MENSAL
R\$ 0,00 ATÉ R\$ 53.758,00	R\$ 98,02
R\$ 53.759,00 ATÉ 537.585,00	R\$ 165,89
R\$ 537.586,00 E ACIMA	R\$ 203,59
OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO EM COTA ÚNICA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	
CAPITAL SOCIAL	VALOR MENSAL
R\$ 0,00 ATÉ R\$ 53.758,00	R\$ 1.176,22
R\$ 53.759,00 ATÉ 537.585,00	R\$ 1.990,64
R\$ 537.586,00 E ACIMA	R\$ 2.443,03

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - OPOSIÇÃO AO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Ante os princípios individuais da liberdade sindical, assegura-se o direito de oposição ao pagamento da referida contribuição impreterivelmente até o dia: 25/09/2026. O representado deverá manifestar expressamente sua oposição através do site www.oposicaosecovipr.com.br. As contribuições são devidas por todos os representados, independentemente de serem associados ou não.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESATENDIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

O não recolhimento da contribuição patronal e laboral, estabelecida nesta convenção, nos prazos fixados, importará em, além da ação de cumprimento, a sujeição de multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PELOS EMPREGADOS

Amparados pelos Artigos 513 "e" da CLT, Art. 7º, XXVI da Constituição Federal que assegura que as convenções e os acordos coletivos possuem efeito normativo semelhante à lei, e,

- a) considerando que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais para todos os empregados de uma categoria, ainda que não sejam sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, conforme tese de repercussão geral fixada no Tema 935 da Corte Superior no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, assim disposto: "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";
- b) Considerando que a entidade sindical cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria, e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos) com efeito erga omnes - beneficiam toda a classe representada; c) Considerando que a presente convenção assegura aos trabalhadores reajuste salarial, piso salarial e adicionais, acima dos previstos em leis, seguro de vida, etc.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na forma estabelecida nos considerandos, a assembleia geral realizada no dia 14 de novembro de 2025, fixou e aprovou a contribuição assistencial no valor de R\$ 170,00, (cento e setenta reais) em duas parcelas de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) cada uma, em favor do sindicato profissional. Sendo que os sindicatos profissional e patronal acordantes estipulam no presente instrumento, por meio dos parágrafos seguintes, as formas dos descontos, recolhimentos e de oposição à contribuição assistencial:

PARÁGRAFO SEGUNDO: A primeira parcela de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), será descontada dos empregados no mês de outubro de 2026, e o recolhimento será feito pelo empregador até o dia 10 de novembro de 2026, em boletos próprios fornecidos pelo sindicato profissional;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A segunda parcela de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), será descontada dos empregados no mês de novembro de 2026, e o recolhimento será feito pelo empregador até o dia 10 de dezembro de 2026, em boletos próprios fornecidos pelo sindicato profissional;

PARÁGRAFO QUARTO: Os descontos e recolhimentos em favor do sindicato profissional, serão realizados pelos empregadores;

PARÁGRAFO QUINTO – OPOSIÇÃO AOS DESCONTOS: O Prazo para oposição aos descontos será de 10 dias corridos a contar da data de registro do presente instrumento coletivo. O empregado poderá manifestar sua oposição através de carta de próprio punho, sem ingerência da empregadora, devendo ser enviada a Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado do Paraná, Rua Voluntários da Pátria, 233 – 2º andar – CEP 80020-000, ou por e-mail com confirmação de leitura – fethepar@fethepar.org.br.

PARÁGRAFO SEXTO – CONDUTAS E ATOS ANTISSINDICAIS: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados: os gerentes e assemelhados, os integrantes do departamento pessoal e financeiro ou outro, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados a proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documentos de oposição para serem copiados pelos empregados, sob pena de configurar e responder por atos e condutas antissindiciais que desde logo fica reconhecido. VER LINK: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/folheto-conalis-1.pdf>

PARÁGRAFO SÉTIMO – DA INADIMPLÊNCIA: Em caso de inadimplemento do empregador, quando adimplida, deverá ser na forma do Art. 600 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

As empresas entregarão, desde que solicitados, ao sindicato profissional, cópias das relações de empregados admitidos e demitidos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇOS ASSISTENCIAIS SECOVIMED

