

CARTILHA DE DIREITOS TRABALHISTAS

Tudo o que você precisa
saber sobre legislação,
sem complicações





Filiado à:



Canal SNA



Sindicato Nacional
dos Aeroviários



Expediente

SINDICATO NACIONAL DOS AEROVIÁRIOS

Endereço: Avenida Franklin Roosevelt, 194,
salas 702 e 704, Castelo - Rio de Janeiro

Telefone: (21) 3916-2200

www.sna.org.br • atendimento@sna.org.br

Presidente: Luiz da Rocha Cardoso Pará

Diretora de Imprensa: Sônia Lindo

Secretário Jurídico: Antônio Carlos de Brito

Assessoria Jurídica: Álvaro Quintão

Colaboração: Selma Balbino

Jornalista responsável: Cláudia Fonseca | DRT 31016 RJ

Ilustração: Gustavo Bartolomeu

Edição publicada em janeiro de 2016

Tiragem: 5000 exemplares • **Gráfica:** WallPrint

Essa é uma publicação do Sindicato Nacional dos Aeroviários. A direção da entidade é total responsável pela divulgação de todo o conteúdo desse impresso. **A reprodução desse material não será permitida, salvo sob autorização da direção executiva do Sindicato.**



Edição e programação visual

(21) 98101-2828 • (21) 3128-0542

midia@agenciaamora.com.br

www.agenciaamora.com.br

Introdução aos aeroviários e aeroviárias

Por Álvaro Quintão

Para a categoria exigir que seus direitos sejam integralmente respeitados, é importante que todos tenham conhecimento da legislação trabalhista. No caso dos aeroviários e aeroviárias, além da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), também há a garantia de melhores condições de trabalho por meio da CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) e Regulamentação Profissional da categoria. Pensando nisso, a direção do SNA (Sindicato Nacional dos Aeroviários) lança a Cartilha de Direitos Trabalhistas. De forma didática, pontuamos as principais dúvidas dos aeroviários e aeroviárias a partir da contextualização de casos comuns que ocorrem nas empresas aéreas e suas prestadoras de serviços. Esperamos que esse material possa orientar não somente profissionais da aviação civil, como também sirva de referência para outras categorias, que têm questionamentos sobre aposentadoria, assédio moral, direito à greve, doença e acidente de trabalho, entre outros.

No caso da categoria aeroviária, pedimos que trabalhadores e trabalhadoras procurem imediatamente a assessoria jurídica do SNA, caso sintam que seus direitos são desrespeitados. E boa leitura para todos.

**Álvaro Quintão é advogado, responsável pela assessoria jurídica do SNA, presidente do Sindicato dos Advogados do Rio de Janeiro e consultor da Ordem dos Advogados do Brasil*

Nada é impossível de mudar

Nada é impossível de Mudar

Desconfiai do mais trivial, na aparência singelo.

E examinai, sobretudo, o que parece habitual.

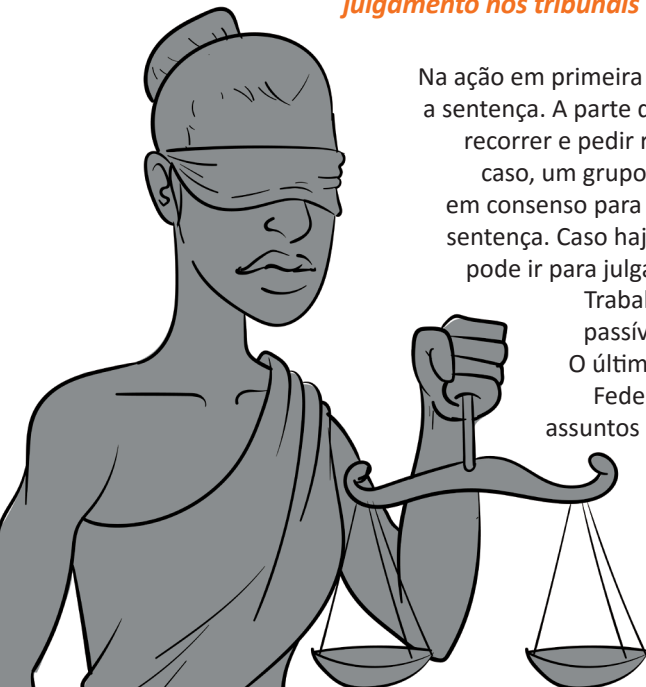
Suplicamos expressamente: não aceiteis o que é de hábito como coisa natural, pois em tempo de desordem sangrenta, de confusão organizada, de arbitrariedade consciente, de humanidade desumanizada, nada deve parecer natural, nada deve parecer impossível de mudar.

