

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000903/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055982/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.204176/2026-09
DATA DO PROTOCOLO: 02/09/2026

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

SINDICATO DO COM VAREJISTA DE PROD FARMACEUTICO EST PE, CNPJ n. 24.392.409/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OZEAS GOMES DA SILVA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RECIFE, CNPJ n. 10.909.240/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SEVERINO RAMOS DE SANTANA;

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 julho de 2026 a 30 de junho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FARMÁCIA DE MANIPULAÇÃO E DROGARIAS**, com abrangência territorial em **Recife/PE**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E SALÁRIO NORMATIVO ADMISSIONAL

Fica estabelecido, a partir de **1º de julho de 2026**, um salário normativo para a categoria profissional do ramo de Farmácia de Manipulação e Drogaria, no valor de **R\$ 1.837,00 (um mil oitocentos e trinta e sete reais)**, por mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica esclarecido que, se, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário-mínimo legal ultrapassar o salário normativo admissional previsto nesta cláusula, as empresas se obrigam a pagar aos empregados o salário-mínimo legal.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de descumprimento desta cláusula, será aplicada uma multa mensal equivalente a $\frac{1}{2}$ (meio) salário normativo previsto no **caput** desta cláusula, por cada novo empregado contratado em benefício dele trabalhador, além de outra multa de igual valor, no mesmo número de trabalhadores contratados, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO RECIFE**.

PARÁGRAFO TERCEIRO - ABONO: Para os empregadores que auferiam o PISO SALARIAL, de que trata esta cláusula, o valor do ABONO será de R\$ 186,00 (cento e oitenta e seis reais), a título de compensação indenizatória pelos valores retroativos devidos, com base na diferença salarial do período de julho a agosto de 2026. Este valor devido ao empregado poderá ser pago em até 02 parcelas, no valor de R\$ 93,00 (noventa e três reais) até o último dia do prazo legal para pagamento da folha pessoal do mês de setembro de 2026 e a 2ª (segunda) no valor de R\$ 93,00 (noventa e três reais) até o último dia do prazo legal para pagamento da folha de pessoal do mês de outubro de 2026.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO PERDAS SALARIAS

As Farmácias de Manipulação e Drogarias representadas pelo SINDICATO PATRONAL, concederão um reajuste salarial para aquele que perceberem acima do Piso Salarial normatizado neste instrumento, a partir de **1º (primeiro) de JULHO de 2026**, mediante a aplicação do percentual de **4,90% (quatro vírgula noventa por cento)**, calculado sobre os salários vigentes em julho de 2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O presente reajuste tem o caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do artigo 10 da Lei nº 10.192, de 14.02.2001, estendendo-se tal transação aos beneficiários do salário normativo admissional previsto na cláusula seguinte.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A forma de reajuste pactuada nesta cláusula assegura compensação de todos os aumentos, reajustes, adiantamentos e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos após **1º de JULHO de 2026**, ressalvados os não compensáveis (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), definidos no item XII da Instrução nº 01/82 do Tribunal Superior do Trabalho, os quais deverão ser preservados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Aos empregados admitidos após 15 de julho de 2025, que não possuam paradigma e não recebam salário normativo admissional, será aplicável reajuste proporcional na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando-se mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, adotando-se como base de cálculo o percentual correspondente à diferença entre os salários de julho/2025 dos empregados com mais de 01(um) ano de cada empresa. Encontrado esse percentual, divide-se o mesmo por 12 (doze), obtendo-se a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos), a qual será aplicada de acordo com o número de meses trabalhados para o empregado novo sobre o seu salário de admissão.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica ajustado que, se, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o país atingir uma hiperinflação, as partes convenientes se obrigam a reabrir negociações coletivas com o objetivo de discutir uma forma de reajuste salarial que anteceda a data-base da categoria profissional – 1º.06.2026.

PARÁGRAFO QUINTO - Assegura-se a aplicação de legislação específica superveniente mais benéfica não cumulativa.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Os **EMPREGADORES** fornecerão aos seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, comprovantes de pagamentos de remuneração, em formulários, contendo identificação do empregador (timbre, carimbo e outros), nome e função do empregado, indicando, detalhadamente, as importâncias pagas, descontos efetivados e montante de contribuições recolhidas ao FGTS e ao INSS.

CLÁUSULA SEXTA - MORA SALARIAL

A remuneração deverá ser paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, aplicando-se uma multa de 15%, em caso de descumprimento do prazo, em favor do empregado, sem prejuízo da aplicação da pena prevista na parte final do art. 467 da CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

As empresas se obrigam a proceder a um adiantamento de salários quinzenal, de no mínimo de 40% (quarenta por cento), com base do salário normativo admissional previsto na cláusula anterior, preservadas as situações mais vantajosas hoje praticadas.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL

O empregado que ocupar o cargo de outro em substituição não eventual, assim considerada aquela que ultrapassar de 30 (trinta) dias, fará jus ao salário do substituído, enquanto perdurar a substituição.

CLÁUSULA NONA - ADMISSÃO EM SUBSTITUIÇÃO

Aos empregados admitidos nas funções de outros empregados dispensados sem justa causa será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS SALARIAIS OU RESCISÓRIOS

Na forma do artigo 462 da CLT, além dos descontos legais compulsórios, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados das Empresas representadas pelo **SINDICATO PATRONAL** desde que originários de Convênios Médicos; Odontológicos; Ambulatoriais e similares; Convênios com Farmácias; com

Supermercados; com Óticas e com Comércio em geral; assim como os decorrentes de seguros em geral, inclusive os de seguros em grupo; mensalidades, contribuições e descontos sindicais; empréstimos pessoais, inclusive em consignação com entidades financeiras e os de quaisquer vendas realizadas pelos **EMPREGADORES** a seus próprios empregados, respeitado no total o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) dos salários líquidos pagos mensalmente, isto é, já deduzidos da parcela da contribuição da Previdência Social e do Imposto de Renda ou de até 01 (um) salário bruto na hipótese de rescisão contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS INDEVIDOS

Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores dos cheques não compensados ou sem fundos e cartões de crédito, produtos com perda de validade, mercadorias danificadas e produtos subtraídos da loja sem uma imputação direta e formal de culpa ou apuração concreta da responsabilidade dolosa do empregado, salvo se não cumpridas as normas e regulamentos do **EMPREGADOR**.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na forma do artigo 462 da CLT, ficam permitidos os descontos nos salários dos empregados, quando decorrentes de dolo ou de culpa dos referidos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALES E ADIANTAMENTOS

Os descontos por adiantamento salarial ou "vales", desde que não decorram dos adiantamentos normais quinzenais, somente terão validade, se os vales forem emitidos em 02 (duas) vias, uma das quais deverá permanecer em poder do empregado, contendo a importância antecipada, origem de pagamento e mês respectivo.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO

Assegura-se ao empregado, até 05 (cinco) dias após o seu retorno das férias, assim como nos casos de internamentos hospitalares comprovados do empregado, cônjuge ou filhos o recebimento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário, de que trata o artigo 2º da Lei nº 4.749/65, desde que ele opte por tal recebimento, mediante formulário a lhe ser apresentado pelo **EMPREGADOR**, juntamente com o aviso de férias.

