SINTRALAV

Passando o Ferro

FILIADO À FEMAC UGT UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES

ÓRGÃO INFORMATIVO DO SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE LAVANDERIA E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO.

WWW.SINTRALAV.ORG.BR | DEZ/ JAN 08 / 09 | Nº 40 | E-mail: SINTRALAV@SINTRALAV.ORG.BR

Campanha salarial 2008 / 2009

SINTRALAV – SP CONQUISTA 8,4% DE REAJUSTE SALARIAL PARA A CATEGORIA

Este ano a categoria terá um reajuste de 8,4%. O aumento repõe a perda da inflação acumulada e ainda garante um aumento real de 1,2% aos salários de todos os trabalhadores, independente da função e do salário já a partir de novembro.

Com essa negociação — uma das mais objetivas dos últimos anos — os trabalhadores das lavanderias também passaram a integrar o grupo dos 85,4% de categorias que, segundo o Dieese, órgão de pesquisas econômicas dos trabalhadores, conseguiram repor a inflação e ainda conquistaram aumento real nos salários.

Este ano as negociações foram difíceis e um dos pontos principais era conquistar um aumento salarial único, que não fosse diferente para o piso salarial e os demais salários como ocorreu no ano passado.

Somente para lembrar, no ano passado tivemos que fazer várias greves e manifestações nas portas das empresas para conquistar um aumento decente para a categoria, este ano os patrões não quiseram testar a capacidade de mobilização do sindicato e conseguimos chegar a um acordo que além de reajustar os salários a partir de 1º de novembro, aumenta o valor da cesta básica em 17% e mantém garantidas todas as cláusulas sociais conquistadas nos anos anteriores.

Foto: Arquivo do Sintralav

Na foto a comissão de negociação salarial com representantes dos patrões e dos trabalhadores.

Estas conquistas são um verdadeiro cala a boca em algumas pessoas que vivem criticando o sindicato sem participar do dia a dia do trabalho da diretoria e ficam pregando a divisão, mal sabendo que isso somente favorece o patrão que é o maior interessado em ver a categoria dos trabalhadores dividida.

A responsabilidade de uma boa negociação é muito grande, pois ela serve também como referência para os trabalhadores do interior que são representados por outros sindicatos, que após nossa negociação levam os acordos para serem assinados junto ao sindicato patronal, sem incorporarem nenhuma outra cláusula além das que o Sintralav conquista, e ainda a alguns come-dorme que se acham no direito de criticar, mas que nada fazem para melhorar o que conquistamos.

Para nós, diretores do Sintralav, o reconhecimento dos trabalhadores em lavanderia e também o reconhecimento de outras entidades sindicais, demonstra que estamos cumprindo com o nosso papel de melhor representar a categoria enquanto um todo.

NOVO PISO SALARIAL

De olho no seu salário

R$ 616,00

Desde o dia 1º de novembro nenhum trabalhador na nossa categoria pode ser contratado com salário inferior ao piso estabelecido pela Convenção Coletiva de Trabalho. Fique de olho e denuncie irregularidades.

SINTRALAV – SP CONQUISTA 17,7% DE REAJUSTE NA CESTA BÁSICA DA CATEGORIA

A conquista de um aumento de 17,7% na cesta básica também demonstra a capacidade de negociação do Sintralav, com o aumento dos gêneros alimentícios (que só não vê quem não quer) o Sindicato fechou questão na mesa de negociação e exigiu que a cesta básica deveria ter um aumento maior que o conquistado no salário. Nossas argumentações acabaram sensibilizando o setor patronal.

O trabalhador deve exigir que o pagamento seja em alimentos, com o valor mínimo de R$ 40,00.

O aumento de 17,7% deve ser aplicado em todas as empresas, pois existem umas empresas espertinhas em que o sindicato conquistou valores maiores para a cesta básica nos anos anteriores e que não repassam o índice acordado, portanto o trabalhador deve ficar atento.

O aumento da cesta básica em 17,7% ainda é pouco se comparado com a cesta básica de outras categorias, mas continuaremos ano após ano, as discussões para sensibilizar os patrões a elevar o valor da cesta básica a patamares condizentes com a realidade, diz Roberto Scalize, presidente do Sindicato. Para o presidente uma das maiores conquistas do Sindicato é garantir que o reajuste da cesta seja igual em todas as empresas, para isso contamos com as denúncias dos trabalhadores.

