CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002107/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039147/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205690/2026-04
DATA DO PROTOCOLO: 05/08/2026

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

SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR, CNPJ n. 81.047.508/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELSON ZAFRA;

E

SINCOPAR-SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE PARANAVAI, CNPJ n. 76.951.425/0001-48, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO CRIPA;

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 junho de 2026 a 31 de maio de 2027 e a data-base da categoria em 01º de junho.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Contabilistas do plano da CNPL**, com abrangência territorial em **Alto Paraná/PR, Cidade Gaúcha/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Diamante do Norte/PR, Guairaçá/PR, Guaporema/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Loanda/PR, Nova Esperança/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranavaí/PR, Planaltina do Paraná/PR, Querência do Norte/PR, Rondon/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São João do Caiuá/PR, Tamboara/PR, Tapira/PR, Terra Rica/PR e Uniflor/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para os empregados contadores/contabilistas legalmente habilitados (com registro no CRC-PR) ficam assegurados os seguintes salários de ingresso, a partir de 01.06.2026 para o divisor de 220 horas, correspondendo a jornada de 44 horas semanais:

a) CONTABILISTA GERENTE GERAL: **R$ 8.576,48** (equivalente a nível I) com a função de responsabilidade técnica da empresa, supervisão geral da contabilidade, definição do plano geral de registro de eventos contábeis, padronização das informações e controles de acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade, editadas pelo CFC, legislações aplicáveis e princípios fundamentais da contabilidade.

b) CONTABILISTA MASTER: **R$ 4.211,52** (equivalente a nível II) com a função de controladoria dos serviços da área da contabilidade, assistência do contabilista gerente geral, analista dos eventos e demonstrações contábeis.

c) CONTABILISTA SÊNIOR: **R$ 2.949,25** (equivalente a nível III) com a função de chefia de setor de escrituração

c) CONTABILISTA SÊNIOR: **R$ 2.549,20** (equivalente a nível III) com a função de chefia de setor de escrituração dos registros da contabilidade, chefia da escrituração dos registros do setor do pessoal, chefia da tesouraria, elaboração das demonstrações contábeis.

d) CONTABILISTA JÚNIOR: **R$ 2.447,58** (equivalente a nível IV) com a função de classificação, codificação e escrituração dos registros fiscais, escriturações dos registros do setor de pessoal, levantamento de balancetes, conciliação dos registros escriturados.

e) CONTABILISTA TRAINNEE: **R$ 1.742,82** durante o período de experiência de até 90 (noventa) dias e **R$ 2.182,34** após esse prazo (equivalente a nível V), com a função de auxiliar júnior.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2026, com um percentual de **5,5% (cinco vírgula cinco por cento)**, percentual a ser aplicado sobre os salários de junho de 2025, já devidamente corrigidos pelo índice integral pactuado na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026.

Parágrafo primeiro. O reajuste previsto no caput desta cláusula recompõe integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2025, conferindo quitação plena, rasa e geral a quaisquer reajustes ou aumentos relacionados à reposição de perdas salariais, compensando plenamente eventuais defasagens ocorridas no período de 01.06.2025 a 31.05.2026.

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos a partir do mês de junho de 2025, o reajuste salarial será aplicado conforme a tabela de proporcionalidade seguinte:

Mês de Admissão	Fator de correção
Maio/2026	1.004472
Abril/2026	1.008963
Março/2026	1.013475
Fevereiro/2026	1.018007
Janeiro/2026	1.022559
Dezembro/2025	1.027132
Novembro/2025	1.031725
Outubro/2025	1.036338
Setembro/2025	1.040972
Agosto/2025	1.045627
Julho/2025	1.050303
Junho/2025	1.055000

Parágrafo terceiro. As antecipações espontâneas concedidas no período de 01.06.2025 a 31.05.2026, poderão ser compensadas, excetuando-se aquelas decorrentes de implemento de idade, término de contrato de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, mudança de estabelecimento ou localidade, bem como aquelas oriundas de equiparação salarial por decisão judicial.

Parágrafo quarto. As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos índices fixados nesta CCT.

Parágrafo quinto. As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESCAP-PR, que comprovadamente estiverem enfrentando dificuldade financeira para cumprir o que determina a *caput* desta cláusula poderão pleitear, perante às entidades sindicais signatárias, a flexibilização da forma de aplicação do reajuste, bem como o parcelamento do índice de correção salarial ajustado, por meio de resolução intersindical,no prazo de 30 (trinta) dias após registro e arquivamento deste instrumento no "Sistema Mediador".

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS

Em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, e por força do presente instrumento normativo, ficam as empresas autorizadas a efetuar os descontos em folha de pagamento dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, alimentação, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, tratamentos odontológicos, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares, entre outros.

Parágrafo único. Os descontos mencionados somente poderão ser realizados mediante expressa autorização do empregado, sendo obrigatória a livre adesão aos respectivos benefícios.

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

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Fica assegurado a todo empregado o pagamento de um adicional de 2% (dois por cento), a cada 5 (cinco) anos de trabalho contínuo na mesma empresa, a contar da data da sua admissão.

Parágrafo primeiro. O adicional previsto nesta cláusula incidirá, mensalmente, sobre o salário nominal, a partir do mês que completar cada período de 5 (cinco) anos de trabalho.

Parágrafo segundo. Estarão isentas do cumprimento desta obrigação as empresas que mantém formas de remuneração, premiação e/ou reconhecimento adicional (tais como: bônus, prêmios, programa de participação nos resultados, entre outros), que visem premiar seus empregados, desde que tais benefícios sejam economicamente mais vantajosos para o empregado do que o quinquênio previsto no caput desta cláusula e que estejam formalmente previstos em acordo coletivo de trabalho.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios **com população inferior a 100.000** (**cem mil**) **habitantes,** *conforme estimativa populacional 2024, publicada pelo IBGE*, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 23,00** (**vinte e três reais**) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

Parágrafo primeiro. O desconto previsto no caput desta cláusula limita-se a **13,14%** do valor do benefício.

Parágrafo segundo. As empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos municípios citados nesta cláusula, que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

Parágrafo terceiro. Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula as empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente destinados à alimentação dos seus empregados, tais como tíquete-alimentação, refeitório ou similares.

Parágrafo quarto. As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão inscrever-se no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, por meio do site oficial: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/mte/pat, para usufruir dos incentivos fiscais disponíveis.

Parágrafo quinto. O benefício instituto nesta cláusula não será, em hipótese alguma, considerado salário, nem integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

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

CLÁUSULA OITAVA - BOAS PRÁTICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO - DEMISSÃO APÓS RETORNO DE FÉRIAS

Com o objetivo de promover boas práticas nas relações de trabalho, recomenda-se ao empregador que pretenda, sem justa causa, dispensar o empregado até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias, que comunique essa intenção, por escrito, até o início do respectivo período de fruição.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA NONA - AVISO PRÉVIO EM CASO DE NOVO EMPREGO

O empregado que, durante o cumprimento do aviso prévio concedido pela empresa, comprovar a obtenção de novo emprego será dispensado do cumprimento do período restante, ficando a empresa desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados. O pagamento das verbas rescisórias será efetuado no prazo previsto no § 6º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTAGEM DO PRAZO DE AVISO PRÉVIO

O prazo de 30 (trinta) dias correspondente ao aviso prévio será contado a partir do dia seguinte ao da comunicação formal ao empregado, a qual deverá ser realizada por escrito.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Ocorrendo afastamento por acidente ou por doença não relacionada ao trabalho, o contrato de trabalho celebrado a título de experiência poderá ser rescindido no seu termo final, desde que o 16° (décimo sexto) dia de afastamento recaia após a data prevista para o encerramento do contrato.

Parágrafo primeiro. Caso o 16º (décimo sexto) dia de afastamento ocorra antes da data prevista para o término do contrato de experiência, este ficará suspenso durante o período de concessão do benefício previdenciário, retomando-se a contagem do tempo restante após a cessação do referido benefício.

Parágrafo segundo. Na hipótese de ocorrência de acidente de trabalho durante o contrato de experiência, será assegurada ao empregado acidentado a estabilidade prevista no item III da Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

As despesas realizadas pelos empregados com cursos de especialização, reciclagem profissional ou línguas estrangeiras, relacionadas diretamente ao desempenho de suas funções, serão reembolsadas pela empresa em 50% (cinquenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empregadora.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição, nos termos da legislação vigente, e que conte com, no mínimo, 3 (três) anos de vínculo empregatício na atual empresa, fica assegurada a estabilidade provisória no emprego pelo período restante até a aquisição do referido direito. A garantia ora prevista nesta cláusula será concedida uma única vez.

Parágrafo primeiro. Para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar durante os primeiros 30 (trinta) dias que iniciam o direito a essa estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada, caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

Parágrafo segundo. O descumprimento do prazo estipulado no parágrafo anterior exime o empregador da obrigação de garantir a estabilidade prevista nesta cláusula.

Parágrafo terceiro. A estabilidade ora instituída não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão do empregado.

Parágrafo quarto. É facultado ao empregado renunciar à estabilidade ora prevista, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato de trabalhador que o represente.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ACORDO COLETIVO PARA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

O regime de compensação de jornada de trabalho, quando não fixado para que a compensação ocorra dentro de

um mesmo mês, deverá observar a legislação vigente e os acordos coletivos firmados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho para os empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem a sua impossibilidade de atendimento à citada prorrogação.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

As pessoas jurídicas representadas pelo SESCAP-PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações ter por base as seguintes condições:

a) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;

b) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;

c) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por 2 (duas) horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação do SESCAP-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

d) A ausência do empregado do trabalho para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma (1) hora por uma (1) hora.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Poderá o empregador, mediante acordo individual de trabalho, reduzir o intervalo intrajornada de todos os seus empregados, ou apenas daqueles que integrem determinados setores ou departamentos da empresa, respeitando-se sempre o mínimo 30 (trinta) minutos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos dos artigos 73 e seguintes da Portaria MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021.

Parágrafo primeiro. Desde que observados os requisitos da Portaria MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021, fica permitida a utilização de dispositivos móveis (tais como, telefone celular, tablets ou similares) como forma alternativa de controle da jornada de trabalho.

Parágrafo segundo. As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

Os empregadores poderão adotar a pré-assinalação do horário destinado ao intervalo intrajornada, em substituição à marcação diária, desde que haja acordo coletivo de trabalho firmado para essa finalidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Empregadores e empregados poderão celebrar acordo individual para a flexibilização da jornada diárias de trabalho, permitindo que o empregado inicie e encerre sua jornada da maneira que melhor atender suas necessidades, desde que a jornada contratualmente pactuada seja integralmente cumprida dentro do mesmo dia, respeitando-se a fruição do intervalo intrajornada, eventual acordo de banco de horas e demais formas de compensação de jornada de trabalho.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO

Ressalvada a existência de condições mais benéficas ao empregado previstas em regulamento, regimento interno ou em política interna da empresa, fica assegurado ao empregado o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após a ocorrência da ausência ao trabalho (PN nº 095 – TST).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ao trabalho por motivo de doença deverão ser justificadas mediante a apresentação de atestado médico que indique o período de afastamento necessário, preferencialmente com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos termos estabelecidos pela Resolução nº 2.418/2024 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 3 (três) dias corridos, contados a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou no dia do retorno ao trabalho, no caso de afastamento de até 3 (três) dias. Atestados entregues fora desses prazos não serão considerados válidos para fins de justificativa de ausência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO

Será justificada a falta ao trabalho do empregado que deixar de comparecer em razão de greve no transporte público coletivo, desde que tal movimento efetivamente o impeça de comparecer ao local de trabalho. Nessa hipótese, fica vedado o desconto salarial durante o período de paralização.

Parágrafo primeiro. A ausência será considerada injustificada se a empresa disponibilizar meio alternativo de transporte e, ainda assim, o empregado não comparecer ao trabalho.

Parágrafo segundo. O abono previsto nesta cláusula aplica-se exclusivamente aos empregados que utilizam efetivamente o vale-transporte para deslocamento residência-trabalho e vice-versa, nos termos da Lei nº 7.418/85 e regulamentação. Não se aplica àqueles que utilizam veículos próprios ou de terceiros, residem próximos ao local de trabalho ou utilizam outros meios de locomoção.

Parágrafo terceiro. Havendo circulação de pelo menos 30% da frota de ônibus, não será abonada a falta ao trabalho, podendo o empregador, a seu critério, tolerar eventuais atrasos.

Parágrafo quarto. A disponibilização de meio de locomoção não impõe ao empregador a obrigação de buscar o empregado na sua residência. Considerando a localidade de moradia do empregado, o empregador deverá disponibilizar meio de transporte nas imediações do terminal de ônibus mais próximo do endereço do empregado, sendo de responsabilidade do empregado o deslocamento até o local e no horário previamente estabelecido e informado pelo empregador.

Parágrafo quinto. A comunicação ao empregado a respeito do horário e local poderá ser feita por e-mail, ligação telefônica, mensagem via aplicativo de celular, ou qualquer outro meio que assegure a efetiva ciência do empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NÃO CARACTERIZAÇÃO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Não será computado como período extraordinário aquele que exceder a jornada de trabalho quando o empregado, por sua livre escolha, buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como permanecer ou adentrar nas dependência da empresa para realização de atividades de caráter pessoal, tais como: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, higiene pessoal, troca de vestuário ou uniforme, atividades sociais, entre outras.

Parágrafo primeiro. A exclusão do cômputo da jornada se fundamenta no fato de que não são considerados tempo à disposição do empregador, ainda que seja ultrapassado o limite de 5 (cinco) minutos previsto no §1º do art. 58 da CLT.

Parágrafo segundo. Havendo condições de segurança, o empregador poderá autorizar que o empregado permaneça nas dependências da empresa para gozo do intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT, sem que tal situação implique em trabalho extraordinário ou pagamento adicional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO

Com fundamento no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a redação dada pela Lei nº 12.551/2011, bem como nos artigos 75-A, 75-B, 75-C e 75-E da CLT, incluídos pela Lei nº 13.467/2017, as empresas poderão adotar políticas de flexibilização do local de trabalho, com o objetivo de promover a melhoria da qualidade de vida de seus empregados.

Parágrafo primeiro. As políticas relativas ao trabalho à distância poderão ser aplicadas de forma abrangente a todos os setores de uma mesma empresa ou, especificamente, a determinadas áreas, departamentos ou segmentos. Sua implementação poderá ocorrer por meio de Políticas Internas, Contrato de Trabalho, Termo Aditivo

ou Termo de Adesão firmado entre as partes.

Parágrafo segundo. O comparecimento ocasional do empregado às dependências da empresa para a realização de atividades específicas, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Parágrafo terceiro. As empresas poderão incluir e, sempre que possível, priorizarão, nestas políticas de flexibilização do local de trabalho, os empregados portadores de deficiência.

Parágrafo quarto. As empresas poderão incluir os empregados que trabalham à distância nos registros de sua matriz ou filiais, mesmo que o trabalho seja realizado em outras localidades.

Parágrafo quinto. O empregado poderá executar suas atividades em teletrabalho no local que preferir, desde que mantenha conexão adequada à internet, plena comunicação com a empresa e informe o seu endereço sempre que houver alteração de caráter duradouro, executando-se mudanças temporárias.

Parágrafo sexto. Aplica-se aos empregados em regime de teletrabalho as normas coletivas de trabalho vigente da base sindical da unidade de lotação do empregado, ainda que o empregado esteja atuando em regime de teletrabalho em local diverso daquela.

Parágrafo sétimo. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura adequada à prestação do trabalho remoto e demais despesas serão definidas em documento escrito conforme previsto no parágrafo primeiro.

Parágrafo oitavo. O empregado deverá comunicar, imediatamente, ao seu superior hierárquico a impossibilidade de viabilizar os meios necessários para executar as suas atividades.

Parágrafo nono. A prestação de serviços de forma remota deverá observar as mesmas regras de ergonomia e demais previsões estabelecidas nas NR's do Ministério do Trabalho e, em razão da natureza deste serviço, essencialmente realizado fora do ambiente da empresa, o empregado deverá assinar o respectivo termo de responsabilidade no tocante à observação e correto cumprimento das regras de ergonomia nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo décimo. O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

Parágrafo décimo primeiro. O empregado deverá comunicar imediatamente ao seu superior sobre eventual problema de saúde, com apresentação de laudo ou atestado médico, para que a empresa adote as medidas exigidas pela legislação.

Parágrafo décimo segundo. A alteração entre os regimes presencial e remoto poderá ocorrer mediante previsão contratual ou em termo aditivo ou de adesão, nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo décimo terceiro. Poderá ser realizada, a qualquer tempo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, mediante comunicação formal e garantindo o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias corridos, quer seja por constatar-se a desnecessidade da continuidade desse formato, ou ainda por não estarem presentes as condições necessárias e condizentes com o bom desempenho das atividades.

Parágrafo décimo quarto. O empregado também poderá solicitar o retorno ao regime de trabalho presencial, sendo igualmente garantido o prazo mínimo de 15 (quinze) dias corridos para o retorno ao regime presencial.

Parágrafo décimo quinto. Em situações excepcionais, e para atender a situações de urgência, empregador e empregado, de comum acordo, poderão alterar o regime de teletrabalho para o regime presencial e vice-versa, em prazo inferior à regra geral de 15 (quinze) dias, desde que esta alteração não acarrete prejuízo ao empregado.

Parágrafo décimo sexto. Aplicam-se as mesmas regras de auxílio refeição/alimentação previstas nesta Convenção Coletiva, aos empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo décimo sétimo. Constitui obrigação do empregado a preservação do sigilo dos dados e informações acessados de forma remota, mediante observância das normas internas da empresa sobre segurança da informação, sob pena de caracterização de falta grave e das respectivas consequências de natureza trabalhista, sem prejuízo da responsabilização cível e criminal.

Parágrafo décimo oitavo. Considerando o conteúdo da Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022, que alterou a redação do inciso III do art. 62 da CLT, todavia, com fundamento no art. 611-A, inciso VIII da CLT, que permite à Convenção Coletiva de Trabalho dispor sobre teletrabalho de maneira diversa do que prevê a legislação, fica pactuado que o empregado em regime de teletrabalho, independentemente de prestar, ou não, serviço por produção ou tarefa, não estará submetido ao controle de jornada de trabalho.

Parágrafo décimo nono. Fica facultado ao empregador, em virtude do seu poder potestativo (mando), e em razão da natureza do serviço a ser prestado, adotar sistemas de controle da jornada de trabalho do empregado em regime de trabalho remoto. Nesse caso, se houver controle de jornada, estará o empregador obrigado ao pagamento das horas extraordinárias quando houver extrapolação da jornada diária ou semanal, ficando ainda garantidos os intervalos constantes dos artigos 66 e 71 da CLT, bem como a percepção do adicional noturno, na hipótese da jornada ser cumprida após às 22 horas, sendo a hora considerada reduzida, na forma do artigo 73 da CLT, inclusive sobre as prorrogações após às 5 horas da manhã.

Parágrafo vigésimo. Mediante acordo individual expresso e escrito, firmado pelas partes, e tratando-se de opção pelo controle de jornada de trabalho, o intervalo intrajornada daqueles que trabalhem de forma remota, em razão da peculiaridade desta modalidade de trabalho, poderá exceder o limite de 2 (duas) horas previsto pelo caput do art. 71 da CLT, limitado, no entanto, a 4 (quatro) horas, sem que isso represente tempo à disposição do empregador, nem tampouco a caracterização de horas extraordinárias.

Parágrafo vigésimo primeiro. O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão, devendo observar integralmente os períodos destinados à refeição e descanso.

Parágrafo vigésimo segundo. Ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto que desempenhar suas atividades fora do território nacional aplicam-se as disposições previstas na legislação brasileira, no contrato de trabalho e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento (matriz ou filial) de lotação do empregado, ficando autorizada a utilização dos recursos de Telemedicina para realização dos exames admissionais, periódicos ou demissionais.

Parágrafo vigésimo terceiro. Fica pactuado que os contratos de trabalho, termos aditivos ao contrato de trabalho ou termos de adesão de que trata esta cláusula poderão ser formalizados e assinados, entre empregador e empregado, por meio de plataformas digitais que garantam a autenticidade das assinaturas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGIME MISTO DE TRABALHO OU TRABALHO HÍBRIDO

Fica permitido às empresas a adoção do modelo de trabalho híbrido, que permita a alternância entre o regime presencial e o regime de teletrabalho/remoto.

Parágrafo primeiro. O trabalho híbrido caracteriza-se pela alternância periódica entre regime de trabalho presencial e o regime de teletrabalho/remoto.

Parágrafo segundo. As regras relativas ao regime híbrido, como periodicidade, dias presenciais e critérios de funcionamento, deverão ser previamente acordadas entre as partes, mediante formalização por escrito, por meio de contrato de trabalho ou termo aditivo contratual.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Na hipótese de fracionamento de férias, o empregador deverá compatibilizar os períodos previstos no §1º do artigo 134 com a regra de proporcionalidade do artigo 130, ambos da CLT.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados no ano.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

Nos casos em que a jornada de trabalho inclua os sábados, fica acordado, para fins do disposto no art. 134, § 3º da CLT (redação dada pela Lei nº13.467/2017), que o período de gozo das férias poderá ter início na quinta-feira.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTAGEM DO PRAZO PARA GOZO DA LICENÇA PATERNIDADE

Em se tratando de licença paternidade, a data do nascimento da criança será computada para fins de contagem do prazo somente na hipótese de o empregado não comparecer ao trabalho naquele dia.

Parágrafo primeiro. A contagem da licença paternidade deverá iniciar-se em dia útil, devendo ser feita de forma contínua, em dias corridos.

Parágrafo segundo. Caso a jornada de trabalho ou a compensação inclua os sábados, estes serão considerados dias úteis para fins de contagem do início da licença paternidade.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

O empregador obriga-se a providenciar, com urgência, o transporte do empregado para local apropriado em casos de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram durante o horário de trabalho ou em decorrência dele (PN nº 113 – TST).

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas permitirão, conforme seus critérios, a afixação de cartazes e editais em locais previamente designados e a distribuição de boletins informativos da entidade sindical representante dos trabalhadores.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída, nos termos do art. 513 alínea “e” da CLT e por aprovação da Assembleia Geral dos trabalhadores, a Contribuição Assistencial de **2% (dois por cento)** sobre os salários do mês de **junho de 2026** (já reajustados pelo índice aprovado na cláusula de reajustes/correções salariais desta Convenção Coletiva de Trabalho) de cada empregado beneficiado por este instrumento coletivo de trabalho, a ser recolhido até o dia **10 de setembro de 2026**, através de depósito bancário, Sicoob - Banco 756 - cooperativa 4340 - conta 400217-2 – Paranavaí.

Parágrafo primeiro. O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicados sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

a) Até 15 dias de atraso 2% (dois por cento);
b) 16 a 30 dias de atraso 4% (quatro por cento);
c) 31 a 60 dias de atraso 6% (seis por cento);
d) 61 a 90 dias de atraso 8% (oito por cento);
e) Acima de 90 dias de atraso 10% (dez por cento).

Parágrafo segundo. Fica assegurado o direito de oposição, mediante documento escrito, individual e de próprio punho, enviada através de carta com aviso de recepção - AR, até dez dias após o registro desta convenção no Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo terceiro. As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados aos Sindicatos.

Parágrafo quarto. As partes adotam o entendimento da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Ordem de Serviço nº 01, de 24 de março de 2009.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL (REVERSÃO PATRONAL)

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em **19.06.2026**, às 9h, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal no valor corresponde a **3% (três por cento)** sobre o valor total da **folha de pagamento do mês de junho de 2026**, **devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo**. O pagamento deverá ser efetuado pelos empregadores, em cota única, até o dia **31 de agosto de 2026**, mediante boleto bancário emitido pelo SESCAP-PR – Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná.

Parágrafo primeiro. O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

a) até 15 dias de atraso – 2 % (dois por cento);

b) 16 a 30 dias de atraso – 4 % (quatro por cento);

c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);

d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);

e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

Parágrafo segundo. Em caso de ajuizamento de ação de cobrança, o empregador inadimplente responderá pelo pagamento de honorários advocatícios no valor de 20% (vinte por cento) sobre o débito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Com respaldo na disposição contida no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, e de acordo com a deliberação da categoria econômica resultante da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 27 de novembro de 2025, às 9h, fica instituída a Contribuição Confederativa Patronal, destinada ao custeio do sistema confederativo de representação. O valor e as condições para recolhimento foram fixados de acordo com os parâmetros definidos naquela Assembleia e deverão ser observados por todos os integrantes das categorias econômicas representadas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho **poderão** ser efetuadas junto às entidades sindicais laborais.

Parágrafo único. No ato homologatório caso se verifique a existência de pequenas incorreções nos valores rescisórios , a empresa ficará isenta do pagamento das multas previstas nesta Convenção e no § 8º do artigo 477 da CLT, desde que efetue a correção no prazo de até 5 (cinco) dias úteis. Não sendo cumprido esse prazo, a homologação será considerada válida apenas em relação aos valores efetivamente pagos ao empregado.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes signatárias deste instrumento comprometem-se a reunir-se para avaliar os impactos dessas mudanças e adotar, de comum acordo, as medidas que entenderem cabíveis.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO DE INSTRUMENTO COLETIVO

As empresas com sede em outros Estados que venham a prestar serviços nas localidades abrangidas pela base territorial dos sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que não possuam filiais nessas localidades, deverão cumprir integralmente as condições aqui pactuadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As entidades sindicais comprometem-se a divulgar integralmente os termos desta Convenção Coletiva de Trabalho aos seus representados, empregados e empregadores, por meio da disponibilização do texto na íntegra em seus respectivos sítios eletrônicos na Internet, com acesso livre e irrestrito, além da publicação oficial no Sistema Mediador do Ministério Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABRANGÊNCIA DO INSTRUMENTO COLETIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados representados pelo Sindicato dos Contabilistas de Paranavaí que trabalhem em empresas cuja categoria econômica pertença a "empresas de serviços contábeis" e "empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas", inclusive as que lhe são conexas e similares.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

O descumprimento de qualquer cláusula antecedente a esta sujeitará o infrator ao pagamento de multa equivalente a 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria, revertida em favor da parte prejudicada, seja ao empregado, seja às entidade sindical laboral signatária. A multa será devida por infração, por mês, e por empregado prejudicado. Sua exigibilidade poderá ser pleiteada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do trabalhador, quando em benefício deste.

Parágrafo único. Na hipótese da infração decorrer de dolo do empregador e houver pagamento de indenização ao empregado, a multa prevista desta cláusula será reduzida em 50% (cinquenta por cento).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VALORIZAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

A entidade sindical laboral signatária compromete-se a atuar judicialmente, sempre que necessário, em defesa da validade e legalidade das cláusulas deste instrumento coletivo, nos casos em que houver demanda promovida por trabalhador que venha a questionar seu conteúdo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ENCAMINHAMENTO DE ARQUIVOS SEFIP/GFIP AO SINDICATO PATRONAL

As empresas enviarão anualmente, ao sindicato patronal, os arquivos SEFIP/GFIP (Analítico GRF e RE – Relação de Empregados), ou qualquer documento que contenha as mesmas informações, relativos aos meses de fevereiro e de julho, até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes (respectivamente março e agosto).

Parágrafo primeiro. Os arquivos acima referidos deverão ser encaminhados para o e-mail: financeiro@sescap-pr.org.br.

Parágrafo segundo. Os dados pessoais constantes dos documentos enviados serão tratados pelo sindicato patronal em estrita conformidade com as disposições de Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL PATRONAL

A base territorial da entidade sindical patronal compreende todo o Estado do Paraná, excetuando-se os seguintes municípios: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Arapoti, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Cambé, Cambará, Carambeí, Carlópolis, Castro, Centenário do Sul, Congonhinhas, Conselheiro Mairinck, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Ibiporã, Ibaiti, Imbaú, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Jaguariaíva, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiaí do Sul, Leópolis, Londrina, Miraselva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Ortigueira, Palmeira, Pinhalão, Pirai do Sul, Ponta Grossa, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Reserva, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antonio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sengés, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Telêmaco Borba, Tamarana, Tibagi, Tomazina, Uraí e Ventania.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA ECONÔMICA

Em conformidade com a deliberação tomada em Assembleia Geral realizada no dia 19 de junho de 2026, às 9h, fica a entidade sindical patronal devidamente autorizada por seus representados a promover ou se defender, judicial ou extrajudicialmente, em nome das categorias econômicas que representa, inclusive de parcela ou parcelas delas, na estrita defesa dos seus representados e associados, perante quaisquer juízos, instâncias, tribunais, repartições públicas ou órgãos da administração direta, indireta, autárquica ou paraestatal, nas esferas federal, estadual e municipal, em matérias de natureza fiscal, tributária, previdenciária, trabalhista, civil, comercial, entre outras.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho da cidade de Paranavaí/PR para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as pessoas jurídicas (ou equivalentes) que atuam com as categorias econômicas representadas pelo SESCAP-PR e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Contabilistas de Paranavaí.

Paranavaí, 01 de agosto de 2026.

}

NELSON ZAFRA
PRESIDENTE
SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR

CARLOS ALBERTO CRIPA
PRESIDENTE
SINCOPAR-SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE PARANAVAI

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE CCT 2026-2027 SINCOPAR

Anexo (PDF)

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