§ 1º - O direito assegurado nesta cláusula não se aplica àqueles que tenham recebido a primeira parcela do 13º salário antes das férias.

§ 2º - Caso o **EMPREGADOR** não apresente ao empregado o formulário de opção, nos termos previstos no **caput** desta cláusula, a concessão do adiantamento será automática, salvo a hipótese prevista no parágrafo anterior.

§3 - Os **EMPREGADORES** que já vêm praticando condições mais favoráveis aos empregados, em relação à antecipação da 1ª (primeira) parcela do 13º salário, manterão tais condições.

§4 - Os **EMPREGADORES** deverão pagar a 1ª (primeira) parcela do 13º salário de seus empregados até o dia 30 de novembro e a 2ª (segunda) parcela do 13º salário até o dia 20 de dezembro.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA

Fica garantida a gratificação quebra-de-caixa para aqueles empregados que exerçam o cargo de caixa, gratificação que será no importe de 10% do salário normativo admissional da categoria, previsto nesta Convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO Os empregados nas condições acima mencionadas deverão ter consignada em suas CTPS a referida função de caixa, bem como fica assegurado ao empregado que venha a exercer tal função eventualmente a remuneração do referido adicional de Quebra-de-Caixa proporcional ao número de dias que venha a exercê-lo.

PARÁGRAFO SEGUNDO A conferência do Caixa deve ser feita, necessariamente, na presença do empregado que estiver exercendo a função de Caixa.

PARÁGRAFO TERCEIRO Fica esclarecido que a gratificação quebra-de-caixa dos empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa, repercutirá no pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO QUARTO

As Farmácias de Manipulação e Drogarias quando admitirem qualquer empregado para a função de caixa, comunicarão por escrito aos exercentes dessas funções, os quais tomarão ciência da responsabilidade que assumem, bem como de que a gratificação prevista nesta cláusula deste instrumento está condicionada a possibilidade de desconto pela empresa empregadora de qualquer diferença de caixa que venha a ser apurada, sendo também aquela gratificação devida enquanto estiverem no exercício da mesma.

PARÁGRAFO QUINTO

Fica esclarecido que a gratificação QUEBRA DE CAIXA não será devido aos empregados que exerçam eventualmente o cargo de CAIXA, porém, será devido, se quando ocorrer a necessidade de substituição de férias.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o salário da hora normal, sendo proibida a realização de horas extras após a 2ª (segunda) hora extra prestada após o horário normal de 08 (oito) horas no mesmo dia, ressalvadas as hipóteses previstas na legislação trabalhista.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a (02) duas horas diárias, durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo máximo de até 180 (cento e oitenta) dias após o realizado da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na hipótese de, ao final do prazo de que trata o **PARÁGRAFO PRIMEIRO**, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Caso concedidas, pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa, a ser descontado após o prazo do caput.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PREMIO EVENTUAIS - NATUREZA SALARIAL

Nos termos do § 2º do artigo 457 da CLT, não integram a remuneração dos empregados os prêmios eventuais, razão pela qual não se incorporam ao contrato de trabalho e também não constituem base de incidência de nenhum encargo trabalhista e previdenciário.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AJUDA ALIMENTAÇÃO NO P.A.T

Obrigam-se as Farmácias de Manipulação e Drogarias integrantes da categoria econômica a fornecer, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao vencido, a todos os seus empregados, excetuados os jovens aprendizes que tenham jornada de trabalho de até 06 (seis) horas por dia, a título de ajuda-alimentação, a importância de **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)** por mês, cujo pagamento se efetuará por meio de cheque-alimentação, tickets-refeição, cartão-alimentação ou qualquer outra designação equivalente.

§1º - Para os novos empregados de que trata o § 1º da cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, excetuados os jovens aprendizes que tenham jornada de trabalho de até 06 (seis) horas por dia, o valor da ajuda-alimentação será de **R\$ 170,00 (cento e setenta reais)** por mês, valor que, após os 90 (noventa) dias de vigência do contrato de emprego, passará a ser de **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)**.

§ 2º - A ajuda-alimentação, de que trata o caput desta cláusula, não possui natureza salarial, não podendo se integrar ao salário para qualquer fim;

§ 3º - A ajuda-alimentação acima referida poderá ser realizada através dos "Programas de Alimentação do Trabalhador – PAT", previstos na Lei nº 6.321, de 14.04.1976, e no Decreto nº 5, de 14.01.1991.

§ 4º - Ficam isentas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas integrantes da categoria econômica que já forneçam ou venham a fornecer a alimentação aos seus empregados em valor igual ou superior ao previsto no **caput** desta cláusula.

§ 5º - Ficam igualmente excluídas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas integrantes da categoria econômica que forneçam cesta básica a seus empregados em valor igual ou superior ao fixado no **caput** desta cláusula.

§ 6º - A obrigação de que trata o **caput** desta cláusula, não será devida por ocasião das férias dos empregados, bem como nos períodos de licença-maternidade, mantida, porém, a obrigação do fornecimento da vantagem pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias para os empregados que estiverem em auxílio-doença.

§ 7º - Ressalvadas as empresas que já forneciam alimentação **in natura** até a entrada em vigor desta Convenção Coletiva, **devidamente cadastradas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT**, todas as empresas desta Convenção Coletiva deverão passar a fornecer o vale-refeição através de empresas especializadas e devidamente credenciadas ao **SINDICATO PATRONAL**, ora conveniente, devendo, para tanto, obter autorização escrita na sede do aludido **SINDICATO PATRONAL**, responsáveis pelo controle do cumprimento desta cláusula perante o **SINDICATO PROFISSIONAL**.

§ 8º - As empresas terão prazo de até 90 (noventa) dias para se adequarem aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, contados a partir de 1º/08/2018.

§ 9º - Todas as empresas, inclusive as que já fornecem vale-refeição, deverão adequar-se ao sistema acima referido, no prazo de 90 (noventa) dias.

§ 10º - As empresas que não fornecerem vale-refeição através de empresas credenciadas no **SINDICATO PATRONAL**, utilizarem de dinheiro ou outro meio de custeio da refeição do trabalhador, salvo o fornecimento do alimento **in natura** acima referido, não terão cumprido a presente cláusula e estarão sujeitas as penalidades trazidas nesta Convenção Coletiva, além de multa revertida em favor do **SINDICATO PATRONAL**, no valor de um piso salarial da categoria por mês de descumprimento.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONCESSÃO DE VALE TRANSPORTE

Obriga-se o **EMPREGADOR** a fornecer aos comerciários os vales-transportes necessários e suficientes até o último dia útil da semana anterior ao da utilização, observando-se, quanto ao assunto, a regra prevista no artigo 9º do Decreto nº 95.247, de 17.11.1987.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO FUNERAL

Os **EMPREGADORES** pagarão aos dependentes de seus empregados, por ocasião do falecimento do referido empregado, o auxílio-funeral no valor equivalente a 01 (um) **SALÁRIO NORMATIVO ADMISSINAL**, previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

Será providenciada a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, Art. 389 § 1º CLT quando existente no estabelecimento pelo menos 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio com creches.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em cumprimento aos termos descritos no caput. desta cláusula os empregadores poderão optar por cumprir a obrigação, mediante concessão de abono correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do salário-mínimo, por cada filho, para fazer face as despesas que comprovadamente a empregada tenha de suportar com a guarda do filho, durante o período legal de amamentação (até o sexto mês de vida) ficando esclarecido que a concessão do abono será devida após a volta ao trabalho e finda no sexto mês do filho. ART.119, Portaria 671/2021.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS COLETIVO

O **EMPREGADOR** se obriga a manter seguro de Acidentes Pessoais Coletivos para garantir a indenização nos casos de morte acidental e invalidez permanente total ou parcial por acidente em favor do empregado ou seus dependentes junto à Previdência Social, cuja indenização não poderá ser inferior a 20 (vinte) salários normativos admissionais da categoria comerciária, além de despesas médicas hospitalares e Odontológicas por acidente (limitada a 10% da cobertura de morte acidental).