Não queremos, e não vamos ficar com a conta

Foto: Arquivo do Sintralav

Roberto Scalize

Embora as negociações coletivas deste ano tenham sido uma das mais rápidas dos últimos anos, ela também não foi nada fácil para os dois lados. Mesmo assim conseguimos melhorar algumas cláusulas que há muito tempo vínhamos reivindicando e os patrões se negando a conceder. Em foco, a crise financeira oriunda dos Estados Unidos, que assombra o mundo, que serviu de mote nessas negociações e que a meu ver, é prematuro transpô-la ao setor de lavanderias que espera fechar o ano com um crescimento de 6%, e aposta num crescimento ainda maior nos próximos cinco anos, algo em torno de 20% segundo estimativas da Associação Nacional das Lavanderias, entidade que assegura que no país há 6 mil lavanderias.

O reajuste de 8,4% que a categoria terá é, portanto, nada mais nada menos do que uma pequena parte do que nós conseguimos lucrar para as empresas. Para o próximo ano também vamos querer parte do crescimento deste ano e nos próximos 5 anos, também vamos querer parte dos 20% esperados pelos patrões.

Não se pode negar que há uma crise financeira rondando o planeta, mas por conta dela não dá para achatar os salários de quem faz a economia girar. Isso seria o mesmo que condenar os trabalhadores a arcar com os prejuízos de uma conta que eles sequer sabiam que existiam. Na prática e para não perder o costume, é dizer que a conta vai acabar ficando com os trabalhadores, sejam eles brasileiros ou não.

Nos Estados Unidos, origem da quebradeira, a General Motors ameaça demissão em massa e acena com falência se o governo não garantir um pedacinho do bolo de dinheiro que foi destinado para salvar os bancos, os principais responsáveis pela crise mundial. Por aqui não é diferente.

Apesar das incertezas mundiais, nas nossas negociações salariais conseguimos conquistar um bom reajuste salarial se considerarmos outras categorias que negociam em novembro. Poderia ser melhor, não fosse esse grande mote da crise financeira internacional e as incertezas futuras, considerar o que vai ocorrer no ano que vem chega a ser um exercício de premonição, caso se cumpra as expectativas de lucratividade anunciadas pela ANEL as negociações do ano que vem vão endurecer pois vamos querer participar do futuro crescimento, lembrando que o grande mote usado nestas negociações não se cumpriram, restando portanto uma participação maior nesta lucratividade passada que conquistamos em parte, é esperar para ver!

Neste ano de 2008 que se encerra, a todos que acreditam no nosso trabalho, podem apostar, no ano que vem tem mais. Um grande abraço a todos.

*Roberto Scalize é o presidente do **Sintralav, diretor executivo da Femaco** e Secretário Geral Adjunto Nacional da **UGT**.*

Sintralav se reúne com a Anvisa e o Ministério do Trabalho

Em conjunto, Anvisa e MTE vão publicar um novo manual de Processamento de Roupas e Saúde.

O Sintralav, no dia 10 de novembro, esteve em Brasília e se reuniu com a Anvisa e o Ministério do Trabalho e Emprego para tratar, dentre outros assuntos, da questão do uso do percloroetileno e da lavagem de roupas hospitalares. Mais uma vez foi abordado o resultado do SEMINÁRIO – PERCLOROETILENO E SEUS EFEITOS À SAÚDE HUMANA realizado em novembro de 2007. O Sindicato também apresentou o Acordo Coletivo de Saúde e Segurança no Trabalho firmado com o Sindicato das Empresas de Lavanderia e Similares de São Paulo que vigora desde 20/02/2002, contemplando as questões das Proteções de Máquinas e Equipamentos para Calandras, Centrífugas, Caldeiras e vasos de Pressão e a Consolidação do Acordo Sobre Dispositivos para Implantação da NR-7 PCMSO e NR-9 PPRA, que deve servir como referência ao trabalho que esta sendo desenvolvido pelos técnicos do Ministério do Trabalho objetivando melhorias na segurança de máquinas de lavanderia pelos fabricantes e importadores de máquinas.