SERVIÇOS ASSISTENCIAIS SECOVIMED - O Serviço Social da Habitação do Paraná SECOVIMED - PR, sociedade civil sem fins lucrativos que tem por objetivo a prestação de serviços assistenciais de caráter social nas áreas de saúde, educação e lazer, em particular, assistência à saúde com coleta de material para análise de laboratório e assistência odontológica aos integrantes das categorias laborais e patronais a que se referem as Empresas de Compra, Venda, Locação, Administração, Incorporação e Shoppings e Loteamento de Imóveis e dos Edifícios em Condomínios Residenciais e Comerciais do Paraná –SECOVI-PR.

Parágrafo primeiro: Caberá ao SECOVIMED - PR, através de sua Diretoria devidamente constituída conforme Estatuto, definir as áreas de atuação prioritárias da entidade, bem como as normas e condições gerais para expansão do atendimento, de conformidade com os recursos disponíveis, promovendo alternativas para melhoria da qualidade de vida, da qualificação e da produtividade dos empregados e empregadores dos setores sob sujeição desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: De acordo com a decisão da Assembleia Geral do Sindicato Patronal e com o fim de possibilitar que o SECOVIMED possa desenvolver e ampliar suas atividades, as empresas representadas pelo SECOVI - PR, não abrangidas pela CCT de Curitiba, estão obrigadas a recolher mensalmente em favor do Serviço Social da Habitação do Paraná, o valor correspondente e 2,58% (dois vírgula cinquenta e oito por cento) da folha bruta de pagamento de seus empregados, respeitada a contribuição mínima mensal por Imobiliária de 2,58% (dois vírgula cinquenta e oito por cento) sobre 2 (dois) pisos salariais de ingresso dos empregados, exceto pela contribuição sobre a folha bruta do 13º. salário (décimo terceiro salário). Este percentual incide também sobre verbas rescisórias e poderá ser alterado extraordinariamente por proposição do Conselho Consultivo ou da Diretoria Executiva do SECOVIMED - PR, mediante aprovação em Assembleia Geral do SECOVI - PR. Em decorrência desta contribuição, as Empresas terão direito a utilizar os serviços prestados pelo SECOVIMEDPR nas áreas de serviço social sem alojamento, consultas eletivas nas especialidades médicas previstas no escopo de atendimento e odontologia também de conformidade com seu escopo e regimento interno. Sócios proprietários constantes do contrato social da empresa poderão utilizar a assistência social do SecoviMed mediante contribuição per capita, conforme regulamento interno.

Parágrafo terceiro: Para a base de cálculo, as Empresas deverão considerar o valor da folha bruta de pagamento dos empregados, incluindo verbas variáveis, Verbas Rescisórias, DSR, horas extras, férias, terço constitucional de férias e férias coletivas, antes dos descontos, no mês de referência da contribuição. A contribuição deverá ser recolhida junto a Rede Bancária até o dia 10 (dez) do mês subsequente, em guia própria fornecida pelo SECOVIMED, a qual deverá conter a relação dos empregados cadastrados no SECOVIMED, o que comprovará o cumprimento desta Cláusula na CCT. O recolhimento acima citado refere-se às operações com as Empresas dos municípios servidos pelos postos de serviços do SECOVIMED, já instalados ou que venham a instalar-se na vigência desta convenção. É facultado ao SecoviMed a cobrança de ressarcimento do empregador por despesas de atendimento caso constatado cadastro irregular sem o efetivo vínculo empregatício.

Parágrafo quarto: Para possibilitar o cálculo e emissão de guias, é obrigatório o envio por meio eletrônico em formato PDF da Relação de trabalhadores gerado através do FGTS Digital no ESocial, carregando o arquivo no site www.secovimed-pr.com.br, até o quinto dia útil do mês subsequente ao fato gerador. A comprovação de envio se dará por protocolo emitido no ato do envio da Relação de trabalhadores gerado através do FGTS Digital no E-Social. A ausência ou atraso no carregamento da Relação de trabalhadores gerado através do FGTS Digital no endereço digital supracitado faculta ao SECOVIMED a geração das guias contribuição por valor per capita ou suspensão imediata do atendimento até a devida regularização pelo empregador. Empregados afastados temporariamente pelo INSS e empregados recém-admitidos que não constarem da Relação de trabalhadores gerado através do FGTS Digital no E-Social, poderão usufruir desta assistência social mediante contribuição per capita conforme regimento do SecoviMed. Os benefícios desta cláusula não se aplicam a aposentados.