§ 1º: Fica facultativo ao **EMPREGADOR** que não mantiver o seguro de Acidentes Pessoais Coletivo previsto no caput desta cláusula, pagar, diretamente, ao empregado ou a seus dependentes junto à Previdência Social a indenização ali indicada;

§2º: Quando mantido o seguro de que trata esta cláusula, afastando-se o empregado por motivo de doença ou acidente de trabalho, ficará o **EMPREGADOR** responsável pelo pagamento dos prêmios de seguro, enquanto durar o afastamento.

3º: Todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, excetuada a situação prevista no Parágrafo 1º desta cláusula, deverão realizar o seguro de Acidentes Pessoais Coletivos aqui previsto por meio de empresas especializadas e devidamente credenciadas perante os **SINDICATOS PATRONAIS**, ora convenientes, devendo, para tanto, obter a comprovação do credenciamento na sede dos aludidos **SINDICATOS PATRONAIS**.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REMUNERAÇÃO MISTA

Aos empregados de Farmácias de Manipulação e Drogarias que percebem salário misto, isto é, uma parte fixa e outra variável, a reposição de perdas e o reajuste salarial previsto na CLÁUSULA 4ª desta Convenção

incidirão sobre a parte fixa do salário, garantido, no global, no mínimo, o salário admissional da categoria profissional.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CTPS - ADMISSÃO E DEMISSÃO

Os **EMPREGADORES** se obrigam a receber, mediante a entrega de Recibo, a CTPS do empregado admitido ou dispensado e proceder às anotações naquele documento profissional, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado da admissão ou demissão, prazo este improrrogável ou, no mesmo prazo, a comunicar ao **SINDICATO PROFISSIONAL** o motivo de não fazê-lo.

§1º: Também se obrigam os **EMPREGADORES** anotarem nas CTPS dos seus empregados o nome do **SINDICATO PROFISSIONAL** para o qual foi destinada a contribuição sindical do respectivo empregado.

§2º: Após ultrapassado o prazo de 10 (dez) dias após os prazos fixados no caput desta cláusula, se aplicará uma multa ao empregador, que corresponderá a 01 (um) dia de salário e ficará limitada a, no máximo, 30 (trinta) dias de salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

ica expressamente proibida a contratação de comerciários por experiência, quando comprovado, através de anotações em CTPS, que já trabalhou na mesma função para o mesmo empregador anteriormente.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE INFORMAÇÕES

Os **EMPREGADORES** obrigam-se a fornecer, no ato da demissão, Carta de Informações, inclusive mencionando período de trabalho e funções exercidas, abonando a conduta do empregado, nos casos de dispensa sem justa causa e nos pedidos de demissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO A PEDIDO

O comerciário, com menos de 01 (um) ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, terá direito a férias proporcionais, acrescidas de 1/3, bem como ao 13º salário proporcional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MORA RESCISÓRIA

A inobservância do disposto no § 6º do artigo 477 da CLT sujeitará o infrator ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário mensal, salvo quando, comprovadamente, o ex-empregado der causa à mora (redação do § 8º do artigo 477 da CLT).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 13º SAL., FÉRIAS, IND.ADIC.,LICENÇA MAT. E AVISO PRÉVIO

O cálculo das férias, da licença-maternidade, da indenização adicional e do aviso prévio do empregado comissionista deverá ser efetuado pela média aritmética das 12 (doze) últimas comissões mensais, enquanto o cálculo do 13º salário para o referido comissionista será feito pela média do respectivo ano.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o empregado comissionista tiver menos de 01 (um) ano de trabalho na mesma empresa, o cálculo das férias, da licença-maternidade, da indenização adicional e do aviso prévio deverá ser efetuado pela média aritmética das comissões mensais que tenha recebido durante a vigência do vínculo empregatício.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO POR FALECIMENTO DO EMPREGADO

Na hipótese de falecimento do empregado, o **SINDICATO PROFISSIONAL** poderá homologar a rescisão, desde que seja comprovada a condição de dependente habilitado, através de declaração fornecida pela instituição de Previdência ou, se for o caso, pelo órgão encarregado, na forma da legislação própria, do processamento do benefício por morte, conforme disciplinado no artigo 2º, do Decreto nº 85.845, de 26 de março de 1981, que regulamenta a Lei nº 6858, de 24.11.1980, assim como da comprovação do pagamento do auxílio-funeral, de que trata a cláusula vigésima primeira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORMALIZAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Os EMPREGADORES, ao dispensarem seus empregados com 01 (um) ou mais anos de serviços, farão, **preferencialmente**, a homologação da rescisão contratual no SINDICATO PROFISSIONAL, agendando, através de petição escrita, no referido SINDICATO PROFISSIONAL, no prazo máximo de 03 (três) dias antes do término dos prazos previstos no § 6º do art. 477 da CLT, a data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, na sede do referido SINDICATO PROFISSIONAL, obrigando-se a, no ato da homologação, apresentar a documentação necessária (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho; guias do Seguro-Desemprego; extrato de conta do FGTS, inclusive comprovante do depósito da multa de 40% sobre o FGTS; Carta de Informação; carta de pedido de demissão do empregado ou carta de comunicação de aviso prévio; e entrega aos empregados, quando por eles solicitados e no prazo de 30 (trinta) dias, de informações sobre atividades insalubres ou perigosas, preenchendo o formulário DSS 8030, antigo SB-40, e de informações sobre os últimos 36 (trinta e seis) salários, preenchendo o formulário “Relação dos Salários de Contribuição” do INSS e, ainda, o formulário “Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP”, quando se tratar de trabalho em atividade insalubre, perigosa ou especial, e exame demissional. § 1º- Além dos documentos referidos no

parágrafo anterior, os EMPREGADORES serão obrigados a apresentar o Certificado de Regularidade de Situação, documento a ser emitido pelos SINDICATOS PATRONAIS, que comprovará o efetivo pagamento da contribuição sindical (Imposto Sindical), prevista no artigo 578 da CLT, do desconto assistencial patronal ajustado pelas partes nesta Convenção Coletiva de Trabalho e das mensalidades sindicais. § 2º: Nos casos de dispensa sem justa causa de empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, os EMPREGADORES se obrigam a lhes entregar no prazo de 10 (dez) dias, as guias do seguro-desemprego e o “Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho”, objetivando o saque dos depósitos do FGTS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Considerando que o aviso prévio, sendo indenizado ou trabalhado, integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais, será assegurada ao comerciário a indenização adicional, prevista no artigo 9º das Leis nºs. 6.708/79 e 7.238/84, ficando esclarecido que somente terá direito à referida indenização o empregado, cuja projeção do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado, recaia entre os dias 1º de junho de **2026** e 30 de junho de **2026**, o que quer dizer que os empregados dispensados sem justa causa e cuja projeção do aviso prévio recair antes do dia **1º de junho de 2026** ou depois do dia **30 de junho de 2027**, não terão direito à referida indenização adicional, fazendo jus aqueles empregados, cuja projeção do aviso prévio recair após o dia **30 de junho de 2026**, apenas às diferenças que resultarem da Convenção Coletiva que irá vigorar a partir de **1º de julho de 2026**.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGULAMENTO INTERNO