Pelos temas abordados, tanto os técnicos da Anvisa, quanto do Ministério do Trabalho demonstraram preocupação, pois algumas empresas de lavanderias que operam no seguimento hospitalar, vêm sistematicamente desrespeitando os preceitos contidos no manual de "PROCESSAMENTO DE ROUPAS E SERVIÇOS DE SAÚDE contidos no manual de Prevenção e Controle de Riscos publicado pela ANVISA em 2007".

Outro fato que preocupa o Sintralav são os empresários oportunistas que, pela falta de fiscalização governamental, estão captando clientes hospitalares sem terem condições legais, técnicas e estruturais para desempenharem tal atividade e por conseqüência, acabam não fazendo a devida desinfecção das roupas. Estes oportunistas, sem a mínima condição de higienização também lavam roupas de pet shop, clínicas veterinárias e frigoríficos, junto com roupas provenientes de hotéis e restaurantes, as denominadas roupas brancas. "O resultado desta imperícia ganancioso é a contaminação das roupas de clientes não hospitalares, colocando em risco a saúde pública e por conseqüência promovendo uma concorrência desleal em relação às empresas que fizeram grandes investimentos para se posicionar num mercado específico. Nossa preocupação vai além de nossa base territorial de representação, pois tenho visto grandes barbaridades por esse Brasil afora. Temos que dar um basta nessa situação criando mecanismos de denúncias e fiscalização em todo território nacional envolvendo, inclusive, empresas sérias, entidades patronais e associações afirma Roberto Scalize Presidente do Sintralav ".

Com relação ao manuseio do percloroetileno, o Sintralav também demonstrou grande preocupação com os mecanismos de fiscalização, pois denúncias oferecidas a COVISA "Coordenação de Vigilância Sanitária", até agora não foram averiguadas e nenhuma ação efetiva foi tomada afim de sanar as irregularidades apontadas.

Os técnicos da Anvisa e M.T.E. reconheceram que o controle e a inspeção do efetivo cumprimento da RDC 161, que trata do percloroetileno necessita de ajustes e que os primeiros passos vieram através de ações do Sintralav.

Mediante essas preocupações com o manuseio do percloroetileno, assim como com relação aos riscos de saúde, um novo manual de Processamento de Roupas e Serviços de Saúde, vai ser elaborado, em caráter de urgência. Nele haverá entre outras, orientações para a melhoria das máquinas e equipamentos afim de que os operadores e outras pessoas não entrem em contato direto com a parte líquida, vapores e resíduos do produto.

O Sindicato também demonstrou sua preocupação com o uso de hidrocarbonos e seus efeitos à segurança e saúde humana, nesse sentido o Sintralav irá, a exemplo do uso do percloroetileno, elaborar um Seminário para tratar do assunto, pois tanto um produto quanto outro oferecem os seus riscos e temos que aprofundar essa discussão objetivando criar mecanismos de proteção.

13º salário

2ª parcela tem que ser paga até 20 de dezembro

O 13º salário é uma gratificação de Natal que, por lei, deve ser paga pelo empregador em duas parcelas. A primeira, até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro.

A primeira parcela corresponde a 50% do salário de outubro, sem descontos. O valor a ser pago ao empregado na segunda parcela será igual ao salário de dezembro já reajustado pela Convenção Coletiva, menos o valor da primeira parcela.

Todos os trabalhadores terão direito ao 13º salário integral desde que não tenha solicitado, por ocasião das férias, a primeira parcela.

Os aposentados e pensionistas também recebem, do INSS, um abono anual equivalente ao 13º.

Se a empresa onde você trabalha não depositar o 13º nas datas estipuladas por lei, denuncie para que o Sindicato possa tomar as medidas cabíveis.

Fique sócio do seu Sindicato e utilize os benefícios que ele oferece a você e sua família

Para não ser enganado, fique de olho nos seus direitos

Aqui você encontra alguns dos avanços conquistados na mesa de negociações da Campanha Salarial deste ano. A relação completa com todas as conquistas você vai receber em breve na Cartilha da Convenção Coletiva negociada pelo Sintralav.

