

Atenção!

O texto a seguir, está disponível para fins de consulta, não substituindo a convenção coletiva de trabalho, homologada e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (DRT/PR). Informações pessoais foram suprimidas, a fim de se preservar a privacidade dos signatários.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2000 / 2001

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem: **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA NO ESTADO DO PARANÁ**, e de outro lado: **SIND. DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRAB. NA IND. DE SERRARIAS, MÓVEIS DE MADEIRAS, MÓVEIS DE JUNCO E VIME, VASSOURAS, DE CORTINADOS E ESTOFOS E DE ESCOVAS E PINCÉIS, E DE TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CARPINTARIA, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADAS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS**. As entidades sindicais supracitadas celebram através deste instrumento com fulcro nos artigos 611 e seguintes da CLT, CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO mediante as cláusulas abaixo:

01 VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 01 de maio de 2000 à 30 de abril de 2001.

02 CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais, representadas pelas entidades convenentes nas suas bases territoriais a seguir: São José dos Pinhais, Fazenda Rio Grande e Tijucas do Sul.

03 REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados da categoria, será concedida correção salarial, a partir de 01 de maio de 2000, de 6,50 (seis vírgula cinquenta por cento) sobre os salários do mês de maio de 1999.

a) As eventuais antecipações concedidas durante a vigência da Convenção anterior, serão compensadas com o percentual estabelecido na cláusula 03, bem como as antecipações concedidas por conta da presente CCT.

b) Em face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento do salário do mês de maio de 2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverá ser pago ao trabalhador na folha de pagamento do mês de agosto/2000.

04 PISO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2000, fica instituído o pagamento de um PISO SALARIAL à todos os trabalhadores da categoria profissional, no valor de R\$ 266,20 (duzentos e sessenta e seis reais e vinte centavos); por mês ou R\$ 1,21 (um real e vinte e um centavos) por hora trabalhada.

Em face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento do salário do mês de maio de 2000, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverá ser pago ao trabalhador na folha de pagamento do mês de agosto/2000.

05 AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado terá direito as seguintes ausências legais:

a) de três dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;

b) de cinco dias consecutivos em virtude de casamento;

- c) de cinco dias úteis no decorrer da primeira semana de nascimento de filho, na forma da C.F.;
- d) de um dia útil em caso de internação de filho, ou de esposa (o), limitando-se a referida ausência a duas vezes ao ano;
- e) de dois dias consecutivos no caso de falecimento de irmãos;
- f) de um dia no caso de falecimento de sogro ou sogra;
- g) para todos os efeitos desta cláusula não se computará como ausência legal o descanso semanal remunerado e os dias compensados.

06 FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para os empregados com mais de três meses de serviço para a mesma empresa, e que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, incluída a indenização de um terço

07 FÉRIAS PARCIAIS

O início das férias parciais, coletivas ou individuais, devem obrigatoriamente iniciarem-se no primeiro dia útil da semana.

08 FÉRIAS

Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, a complementação do pagamento da mesma deverá ser efetuado no primeiro mês subsequente ao gozo das mesmas.

09 FERRAMENTAS, UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

É de responsabilidade das empresas o fornecimento de todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho, ficando proibida a exigência de qualquer ferramenta por parte do empregador.

Parágrafo primeiro: Os Equipamentos de proteção individual deverão ser adaptados de acordo com a necessidade do usuário, em caso de eventual deficiência física.

Da mesma forma fornecerão as empresas, gratuitamente, os uniformes, fardamentos e outras peças de vestimentas obrigatórios, inclusive, botas de borracha para uso nos locais de pisos encharcados.

Parágrafo segundo: Os empregados se obrigam ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos Uniformes, Equipamentos de Proteção e Segurança e das ferramentas que receberem. Para solicitação de substituição dos Uniformes, Equipamentos de Proteção e Segurança e das ferramentas, deverão os empregados devolver aquelas até então utilizadas. Por ocasião de rescisão ou extinção do contrato de trabalho, deverão os empregados devolvê-las, visto que continuam de propriedade da empresa.