O **EMPREGADOR** se obriga a fornecer ao empregado, contra-recibo, cópia de regulamentos internos ou disciplinares, desde que os possuam, respeitadas as disposições do artigo 9º da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCANSO E REFEIÇÕES

Serão mantidas pelos **EMPREGADORES**, em seus estabelecimentos com mais de 50 (cinquenta) empregados, instalações apropriadas para o trabalhador fazer suas refeições e usufruir do descanso diário regulamentar, sendo a dimensão de tal local proporcional ao número de empregados, a fim de propiciar o real cumprimento do ora disposto.

§1º: Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 06 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo individual escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 02 (duas) horas.

§2º: Se não exceder de 06 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 04 (quatro) horas.

§3º: Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

As empresas que exigirem dos seus empregados o uso de uniforme de trabalho e/ou vestimenta padronizada para o trabalho, que compreende calça, camisa e calçado ou outros ornamentos exigidos, independentemente de existir ou não a impressão de logomarca e/ou outros dizeres que identifiquem o empregador, deverão fornecê-los sem ônus para seus empregados, em quantidade necessária para desempenho da função, devendo este devolvê-los quando do término do contrato de trabalho, no estado em que os mesmos se encontrarem por ocasião da rescisão contratual.

PARÁGRAFO ÚNICO - Não se considera como uniforme e/ou vestimenta padronizada para o trabalho a mera recomendação para adoção de determinada cor na roupa a ser usada pelo empregado durante a jornada de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

O **SINDICATO PATRONAL** recomendará aos **EMPREGADORES**, que, havendo condições técnicas e adequando-se à função do empregado, assegure-se, por ocasião da prestação de serviços, a utilização de assentos, nos momentos de pausa no atendimento ao público, prioritariamente para as empregadas gestantes.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGO DA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até 180 (cento e oitenta) dias após o parto.

§ 1º: Nas hipóteses de rescisões contratuais de empregadas em estado de gestação, a gestante deverá comunicar e comprovar, por escrito, o seu estado gravídico ao **EMPREGADOR**, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da data de rescisão do contrato, sob pena de preclusão do seu direito às repercussões pecuniárias resultantes da garantia constitucional prevista no artigo 10, inciso II, alínea B, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e da garantia prevista no **caput** desta cláusula.

§ 2º: Na forma do §3º do artigo 294 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, de 06.08.2010, para fins do salário-maternidade, se considera parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª (vigésima-terceira) semana de gestação, inclusive em caso de natimorto.

§ 3º: Para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 01 (um) descanso diário de 01 (uma) hora, podendo tal descanso ocorrer no início ou no final do expediente, sempre em combinação entre a empregada e seu empregador.

Estabilidade Pai

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA À PATERNIDADE

Fica assegurado ao comerciário que venha a se tornar pai, por ocasião do parto de sua esposa ou companheira, reconhecida pela Previdência Social, uma garantia ao emprego de 120 (cento e vinte) dias a partir do nascimento do filho, desde que apresente ao respectivo **EMPREGADOR**, até 60 (sessenta) dias do nascimento do filho, a respectiva Certidão de Nascimento e que a referida esposa ou companheira não exerça trabalho remunerado

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SERVIÇO MILITAR

Garante-se o emprego ao alistando, desde a data da incorporação no serviço militar e até 30 (trinta) dias após a baixa.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGO APÓS LICENÇA MÉDICA

É assegurada aos empregados uma garantia de emprego de 180 (cento e oitenta) dias, a partir do seu retorno ao trabalho, quando forem submetidos a intervenção cirúrgica, com internamento hospitalar superior a 10 (dez) dias e ainda permaneçam em licença-médica do INSS por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

Fica assegurada a garantia ao emprego aos empregados, excetuados os exercentes de cargo de confiança, durante os 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo de serviço mínimo para a aposentadoria, inclusive para a aposentadoria proporcional e para a aposentadoria especial, desde que o mesmo conte com mais de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo **EMPREGADOR**, ficando

garantido ainda ao empregado que conte com mais de 05 (cinco) anos de serviços no emprego e que faça optar, de forma voluntária, pela rescisão do seu contrato de trabalho, em razão de aposentadoria, uma gratificação, como forma de estímulo, no importe de 03 (três) salários normativos admissionais.

PARÁGRAFO ÚNICO: Assegura-se, ainda, aos empregados, nas condições descritas no caput desta cláusula, um acréscimo de garantia de 6 (seis) meses a cada 5 (cinco) anos de serviços adicionais prestados continuamente à mesma empresa.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADOÇÃO DE MENORES

Será assegurado aos comerciários, independentemente de sexo, na hipótese de adoção legal de filhos menores, uma garantia ao emprego equivalente a 120 (cento e vinte) dias a contar da data da comprovação junto ao respectivo **EMPREGADOR**, mediante o competente documento legal, estendendo-se a garantia aos pais de filhos excepcionais.

A) - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º e de acordo com a seguinte gradação:

B) - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 01 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

C) - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 (um) ano até 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

D) - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

E) - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO TRANSFERIDO

Aos empregados transferidos e sujeitos a mudança de domicílio, nos termos do art. 469 da CLT, fica assegurada garantia de emprego pelo prazo de 90 dias, a ter início no implemento da transferência, bem como a mesma sistemática de carga horária e sistemática de trabalho praticadas no Recife.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os **EMPREGADORES** não poderão promover alterações unilaterais nas condições de trabalho, prejudiciais ao empregado, nos termos do artigo 468 da CLT.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE PARA TRABALHO APÓS AS 23 HORAS

Quando ocorrer o fechamento dos estabelecimentos comerciais após as 23:00 horas, as empresas disponibilizarão transporte para os empregados que estiverem em serviços após aquele horário.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ISENÇÃO DE PONTO DOS GERENTES, CHEFES DE DEPARTAMENTO E CHEFES DE FILIAIS

Ficam excluídos de limitação de jornada de trabalho e, portanto, isentos de marcação de ponto, os empregados que exerçam as funções de gerente, de chefes de departamentos ou de chefes de filiais, que são considerados como exercentes de cargos de confiança ou, então, de chefia e deverão receber salário com acréscimo de, pelo menos, 40% (quarenta por cento) acima dos seus subordinados.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE ALTERNATIVO DE ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO

Faculta-se à empresa a adoção dos sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria 671 de 8 de novembro de 2021 do Ministério do Trabalho, e parágrafos complementares, atendendo às seguintes condições:

Parágrafo Primeiro – Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho deverão:

1. Estar disponíveis no local de trabalho;
2. Permitir a identificação de empregador e empregado, contendo nome e CPF deste;
3. Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica do registro das marcações realizadas pelos empregados;
4. Conter o local da prestação do serviço ou endereço do estabelecimento ao qual o empregado esteja vinculado, quando exercer atividade externa ou em instalações de terceiros.
5. Apresentar a data e horário do respectivo registro.