Fique de olho nas horas extras e no registro da carteira

Apesar da necessidade do emprego nenhum trabalhador deve aceitar trabalhar sem registro em carteira. Também não deve aceitar receber pagamento "por fora". Quem aceita, pensa estar ganhando, mas na verdade está perdendo. O dinheiro que se ganha a mais hoje vai fazer falta amanhã no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), na soma da média de horas extras, nas férias, no 13° salário e até na aposentadoria.

Nossa Convenção Coletiva de Trabalho garante a integralização das horas extras para pagamento das férias e 13° salário, tanto proporcional como integral. Também garante que nas férias, seja apurada a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias. A média das horas extras também é aplicada ao 13° salário.

Se a prática do pagamento por fora estiver acontecendo onde você trabalha, denuncie para que o Sintralav possa tomar as providências cabíveis.

Recolhimento do INSS

A empresa que não recolher o INSS terá que pagar os prováveis prejuízos financeiros causados ao trabalhador que vier a perder o direito a qualquer auxílio previdenciário.

SINTRALAV – SP CONQUISTA 30% DE ADICIONAL NA HORA NOTURNA

A Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso IX, estabelece que é direito do trabalhador, além de outros, que a remuneração do trabalho noturno seja superior à do diurno. Definida na CLT a hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos e são aquelas trabalhadas entre as 22 e 5 horas da manhã do dia seguinte. Pela legislação, a remuneração deve ser 20% maior que a diurna. Nas lavanderias os trabalhadores devem ficar atentos, pois nossa Convenção Coletiva de Trabalho garante o pagamento com o adicional de 30% a mais que na hora diurna.

Interrupções do trabalho

As férias coletivas, os casos inesperados de interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa, não poderão ser descontadas do salário ou compensadas posteriormente.

CIPA

Toda empresa com mais de 20 empregados, obrigatoriamente deve constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Onde o número for inferior, pelo menos um dos funcionários deve receber treinamento de cipeiro. As empresas podem se informar no Sindicato.

Terceirização

Pela peculiaridade da prestação de serviços a terceiros, as empresas de Lavanderia e Similares não podem fazer uso da contratação de mão-de-obra cooperativada, temporária, contrato de empreitada ou a qualquer título que envolva técnicas coadjuvantes que precedam a lavagem ou semelhante, em suas dependências ou fora dela, para a execução de tarefas fim.

Teste admissional

Apesar da necessidade do emprego os trabalhadores devem ficar atentos, pois a realização dos testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 4 horas.

Comunicação de acidentes ao Sindicato

Todo acidente de trabalho, por menor que seja, deve ser comunicado ao Sindicato.

Nos casos de acidentes de trabalho, por mais simples que sejam, as empresas deverão se atentar à abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho). Também, de acordo com o artigo o art. 118 da lei 8213/91, deverão observar o prazo de manutenção do contrato de trabalho, após a alta do segurado. A lei garante uma estabilidade de 12 meses de estabilidade após a auto o INSS.

Os acidentes deverão ser comunicados ao INSS até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência. Uma cópia da comunicação de acidente deverá ser entregue ao trabalhador e outra para entregue ao Sintralav.

Medidas de proteção

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidente, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com os Equipamentos de Proteção Individual (E.P.I.) e reconhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa, em conjunto com um elemento da CIPA.

As empresas se obrigam a aperfeiçoar as condições de trabalho existentes, obedecendo as Normas Regulamentadoras - NR's em vigor com especial atenção para a proteção de partes móveis das máquinas.

Auxílio - Creche

A legislação determina que as empresas disponibilizem creche para suas funcionárias. Onde não há creche, nossa Convenção Coletiva determina o pagamento de 20% do salário normativo a título de auxílio-creche. A partir deste ano o benefício também dever ser pago aos empregados que comprovarem terem a guarda judicial dos filhos.

Cópias do FGTS

Para comprovar os valores pagos e o número de empregados existentes, as empresas estão obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, cópia da GFIP do FGTS, por qualquer meio de correspondência, até cinco dias após a data do pagamento de cada parcela.