Parágrafo terceiro: Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

10 RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações das rescisões contratuais e o pagamento das verbas decorrentes atenderão as seguintes condições:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio; ou

- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento;
- c) o não atendimento do prazo acima fixado implicará no pagamento de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso, à partir do décimo primeiro dia da dispensa, diretamente ao empregado dispensado juntamente com as demais verbas rescisórias;
- d) a multa aqui prevista não se aplicará às demissões em decorrência de decretação de falência ou concordata;
- e) no caso de falta ou recusa do empregado no recebimento das verbas, a empresa comunicará, o Sindicato Operário, mediante protocolo, para ressalva de seus direitos;
- f) quando da homologação, deverão as empresas apresentar o comprovante de recolhimento do FGTS e da multa de 40% (quarenta por cento) se devida.
- g) a partir da instalação da Comissão de Conciliação Prévia, todos os empregados terão assegurados a exigência de homologação da rescisão de contrato de trabalho na sede ou sub-sede do Sindicato dos Trabalhadores. Até que seja instalada a referida Comissão, prevalecerá a homologação da rescisão de contrato na sede ou sub-sede do Sindicato dos Trabalhadores para os empregados com mais de 06 (seis) meses de trabalho para a mesma empresa.
- h) no caso das homologações realizadas na sexta-feira com cheque de emissão da própria empresa, o pagamento deverá ser efetuado até às 11:00 horas;
- i) a homologação feita pelo Sindicato dos Trabalhadores, concerne quitação exclusivamente às verbas e aos respectivos valores discriminados no documento rescisório.

11 AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado obrigatoriamente por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve ou não trabalhar no período, observados os prazos da cláusula 10, anotando no verso do aviso, data hora e local da homologação.

O empregado analfabeto que tenha pedido demissão, deverá cientificar o seu Sindicato, sendo que este colocará visto no respectivo documento de aviso prévio.

12 GARANTIAS ESPECIAIS DE TRABALHO

Ao empregado afastado por motivo de doença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias, será assegurada estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença.

b) A empregada gestante terá assegurada estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

13 CRECHE

As empresas que não possuam creche ou convênio neste sentido, se obrigam a cumprir com as disposições da Portaria MTB nr. 3296, de 03.09.86.

14 INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no cálculo do 13 (décimo terceiro) salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicional, descanso semanal remuneração e FGTS.

15 HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas trabalhadas e com o adicional de 60% (sessenta por cento) para as excedentes.

16 FALECIMENTO DE EMPREGADO

No caso de falecimento de empregado por motivo de morte natural ou acidental, se obrigam as empresas a comunicar tal fato ao Sindicato dos trabalhadores no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do conhecimento do fato, pagando ao dependente mais próximo, mediante comprovação, a seguinte indenização:

a) em caso de morte natural ou acidental não decorrente da relação de trabalho, o equivalente a 2,5 (dois e meio) pisos da categoria;

b) em caso de morte por acidente de trabalho ou percurso de trabalho, o equivalente a 3 (três) pisos da categoria.

c) fica isenta de tal pagamento a empresa que mantiver apólice de seguro, às suas expensas, com prêmio superior aos valores constantes nas letras "a" e "b" da presente cláusula

17 COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos empregados, os comprovantes de pagamento (envelopes ou recibos), especificando o nome da empresa, do empregado, e as parcelas a qualquer título, de forma discriminada, o valor do recolhimento do FGTS e os descontos efetuados.

18 RECEBIMENTO E ENTREGA DA CTPS

As empresas procederão as anotações na Carteira Profissional e Previdência Social dos empregados em consonância com o estabelecido no Art. 29 da CLT, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, fornecendo recibo por ocasião de sua apresentação e entrega, bem como, de outros documentos.

19 ABONO A APOSENTADORIA

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregados que contarem com mais de 6 (seis) anos na mesma empresa, e que vierem a se aposentar em qualquer situação, receberão, no ato da aposentadoria, um abono equivalente à 60 (sessenta) dias da respectiva remuneração e, os que contarem com mais de 8 (oito) anos, na mesma empresa, receberão, também, no ato da aposentadoria, um abono equivalente a 90 (noventa) dias da respectiva remuneração.

