|  |
| --- |
| **Convenção Coletiva De Trabalho 2022/2023**  |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:**  |  | RJ002764/2022  |
| **DATA DE REGISTRO NO MTE:**  |  | 24/11/2022  |
| **NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**  |  | MR054058/2022  |
| **NÚMERO DO PROCESSO:**  |  | 13041.115473/2022-90  |
| **DATA DO PROTOCOLO:**  |  | 10/11/2022  |

**Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.**  |
| SINDICATO EMPRESAS C.V.L.A.IMO.COND.R.C.T.EST.R.J, CNPJ n. 33.599.671/0001-70, neste ato representado(a) por seu ; E FED NAC DE TRABALHADORES EM EDIF E CONDOMINIOS, CNPJ n. 01.274.648/0001-19, neste ato representado(a) por seu ; 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 2022 a 30 de junho de 2023 e a data-base da categoria em 01º de julho. **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em edifícios e condomínios, zeladores, porteiros, cabineiros, vigias, faxineiros, serventes e outros**, com abrangência territorial em **Angra dos Reis/RJ, Barra do Piraí/RJ, Barra Mansa/RJ, Bom Jesus do Itabapoana/RJ, Cachoeiras de Macacu/RJ, Cambuci/RJ, Carapebus/RJ, Cardoso Moreira/RJ, Conceição de Macabu/RJ, Italva/RJ, Itatiaia/RJ, Laje do Muriaé/RJ, Mangaratiba/RJ, Mesquita/RJ, Natividade/RJ, Paraty/RJ, Pinheiral/RJ, Piraí/RJ, Porciúncula/RJ, Porto Real/RJ, Quatis/RJ, Resende/RJ, Rio Bonito/RJ, Rio Claro/RJ, Rio das Flores/RJ, São José de Ubá/RJ, Seropédica/RJ, Silva Jardim/RJ, Tanguá/RJ, Valença/RJ, Varre-Sai/RJ, Vassouras/RJ e Volta Redonda/RJ**. **Salários, Reajustes e Pagamento** **Piso Salarial** **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**  O piso salarial da categoria fica fixado para uma jornada de trabalho semanal legal e para escala unificada de 12x36 em: a) Porteiro, Porteiro Noturno, Vigia e Zelador: R$ 1.603,26 (um mil, seiscentos e três reais e vinte e seis centavos); b) Servente e Faxineiro: R$ 1.443,62 (um mil, quatrocentos e quarenta e três reais e sessenta e dois centavos); c) Cabineiros de Elevador: R$ 1.496,82 (um mil, quatrocentos e noventa e seis  reais e oitenta e dois centavos); d) Guardião de Piscina: R$ 1.603,26 (um mil, seiscentos e três reais e vinte e seis centavos); **Parágrafo Primeiro** - Para jornadas inferiores a 40 horas semanais, o piso salarial será proporcional às horas trabalhadas. **Parágrafo Segundo** – A jornada de trabalho dos Cabineiros de Elevador, por força da Lei 3.270/57, é de 6 (seis) horas diárias.  **Reajustes/Correções Salariais** **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**  Os empregados de edifícios residenciais, comerciais e mistos e os cabineiros de elevador dos Municípios mencionados na cláusula segunda, terão uma correção salarial na ordem de **10% (dez por cento)** sobre o salário vigente em 01 de julho de 2021, com vigência a partir de 01.07.2022.  **Pagamento de Salário – Formas e Prazos** **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS** É obrigatório o fornecimento ao empregado de uma via dos comprovantes de pagamento do salário mensal, das férias e antecipações concedidas, contendo: identificação do empregador; discriminação das parcelas creditadas e descontadas; o valor líquido devido e, informado o valor correspondente ao recolhimento do FGTS, este quando do salário mensal ou na última parcela do mês quando o pagamento for quinzenal.**Parágrafo Primeiro** - O empregador que efetuar o pagamento através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária e/ou cartão salário e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, desde que identificada no comprovante a forma de pagamento, fica desobrigado de colher assinatura do empregado. Valerá como prova de pagamento o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou extrato da conta corrente eletrônica.**Parágrafo Segundo** - Sendo o pagamento efetuado em espécie ou em cheque o empregado deverá assinar o recibo correspondente.**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo** **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL** Os empregadores poderão conceder adiantamento quinzenal aos seus empregados de até 50% (cinquenta por cento) do valor do seu salário base.**Parágrafo Primeiro** - O empregador que efetuar o pagamento através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária e/ou cartão salário e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, fica desobrigado do fornecimento do comprovante de adiantamento quinzenal. Valerá como prova de pagamento o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou extrato da conta corrente eletrônica.**Parágrafo Segundo -** Sendo o pagamento efetuado em espécie ou em cheque deverá se proceder conforme o § 2º da cláusula 5ª.**CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS** As diferenças salariais advindas da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas em **três parcelas mensais e sucessivas**, sendo a primeira juntamente com o salário do **mês de** **novembro** **de 2022**.  **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros** **13º Salário** **CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO-TERCEIRO** Os empregadores ficam obrigados ao pagamento de metade do 13º salário anual, por ocasião das férias do empregado que assim o solicitar no mês de janeiro de cada ano.**Adicional de Hora-Extra** **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS** Remuneração do serviço extraordinário superior em 50% (cinquenta por cento) à do normal, conforme previsto no art. 7º, XVI, da Constituição Federal, inclusive aquelas eventualmente prestadas na escala de 12 x 36 horas.**Parágrafo Primeiro** - Somente serão consideradas como horas extras àquelas que ultrapassarem o quantitativo no cômputo mensal das horas, somadas todas as semanas e dias de trabalho do mês. (art. 7º, XIII e XIV, da CF/88).**Parágrafo Segundo** - A falta injustificada ao serviço implicará na perda do RSR, na forma do art. 11 do Decreto 27.048/49.**Adicional Noturno** **CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO NOTURNO** O trabalho noturno, que é aquele compreendido entre as 22 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte, será pago com adicional de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o salário da hora normal. **Parágrafo Primeiro** – A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno. (Enun. 265, do TST). **Parágrafo Segundo** – O adicional noturno somente será devido se trabalhado durante o horário noturno. **Auxílio Habitação** **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MORADIA FUNCIONAL** Sendo concedida a moradia ao empregado de edifício, esta será sempre gratuita e considerada como instrumento para facilitar o efetivo trabalho, na forma do previsto no parágrafo 2º. do art. 458, da CLT. **Parágrafo Primeiro** - A moradia destinada ao uso do funcionário do condomínio, intitulada de moradia funcional, somente poderá ser habitada pelo funcionário, seu cônjuge, companheira e filhos declarados no ato da admissão e os que advirem posteriormente da relação conjugal. **Parágrafo Segundo** - Não se considera como moradia a ocupação de dependência do condomínio que não tenha essa destinação. **Parágrafo Terceiro** - A instalação ou utilização de equipamentos ou eletrodomésticos no interior da moradia funcional deverá estar de acordo com a política de consumo e capacidade de pagamento do condomínio, podendo o síndico, em caso de abuso na utilização por parte do empregado, determinar a retirada do respectivo equipamento. **Parágrafo Quarto** - Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho de empregado com moradia funcional, fica assegurado um prazo de 30 (trinta) dias para que o imóvel funcional seja desocupado espontaneamente, independente de notificação judicial ou extrajudicial, prazo esse que terá início: a)    Aviso prévio trabalhado – no dia imediato ao término do período destinado ao aviso prévio;b)    Aviso prévio indenizado – no dia seguinte a comunicação da dispensa. **Parágrafo Quinto** - A devolução do imóvel funcional no prazo acima estabelecido, propiciará ao empregado o recebimento de valor correspondente a um piso salarial profissional, no ato da entrega do imóvel, vazio de pessoas e objetos. **Parágrafo Sexto** - O descumprimento do prazo para desocupação sujeitará o empregado ao pagamento de multa equivalente a 1 (um) piso salarial profissional, por mês de atraso, além das demais cominações legais, bem como o ajuizamento da competente ação perante a Justiça. **Parágrafo Sétimo** - Ao empregado que, no ato do recebimento das verbas rescisórias, entregar as chaves do imóvel funcional, o prêmio previsto no parágrafo sexto desta cláusula, será de 1,5 (um e meio) do piso salarial profissional. **Parágrafo Oitavo** - Na hipótese de falecimento de empregado que ocupe moradia funcional, aqueles que com ele residiam terão um prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da data do óbito para desocupação total do imóvel funcional, sendo assegurado o pagamento de 01 (um) piso salarial da categoria no momento da entrega das chaves do imóvel livre e desocupado, em favor do cônjuge remanescente ou, na falta deste, companheira ou herdeiro legal que com ele residia, desde que respeitado o prazo estabelecido no presente parágrafo. **Parágrafo Nono** - Nos casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, o prazo de desocupação da moradia se dará 30 (trinta) dias depois de decorridos 60 (sessenta) dias do fato que ocasionou a suspensão ou interrupção do contrato, independentemente de interpelação ou comunicação judicial, fazendo jus ao de valor correspondente a um piso salarial profissional, no ato da entrega do imóvel, vazio de pessoas e objetos. **Parágrafo Décimo** - Para os empregados enquadrados na hipótese do parágrafo anterior e que trabalhem para o mesmo empregador por período igual ou superior a 5 (cinco) anos ininterruptos, a desocupação do imóvel funcional deverá ser efetivada no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias depois de decorridos 60 (sessenta) dias do fato que ocasionou a suspensão ou interrupção do contrato, independentemente de interpelação ou comunicação judicial, de valor correspondente a um piso salarial profissional, no ato da entrega do imóvel, vazio de pessoas e objetos. **Parágrafo Décimo Primeiro** - Nas rescisões de contrato de trabalho motivadas por iniciativa do empregado, demissão por justa causa ou término do contrato de experiência, a devolução do imóvel funcional deverá ser feita de imediato, não fazendo jus o empregado ao recebimento de qualquer prêmio. **Parágrafo Décimo Segundo** - A ocupação de dependência que não tenha destinação de moradia não gerará ao empregado qualquer indenização pela sua desocupação, seja ela no curso ou ao término do contrato de trabalho.**Auxílio Transporte** **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE** Os empregadores ficam obrigados à concessão do vale transporte instituído pela Lei 7.418/85 concorrendo o empregado beneficiado com a parcela equivalente a, no máximo, 6% (seis por cento) do seu salário base, observada a proporcionalidade dos dias trabalhados no mês. **Parágrafo Primeiro** - Para fazer jus ao recebimento, o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial, bem como os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa. **Parágrafo Segundo** - Conforme previsto na legislação, o vale-transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluindo-se os serviços seletivos e os especiais. **Parágrafo Terceiro** - O valor a ser concedido é o equivalente aos meios de transportes, rotas e linhas mais econômicas, cabendo ao empregado comunicar, por escrito ao empregador, as alterações nas condições declaradas inicialmente. **Parágrafo Quarto -** O empregador não está obrigado a custear o transporte do empregado, quando não realizado nos transportes coletivos públicos.  **Parágrafo Quinto -** Em caso de declarações falsas por parte do empregado, que venham a proporcionar o pagamento desse benefício em valores superiores àqueles decididos, fica o empregador autorizado a descontar do empregado os valores pagos a maior, independentemente das demais sanções legais. **Parágrafo Sexto** - Ocorrendo ausência ao trabalho, seja ela justificada ou injustificada, os valores referentes aos vales-transportes desses dias serão compensados ou descontados no mês seguinte. **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades** **Normas para Admissão/Contratação** **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO** Os empregadores ficam obrigados ao fornecimento de cópia do contrato de trabalho escrito celebrado com seu empregado, salvo se as suas condições básicas constarem anotadas na carteira de trabalho.**Desligamento/Demissão** **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** É facultado ao empregador solicitar a assistência do sindicato laboral para homologar a rescisão do contrato de trabalho.**Parágrafo Único** - Nas rescisões de contrato de trabalho, a data do término do aviso prévio trabalhado ou de sua projeção, quando indenizado, será observada da seguinte forma:a) Quando o termo final do aviso prévio ocorrer no trintídio que antecede a data base (1º de julho), independente do dia do pagamento das verbas rescisórias, será devido o pagamento da indenização preconizada pelo art. 9º das Leis de nºs. 6.708/79 e 7.238/84;b) Se o termo final do aviso prévio trabalhado ou no caso de sua projeção, quando indenizado, coincidir com a data de 1º de julho ou dia posterior, as verbas rescisórias serão devidamente corrigidas com o reajuste determinado pela presente convenção, sendo pagas em Rescisão Complementar, não sendo devida a multa prevista no art. 9º da Lei 6708/79 e art. 9º da Lei 7.238/84.**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas** **Duração e Horário** **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESCALA DE SERVIÇO** Empregado e empregador poderão acordar jornada de seis horas em turnos ininterruptos de revezamento, ou a escala unificada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.**Parágrafo Primeiro -** Instituída a jornada de seis horas em turnos ininterruptos, será concedido um intervalo de 15 minutos, conforme estabelece o § 1º do art. 71 da CLT.**Parágrafo Segundo -** A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, bem como serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5~~º~~ do art. 73, da CLT.**Parágrafo Terceiro -** A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala unificada de 12x36 horas, deverá ser de uma hora.**Parágrafo Quarto -** Nas jornadas de 12x36 horas, as faltas injustificadas a serem descontadas corresponderão a 1/15 avos da remuneração do trabalhador, sem repercussão no RSR.**Parágrafo Quinto -** No sistema de escala de 12x36 horas, cujo salário é mensal, não interferirá na remuneração do empregado o número de dias efetivamente trabalhados no mês, levando-se em consideração que estes têm 28, 29, 30 ou 31 dias.**Parágrafo Sexto -** A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. **Parágrafo Sétimo -** Na elaboração da escala do regime de plantão deverá ser rigorosamente observado que, pelo menos, uma folga mensal coincidirá com um dia de domingo.**Intervalos para Descanso** **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO** Os intervalos para repouso e alimentação, não serão computados na duração de trabalho (§ 2º do art. 71 da CLT), à exceção da escala 12x36.**Parágrafo Primeiro:** A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. **Parágrafo Segundo**: Os pagamentos relativos ao intervalo para repouso e alimentação não concedidos ou concedidos parcialmente, devem ser feitos sob a rubrica “intervalo intrajornada”.**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO** É garantido aos empregados e empregadores celebrarem acordos para prorrogação do intervalo de repouso e alimentação, não podendo referido período exceder a quatro horas consecutivas, nos termos do art. 71, da CLT, considerando as peculiaridades da atividade profissional.**Descanso Semanal** **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RSR** O repouso semanal remunerado constará obrigatoriamente do comprovante de pagamento de salário, quando reflexo de pagamentos variáveis e/ou quando oriundo de pagamento semanal.**Faltas** **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE** Abono de faltas ao serviço dos empregados estudantes, quando decorrentes de comparecimento a exames e provas escolares de estabelecimentos de ensino, inclusive profissionalizantes, desde que haja incompatibilidade horária e prévia comunicação ao empregador.**Outras disposições sobre jornada** **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FERIADOS** Havendo trabalho em dias declarados feriados, a remuneração nestes dias, deverá ser efetuada com o acréscimo de 100% (cem por cento), salvo se o empregador conceder outro dia de folga.**Parágrafo Único** - Os empregados que trabalham na escala de 12 x 36 não fazem jus à dobra salarial pelo trabalho realizado em dias de domingo e feriados, posto que estes dias acham-se embutidos nas 36 horas de descanso, não devendo, portanto, serem pagos de forma dobrada.**Saúde e Segurança do Trabalhador** **Uniforme** **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES** Os empregadores fornecerão gratuitamente aos seus empregados os uniformes de uso obrigatório, em número de dois por ano, bem como o Equipamento de Proteção Individual (E.P.I.) exigidos para a prestação dos serviços, sendo vedado qualquer desconto de salário por danos aos mesmos, desde que não haja culpa do empregado.**Parágrafo Primeiro** – O E.P.I., quando fornecido pelo empregador, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização.**Parágrafo Segundo** – Os E.P.I’s necessários são aqueles identificados no PCMSO e PPRA.**Exames Médicos** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS REGULAMENTADORAS** Conforme determinação legal, os condomínios estão obrigados  a dar cumprimento às normas regulamentadoras em que se enquadram.   **Relações Sindicais** **Contribuições Sindicais** **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** Observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, e no intuito de propiciar meios de sobrevivência à entidade que legitimamente representa os trabalhadores do setor, ficam os empregadores obrigados a descontar de seus empregados beneficiados pelas condições ora contratadas, quantia correspondente a um dia da remuneração já reajustada pelo presente instrumento normativo, de uma só vez, em favor do SEEMRJ, com autorização expressa da FENATEC, a título de contribuição assistencial, para ampliação e remuneração dos serviços assistenciais oferecidos a toda a categoria contribuinte, na forma do deliberado em Assembleia Geral Extraordinária específica, realizada no dia 11/02/2022, na conformidade com o dispositivo contido na letra "e" do art. 513 da CLT, devendo o valor ser recolhido diretamente aos cofres do Sindicato dos Empregados em Edifícios Residenciais, Comerciais, Mistos, Condomínios e Similares do Município do Rio de Janeiro, através de depósito direto na conta poupança do SEEMRJ, no Banco do Brasil, Ag. 3519x, 50902-7, com vencimento até 10 (dez) dias depois de efetivado o desconto.**Parágrafo Primeiro**: A presente cláusula se baseia no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho que, através dos processos PMPP 1000356¬60.2017.5.00.0000 e PMPP 1000191-76.2018.5.00.0000 flexibilizaram o desconto da contribuição social com o requisito do direito de oposição, prevalecendo, outrossim, o princípio legal do acordado sobre o legislado, bem como na Nota Técnica nº.1 do Ministério Público do Trabalho de 27/04/2018.**Parágrafo Segundo**: Fica assegurado aos empregados não associados o direito de oposição ao referido desconto, oposição que deverá ser apresentada individualmente  ou carta registrada, com identificação e assinatura do opoente, bem como do nome e endereço do empregador, direcionado à sede do sindicato profissional, localizada na Avenida Nossa Senhora de Copacabana, nº 728, sala 1.101, Copacabana, Rio de Janeiro, RJ – CEP: 22050-001, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados a partir do dia de ingresso do requerimento de depósito da presente convenção na Secretaria Especial de Previdência e Trabalho/ME, do que o sindicato dos trabalhadores se compromete a dar amplo conhecimento à categoria.**Parágrafo Terceiro**: O Sindicato Profissional assume total responsabilidade financeira por qualquer consequência advinda da presente cláusula, bem como das situações pretéritas, respondendo judicialmente, no polo passivo, como principal responsável, a qualquer oposição ao referido desconto, excluindo do feito a entidade patronal e seus representados.**Parágrafo Quarto**: A devolução do valor descontado do empregado, prevista no caput, se dará a qualquer tempo, mediante a apresentação ao Sindicato Profissional, pelo empregador e/ou sua administradora, de carta do empregado se opondo ao desconto da contribuição efetuado na sua remuneração, ficando estabelecido o prazo máximo de 15 dias para o Sindicato Laboral fazer a devolução/pagamento ao empregador, que ficará responsável por devolvê-lo ao empregado também no prazo de até 15 dias ou, no máximo, até o pagamento da folha seguinte, preferencialmente através de crédito no comprovante de pagamento mensal do salário, sem excluir a obrigação pactuada no parágrafo anterior.**Parágrafo Quinto:** Judicializado o pedido de devolução, caberá ao Sindicato Profissional devolver eventuais valores recolhidos nos moldes desta cláusula, se e quando determinado em decisão judicial condenatória transitada em julgado em demandas individuais ou coletivas.**Parágrafo Sexto**: Fica vedada qualquer prática de ato ou atitude pelo empregador que vise, ou culmine, impedir o trabalhador de exercer o direito de contribuir para a Federação profissional.  **Disposições Gerais** **Regras para a Negociação** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LIVRE NEGOCIAÇÃO** A qualquer tempo, as respectivas entidades sindicais, bem como empregado e empregador poderão livremente negociar aumento salarial ou melhoria das condições de trabalho.**Outras Disposições** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO** Os Sindicatos Convenentes, de comum acordo e com lastro no artigo 7º, XXVI da Constituição Federal e artigo 611-A, da CLT, estabelecem que a presente convenção coletiva de trabalho, prevalece sobre qualquer norma legal que com ela conflite, tanto nas esferas federal, estadual e municipal, especialmente, mas não se limitando, as que digam respeito aos valores relativos aos pisos salariais.

|  |
| --- |
| PEDRO JOSE MARIA FERNANDES WAHMANN Presidente SINDICATO EMPRESAS C.V.L.A.IMO.COND.R.C.T.EST.R.J CARLOS ANTONIO CUNHA DE OLIVEIRA Procurador FED NAC DE TRABALHADORES EM EDIF E CONDOMINIOS  |

**ANEXOS** **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA** [Anexo (PDF)](http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/imagemAnexo/MR054058_20222022_11_03T12_12_07.pdf)**ANEXO II - PROCURAÇÃO** [Anexo (PDF)](http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/imagemAnexo/MR054058_20222022_11_03T12_31_57.pdf)    A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.  |