Promoções

Sempre que o trabalhador for promovido de cargo ou função a empresa, além de comunicar o ato por escrito, também terá que conceder um aumento real, no mínimo de 10% no salário do trabalhador. Após um período não superior a 30 dias de experiência, a promoção será obrigatoriamente anotada na C.T.P.S.

Só para lembrar, de acordo com a legislação trabalhista, a carteira de trabalho do empregado será apresentada contra recibo e o empregador terá o prazo de 48 horas para efetuar as anotações. Se sua carteira não for assinada denuncie para que o Sintralav possa fiscalizar e punir os infratores.

Tá na convenção é Lei!

Vem aí a cartilha da Convenção Coletiva da nossa categoria. Fique ligado e garanta a sua.

Paulu's dá passa moleque nos trabalhadores

A Paulu's Lavanderia, empresa que fica no Parque Ararib, na Zona Sul, está querendo dar um passa moleque nos trabalhadores. Na edição de Maio/Junho do Jornal Passando O Ferro, a empresa já havia sido notícia por não pagar o piso da categoria, não fornecer a cesta básica, não conceder férias, não reembolsar os gastos com creche, não pagar o 13º salário e nem a PLR.

Na época, a intervenção do Sindicato que intimou a empresa em mesa redonda na DRT, foi suficiente para que a Paulu's passasse a cumprir as leis trabalhistas e respeitar os direitos dos trabalhadores.

Tempo depois, numa vista de rotina à empresa, o Sindicato constatou as mesmas infrações, agora com novos empregados, pois os antigos foram demitidos. Até o piso da categoria voltou a ser desrespeitado. O Sintralav já mobilizou o departamento jurídico para que as providências contra esta empresa deixem de ser contumaz.

PMSP lacra unidade da HS

Por falta de alvará de funcionamento, fiscais da Prefeitura de São Paulo interditaram com lacre, no mês de setembro, duas unidades do grupo HS lavanderias. A denúncia partiu dos vizinhos da empresa que meses antes, através de um buraco no muro e sem autorização fiscal, juntou duas de suas filiais: a SH Lavanderias e a H2 Lavanderias.

Com a proibição de funcionamentos, inclusive com a cassação dos alvarás individuais das filiais, os funcionários foram remanejados para hotéis e empresas parceiras que saíram em socorro da HS. Também houve remanejamento de empregados para a sede do grupo, na Rua Pelotas, na Vila Mariana. Lá, sem aviso prévio, houve demissão em massa.

Como a empresa não pagou os salários e nem quitou as verbas rescisórias, o Sintralav exigiu explicações sobre as demissões. A empresa respondeu que tudo estava na mais "serena normalidade", mas uma visita rotineira do Sindicato à empresa Miguel Ortiz Martinez desmentiu a nota da HS, pois lá haviam trabalhadores remanejados das filiais.

O Sintralav pediu providências imediatas a DRT, pois constatou que a HS, pelas dificuldades impostas pela PMSP, prepara a transferência de suas unidades e equipamentos para local ignorado. Como não houve formalidades nas demissões, o Sintralav quer garantir o pagamento das verbas rescisórias de todos os empregados demitidos.

LH vira caso de polícia

Alvo de reportagem do programa *Pequenas Empresas Grandes Negócios, da TV Globo*, a LH Lavanderia e Limpadora Limp House Ltda, que fica na rua Nelly Pellegrino, em São Caetano, foi apontada como exemplo de administração lucrativa. No entanto, para encobrir irregularidades, a direção da empresa tentou oferecer vantagens para que os diretores do Sindicato se afastassem da empresa e fizessem vistas grossas às irregularidades visíveis na reportagem.

Entre as irregularidades deu para observar que a segurança dos trabalhadores está em segundo plano, já que nenhuma das normas regulamentadoras (NRs) é respeitada. Flagrante claro de desrespeito são os secadores industriais que utilizam gás liquefeito de petróleo e devem obedecer a normas específicas para garantir a integridade dos trabalhadores e das instalações da empresa. A reportagem mostra máquinas de lavar e centrífugas funcionando com portas abertas e trabalhadores operando máquinas sem nenhum equipamento de proteção individual (EPIs).