Bertold Brecht



Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

*Fui demitido irregularmente e ajuizei uma ação pelo Sindicato com o pedido de reintegração. Tive sentença favorável, mas o advogado informou que a empresa recorreu e que devemos aguardar a sentença em segunda instância. **Qual é a diferença do julgamento nos tribunais de primeira e segunda instância?***



Na ação em primeira instância, um juiz isolado determina a sentença. A parte que teve sentença desfavorável pode recorrer e pedir recurso em segunda instância. Nesse caso, um grupo formado de três a cinco juízes entra em consenso para verificar os autos e determinar nova sentença. Caso haja divergência entre tribunais, a ação pode ir para julgamento no TST (Tribunal Superior do Trabalho). Mas nem todos os recursos são passíveis de julgamento por esse Tribunal. O último recurso é o STF (Supremo Tribunal Federal), mas esse recurso cabe apenas a assuntos relacionados à Constituição Federal.

Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

*Quero me divorciar do meu marido, mas não sei se o Sindicato também presta assessoria jurídica em ações cíveis e de família. **Em quais tipos de ações posso contar com a assessoria jurídica do SNA (Sindicato Nacional dos Aeroviários)?***

Nacionalmente, o SNA presta assessoria jurídica em ações trabalhistas, sem nenhum custo adicional aos seus associados. Essas ações envolvem, por exemplo, processos relacionados ao pagamento do adicional de periculosidade e insalubridade, cumprimento da CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), pagamento de horas-extras adicional noturno, entre outros. Mas o SNA disponibiliza em algumas de suas bases um assessor jurídico para ajuizar ações cíveis e de família. Nesses casos, o (a) aeroviário (a) deve entrar diretamente em contato com o (a) advogado (a) local e se informar sobre as considerações para que esse tipo de serviço seja prestado.

*Fui demitido há um ano. Mas acabei de descobrir que o pessoal de pista que trabalhava comigo entrou com uma ação de periculosidade contra a empresa, que garante direito a retroativo de cinco anos. Também quero receber por esse tempo trabalhado. **O (a) profissional pode reivindicar por seus direitos até quanto tempo após o desligamento da empresa?***

A constituição estabelece prazo de até dois anos após o desligamento da empresa para que o (a) trabalhador (a) ajuíze uma ação trabalhista. Ajuizada a ação, ele (a) terá direito a cinco anos retroativos, contados a partir da data do ajuizamento da ação.

Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

Fui demitida há duas semanas. A empresa já depositou o valor da rescisão em minha conta bancária, mas ainda não fez minha homologação. Isso está correto? Qual é o tempo máximo que o (a) trabalhador (a) pode aguardar para a homologação do processo de desligamento da empresa?

A legislação trabalhista determina dois prazos. Caso o (a) funcionário (a) tenha cumprido aviso prévio, a homologação deve ser realizada no primeiro dia após o término desse aviso. Caso ele (a) não cumpra o aviso prévio, a homologação deve ser realizada até dez dias após a sua demissão. Se esse prazo não for cumprido, a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) determina que a empresa pague uma multa equivalente a um mês de salário para o (a) trabalhador (a). Já a CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) da categoria aeroviária determina o pagamento de um dia de salário por cada dia de atraso. Algumas empresas fazem o depósito da rescisão na conta do (a) trabalhador (a), mas não realizam a homologação dentro do prazo estabelecido por lei. Isso atrasa o recebimento do fundo de garantia e das parcelas do seguro desemprego do (a) profissional. Alguns juízes reconhecem que houve atraso por parte da empresa e determinam o pagamento da multa. Outros compreendem que, como o valor da rescisão já foi depositado, não cabe o pagamento da multa rescisória. A direção do SNA entende que tanto a homologação como o pagamento da rescisão devem ser realizados dentro do prazo legalmente estipulado.

Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

*Trabalho fazendo limpeza de aeronaves e tenho constante contato com dejetos e materiais químicos. Já ouvi falar que, em função disso, eu teria direito ao pagamento do adicional de insalubridade. **Em quais situações o (a) trabalhador (a) deve entrar com uma ação de insalubridade contra a empresa?***



Ambientes insalubres são aqueles em que o (a) trabalhador (a) fica exposto (a) a agentes que causam danos à saúde paulatinamente, como produtos químicos, fumaça e ruídos. Algumas empresas alegam que o uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual) evita que a saúde do (a) profissional seja prejudicada. Mas caso comprovado o direito ao recebimento do adicional de insalubridade, o (a) funcionário (a) pode receber um aumento em sua renda mensal entre 5% e 40% do valor equivalente ao salário mínimo.

Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

*Realizo minha atividade de trabalho próximo ao abastecimento de aeronaves, ou seja, tenho contato direto com materiais explosivos. Isso faz com que eu tenha direito ao adicional de periculosidade? **Em quais situações o (a) trabalhador (a) deve entrar com uma ação de periculosidade contra a empresa?***

Ambiente perigoso é aquele em que o (a) trabalhador (a) está exposto (a) ao risco de morte. É o caso, por exemplo, de lugares sujeitos a explosões ou descargas elétricas. Nessas situações, o recebimento do adicional de periculosidade é um direito, que representa aumento de 30% em cima do valor do salário do (a) funcionário (a).

*Sou aeroviário e atuo no setor administrativo da empresa, com carga horária semanal de 42 horas. Porém, alguns amigos que fazem parte da mesma categoria que a minha têm jornada de 36 horas semanais. **Por que há aeroviários (as) que atuam seis horas por dia, enquanto outros (as) trabalham oito?***

O Artigo 20 do Decreto de Lei 1232/62 estabelece que o (a) profissional que atua na pista do aeroporto não pode exceder carga diária de seis horas. Além de caracterizar desrespeito à Regulamentação Profissional do aeroviário, ultrapassar esse tempo pode comprometer a segurança de voo, já que os (as) profissionais estariam realizando suas atividades em estado de fadiga. Já aeroviários (as) que não atuam na pista devem obedecer a jornada máxima estabelecida da CCT (Convenção Coletiva e Trabalho), de oito horas diárias.

Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

*Quando não faço alguma coisa do jeito exato que meu supervisor quer, ele me chama de imprestável na frente dos colegas de trabalho e até mesmo diante dos clientes. Isso acontece com frequência e faz com que eu me sinta diminuído, começo até mesmo a perder a vontade de trabalhar. A atitude dele pode ser considerada assédio moral? **O que caracteriza o assédio moral? Como faço para entrar com uma ação judicial e o que é preciso para comprovar esse tipo de agressão?***

Assédio moral é um comportamento repetitivo que caracteriza uma ofensa à moral e exponha o (a) trabalhador (a) a situações vexatórias. Nesses casos, é possível entrar com um processo não apenas contra o agressor, mas também contra a empresa. Casos de assédio moral podem ser comprovados de forma documental (e-mails, gravações em áudio e vídeo) e testemunhal (quando algum colega de trabalho confirma o seu testemunho).

*A empresa onde trabalho me obriga a bater cartão após o termino da jornada de trabalho estabelecido por lei, mesmo se eu tiver que fazer hora extra depois. **O (a) trabalhador (a) pode fazer hora-extra depois de passar o cartão de ponto?***

Não. As horas-extras do (a) profissional devem ser todas computadas pela empresa no ponto eletrônico. Portanto, após passar o cartão, o (a) aeroviário (a) não pode mais trabalhar, ou não vai ter como comprovar as horas-extras trabalhadas.



Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

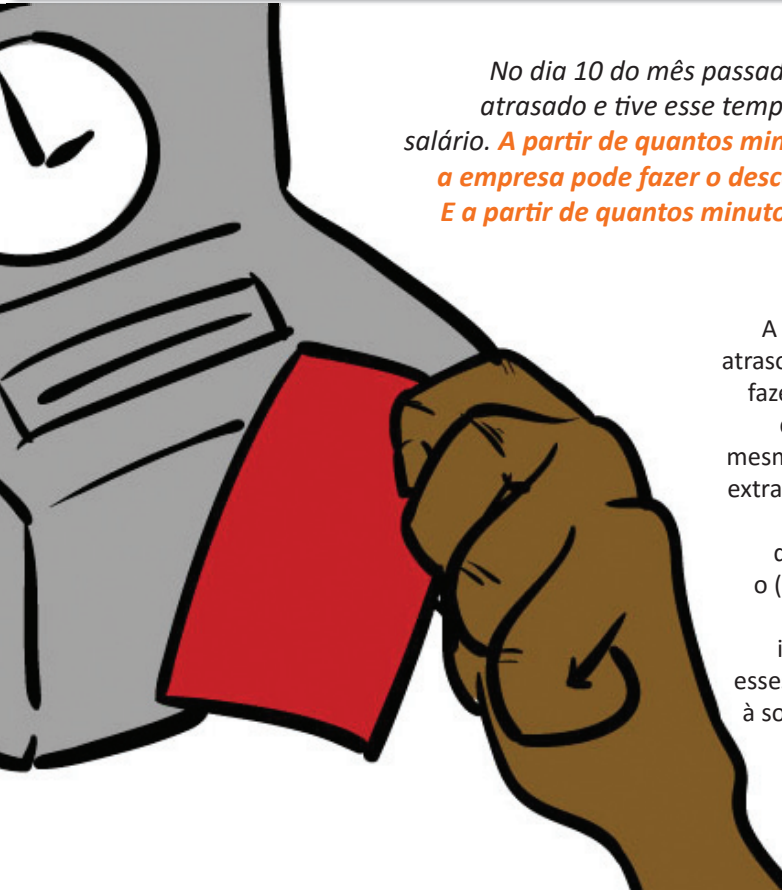
*Minha escala foi mudada e passei a trabalhar de 20h às 2h da manhã. Tenho direito ao adicional noturno? **Quais são os direitos garantidos pelo adicional noturno?***

Toda a jornada computada entre 22h e 5h da manhã garante ao (a) trabalhador (a) o direito ao adicional noturno. Durante o período de atuação nesse horário, o (a) profissional tem o salário aumentado em 50%, conforme estabelecido na CCT (Convenção Coletiva de Trabalho). Vale lembrar que a jornada noturna também é reduzida. A hora de trabalho equivale a 52 minutos e 30 segundos. Ou seja, se a empresa obriga o (a) funcionário (a) a atuar em horário integral durante a madrugada, ela deve pagar hora-extra por esse tempo excedente.

*Trabalho por escala e há mais de um mês não consigo folgar durante um final de semana inteiro. **De quanto em quanto tempo o (a) aeroviário (a) tem direito à folga agrupada, segundo a CCT (Convenção Coletiva de Trabalho)?***

Aeroviários (as) que atuam sob regime de escala têm, a cada dois meses, o direito de folgar em um sábado e domingo consecutivos, segundo determinação da CCT. As empresas devem ficar atentas no momento de definir as escalas dos (as) funcionários (as), para não desrespeitarem a Convenção da categoria.

Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

A stylized illustration on the left side of the page. It features a grey clock face with a white circle in the center and black hands. Below the clock, a brown hand is shown holding a red rectangular card. The hand is positioned as if presenting the card. The entire illustration is rendered in a simple, bold line-art style.

