www.sintralav.org.br

Setembro/2020

Lavanderia & Trabalho

Órgão Informativo do Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Empresas de Lavanderia do Estado de São Paulo - SINTRALAV

Site: www.sintralav.org.br • E-mail: sintralav@sintralav.org.br

CAMPANHA SALARIAL 2020

Piso salarial passará para R$ 1.324,64 em 2021

Nossa data-base é em 1º de abril. Mas, em virtude da pandemia, as negociações sofreram atraso e nossa CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) só foi assinada com o Sindilav (sindicato patronal) no último dia 1º de setembro/2020.

A dificuldade de se chegar a um entendimento se deu por conta da grave crise que se abateu no setor empresarial de lavanderia, onde se verificou a paralisação de diversos segmentos da atividade econômica. No entanto, após várias reuniões com o Sindilav, chegamos a um entendimento que resultou na assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho no último dia 01/09, com vigência de 01/04/2020 a 31/03/2021.

Nosso piso salarial passará para **R$ 1.324,64, a partir de 01 de janeiro de 2021**. O reajuste foi de 3,3123% e será aplicado de forma linear a todos os salários a partir dessa data.

Entretanto, a fim de recompor as perdas salariais, tendo em vista que o reajuste só irá ocorrer em 01/01/2021, o Sintralav negociou um **abono salarial de R$ 400,00** para os trabalhadores presentes nas empresas até 30/04/2020 e que ganham o piso salarial de R$ 1.282,17, e de R$ 450,00 até R$ 900,00, de acordo com a faixa salarial, a ser pago em 4 parcelas iguais em setembro, outubro, novembro e dezembro. O referido abono repõe as perdas salariais havidas no período de abril a dezembro/2020.

É uma conquista importante que reflete 100% da reposição da perda salarial no período, o que infelizmente não tem acontecido com outras categorias!

Também conquistamos a continuidade do pagamento da PLR (Participação nos Lucros e/ou Resultados), mas com uma alteração em virtude da pandemia do Covid-19. Extraordinariamente, esses benefícios serão adiantados e pagos em duas parcelas, em janeiro e março. Antes, seriam pagos em abril e outubro de 2020. Aos trabalhadores que tiverem seu contrato de trabalho interrompido o pagamento deverá ser feito no acerto de contas/homologação.

Veja nesta página, nas tabelas abaixo, como ficaram os aumentos salariais e os abonos escalonados e o pagamento da PLR.

REAJUSTE SALARIAL - CCT 2020/2021

DATA DE ADMISSÃO	% DE REAJUSTE
Até 15/04/2019	3,3123
De 16/04/2019 a 15/05/2019	3,0362
De 16/05/2019 a 15/06/2019	2,7602
De 16/06/2019 a 15/07/2019	2,4842
De 16/07/2019 a 15/08/2019	2,2082
De 16/08/2019 a 15/09/2019	1,9321
De 16/09/2019 a 15/10/2019	1,6561
De 16/10/2019 a 15/11/2019	1,3801
De 16/11/2019 a 15/12/2019	1,1041
De 16/12/2019 a 15/01/2020	0,8280
De 16/01/2020 a 15/02/2020	0,5520
De 16/02/2020 a 15/03/2020	0,2760
A partir de 16/03/2020	0,0000

ABONO POR FAIXA SALARIAL - CCT 2020/2021

FAIXA SALARIAL	VALOR DO ABONO (R$)
De R$ 1.282,18 até R$ 1.500,00	R$ 400,00
De R$ 1.501,00 a R$ 2.200,00	R$ 450,00
De R$ 2.201,00 a R$ 3.000,00	R$ 660,00
Acima de R$ 3.000,00	R$ 900,00

ABONO SALARIAL POR DATA DE ADMISSÃO/PISO SALARIAL - CCT 2020/2021

MÊS DE ADMISSÃO	VALOR DO ABONO (R$)	Nº DE PARCELAS
01/05/2020 a 31/05/2020	355,56	04
01/06/2020 a 30/06/2020	311,12	04
01/07/2020 a 31/07/2020	266,68	04
01/08/2020 a 31/08/2020	222,24	04
01/09/2020 a 30/09/2020	177,80	03
01/10/2020 a 31/10/2020	133,36	03
01/11/2020 a 30/11/2020	88,92	02
01/12/2020 a 31/12/2020	44,44	01

TABELA DE PAGAMENTO DA PLR

As empresas deverão pagar a seus funcionários, individualmente, os seguintes valores, conforme o número de empregados que possuam no total, ou seja, somados os empregados de todas as unidades de trabalho situadas na base territorial dos sindicatos convencionados. Esses valores serão pagos em duas parcelas, nos meses de janeiro e março/2021, representando 100% dos valores mencionados.

Até 10 empregados - **R$ 343,00**

De 11 a 25 empregados - **R$ 381,00**

De 26 a 60 empregados - **R$ 418,00**

Acima de 60 (sessenta) empregados - **R$ 462,00**

Garantimos também a Cesta Básica e o Auxílio Maternidade

A conquista de 100% da perda salarial (3,3123%) também será aplicada na Cesta Básica a partir de 1º de setembro/2020. O valor do benefício passará de R$ 109,03 para **R$ 112,64**. Quem já recebe o benefício num valor superior a esse, também tem direito a um **reajuste de 3,3123%**.

Excepcionalmente, no mês dezembro deste ano de 2020, o valor a Cesta Básica a ser pago aos trabalhadores contemplados nesta CCT **será de R$ 130**. Este valor visa incorporar as diferenças referentes ao período de abril a dezembro/2020.

O Auxílio Maternidade também foi mantido e melhorado na CCT deste ano. O benefício passará a ser de **R$ 264,92** a partir de 1º de janeiro/2021, correspondente a 20% do novo piso salarial garantido nesta CCT. Esse benefício é concedido aos trabalhadores pelas empresas até a criança completar 1 ano de idade, não necessitando de comprovação de tais gastos em qualquer instituição (creches).

CONHEÇA O NOVO SITE DO SINTRALAV: WWW.SINTRALAV.ORG.BR

Lutar, mas com coerência e responsabilidade

Palavra do PRESIDENTE

Roberto Scalize*

Com o passar dos anos, o sindicalismo brasileiro mudou muito, adaptando-se a novas realidades, entre perdas, conquistas e reconquistas. Infelizmente as perdas começaram com a famigerada "DEFORMA TRABALHISTA", aprovada em 2017 (lei nº 13.467) no governo de Michel Temer.

Positivamente, foi-se o tempo da intransigência radical, quando trabalhadores e empresários assumiam uma tratativa de inimigos como se não estivessem no mesmo barco. Os sindicatos passaram também a cumprir um papel social e não apenas o de intermediar negociações trabalhistas. Hoje o sindicalismo atua em questões comunitárias, ambientais, segurança, de saúde e até em níveis internacionais interferindo nas questões dos refugiados de países em conflito bélico ou regimes ditatoriais.

Quanto ao governo federal, os sucessivos atos de intransigência e de incompetência administrativa que impõe uma agenda negativa aos direitos conquistados pela sociedade brasileira, e em especial aos trabalhadores, têm ditado um comportamento sindical menos radical, o que não impede que as negociações trabalhistas sejam firmes e que assegurem o poder de compra dos trabalhadores e a qualidade de vida destes e de suas famílias. Afinal, uma coisa nunca mudou: um depende do outro. Sem o trabalhador, as empresas não funcionam. E sem emprego, o trabalhador não consegue se sustentar e sustentar sua família.

Hoje vivemos uma crise sem precedentes com a pandemia do novo coronavírus (Covid-19), que levou à morte centenas de milhares de pessoas por todo mundo. No nosso quintal, escancarou os grandes problemas da sociedade, a falta de moradias, de saneamento, os trabalhadores invisíveis e subempregados, o desemprego crescente, dentre tantas outras mazelas. Afetou também a economia em todo o planeta. As empresas do nosso setor econômico, por conseguinte, vêm encontrando dificuldades. Muitas até encerraram suas atividades num curto espaço de tempo.

Em 2020 o governo brasileiro adotou algumas medidas para tentar minimizar os impactos negativos na economia e no emprego. A primeira, foi a Medida Provisória (MP) 936, que acabou se transformando na lei 14.020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Essas medidas impactaram diretamente as negociações trabalhistas entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores. O ano de 2020 está sendo particularmente complicado para o movimento sindical, não apenas pelos empecilhos criados por essas medidas governamentais, como também pelo ineditismo da situação desta calamidade pública nacional e mundial.

Mesmo assim, o Sintralav, com as dificuldades compreensíveis (quarentena, distanciamento social, práticas permanentes da atividade sindical etc), conseguiu fechar, ainda que a posterior da data base, uma CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) com avanços significativos para a manutenção dos empregos e de diversos benefícios para os trabalhadores em lavanderias na sua base de representação.

Conseguiu também, nesse período, fechar e renovar acordos com diversas empresas de lavanderia, garantindo conquistas para seus representados.

É assim que o Sintralav age e representa seus trabalhadores, dirimindo conflitos que possam enfraquecer nossa luta, entender que o momento é de união de todos e garantir a manutenção de empregos, renda e qualidade de vida. Essa grave crise vai passar e a vida de todos voltará ao seu caminhar. O Sintralav, através de sua diretoria, continuará com seu compromisso de defender a categoria, com o apoio de seus associados e sempre negociando o melhor para todos.

Roberto Scalize é presidente do Sintralav

Entenda o que diz a MP 936/2020 e como ela afeta as negociações entre empresas e trabalhadores

O Governo Federal adotou este ano diversas medidas para tentar minimizar os impactos sociais e econômicos causados pela pandemia do Covid-19. São medidas emergenciais que acabaram por complicar as negociações entre trabalhadores e empregadores.

Uma delas é a Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020 que, entre outras providências, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Em 06 de julho, o presidente transformou a MP 936 na Lei nº 14.020, que autoriza a redução de jornada e de salários e a suspensão dos contratos enquanto durar o estado de calamidade pública decretado até 31 de dezembro de 2020 em razão da pandemia.

E, em 13 de julho, por meio do Decreto nº 10.422, prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, citada acima.

A última mudança que impacta na conhecida MP 936, agora Lei 14.020, foi publicada no DOU do dia 24 de agosto. Trata-se do Decreto nº 10.470, que prorroga mais uma vez os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, bem como de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais da Lei 10.020. *(Fonte: Metadados.com.br)*

O Sintralav está de site novo!

O novo site do Sintralav já está no ar, com muita informação e serviços para os trabalhadores em lavanderias. Lá você tem acesso aos informativos anteriores, às CCTs e ACTs, além de poder ficar sócio de uma entidade forte que estará sempre defendendo seus direitos!

Acesse **WWW.SINTRALAV.ORG.BR** e confira!

Conseguimos avançar na CCT com novas cláusulas para 2020/2021

Em um ano muito difícil para todos os trabalhadores e empregadores, em virtude do corona vírus, as Campanhas Salariais em geral foram bastante difíceis e, em alguns casos, até mesmo prejudicadas. Mesmo assim, conseguimos de comum acordo entre as partes incluir novas cláusulas que fortalecem as entidades sindicais e seus representados na nova CCT.

Uma das principais, a cláusula 86ª, foi um importante avanço, pois reforça o que já está no artigo 7º da Constituição Federal (inciso XXVI), que afirma que as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho têm força de lei, sobrepondo-se, inclusive, às disposições da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Mesmo sendo uma lei federal, esse mecanismo não constava em nossas CCTs anteriores.

A cláusula 82ª, em sua alínea "b", segue nessa mesma linha ao implantar a Certidão de Cumprimento da CCT. Esse artigo diz que a emissão dessa Certidão será emitida pelos sindicatos, mediante documento emitido pelo responsável da empresa, com firma reconhecida, atestando que cumpre rigorosamente a CCT, a ser confirmado pelos sindicatos.

A cláusula 51ª, que trata do trabalho aos domingos e feriados, igualmente é de suma importância para os trabalhadores, tendo em vista que contém regras específicas para a adoção de jornada de trabalho nesses dias. Entre as regras ali descritas, temos as jornadas de trabalho que podem ser negociadas e determina que o feriado trabalhado deverá ser pago em dobro. A jornada de trabalho que inclua domingos e feriados existentes nas empresas à margem do previsto nesta cláusula é nula de direito, ficando as empresas sujeitas a multa ali explicitada.

Outro avanço está na cláusula 52ª, nas alíneas "a", "b" e "c" do parágrafo 2º, que se referem ao Banco de Horas. A alínea "a" garante que a jornada de trabalho poderá ser flexibilizada com limite de 7,5 horas suplementares semanais e 30 horas mensais, sendo que a jornada diária do trabalhador não poderá exceder o limite legal de 10 horas diárias. Já a alínea "b" informa que o trabalhador deverá ser consultado quanto a sua disponibilidade de aderir ao "Banco de Horas" (por escrito e contra recibo) e, em hipótese alguma, a adesão será obrigatória. E, ainda, na alínea "c", o trabalhador poderá cancelar sua adesão ao Banco de Horas a qualquer tempo, igualmente por escrito. A inclusão do Banco de Horas em CCT é importante porque disciplina a adoção desse dispositivo pelas empresas. O Banco de Horas adotado fora das regras nessa cláusula é nulo de direito, estando as empresas sujeitas a multa.

Nessa toada, a cláusula 54ª também protege o empregado no caso de este ser dispensado, em dia normal de trabalho, por ato unilateral da empresa. Nesse caso, a empresa não poderá exigir a compensação ou reposição das horas não trabalhadas, ressalvada a hipótese da existência de Banco de Horas, legalmente constituído através de Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo de Trabalho entre a empresa e o Sintralav.

Confira, a seguir, mais alguns desses importantes benefícios que são conquistas do Sintralav e dos trabalhadores em lavanderias.

- Cláusula 14ª - Adicional Noturno

Na CCT deste ano mais uma vez ficou garantido o adicional noturno de 30% sobre o valor da hora diurna, sendo esta mais uma conquista do sindicato. Vale ressaltar que o artigo 73º da CLT prevê um índice de apenas 20%.

- Cláusula 15ª - PLR (Participação nos Lucros ou Resultados)

As empresas, em cumprimento à Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a Participação nos Lucros e/ou Resultados, deveriam pagar a seus empregados nos meses de abril e outubro de 2021 os valores constantes da Convenção Coletiva de Trabalho que regulamenta o pagamento da Participação nos Lucros e/ou Resultados, negociados entre o Sintralav e o Sindilav. No entanto, devido à pandemia do Covid-19, esses valores serão pagos em duas parcelas, nos meses de janeiro e março de 2020, aos trabalhadores que tiverem seu contrato de trabalho interrompido o pagamento será feito no acerto de contas.

- Cláusula 17ª - Vale transporte

Apesar de esse benefício constar em lei específica e ser obrigatória sua concessão pelas empresas, nossa negociação inova na justa medida que determina seu fornecimento independente do meio de transporte utilizado pelo trabalhador. Se você, trabalhador(a), se locomove para o trabalho de bicicleta, moto, carro ou até mesmo a pé, a empresa deve conceder esse benefício, respeitado os termos da lei. A novidade aqui é que essa cláusula reforça novamente a sobreposição da CCT sobre a legislação vigente. Além do que já constava nas CCTs anteriores, agora esta cláusula garante que o vale transporte poderá ser pago em dinheiro, não se vinculando ao salário a qualquer pretexto.

- Cláusula 22ª - Contrato de Experiência

Novamente, nessa CCT o Sintralav garantiu que um funcionário recém-admitido na empresa poderá cumprir, no máximo, 75 dias de trabalho em experiência. Ele poderá passar por um período de experiência de 45 dias, como é de praxe, e ser prorrogado por mais 30 dias.

Por lei (parágrafo único do artigo 445 da CLT), esse prazo é de 90 dias. Ou seja, nosso sindicato garante 15 dias a menos de prazo de experiência para que o funcionário possa ter seu contrato de trabalho estendido por prazo indeterminado.

- Cláusula 28ª – Homologações

Essa cláusula sofreu uma importante alteração em relação à CCT anterior. Agora, as homologações de contratos de trabalho com mais de um ano poderão ser feitas de forma eletrônica. Isso garantirá os direitos e interesses de ambas as partes (empresa e funcionário). Os termos de rescisão dos contratos de trabalho deverão ser enviados pela empresa diretamente ao setor de homologações do Sintralav, por e-mail, e abrange todas as empresas sediadas na base territorial do nosso sindicato, para verificação.

- Cláusula 29ª – Homologações de contrato de trabalho – Tribunal / Câmara de Arbitragem

Outra cláusula que restou garantida nesta CCT foi a proibição de homologações em Tribunal e/ou Câmara de Arbitragem. Algumas empresas tentam ignorar nossa CCT, que tem força de lei, e insistem em homologar nesses locais. O Sintralav está vigilante e tomará as ações cabíveis junto à Justiça especializada do Trabalho no sentido de coibir tal irregularidade. E você, trabalhador, deve denunciar tal prática, que é altamente prejudicial à classe trabalhadora. Fazer homologação nesses locais só tem um motivo: o de prejudicar a parte mais fraca (trabalhador) na relação empregatícia, já que no sindicato a homologação é absolutamente gratuita.

- Cláusula 30ª - Seguro Desemprego

O seguro desemprego é um benefício pago pelo governo para aqueles trabalhadores que forem dispensados sem justa causa. O pagamento desse benefício é feito de três a cinco parcelas, dependendo do tempo trabalhado e serve também como um auxílio para que o empregado brasileiro possa se manter e ir à busca de um novo emprego.

É possível que, por culpa da empresa, a homologação do funcionário demitido não seja efetuada dentro dos prazos legais, o que pode acarretar a perda desse benefício pelo funcionário. O Sintralav garantiu na CCT que, se isso ocorrer, a empresa deverá arcar com o pagamento.

- Cláusula 32ª - Proibição de contratação de mão de obra terceirizada

Outra cláusula que conseguimos manter nesta CCT. Ela proíbe que as empresas de lavanderia contratem mão de obra terceirizada, seja através de cooperativas, empresas de agenciamento, contrato de empreitada e similares na execução da atividade fim das empresas. Entendemos ser muito importante tal proibição, pois tais trabalhadores prestadores de serviço não estariam cobertos pelos benefícios de nossa CCT.

Caso a lavanderia descumpra tal determinação, deverá pagar uma multa mensal de 20% do salário em favor do empregado prejudicado. Se na sua empresa tiver trabalhadores terceirizados que se encaixem nesta situação, denuncie para que o sindicato possa fazer valer os direitos dos mesmos.

- Cláusula 41º - Registro de empregados

Nossa CCT determina que a Carteira de Trabalho (CTPS) seja devolvida ao trabalhador pela empresa em 48 horas, após sua entrega, e devidamente registrada. A ausência do devido registro sujeita a empresa a uma multa de 20% do piso salarial vigente.

- Cláusula 43ª - Acordo de horário de trabalho

Nenhuma empresa de lavanderia que esteja na base de abrangência do Sintralav poderá obrigar seus funcionários a trabalharem mais de 44 horas semanais, ou a trabalhar aos domingos e feriados. Qualquer jornada de trabalho não poderá exceder o limite mencionado e, se incluir domingos e feriados, deve a empresa negociar um Acordo Coletivo (ACT) com o Sintralav. A novidade, neste ano, é que agora qualquer jornada de trabalho ou modalidade de contratação de trabalhadores diferente do estabelecido na CCT deverá ser apresentada às entidades sindicais, signatárias da mesma, para estudo de viabilidade, ainda que prevista em lei vigente.

- Cláusula 48ª - Ausência para acompanhamento de filhos menores ao médico

Essa é outra grande conquista do Sintralav para os trabalhadores da categoria que foi mantida nesta CCT. Quem precisar se ausentar do serviço para levar filho(a) menor de 14 anos ou inválido(a)/incapaz ao médico, terá 5 dias por ano abonados. Essas faltas devem ser justificadas com a apresentação de atestado médico ou odontológico. Por lei, as empresas se obrigam a abonar apenas dois dias por ano.

Acordos Coletivos avançam na jornada de trabalho e outros benefícios

Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) firmados entre o Sintralav e as empresas Martins & Lococo e Maxlav tiveram importantes conquistas no que se refere à jornada de trabalho de seus funcionários. Os Acordos Coletivos são negociações feitas à parte, entre o Sintralav e empresas, conjuntamente com o Sindilav (sindicato patronal).

Pela legislação brasileira, a jornada de trabalho não deve exceder a 220 horas mensais, ou 44 horas semanais. Além das negociações referentes às jornadas de trabalho nessas duas empresas, o Sintralav também avançou em outros itens e conseguiu manter outras cláusulas importantes. O nosso sindicato não é contra o trabalho aos domingos e feriados, sendo que muitas vezes as empresas, de acordo com as suas necessidades, se obrigam a funcionar nesses dias. Porém, entendemos que o trabalhador deva ser recompensado por estar ausente de seu convívio social nesses dias.

Diversos outros benefícios também foram mantidos e/ou contemplados, como o pagamento de Vale Alimentação, Vale Cesta/Cesta Básica com valor superior ao determinado em CCT, entre outros benefícios.

A seguir, você confere alguns desses avanços nos ACTs dessas duas empresas.

Martins & Lococo

O Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre o Sintralav e a Martins & Lococo garante o pagamento de um bônus, creditado no cartão alimentação, para cada domingo trabalhado. A negociação resultou em **um aumento de 5%** em relação ao valor anterior, além de folgas compensatórias.

O Acordo apresenta ainda diversos outros avanços em importantes benefícios. Entre eles, o direito dos pais em acompanhar os filhos e/ou dependentes menores de 14 anos de idade em atendimentos médicos, quantas vezes forem necessárias, sem desconto das horas ausentes, desde que o trabalhador retorne ao trabalho. No caso de internação do menor dependente, está garantido 12 dias de ausência ao trabalho, devidamente abonados, por cada ano de vigência do Acordo. É um grande benefício, pois a legislação brasileira concede apenas dois dias por ano aos trabalhadores para a mesma finalidade. Igualmente, restou garantido um dia por mês, abonado, para o trabalhador acompanhar sua esposa, ou companheira, no exame pré-natal. A lei brasileira garante apenas um dia ao longo do pré-natal.

Os convênios médicos e odontológicos também foram mantidos neste ACT e devem obrigatoriamente serem fornecidos pela empresa a todos os trabalhadores, gratuitamente.

Maxlav

No caso do ACT firmado entre o Sintralav e a Maxlav (sediada em Jaguariúna), ficou garantida a jornada de trabalho do setor de produção (que é o mais numeroso em quantidade de empregados) de **179 horas/mês**, em média. Igualmente ficou garantido duas folgas para cada domingo trabalhado, quando a lei brasileira determina apenas um dia. E ainda, a negociação assegurou um bônus, creditado no cartão alimentação, para cada domingo trabalhado.

Esta negociação também garantiu que o DSR (Descanso Semanal Remunerado) não terá o dia de descanso descontado integralmente, como manda a lei vigente, e sim proporcional aos dias trabalhados.

Outro avanço importante trata dos riscos biológicos aos trabalhadores na empresa, principalmente nos casos das lavanderias hospitalares, obrigando a empresa a manter profissional habilitado conforme descrito na letra "c" do item 32.2.4.9, da Norma Regulamentadora (NR) nº 32, a fim de garantir a segurança do trabalhador e as condições sanitárias e do risco biológico.

VOCÊ PODE CONFERIR A ÍNTEGRA DOS ACORDOS NO SITE OFICIAL DO SINTRALAV:
WWW.SINTRALAV.ORG.BR

EXPEDIENTE

"Lavanderia & Trabalho" é uma publicação do Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Empresas de Lavanderia do Estado de São Paulo - SINTRALAV.

Sede: Rua Retiro Grande, 101 - 3º andar - Conj. 31/33 - Tatuapé - São Paulo/SP - CEP 03306-040
Fone: (11) 3259-5227 - **E-mail**: sintralav@sintralav.org.br - **Site:** www.sintralav.org.br
Diretor responsável: Roberto Scalize - **E-mail:** r.scalize@sintralav.org.br
Jornalista Responsável: Erick Vizoki (MTb 41.675-SP)

Setembro/2020