Como o Sindicato só foi à empresa verificar a veracidade do que foi veiculado, não dá para admitir que os direitos dos trabalhadores sejam desrespeitados, diz Fernando Belmiro, um dos diretores presentes na visita.

Além de protocolar uma solicitação de mesa redonda na DRT, o Sintralav também apresentou queixa na delegacia de Polícia onde solicita ao Delegado Titular de Polícia de São Caetano a instauração de Inquérito Policial para apurar eventual crime praticado pelos proprietários.

Diretor do Sindilav falta à audiência na DRT

O dono da Lavanderia Sol & Sabão, Caio Cordeiro Próspero e que também é um dos Conselheiros do Sindilav, Sindicato patronal que representa os interesses dos donos de lavanderias no Município de São Paulo, acha que não precisa responder às intimações da Delegacia Regional do Trabalho.

Denunciado pelos funcionários, o Sintralav intimou a empresa a, amigavelmente, sanar as irregularidades. Como não houve manifestação, a DRT foi acionada. No dia da mesa redonda, a Sol & Sabão simplesmente não apareceu. O Sindicato já tomou as providências cabíveis para obrigar a empresa a sanar as irregularidades e espera que o Sindilav, que durante anos vem prezando pela legalidade de seus pares, não deixe o fato passar em brancas nuvens, já que o respeito para com as autoridades constituídas é dever do cidadão e das instituições civis que delas dependem.

Prazo da Normandie acaba em 31 de dezembro

A Normandie Lavanderia S/C já foi alvo de várias denúncias no jornal do Sindicato.

Na última, por assédio moral, foi denunciada ao Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho, *(veja matéria abaixo)*.

Em julho, numa fiscalização da DRT, a Normandie solicitou um prazo de 60 dias para sanar as irregularidades constatadas pelo Sindicato, entre elas adequação das dependências da empresas as normas de segurança. Passado o prazo a empresa solicitou outros 60 dias.

A liberação para novo prazo dependia de negociação com o Sindicato, legítimo representante dos interesses dos trabalhadores. Como há interesse em preservar os empregos, a diretoria do Sintralav achou por bem estender o prazo até 31 de dezembro, quando se supõe que até o prédio seja adequado às normas de segurança e saúde no trabalho. Com 120 dias de prazo espera que a Normandie consiga sanar todas as irregularidades, pois a partir do dia 1º de janeiro o Sindicato e os fiscais DRT estarão de volta para verificar se as exigências foram atendidas. Caso a enrolação continue, medidas drásticas terão que ser tomadas, não descartando, inclusive, a lacração da empresa.

Juristas apontam falhas na lei que pune o assédio moral

Comum em relações hierárquicas autoritárias e de difícil comprovação, pois a denúncia carece de testemunhas para que a vítima consiga incriminar o agressor, o Assédio Moral continua atormentando os trabalhadores. Juristas e especialistas em direito do trabalho criticam a lei que para eles "é branda, pois o ônus da prova cabe ao trabalhador que tem que contar com testemunhas que na maioria das vezes não se expõem, pois também são intimidadas, geralmente com ameaças de demissão sumária".

Considerada uma das piores aberrações do mundo do trabalho, o assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Esse tratamento tem reflexos negativos no trabalhador, pois condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Em São Paulo, além dos sindicatos, os trabalhadores também contam com a possibilidade de denunciar as agressões no Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho. O órgão é ligado ao Ministério do Trabalho e funciona no 8º Andar da Rua Martins Fontes, 109, mesmo local onde funciona a Delegacia Regional do Trabalho.

Expediente

Passando o Ferro é uma publicação Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Empresas de Lavanderia e Similares do Estado de São Paulo.

Sede : Rua Conselheiro Crispiniano, 29 — 2º And — Conj. 21b— Centro — São Paulo – SP - CEP: 01037-001 - Fone/Fax: 3259-5227

Diretor Respon.: Roberto Scalize — E-mail: **r.scalize@uol.com.br**

Jorn.: Resp.: Benedito Aparecido da Silva (MTb 17.598) — E-mail: **beneapsilva@globo.com**

Site : www.sintralav.org.br — E-mail: **sintralav@sintralav.org.br**