*No dia 10 do mês passado cheguei 15 minutos atrasado e tive esse tempo descontado do meu salário. **A partir de quantos minutos de atraso diário a empresa pode fazer o desconto no meu salário? E a partir de quantos minutos excedentes passo a ganhar hora-extra?***

A partir de 10 minutos de atraso diário a empresa pode fazer o desconto no salário do (a) funcionário (a). O mesmo acontece com a hora extra. A partir de 10 minutos de trabalho diário além da jornada estabelecida, o (a) trabalhador (a) passa a ganhar hora extra. É importante lembrar que esses 10 minutos equivalem à soma da hora de chegada com a hora de saída.



Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

A empresa está com um mês de salários atrasados e queremos organizar uma greve.

Em quais situações o (a) trabalhador (a) tem o direito de realizar uma greve?

A lei de greve não prevê situações específicas. Ela apenas determina que a categoria é quem decide, em assembleia, a realização desse tipo de manifestação. Porém, em alguns casos a justiça pode entender a greve como abusiva e determinar que ela seja invalidada. Por isso é importante verificar a jurisprudência antes de organizar esse tipo de movimento. Em geral, trabalhadores (as) fazem greve em casos específicos como o não pagamento de salários, descumprimento da CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) e negociações coletivas frustradas. É importante lembrar que em caso da definição de greve, a empresa ou o sindicato patronal deve ser comunicado com 48h de antecedência.

Mas apesar de os (as) trabalhadores (as) terem uma lei específica de greve que defenda seus direitos, o setor aéreo tem passado por um caso específico nos últimos anos. Por ser considerado um serviço coletivo essencial, o judiciário tem dado uma interpretação restritiva ao direito à greve, inviabilizando esse movimento tanto para categoria aeroviária como para aeronautas. Nos últimos anos, o TST (Tribunal Superior do Trabalho) determinou durante as negociações coletivas que profissionais da aviação civil deveriam manter um contingente mínimo de 80% dos trabalhadores em atividade.

Caso essa determinação não fosse acatada, os Sindicatos das categorias teriam que arcar com violentas multas diárias.

Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

*Participei de uma greve e, agora que retornei às atividades normais, tenho medo de ser demitida. **Existe alguma lei que proteja o (a) trabalhador (a) grevista da demissão?***

Caso a greve não seja considerada abusiva, a Lei de Greve impede que o (a) trabalhador (a) grevista seja demitido (a) ou substituído (a). Caso a empresa insista em uma demissão e fique comprovado que o desligamento foi resultado da participação na greve, o (a) funcionário (a) deve entrar com uma ação para solicitar reintegração às atividades de trabalho.

*Minha categoria está em Campanha Salarial, mas houve um impasse nas negociações. Gostaria de me informar sobre o processo, mas não sei a diferença entre acordo de convenção coletiva e dissídio coletivo. **Qual é a diferença entre acordo da convenção coletiva e dissídio coletivo?***

No caso da Campanha Salarial, acordo da convenção coletiva é quando Sindicatos e empresas buscam um acordo para atualizar a CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) da categoria. Quando todas as tentativas de acordo são esgotadas por desentendimento das partes, o Sindicato tem a possibilidade de entrar com um dissídio coletivo, que é o apelo à justiça para solução da situação. No caso de Sindicatos nacionais, o processo deve tramitar no TST (Tribunal Superior do Trabalho). No caso de Sindicatos estaduais ou municipais, a ação deve ser direcionada ao TRT (Tribunal Regional do Trabalho).

*Trabalho na pista e tive minha audição prejudicada em função do forte ruído dos aviões. **Em quais casos uma doença pode ser considerada doença de trabalho?***

Doença de trabalho é todo tipo de prejuízo à saúde, resultado da atividade laboral. Comprovada a doença de trabalho, o (a) funcionário (a) tem direito a um ano de estabilidade, caso fique em casa mais de 15 dias e precise ser afastado pelo INSS.

Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

Fui atropelada por um carro quando estava chegando no trabalho. Apesar de estar fora da empresa, esse acidente pode ser caracterizado como de trabalho?