Parágrafo Segundo – Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, não devem admitir:

1. Restrição de marcação de ponto;
2. Marcação automática de ponto;
3. Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
4. Possibilidade de alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Terceiro – Fica a empresa desobrigada a utilizar mecanismo impresso em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto, contudo, deverá:

- 1 - Disponibilizar o arquivo no formato Portable Document Format - PDF, assinado eletronicamente conforme art. 87 e art. 88, da Portaria 671/2021;
- 2 - Disponibilizar ao trabalhador, por meio de sistema eletrônico, acesso ao comprovante após cada marcação, independentemente de prévia solicitação e autorização; e
- 3 - O empregador deve possibilitar a extração, pelo empregado, dos comprovantes de registro de ponto das marcações realizadas, no mínimo, nas últimas quarenta e oito horas;
- 4 - A empresa entregará, no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias, os arquivos relativos ao registro da jornada do Reclamante quando de sua demissão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EFETIVO EXERCÍCIO

Considera-se como de efetiva prestação de serviços o tempo em que o empregado permanecer à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABERTURA DE FERIADOS

1. As empresas do segmento de Farmácias de Manipulação e Drogarias, abrangidas pela Lei nº 13.021, de 2014, que integram a relação de atividades contempladas pelo artigo 62 (anexo IV, II Comércio - item 6) da Portaria MTP nº 671, de 2021, tem a faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas em **qualquer feriado**, seja ele, Municipal, estadual ou Federal, desde que, atendidas as exigências previstas do Decreto 10.854 de 2021, CAPÍTULO XVI, conforme Portaria MTE nº 1.316/2026.
2. Fica pactuado que a carga horária será de, no máximo, 08 (oito) horas por dia e que as horas que excederem as da jornada normal, que não poderá ultrapassar de uma hora extraordinária por dia de feriado, será remunerada com adicional de 200% sobre a hora normal;
3. As empresas e seus respectivos estabelecimentos, que venham, a seu critério, a funcionar nos feriados de que trata esta cláusula, se obrigam a fornecer o vale-transporte relativamente àqueles dias;
4. As empresas, sem qualquer exceção, se obrigam a adotar frequência dos empregados (cartão de registro mecânico, livro-de-ponto, folha-de-ponto, cartão-de-ponto), que trabalharemos nos feriados de que trata esta

cláusula, para as necessárias constatações pelo SINDICATO PROFISSIONAL ou pela fiscalização do Ministério do Trabalho;

5. Com relação aos estabelecimentos comerciais situados nos Shoppings Centers localizados na cidade do Recife, quando o fechamento ocorrer após as 23:00 horas, as empresas disponibilizarão transporte para os empregados que estiverem em serviços após aquele horário;

6. As empresas do segmento de Farmácia de Manipulação e Drogarias que funcionarem aos feriados deverão conceder 01 (uma) folga compensatória no prazo de 30 dias ou deverão efetuar o pagamento em dobro pelo feriado trabalhado;

7. Fica igualmente assegurado aos estabelecimentos comerciais, que desenvolvam suas atividades no Aeroporto Internacional dos Guararapes – Gilberto Freire - o direito de praticarem vendas em todos os feriados civis e religiosos;

8. Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado nos feriados referidos nesta cláusula, **será facultativo** o pagamento como ajuda de custo aos empregados que efetivamente trabalharem naqueles feriados o valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), ficando elucidado que tal ajuda-de-custo não constitui salário para nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços nos aludidos feriados;

9. Fica explicitado que o dia de CORPUS CHRISTI não é feriado na cidade do Recife, que tem como feriados municipais apenas os seguintes: Sexta-Feira da Paixão; 24 de junho; 16 de julho e 08 de dezembro;

10. Fica explicitado que o **DIA DO COMERCIAL**, **será comemorado na 3ª segunda feira do mês de outubro**, conforme decreto Lei Municipal de 1.358 de 24 de agosto de 1979.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS

1. As empresas do ramo de Farmácias de Manipulação e Drogaria, abrangidas pela Lei nº 13.021, de 2014, que integrem a relação de atividades contempladas pelo artigo 62º (anexo IV, II Comércio - item 6) da Portaria nº 671, de 2021, tem a faculdade de abrirem seus estabelecimentos comerciais e praticarem vendas aos domingos, atendidas as exigências previstas do Decreto 10.854 de 2021, CAPÍTULO XVI.

2. Fica pactuado que as horas extras que forem prestadas em dias de domingo, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

3. Garantem as empresas que funcionarem aos domingos o pagamento do vale-transporte correspondente àquele dia.

4. Os empregados e as empregadas que prestarem serviços em dias de domingo terão assegurada a sua folga dentro da mesma semana em que for programada a realização do trabalho naqueles dias, de modo que a concessão do repouso semanal remunerado não ultrapasse do 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho, não podendo, evidentemente, recair tal folga em dia feriado.

5. O repouso semanal remunerado dos(as) empregados(as) que vierem a prestar serviços em dias de domingo deverá recair, pelo menos uma vez, no período de três semanas, em dia de domingo.

6. Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado nos domingos, **será facultativo** o pagamento de ajuda de custo ao comerciário que efetivamente trabalhar no domingo o valor de R\$ 34,00 (trinta e quatro reais), ficando elucidado que esta ajuda-de-custo não constitui salário para

nenhum fim de direito, visando apenas a ressarcir as despesas dos empregados que prestarem serviços nos de que trata esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

§ 1º: O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias (artigo 145 da CLT).

§ 2º: É proibido que o início do gozo de férias ocorra em dias de domingos, feriados e folgas do empregado.

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA MÉDICA

É vedada anotação de licença médica na CTPS, quando inferior a 15 (quinze) dias, bastando, em tal período de licença, tão-somente, a exibição dos atestados médicos e odontológicos passados por profissionais legalmente habilitados, observadas as formalidades legais.

PARÁGRAFO 1º: Nos primeiros 30 (trinta) dias após a ocorrência de acidente do trabalho ou constatação de doença profissional, os **EMPREGADORES** se obrigam a conceder o vale-transporte, quando houver a necessidade de realização de exames médicos, desde que comprovada tal necessidade pelo empregado acidentado.