20 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Visando a desburocratização das relações entre o Sindicato obreiro e as empresas, fica acertado entre as partes, a oficialização do regime de compensação de horário de trabalho com a extinção total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante homologação bi-anual do Sindicato dos Trabalhadores, nas seguintes condições:

a) extinção completa do trabalho aos sábados: 7:20 (sete horas e vinte minutos) de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso da segunda à sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas 44 horas semanais, respeitados os intervalos de Lei, mediante acordo escrito com os empregados;

b) extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda à sexta-feira, de até uma hora diária, mediante acordo escrito com os empregados;

c) nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes, trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação dos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente nesse dia da semana;

d) sempre que em prazo da prorrogação do horário de trabalho para efeito de compensar o trabalho aos sábados, se houver turno superior a 4 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos, não computados na duração do trabalho;

e) a empresa que adota o sistema de compensação de hora de trabalho, ou seja com a suspensão total ou parcial do trabalho aos sábados, garantirá ao empregado o pagamento do dia em que faltou, mediante atestado, como se trabalhado estivesse, ou seja, com base no horário de 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) e não 7:20 (sete horas e vinte minutos). O feriado coincidindo com o sábado compensado, será pago pela empresa como trabalhado no horário normal, ou, seja 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos)

f) cumpridas as formalidades acima, deverá o Acordo de Compensação ser homologado junto à entidade trabalhadora;

g) Havendo necessidade de jornada extraordinária por parte do empregador, de comum acordo, que ultrapasse o horário pré-fixado de compensação ou no dia compensado, estas horas serão pagas como extras obedecendo os critérios da cláusula 15 desta convenção, limitando-se ao máximo de 10 (dez) horas de trabalho por dia. Portanto, desta forma, o Acordo de Compensação de horário não perde seu efeito.

Parágrafo Único: aos empregados admitidos após a celebração do acordo coletivo de compensação, a empresa deverá homologar a adesão individual ao respectivo acordo, até o dia 10 do mês subsequente ao da adesão perante o Sindicato dos Trabalhadores. Esta disposição surtirá efeitos até o vencimento do acordo coletivo de trabalho celebrado.

21 ATESTADOS

A empresa que adota o sistema de compensação de horas extras com suspensão dos trabalhos aos sábados, será garantido o pagamento do dia em que faltou mediante atestado, como se trabalhado tivesse. Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por facultativo do sindicato operário será obrigatoriamente aceito.

22 HIGIENE E LOCAL PARA REFEIÇÃO

As empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexos, além de chuveiros, lavatórios e refeitórios e fornecimento de água potável nos locais de trabalho, de acordo com o art. 200, item VII, da CLT.

As empresas com menos de 60 (sessenta) empregados, deverão ter local apropriado e condições de aquecimento de refeições.

23 ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Os empregados estudantes serão dispensados sem prejuízo de seus salários para prestação de provas constantes do currículo escolar ou vestibular que coincidam com o horário de trabalho, devendo o mesmo comprovar a efetiva realização da prova ou vestibular no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

24 LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas se obrigam a fornecer licença remunerada aos dirigentes efetivos ou suplentes da entidade sindical que porventura faça parte de seu quadro.

A licença a ser concedida será no máximo de 15 (quinze) dias por ano, independentemente do número de dirigentes que vier a usufruir do disposto nesta cláusula, limitando-se entretanto o benefício até 3 (três) diretores do Sindicato dos Trabalhadores por empresa . Neste caso os vencimentos dos dirigentes sindicais serão pagos como se trabalhado tivesse.

25 SAQUE DO PIS

A empresa liberará o empregado para saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas.

Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com o horário de expediente bancário, bem como àqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

26 SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas se comprometem a favorecer a sindicalização de seus empregados e daqueles que vierem a ser admitidos com a entrega do material promocional do Sindicato dos Trabalhadores.