Em quais casos um acidente pode ser considerado acidente de trabalho?

Acidente de trabalho é todo acidente que ocorre dentro da empresa ou durante o trajeto casa/trabalho, trabalho/casa. Comprovado o acidente de trabalho, o (a) funcionário (a) tem direito a um ano de estabilidade após o seu retorno, caso fique em casa mais de 15 dias e seja afastado (a) pelo INSS.

A esteira de bagagem do check-in ficou alguns meses quebrada e acabei adquirindo uma hérnia de disco, em função do peso das malas.

Qual é o papel da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) no impedimento de doenças ou acidentes de trabalho?

A CIPA tem como função evitar acidentes e situações que resultem em doenças no ambiente de trabalho. Ela deve identificar o procedimento que pode gerar o acidente/doença e notificar/orientar a empresa, para que as devidas precauções sejam adotadas.



Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

*Eu e alguns amigos do trabalho procuramos a orientação do advogado do Sindicato, nosso intuito é entrar com uma ação contra a empresa. Ele informou que o ideal seria uma ação plúrima. **O que é uma ação plúrima? Qual é a diferença entre uma ação plúrima e uma ação coletiva?***

Ação plúrima é quando dois ou mais trabalhadores ajuízam uma ação contra seu empregador, em que pedem a mesma coisa. O Sindicato pode dar assistência para esses profissionais, mas não é o autor da ação. Já a substituição processual, mais conhecida como ação coletiva, é quando o Sindicato ajuíza uma ação em nome dos trabalhadores e entra com um processo para todos.

*Eu me aposentei, mas acho que o valor do benefício está muito baixo. Fui orientado pelo Sindicato a entrar futuramente com uma ação de desaposentação. **O que é uma ação de desaposentação?***

Quando um (a) profissional se aposenta em situação que não permita o recebimento da aposentadoria integral ou do teto, ele pode continuar trabalhando ou contribuindo para a previdência, com o intuito de aumentar o valor recebido no futuro. Quando o tempo de contribuição necessário for atingido, ele (a) deve entrar com uma ação em que pede o cancelamento da primeira aposentadoria e solicitar o cálculo para uma segunda aposentadoria.

Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

A empresa não pagou meus direitos previstos no CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) e o Sindicato informou que entraria com uma ação de cumprimento.

O que é uma ação de cumprimento?

A ação de cumprimento é ajuizada nos casos em que a empresa desrespeita alguma das cláusulas estabelecida na CCT da categoria.

Como trabalhei durante toda a minha vida em ambiente perigoso, o advogado do Sindicato me orientou a entrar com o pedido de aposentadoria especial ou proporcional. Qual é a diferença da aposentadoria especial e proporcional, para a aposentadoria integral?

O (a) trabalhador (a) que atua em condições especiais, como ambientes insalubres ou perigosos, tem contagem de tempo diferente para a aposentadoria. Nesses casos, para cada quatro anos trabalhados, ele (a) ganha um ano. Por exemplo, a cada oito anos de atividade, dez são contabilizados para a aposentadoria.

Já a aposentadoria proporcional é para o (a) profissional que também atua em condições especiais e deseja se aposentar antes de concluir a contribuição mínima determinada pelo INSS. Nesse caso, ele (a) vai receber uma aposentadoria de valor proporcional ao tempo trabalhado.

Já as regras da aposentadoria integral variam de acordo com o gênero. Nos casos de aposentadoria por idade, homens podem se aposentar com 65 anos, já as mulheres com 60. Mas é necessário que tenham contribuído para o INSS por pelo menos 15 anos. Já na aposentadoria por tempo de contribuição, homens precisam somar 35 anos e mulheres 30.

Cartilha de direitos trabalhistas da categoria aeroviária

Tenho 35 anos de contribuição no INSS, mas fui informada de que ainda não poderia receber o valor integral da aposentadoria em função do fator previdenciário. O que é Fator Previdenciário? E a Fórmula 85/95, ela pode me ajudar?

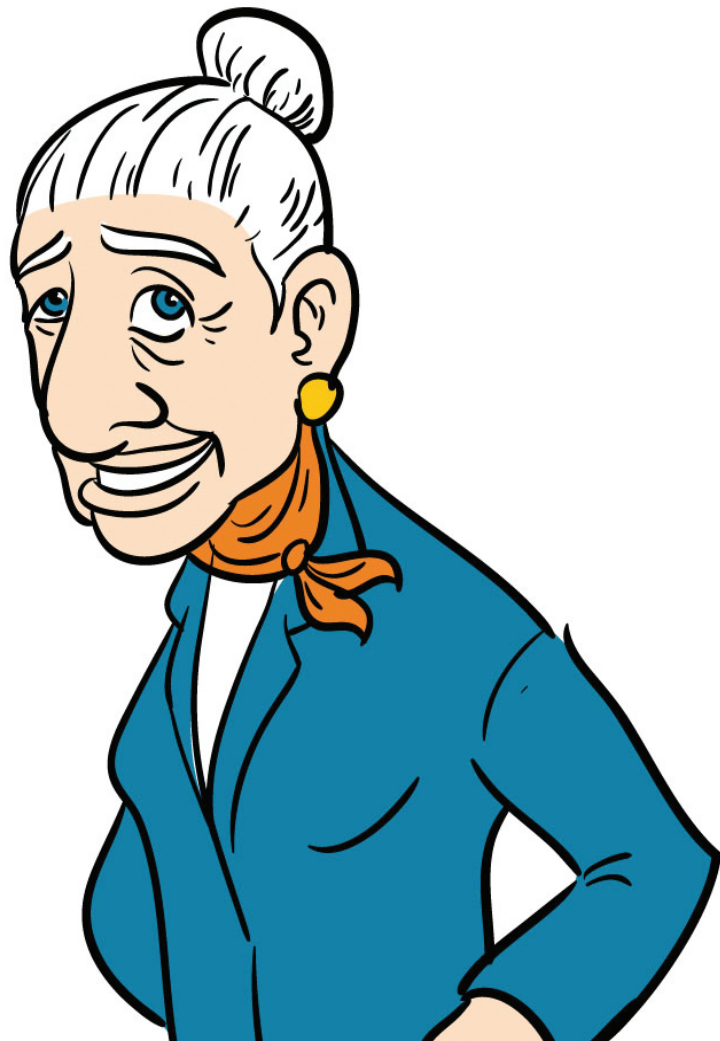
Fator Previdenciário é um pedágio que as pessoas que se aposentam por tempo de contribuição, com a idade abaixo do limite que a previdência exige, devem pagar para que possam receber integralmente o salário da ativa. O governo FHC implantou o fator previdenciário com o argumento de que os brasileiros estavam se aposentando cedo demais e que isso iria trazer um déficit para a previdência.

A curto prazo, logo se implantou o Fator Previdenciário com os salários diminuídos. Se o cidadão começou a trabalhar cedo e se aposentar jovem, por tempo de serviço, ele ainda tem grande expectativa de vida. Então o governo tira dele um percentual a cada ano que em tese ele deveria estar trabalhando, até completar a idade limite estabelecida pela previdência.

No caso do homem, 65 anos e 60 no caso da mulher. Por exemplo: Maria tem 58 anos e se aposentou com um salário de R\$ 2 mil. Como ela ainda não completou 60, durante esses dois anos restantes o governo vai descontar de seu salário o equivalente próximo a R\$ 200.

Já a Fórmula 85/95, aprovada pela presidente Dilma Rousseff no dia 18 de julho de 2015, possibilita a fuga do Fator Previdenciário. Ela permite que a aposentadoria seja possível, com o recebimento integral, para quem atinge uma pontuação mínima. Para mulheres, a soma do tempo de idade e contribuição deve ser equivalente a 85 anos, para homens, 90.

Mas essa pontuação é válida apenas até 2016. A partir de 2017, ela aumenta progressivamente, com aumento da pontuação até 2022. A justificativa do governo para a marca final de 90 pontos para mulheres e 100 pontos para os homens é o acompanhamento do crescimento de expectativa de vida da população.



Assessoria Jurídica do SNA

O SNA (Sindicato Nacional dos Aeroviários) presta assessoria jurídica em ações trabalhistas, sem nenhum custo adicional aos seus associados, a nível nacional. Essas ações envolvem, por exemplo, processos relacionados ao pagamento do adicional de periculosidade e insalubridade, cumprimento da CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), pagamento de horas-extras e adicional noturno, entre outros. A entidade também disponibiliza em algumas de suas bases um assessor jurídico para ajuizar ações cíveis e de família. Nesses casos, o (a) aeroviário (a) deve entrar diretamente em contato com o (a) advogado (a) local e se informar sobre as considerações para que esse tipo de serviço seja prestado.

Para melhor atender a categoria, a direção do SNA busca ampliar o atendimento de sua assessoria jurídica ao maior número de bases possíveis. Fique atento (a), em breve um (a) advogado (a) vai ser disponibilizado (a) mais próximo de você.

Rio de Janeiro (RJ)

• Ações trabalhistas

Atendimento: Dr. João dos Reis Gomes

Segunda, terça, quarta e sexta-feira

Horário: 14h às 16h30

• Ações Cíveis

Terça, quarta e quinta-feira

Atendimento: Dra. Denise da Silva Batista

Horário: 10h às 12h

Endereço: Av. Franklin Roosevelt, 194,

salas 702 e 704 – Castelo

Telefone: (21) 3916-2200

• Atendimento em escritório fora da sede

Dr. Antônio Erian Carneiro de Alencar

Endereço: Av. Franklin Roosevelt 39,

Grupo 1019, 1020 - Centro.

Contatos: (21) 2524-5231 | 7847-7166 |
99177-7783

Assessoria Jurídica do SNA

Belém (PA)

Atendimento: Fábio Rossy Lobato

Contato: (91) 8165-7031 | 3085-0613

Endereço: Travessa Dom Romualdo de Seixas, 1698, Edifício Zion Business, Umarizal

E-mail: fabiorossy@yahoo.com.br |
escritorio@jacobdibtaxi.adv.br

Brasília (DF)

Atendimento: Dr. Ricardo Gentil

Contato: (61) 3248-1138

Endereço: SMISQIS, Chácara 9, Lago Sul

Email: ricardogentil@ricardogentil.com

Atendimento: Dr. Mozart Camapum

Contato: (61) 3323-5554 | 9973-6274 |
8542-9386

Endereço: SCS Quadra 01, Ed. Gilberto Salomão, Bloco M, sala 1208

E-mail: camapumadvogados@ig.com.br

Campos Grande (MS)

Atendimento: Dra. Katia Molina

Contato: (67) 3321-5816

Endereço: Av. Fernando Correa da Costa, 910, Sala 27, Bloco A2, 2º Andar, Centro

E-mail: katia@molinaadv.adv.br

Curitiba (PR)

Atendimento: Dra. Andreia Sinestri

Contato: (41) 3024-2200

Endereço: Rua XV de Novembro, 556, sala 1101, Galeria Lustosa

E-mail: sinestri@hotmail.com

Macaé (RJ)

Atendimento: Dr. Norival Costa de Souza
Segunda-feira

Horário: 9h às 12h30

Contato: (22) 2762-3654 |
(21) 96432-5963 | (21) 99473-5240

Endereço: Rua Geraldo Menecucci de Oliveira, 612, Parque Aeroporto

Salvador (BA)

Atendimento: Dra. Geovana Barroso

Contato: (71) 3377-0761 | 8134-9055

Endereço: Rua Lauro de Freitas, 21, São Cristóvão

E-mail: geovanabarroso@gmail.com

Vitória (ES)

Atendimento: Dr. Gualter Malacarne

Contato: (27) 3062-6634 | 3029-1414

Endereço: Rua General Osório, 83, sala 1507

**Quem faz a empresa é
você, quem garante seus
direitos é o Sindicato
Sindicalize-se!**