PARÁGRAFO 2º: Fica assegurado o pagamento do salário pelo empregador, em caso de afastamento do empregado durante 03 (três) dias por semestre, motivado pelo internamento hospitalar de seu filho com até 06 (seis) anos de idade, comprovado por meio de declaração firmada pelo hospital onde for internado o referido filho, desde que tal declaração seja feita em papel timbrado e seja apresentada no original, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após o término da internação hospitalar.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERRUPÇÃO DO TRABALHO

As interrupções do trabalho por motivo fortuito ou força maior são de responsabilidade do **EMPREGADOR**, é não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, sendo devido ao empregado o pagamento integral das horas inerentes a essas ocorrências.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FREQUENCIA EMPREGADO ESTUDANTE

Assegura-se a liberação do empregado estudante no turno em que for se submeter a exame escolar, sem prejuízo da remuneração, desde que 48 (quarenta e oito) horas antes seja pré-avisado o **EMPREGADOR**, o qual, nas convocações para trabalhos extraordinários, dará prioridade aos não estudantes.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o empregado estudante estiver matriculado em curso regular de instituição de ensino, condição devidamente comprovada por ocasião da sua matrícula no referido curso, não poderá sofrer alteração no seu horário de trabalho, que signifique alteração no turno de trabalho e venha a coincidir com o horário das aulas do mencionado curso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

I - Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro, sogra ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II - Até 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

IV - Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

V - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do artigo 65 da Lei nº 4.375, de 17.08.1964 (Lei do Serviço Militar).

VI - por 01 (um) dia no ano para o recebimento dos rendimentos do PIS, caso o **EMPREGADOR** não haja celebrado convênio para o pagamento na própria empresa, mediante comprovação pelo empregado.

VII - até 05 (cinco) dias, na primeira semana após o parto, para a licença-maternidade prevista no inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal, combinado com o §1º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Provisórias.

VIII - até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS

Serão justificadas as faltas do empregado, sem pagamento da remuneração, mas sem computar para fins de DSR, férias e 13º salário, sem discriminação de sexo, quando comprovado que decorreram de prestação de

socorro, acompanhamento de filhos, cônjuges, genitores, sogros ou sogras para atendimento médico-hospitalar.

§ 1º: Nas hipóteses de acompanhamento de filhos até 05 (cinco) anos de idade, devidamente comprovadas, serão remuneradas as faltas do empregado, até o limite de 03 (três) por cada semestre do ano.

§ 2º: No caso de o acompanhamento ser realizado a genitores idosos do empregado, que possuam idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos e que sejam dependentes do referido empregado, nos termos da legislação da Previdência Social, o empregado terá suas faltas abonadas até o limite de 03 (três) dias por cada semestre do ano.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO DOENÇA E ACIDENTE

O empregado afastado do emprego, com percepção de auxílio-doença ou prestação de Acidente do Trabalho pela Previdência Social, por período de até 06 (seis) meses, não terá esse tempo deduzido para efeito de aquisição de férias e 13º salário, observado o disposto no artigo 131, inciso III, da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

Os **EMPREGADORES**, além de outras regras de segurança legalmente previstas, observarão, especialmente, as seguintes:

1 - Os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer

odores, durante toda a jornada de trabalho;

2 - Os vasos sanitários deverão ser sifonados e possuir caixa de descarga automática externa de ferro fundido, material plástico ou fibrocimento;

3 - Não serão permitidos aparelhos sanitários que apresentem defeitos ou soluções de continuidade que possam acarretar infiltrações ou acidentes;

4 - Os gabinetes sanitários deverão:

a) ser instalados em compartimentos individuais, separados;

b) ser ventilados para o exterior;

c) ter paredes divisórias com altura mínima de 2,10m e seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,15m acima do pavimento;

d) ser dotados de portas independentes, providas de fecho que impeçam o devassamento;

e) ser mantidos em estado de asseio e higiene e

f) possuir recipientes com tampa, para guarda de papéis servidos, quando não ligados diretamente à rede ou quando sejam destinados às mulheres.

5 - Água potável, em condições higiênicas, fornecida, de forma gratuita, por meio de copos individuais, ou bebedouros de jato inclinado e guarda-protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios e o uso de copos coletivos.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

Os **EMPREGADORES** comunicarão ao **SINDICATO PROFISSIONAL** as eleições da **CIPA**, com antecedência de 30 (trinta) dias.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXAMES ADMISSIONAIS E DEMISSIONAIS

Faculta-se às empresas representadas pelo **SINDICATOS PATRONAL** procederem aos exames admissionais e demissionais no Departamento Médico do **SINDICATO PROFISSIONAL**, mediante o pagamento de taxa a ser fixada pelo mencionado **SINDICATO**.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS PERIÓDICOS

Os **EMPREGADORES** se obrigam a custear os atestados médicos periódicos que forem necessários dos seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o empregado solicitar por escrito, o **EMPREGADOR** lhe entregará cópia do atestado médico que ele apresentar para justificar ausências ao trabalho por motivo de doença.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Os atestados médicos fornecidos pelo INSS, Clínicas conveniadas, Médicos conveniados pelo Sindicato Profissional, não poderão ser recusados pelas empresas, desde que preencha as exigências da legislação

previdenciária em vigor, ressalvados os casos em que a empresa mantenha serviço médico próprio ou clínicas conveniadas;

Parágrafo Primeiro: Eventuais licenças médicas fornecidas pelas Unidades de Pronto Atendimento - UPA'S, só poderão ser acolhidas, desde que sejam abonadas pelos médicos do serviço próprio da empresa ou clínicas conveniadas.

Parágrafo segundo: O empregado deverá comunicar a empresa até o prazo de 24 Horas após o atendimento médico, através de documento legal, fotos, enviado para o RH ou Liderança da empresa, através de meios eletrônicos, E-mail, WhatsApp, e a entrega do documento original deverá ser no prazo máximo de até 48 (quarenta e oito) horas, a partir do retorno ao trabalho

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRESTAÇÃO DE SOCORRO

A remoção do comerciário acidentado, vítima de mal súbito ou parto, desde que no recinto de trabalho, será de inteira responsabilidade do **EMPREGADOR**, que providenciará, com urgência, transporte adequado para levar o mesmo até o local onde será atendido devidamente, bem como comunicará o fato aos familiares do empregado.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA SAÚDE PREVENTIVA E DA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

1. Os **EMPREGADORES** se obrigam a custear **Assistência Odontológica**, para todos os seus empregados e, para tanto, pagarão ao **SINDICATO PROFISSIONAL** - que será o responsável pelo atendimento integral da referida Assistência Odontológico - a importância mensal de **R\$19,50 (dezenove reais e cinquenta centavos)**, por cada um dos seus empregados, devendo recolher os valores acima previstos por meio de boletos bancários, devendo, para tanto, o **EMPREGADOR** acessar o site do **SINDICATO PROFISSIONAL**, para emissão dos referidos boletos até o 5º dia após o pagamento da Folha de Pagamento, sob pena de, em caso de descumprimento, lhe ser aplicada uma multa mensal equivalente a ½ (meio) salário normativo previsto nesta CCT, por cada empregado, além de outra multa de igual valor, no mesmo número de empregados, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO RECIFE**.

2. Fica esclarecido que os **EMPREGADORES** que já oferecem **Assistência Odontológica** para os seus empregados, ficam isentos do cumprimento da parcela correspondente à Assistência Odontológica no importe de **R\$19,50 (dezenove reais e cinquenta centavos)**, por mês, somente podendo, por isso, realizar descontos dos salários daqueles empregados cujo valor da assistência venha a exceder os **R\$19,50 (dezenove reais e cinquenta centavos)**, por mês.

3. Objetivando manter a qualidade e receber eventuais reclamações quanto à operação e à qualidade dos serviços prestados pela **Assistência Odontológica**, dirigidas às empresas e advindas de seus empregados, será criado um conselho bipartite, com um membro dos **SINDICATOS PATRONAIS** e um membro do **SINDICATO PROFISSIONAL**, o qual receberá reclamações ou sugestões e as encaminhará para os presidentes dos **SINDICATOS CONVENIENTES**.

4. O **SINDICATO PROFISSIONAL** se compromete a abrir pontos avançados de atendimento de seus associados optantes da **Assistência Odontológica**, com o objetivo de prestar um melhor serviço, evitando maiores deslocamentos e perda de produtividade no trabalho por parte dos empregados.

5. As empresas encaminharão ao **SINDICATO PROFISSIONAL** a relação dos seus empregados, dos quais efetuaram o recolhimento da **Assistência Odontológica**, de que trata esta cláusula, para fins de controle.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DIRIGENTE SINDICAL

Será permitido o livre acesso dos diretores e delegados sindicais aos locais de trabalho para afixação de aviso em quadro próprio do **EMPREGADOR** e por este mantido em local de visibilidade e acesso fácil, bem como a distribuição de todo material publicitário do **SINDICATO PROFISSIONAL**, desde que não desabone ou prejudique a empresa.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FREQUÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais, para atenderem à realização de assembleias, congressos e seminários ou cursos pertinentes aos dirigentes e reuniões sindicais devidamente convocadas pelo diretor presidente do **SINDICATO PROFISSIONAL** com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovadas, ficando esclarecido que a participação nos mencionados eventos, por parte dos dirigentes não liberados integralmente, será limitada a 01 (um) Congresso e a 02 (dois) seminários ou cursos por ano, e a 01 (um) expediente por semana para reuniões de diretoria, sempre sem prejuízo da remuneração.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ao dirigente, nas suas liberações ora pactuadas, e em sendo ele comissionista, será assegurada a sua remuneração pela média de comissões da semana.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Assegura-se a estabilidade provisória, por um ano, para os membros da Comissão de Negociação Salarial, em número de 12 (doze), desde que tenham sido eleitos em assembleias para tal fim e figurem da relação abaixo.

Comissão de Negociação:

- Edmundo José de Araújo (ESPLANADA)

- Washington Aquino de Miranda (CASAS JOSÉ ARAÚJO)
- Sandra Maria da Silva (Farmacia Pague Menos)
- Sérgio Gomes de Santana (EXÓTICA)
- Claudete Gomes da Silva (LOJAS MARISA)
- José Severino de Moura (ESPOSENDE)
- Severino Ramos de Santana (TECIDOS CARDOSO S/A)
- Lenílson Bernardino Sena (ESPOSENDE)
- Aldemir Pereira Simões Filho(Farmacia Pague Menos)

PARÁGRAFO ÚNICO: Para a formação da Comissão de Negociação referente à negociação coletiva da próxima **data-base em 2026**, fica facultada a recondução dos atuais nomes, limitando-se, porém, o total dos componentes da comissão a 12 (doze) nomes e a, no máximo, 01 (um) empregado por empresa, excetuados apenas os casos de recondução, que admitirão 02 (dois) empregados por empresa.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Obrigam-se os **EMPREGADORES** a fornecer ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, uma vez ao ano, e desde que por este requerido por escrito, relação de seus empregados admitidos e demitidos, com qualificação (nome completo, estado civil, função, CTPS, datas de admissão e demissão e endereço).

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os **EMPREGADORES** se obrigam a descontar, mensalmente, sob o título de mensalidade associativa, em favor do **SINDICATO PROFISSIONAL**, de todos os seus empregados sindicalizados, a importância que houver sido fixada em Assembleia Geral, conforme divulgado pelo **SINDICATO PROFISSIONAL**, e autorizada pelo trabalhador, recolhendo até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, na Tesouraria do **SINDICATO PROFISSIONAL**, sob pena de, não o fazendo, arcar com a multa de 5% (cinco por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além de multa de 5% (cinco por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Sindicato Laboral deverá disponibilizar a relação dos sócios com respectivo valor, para que a empresa realize o desconto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DESCONTO CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária Específica, realizada no dia **29/05/2026**, em conformidade com o edital publicado Jornal Folha de Pernambuco- no dia **22/05/2026** - pagina 15 do caderno de Esporte, em conformidade com as atas das citadas AGE'S, lavradas em livro próprio, aprovaram o desconto da Contribuição Negocial Profissional, observado o Princípio da vontade coletiva da categoria profissional, com a destinação ESPECÍFICA, de manter equipamentos de lazer e serviços, custear as despesas da campanha salarial (editais, propaganda para divulgação, honorários advocatícios, condução, etc.), e manutenção dos programas assistenciais do SINDICATO PROFISSIONAL, (médico, odontológico, clube de campo, laboratorial e jurídico), os EMPREGADORES abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho procederão o descontos dos salários ou abonos de todos os seus empregados beneficiários desta norma coletiva, ao SINDICATO PROFISSIONAL, a importância total de **R\$ 105,00 (cento e cinco reais), em 03 (três) parcelas mensais iguais de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), cada uma delas, nos fechamentos das Folhas de Pagamentos dos meses de outubro, novembro e dezembro.**

§1º: O desconto da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL é extensivo aos novos empregados, que forem admitidos durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, devendo os EMPREGADORES, proceder aos descontos em favor do SINDICATO PROFISSIONAL, no 1º (primeiro) e 2º (segundo) mês de admissão do empregado, excetuados aqueles empregados que forem contratados apenas para o período de experiência (temporário), para os quais haverá o desconto de apenas uma única parcela no valor **de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais).**

§2º: O pagamento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL deverá ser efetuado na Tesouraria do SINDICATO PROFISSIONAL, localizado a Rua da Imperatriz, nº 67- Boa Vista - Recife -PE, ou por depósito bancário em nossa conta corrente Banco: Santander- Agência: 4016 Conta Corrente: 13000467-6 ou via PIX 10.909.240/0001-67, até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao do desconto.

§3º: O não recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, sob pena de, não o fazendo, acarretará aos EMPREGADORES uma multa no percentual de 5% (cinco por cento), incidente sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

§4º: As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional a relação dos seus empregados, dos quais efetuaram o desconto da aludida CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, estabelecida neste instrumento coletivo junto com pagamento da referida taxa, para feitos de controle para o e-mail – secrecife01@hotmail.com.

§5º: O SINDICATO PROFISSIONAL irá oferecer aos beneficiários desta norma coletiva, por intermédio da sua Clínica Médica e Odontológica, consultas para os tratamentos de: Odontologia, Exames Laboratoriais, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Psicologia, Clínico Geral, Cardiologia, Pediatria, Ginecologia e serviços de enfermagem.

§6º: Os descontos da contribuição negocial recolhidos serão de inteira e exclusiva responsabilidade da entidade profissional, que responderá por sua aplicação.

§7º: Na hipótese de haver questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto, caberá à Entidade Profissional responsabiliza-se pelas custas administrativas, processuais ou qualquer ônus resultado de condenação que venham a existir.

§ 8º: Assegura-se aos trabalhadores/empregados beneficiados com a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que discordarem dentro de 05 (cinco) dias, contados do protocolo do presente instrumento na Superintendência Regional do Trabalho - PE, o direito de se manifestar sua oposição em formulário próprio, fornecido pela entidade profissional. Desde que o façam pessoalmente, mediante protocolo na sede do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fundamentado no Art. 8º, inciso IV. da Constituição Federal e no parágrafo 2º do Art. 114 da Constituição Federal Emenda Constitucional nº. 45/2004, todas as FARMÁCIAS DE MANIPULAÇÃO E DROGARIAS, estabelecidas na base territorial do município de Recife, sujeitas a esta Convenção, associadas ou não ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO - SINCOFARMA, obrigam-se a recolher em seu favor, conforme APROVAÇÃO em ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, inclusive com item ESPECÍFICO, realizada em 18 de agosto de 2026, conforme Edital de Convocação publicado em 10/08/2026, uma CONTRIBUIÇÃO na importância de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para as: Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – EPP e R\$ 300,00 (trezentos reais), para as demais** que não se enquadram nas situações acima. Valores estes conforme estipulado na Assembleia Geral acima citada, que se destinarão ao pagamento das despesas relativas a Negociação Coletiva, tais como publicação de editais, honorários advocatícios, divulgação da CCT, ora negociada junto a categoria patronal no âmbito dos municípios abrangidos pelo presente instrumento coletivo, através de cursos e/ou seminários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os pagamentos somente poderão ser efetuados através de BOLETO, estes serão enviados por e-mail, mas também podem ser retirados em nosso site www.sincofarmape.com.br. Solicitamos aos EMPREGADORES que seja enviada para o e-mail – financeiro@sincofarmape.com.br – a atualização cadastral da empresa, caso o valor enviado esteja divergente do informado acima. O pagamento da contribuição será para o TRIGÉSIMO DIA, após a homologação desta CCT. Para maiores informações entrar em contato com Cristiane ou Ana Carolina pelos telefones (81) 3231.5673 / 9.9472-0507.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O não pagamento da Contribuição Assistencial prevista nesta Cláusula, configura descumprimento deste instrumento coletivo, passível de multa regulamentada na Cláusula **SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA**, e revertida integralmente em favor do Sincofarma. Em razão do descumprimento desta cláusula pela empresa, fica o Sincofarma autorizado a proceder com as cobranças necessárias, bem como, requerer AUDIÊNCIA DE MEDIAÇÃO/CONCILIAÇÃO, para que as empresas tenham a oportunidade de buscar cumprimento/enquadramento nas condições previstas neste instrumento coletivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Fica assegurado às empresas representadas pela presente convenção, o direito de se oporem ao referido recolhimento, desde que exerça no prazo máximo de 10 (dez) dias após o registro e arquivamento do presente instrumento na Superintendência Regional do Trabalho - PE. A oposição somente será aceita, se feita perante o SINCOFARMA (Endereço: Rua do Riachuelo, 105 - 509/511 - Boa Vista, Recife - PE, 50050-400), enviada para o e-mail: financeiro@sincofarmape.com.br ou através de carta registrada.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TORNEIO DE INTEGRAÇÃO

Fica facultada às empresas integrantes da categoria econômica a inscrição de seus respectivos times de futebol nos torneios de integração patrocinados pelo **SINDICATO PROFISSIONAL** e, sendo feita a inscrição,

elas se obrigarão a patrocinar os respectivos times, fornecendo, gratuitamente, padrão de camisas, chuteiras, transporte dos atletas e tudo o mais que for necessário à sua participação nos torneios.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGÊNCIAS E COMPETÊNCIA

As divergências que venham a ocorrer com referência à aplicação da presente convenção serão dirimidas em conciliação entre as partes interessadas envolvidas, por intermédio da Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco e, em última hipótese, pela Justiça do Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA SINDICATOS PATRONAIS EM ACORDOS COLETIVOS

Fica estabelecida a participação obrigatória do **SINDICATO PATRONAL**, na condição de intervenientes anuentes, nos Acordos Coletivos de Trabalho que vierem a ser celebrados e que tenham como objetivo alterar alguma cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER E DAR

As empresas ficarão sujeitas a uma multa correspondente ao valor de 20% (dez por cento) do PISO SALARIAL, em caso de descumprimento das obrigações de fazer constantes das cláusulas deste instrumento, independentemente das penalidades pertinentes a legislações específicas. Devendo o recolhimento do valor da multa reverter em favor do sindicato profissional ou do empregado, quando forem os prejudicados com a ação e inação do empregador, ou reverter em favor do Sindicato Patronal, quando for este o prejudicado com a ação e inação da empresa.

PARÁGRAFO 1º: Será devida a multa, prevista no caput desta cláusula, após AUDIÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO, quando as empresas terão a oportunidade de buscar cumprimento/ enquadramento nas condições previstas neste instrumento coletivo, que deverão fazê-lo no prazo ajustado quando da realização da AUDIÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO, incidindo a multa na hipótese de ausência na dita audiência ou não cumprimento do enquadramento nas condições previstas neste instrumento no prazo ajustado. Caso a empresa cumpra no prazo, o ajustado na AUDIÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO, ficará dispensada da multa prevista no caput desta cláusula. Ressaltando-se, porém, que quando da NOTIFICAÇÃO/CONVITE para a EMPRESA comparecer à dita AUDIÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO, OBRIGATORIAMENTE a Representação Patronal deverá ser comunicada nos endereços: Rua do Riachuelo, 105 – Edif. Círculo Católico – sala 509/511 – Boa Vista – Recife/PE – CEP: 50050-400

- e-mail: sincofarmape@sincofarmape.com.br ou através de sua assessoria jurídica E-mail: consult.associados1@gmail.com comprovadamente, das razões da NOTIFICAÇÃO/CONVITE de sua representada e da data de realização da mesma perante a SRT/PE.

PARÁGRAFO 2º: Os conflitos remanescentes entre as partes convenientes na aplicação dos dispositivos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, após AUDIÊNCIA DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO, serão julgados pela Justiça do Trabalho, no âmbito da competência de uma das Varas do Trabalho, adstritas ao município onde houver prestado o empregado seu labor, ou onde se encontrar estabelecido o empregador, nos casos de Ações de Cumprimento e através da Comissão de Conciliação Prévia.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - AUTENTICIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

Serão admitidas como prova, tanto do empregado, como do empregador, perante a Justiça do Trabalho, as cópias, sem autenticação, das Convenções Coletivas de Trabalho, desde que não haja discussão sobre o conteúdo das aludidas cópias.

}

OZEAS GOMES DA SILVA

Presidente

SINDICATO DO COM VAREJISTA DE PROD FARMACEUTICO EST PE

SEVERINO RAMOS DE SANTANA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RECIFE

ANEXOS

ANEXO I - ATA LABORAL

[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>.