27 PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários deverão ser pagos até o término do expediente de trabalho, quando realizados em dinheiro, cheque-administrativo , cheque salário ou cartão eletrônico mediante depósito em conta-corrente.

No caso de pagamento por cheque de emissão da própria empresa, o pagamento deverá ocorrer até às 11:00 horas, de segunda à sexta-feira.

Em qualquer dos casos, o pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Incorrendo o pagamento até o nono dia útil, pagará a empresa multa, diretamente ao empregado, equivalente à 1 (um) dia de salário por dia de atraso, ou, valor a ser estipulado diretamente entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores.

28 ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Quando constatado erro na folha de pagamento, não decorrente de verbas controvertidas, a empresa se obriga a corrigir o mesmo, no prazo de 72 horas.

29 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Ocorrendo despedida por justa causa, deverá o empregador especificar o motivo em carta a ser entregue ao empregado mediante recibo.

30 QUADRO DE AVISOS

Fica assegurado ao Sindicato dos Trabalhadores , o direito de manter nas dependências da empresa, um quadro de avisos, em local a ser previamente escolhido entre as partes. Somente serão afixados os aviso e/ou boletins emitidos pela entidade representativa dos empregados, devidamente assinados por membro de sua Diretoria.

31 EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

32 ESTACIONAMENTO

Se obrigam as empresas desde que tenham espaço físico pertinente, a manterem nos locais de trabalho, estacionamento para bicicletas e motocicletas.

33 LAZER

As empresas com mais de 100 (cem) empregados, desde que a sua área física permita, proporcionarão local adequado para área de lazer de seus empregados, nos horários de descanso.

34 LIVRE ACESSO

Aconselha-se as empresas permitirem o livre acesso dos membros da diretoria do Sindicato dos Trabalhadores, devidamente credenciados, aos locais de trabalho.

35 PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

No primeiro dia de trabalho do empregado, serão dedicadas tantas horas quanto necessárias, para demonstração e instrução dos equipamentos de proteção individual, dos riscos da atividade a ser exercida, do local de trabalho, como também, o programa de prevenção de acidentes de trabalho desenvolvidos na empresa.

36 CIPA

Quando das eleições para a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, obrigam-se as empresas ao atendimento das seguintes disposições:

a) o edital para a inscrição as eleições da CIPA, deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos concorrentes;

b) a convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato anterior;

c) enviar ao Sindicato dos Trabalhadores após a eleição, cópia da ata de posse da nova diretoria, no prazo de 15 (quinze) dias.

37 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência serão limitados a 60 (sessenta dias), ficando vedada a prorrogação e deverão conter a assinatura do empregado sobre a data, bem como, ser registrado na CTPS. A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do Contrato de Experiência firmado por prazo determinado.

38 RELAÇÃO DE EMPREGADOS

A empresa enviará ao Sindicato dos Trabalhadores, relação dos empregados que pagaram a Contribuição Sindical, contendo nomes, salário e valor recolhido e função, no prazo de 20 (vinte) dias após o seu recolhimento e até o final dos meses de abril e novembro de cada ano a empresa enviará relação dos empregados pertencentes à categoria.

39 TRANSPORTE

Se for o trabalhador recrutado em localidade distinta da empresa empregadora, no caso de dispensa sem justa causa, esta se obriga a providenciar o retorno do trabalhador a sua origem, bem como o pagamento das despesas.

40 RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE

De acordo com o artigo 545, parágrafo único, da CLT, as empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades do Sindicato Operário, que serão recolhidas até o décimo dia do mês subsequente ao desconto.

Os recolhimentos efetuados à partir do décimo primeiro dia sofrerão a multa do artigo 600 e parágrafos da CLT.

41 CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Fica instituída, provisoriamente, a classificação profissional abaixo descrita, para todos os trabalhadores da indústria da madeira representada pelos Sindicatos convenientes:

I - Servente

Como servente enquadram-se todos os trabalhadores não atingidos pelas demais classificações, ou aqueles que não possuam conhecimentos técnicos indispensáveis para o exercício do ofício e, que se subordinam diretamente aos profissionais de cada área específica.