Parágrafo quinto: É responsabilidade do empregador manter o SECOVIMED informado das alterações no quadro de funcionários de seu condomínio, incluindo afastamentos pelo INSS. O empregado pode habilitar seu cadastro e utilizar a assistência social do SecoviMed-PR, comparecendo presencialmente com o acesso já habilitado à CTPS Digital pela WEB, comprovante de endereço, RG e CPF para o devido cadastramento. Como comprovação do cumprimento desta cláusula, a empresa poderá manter cópia das notificações para comparecimento do empregado no SECOVIMED. A empresa poderá optar por enviar comprovação de vínculo empregatício com validade legal ao SecoviMed, desde que mantenha protocolo da entrega emitido pelo departamento de cadastro do SECOVIMED através do e-mail: cadastro@secovimed-pr.com.br. No ato da Demissão, a empresa deverá comunicar formalmente o encerramento do vínculo empregatício ao SECOVIMED, exclusivamente por email enviado ao endereço cadastro@secovimed-pr.com.br, até o dia 10 (dez) de cada mês. Pedidos de baixa enviados após o dia 10 implicam em cobrança integral do valor correspondente ao funcionário no mês subsequente. Pedidos de restituição de valores somente serão aceitos mediante apresentação do protocolo do pedido de baixa dentro do prazo previsto neste parágrafo. Se julgar necessário, o SECOVIMED-PR poderá solicitar o envio do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho para comprovação.

Parágrafo sexto: O SECOVIMED estabelecerá as regras internas de atendimento, devendo manter o empregado (a) informado das condições gerais de uso através de Manuais e Regulamentos impressos e informações no Site que devem estar disponíveis sempre que solicitados pelo empregado/empregador.

Parágrafo sétimo: A falta de recolhimento da contribuição na data do vencimento implica em bloqueio da assistência ao empregado, ou sócio proprietário, e atualização monetária do débito até a data do efetivo pagamento. Sobre o valor devido incidirá multa de 2% (dois por cento). Após 60 (sessenta) dias de atraso, os débitos serão cobrados por um serviço jurídico. Em caso de cobrança judicial, será acrescida ao montante atualizado uma taxa de até 20% (vinte por cento) a título de honorários advocatícios. Incurrirá nas mesmas penalidades a empresa que nas ações de fiscalização, tiver comprovado recolhimento inferior ao efetivamente devido.

Parágrafo oitavo: Para resguardar os direitos dos empregados a empresa poderá substituir o SECOVIMED por outro serviço assistencial desde que o novo serviço que venha a substituí-lo seja qualitativa e quantitativamente superior ao SECOVIMED. Neste caso a empresa deverá comprovar a substituição através da apresentação de recibos de pagamento em favor de outra entidade assistencial, no qual deve constar a relação dos nomes dos empregados beneficiados.

Parágrafo nono: Despesas com Medicamentos Farmacêuticos descontados em folha, decorrentes do convênio farmácia firmado entre as empresas e o SECOVIMED e ou SECOVIPR, não infringem o disposto no art. 462, da CLT, desde que autorizados por escrito pelos empregados beneficiados.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO COLETIVO

Decorridos seis meses da celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou quando a inflação ou deflação acumulada atingir índices significativos, as partes se reunirão para avaliarem a eventual possibilidade de ajuste dos salários.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES

Estipula-se a multa de ½ (meio) Piso Salarial do empregado, por empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, multa esta devida ao empregado prejudicado, facultando ao Sindicato Profissional ingressar com ação pleiteando a multa devida.

}

LUIS ALBERTO DOS SANTOS
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO EST PR

CARLOS RIBAS TAVARNARO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA VENDA LOC ADM INCOR E LOTEAMENTO DE IMOVEIS E DOS EDIF EM COND RESD E COMER E SHOPPING CENTERS DO PARANA-SECOVI

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE

[Anexo \(PDF\)](#)

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