II - Operador de Máquina, Artesãos, Guardiões e Assemelhados

Como operador de máquina se enquadram todos os profissionais que tenham conhecimento técnico indispensável para o exercício profissional do manuseio das diversas máquinas empregadas pela indústria do setor.

Os artesãos são àqueles que em razão de seu próprio ofício especializado se dedicam ao trabalho artesanal e especial.

Os guardiões são àqueles trabalhadores que desempenham a função de segurança da empresa.

Os assemelhados são àqueles trabalhadores que desempenham funções de relativa relevância, não enquadrados na classificação acima.

III - Supervisores

Na categoria se enquadram os empregados que exerçam nível de chefia, diretamente subordinados a administração geral.

42 TAXA DE CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVADOS TRABALHADORES

Fica estabelecido entre os signatários desta que os trabalhadores, sofrerão um desconto, que os empregadores efetuarão mensalmente equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário contratual. Este desconto é estabelecido de acordo com a manifestação da Assembléia com respaldo no artigo 8, inciso IV da CF. e é obrigatório a todos os empregados.

As importâncias resultantes do desconto deverão ser depositadas em conta especial junto a Caixa Econômica Federal S.A., em nome do Sindicato dos Trabalhadores até o dia 10 (dez) de cada mês.

Não procedendo a empresa o desconto, na forma anteriormente prevista, não mais poderá fazê-lo responsabilizando-se integralmente pelos valores a serem recolhidos.

O não recolhimento das importâncias sujeitará a empresa às sanções do artigo 600 da CLT. (10% de multa independentemente de juros e correção monetária).

43 DELIBERAÇÕES INTERNAS

Havendo a necessidade da deliberação que envolva jornada de trabalho que compensam os dias anteriores e posteriores ao feriado, fica convencionado que, existindo divergência na deliberação a ser tomada, por divisão de opiniões, será considerada válida e certa a proposta que obtenha, através de votação 2/3 (dois terços) dos votos dos trabalhadores envolvidos. Caberá ao sindicato dos Trabalhadores organizar o processo de votação, quando necessário. Os acordos deverão ser obrigatoriamente homologados pelo Sindicato dos Trabalhadores.

45 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As entidades signatárias da presente CCT instalarão no prazo de 60 dias, contados do registro desta CCT na DRTE/PR a Comissão de Conciliação Prévia baseando-se nos termos da cartilha elaborada pela FIEP em conjunto com a Federação de Trabalhadores.

45 COMISSÃO PARITÁRIA

Fica acordado entre as partes, instituição de uma Comissão Paritaria para solução de problemas e conflitos entre as categorias profissionais e econômicas e realização de mesas redondas visando a discussão das cláusulas sociais, como forma de aprimoramento da presente Convenção.

A regulamentação desta cláusula será objeto de ato posterior no prazo de 90 (noventa) dias, quando serão fixadas as normas para seu funcionamento.

46 ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS

As empresas se obrigam a prestar assistência jurídica, sem qualquer ônus, aos vigias, porteiros ou guardiões, quando estes em defesa do patrimônio da empresa, venham a cometer atos que impliquem em processos judiciais.

47 MORADIA

Às empresas que fornecem moradia a seus empregados e na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, o empregado terá 60 dias contados da rescisão para desocupar a casa.

48 MULTA

Em caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, pagará o empregador diretamente ao empregado, as multas estipuladas em cada uma das cláusulas, ou, se inexistente, equivalente a 1 (hum) salário mínimo.

49 FORO

Fica eleito o foro da Comarca de Curitiba-PR, com preferência sobre qualquer outro por mais especial que seja.

Curitiba, 28 de agosto de 2000

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA MADEIRA NO ESTADO DO PARANÁ

SIND. DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRAB. NA IND. DE SERRARIAS, MÓVEIS DE MADEIRAS, MÓVEIS DE JUNCO E VIME, VASSOURAS, DE CORTINADOS E ESTOFOS E DE ESCOVAS E PINCÉIS, E DE TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CARPINTARIA, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADAS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS