



LEIS
TRABALHISTAS

★ 1/5/1943

† 13/11/2017

DEFORMA TRABALHISTA

Fique por dentro dos prejuízos
impostos aos trabalhadores
e trabalhadoras em
11 de novembro



SINDICATO NACIONAL DOS AERONÁUTICOS



SINDICATO NACIONAL DOS AEROVIÁRIOS

Endereço da sede

Av. Franklin Roosevelt, 194,
salas 702 e 704, Castelo
Rio de Janeiro (RJ)

Contatos: (21) 2220-2016
(21) 2215-0016
www.sna.org.br
atendimento@sna.org.br

Presidente

Luiz da Rocha Cardoso Pará

Diretora de Imprensa

Katia da Silva

Diretor do Jurídico

Aurides Monteiro

Consultoria Jurídica

Álvaro Quintão

Jornalista responsável

Cláudia Fonseca • DRT 31016 RJ

Ilustrações

Érica Ribeiro



Edição e programação visual
(21) 98101-2828 • (21) 3128-0542
midia@agenciaamora.com.br
www.agenciaamora.com.br

Edição publicada em novembro de 2017

Esta é uma publicação do Sindicato Nacional dos Aeroviários.

A direção da entidade é total responsável pela divulgação de todo o conteúdo deste impresso.

CARTILHA DA DEFORMA TRABALHISTA

- Introdução • 5
- Por que a importância dos Sindicatos vai aumentar? • 7
- O que pode e o que não pode ser negociado? • 8
- Acordo Coletivo x Convenção Coletiva • 12
- Fim da CCT? • 13
- Contribuição Sindical obrigatória • 14
- Demissão de comum acordo • 16
- Homologação da rescisão de contrato • 16
- Homologação do acordo extrajudicial • 17
- Cláusula de arbitragem • 18
- Quitação anual das obrigações trabalhistas • 19
- Novos tipos de jornada de trabalho • 21
- Banco de horas e horas-extras • 23
- Remuneração • 24
- Equiparação salarial • 25
- Gestantes • 27
- Terceirização • 28
- Contatos das assessorias jurídicas do SNA • 30



Ministério do Trabalho
Secretaria de Políticas de Emprego e Salário



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

Chefia

Introdução

Apesar da forte mobilização nacional de Sindicatos e Federações filiados à diferentes Centrais do Brasil, a Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 13/07/2017, imposta pelo governo Michel Temer (PMDB), entrou em vigor no dia 11 de novembro.

A nova legislação permite a flexibilização e retirada de muitos direitos trabalhistas. Mais do que nunca, cabe à massa trabalhadora se manter informada. A responsabilidade das entidades sindicais também aumenta. A atuação dos dirigentes se torna ainda mais necessária, para evitar o descumprimento da legislação que protege a categoria representada.

Por isso a direção do SNA (Sindicato Nacional dos Aeroviários) publica a Cartilha da Reforma Trabalhista, termo que dirigentes sindicais usam como referência às mudanças na legislação. O impresso conta com a consultoria de Álvaro Quintão, assessor jurídico da entidade e presidente do Sindicato dos Advogados do Rio de Janeiro.

Além desta cartilha, que deve ser um guia constante dos aeroviários e aeroviárias a partir de agora, o SNA vem promovendo encontros com diretores (as) e delegados (as), para que sejam orientados sobre as mudanças na legislação após a Reforma Trabalhista.

Neste momento de transição, o conhecimento é a maior arma dos trabalhadores e trabalhadoras na luta pela manutenção de seus direitos. Por isso, pedimos que a categoria leia, guarde com muito cuidado e consulte sempre que necessário este material.

E a luta continua.

Por que a importância dos Sindicatos vai aumentar?

Com a Reforma Trabalhista, as CCTs (Convenções Coletivas de Trabalho) e Acordos Coletivos passam a ter mais importância do que a própria Legislação Trabalhista, em alguns casos.

O que isso quer dizer?

Muitos pontos da legislação se tornam passíveis de negociação. Por isso é importante que trabalhadores e trabalhadoras tenham conhecimento do que pode ser negociado ou não. A partir de agora, podem ser negociados pontos importantes como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intra jornadas e planos de cargos e salários. Os que não podem ser negociados tratam basicamente da higiene e da segurança no ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador.

O que os Sindicatos devem fazer?

As entidades sindicais são responsáveis por essas negociações. Se os Sindicatos não tomarem cuidado, nem prestarem atenção nessas alterações, eles podem prejudicar seriamente os trabalhadores e trabalhadoras.

O que pode e o que não pode ser negociado?

Pode ser negociado

- **Aumento da jornada de trabalho**, observados os limites constitucionais
- **Banco de horas**
- **Intervalo intrajornada**, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas
- Adesão ao PSE (Programa Seguro-Emprego)
- Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança
- Regulamento empresarial
- **Representante dos trabalhadores** no local de trabalho
- **Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente**
- Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas recebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual
- Modalidade de registro de jornada de trabalho
- Troca do dia de feriado
- **Definição do grau de insalubridade** do ambiente de trabalho
- **Prorrogação de jornada em ambientes insalubres**, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo
- **Participação nos lucros ou resultados** da empresa.

Não pode ser negociado

- Normas de identificação profissional, inclusive as **anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social**
- **Seguro-desemprego**, em caso de desemprego involuntário
- Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)
- **Salário mínimo**
- **Valor do 13º salário**
- **Pagamento do trabalho noturno** superior à do diurno
- **Proteção do salário** na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa
- Salário-família
- Repouso semanal remunerado
- **Pagamento de hora extra superior**, no mínimo, em 50%
- **Número de dias de férias** devidas ao empregado
- **Férias anuais** remuneradas com, pelo menos, **um terço a mais do que o salário normal**
- **Licença-maternidade** com a duração mínima de 120 dias
- **Licença-paternidade** nos termos fixados em lei
- **Proteção do mercado de trabalho da mulher**, mediante incentivos específicos, nos termos da lei
- **Aviso prévio** proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei
- Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho
- **Pagamento de adicional na realização de atividades penosas, insalubres ou perigosas**

Não pode ser negociado

- **Aposentadoria**
- **Seguro contra acidentes de trabalho**, a cargo do empregador
- **Ação** quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho
- Proibição de qualquer **discriminação do trabalhador com deficiência** no pagamento de salários e critérios de admissão
- Proibição de **trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos**, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos
- Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes
- **Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso**
- **Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador**, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho
- **Direito à greve**, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender
- Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve
- Tributos e outros créditos de terceiros
- Disposições previstas nos artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da Consolidação das Leis de Trabalho



Acordo Coletivo x Convenção Coletiva

Como era antes do Desmonte Trabalhista

Quando havia diferenciação de um Acordo Coletivo para o que estava estabelecido na CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), prevalecia o que fosse mais benéfico para os (as) trabalhadores (as).

Como será agora

O Acordo Coletivo vale mais do que a CCT, não importa se ele é mais benéfico para trabalhadores (as) ou não.

Qual é o problema?

O Acordo Coletivo é aquele firmado com uma empresa específica, diferente da CCT, que conta com a força da categoria como um todo. Em geral, a pressão feita por parte dos empregadores é muito maior na assinatura de um acordo, e esses acordos podem jogar toda a CCT por água abaixo.

Fim da CCT?

Como era antes do Desmonte Trabalhista

Quando encerrada a vigência de uma CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), até que uma nova fosse assinada, todos os direitos previstos na CCT anterior seriam garantidos. Este era o entendimento da Súmula 277 do TST (Tribunal Superior Federal).

Como será agora

Caso a CCT não seja assinada até a sua vigência, as empresas não são mais obrigadas a manter os direitos conquistados pela categoria.

Entenda na prática

A data base da categoria aeroviária é em 1 de dezembro, portanto, a vigência da CCT acaba em 30 de novembro. Caso até esta data as negociações de atualização da CCT não tenham sido finalizadas, as empresas podem deixar de cumprir com obrigações garantidas pela Convenção, como pagamento de cesta básica e vale refeição, por exemplo.

Papel dos Sindicatos e da categoria

É importante que as negociações de atualização da CCT sejam encerradas até a data base da categoria. Os Sindicatos, a partir de agora, não devem apenas lutar para garantir novos direitos, mas para manter os direitos já estabelecidos. Mais do que nunca a participação dos trabalhadores e trabalhadoras do processo da Campanha Salarial é fundamental.

Contribuição Sindical Obrigatória

Como era antes do Desmonte Trabalhista

Todo (a) trabalhador (a) era obrigado (a) a pagar o imposto sindical. O valor descontado todo mês de março equivalia a um dia de trabalho por ano. Desse valor, 60% era destinado para o Sindicato, 20% para Federação, 15% para Confederação e 5% para o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego).

Como será agora

A obrigatoriedade não existe mais.

Qual é o problema disso

O imposto sindical é fonte de sustento dos Sindicatos. Ele garante as Campanhas Salariais das categorias, a disponibilização de assessorias jurídicas gratuitas para associados, a manutenção das sedes das entidades, além de todos os outros custos necessários para manter a atividade sindical. Com o fim da contribuição, o poder de representação do Sindicato em suas atividades é diminuído.

Qual é o posicionamento da direção do SNA sobre isso

O SNA (Sindicato Nacional dos Aeroviários) sempre se posicionou contrário ao pagamento do imposto sindical obrigatório. Em primeiro lugar, por entender que ele permite a criação de Sindicatos representados por pessoas que querem apenas recolher o dinheiro. Em segundo lugar, porque um Sindicato deve ser sustentado por profissionais que acreditem no trabalho de seus representantes e que concordem com o merecimento de sua contribuição.

Porém, o que a Reforma Trabalhista fez foi simplesmente suspender o imposto, sem apresentar um debate sobre o impacto que isso causaria. Antes de uma Reforma Trabalhista, o governo deveria propor uma Reforma Sindical, não apenas acabar com o imposto e enfraquecer os Sindicatos.



Demissão de comum acordo

Como era antes do Desmonte Trabalhista

Os valores recebidos pelo (a) trabalhador (a), quando demitido (a) da empresa, não poderiam ser negociados.

Como será agora

A empresa pode oferecer um acordo em que o (a) funcionário (a) receba apenas 80% dos valores depositados no fundo de garantia; em vez de multa de 40% sobre o valor, receberia multa de apenas 20%. O aviso prévio, assim como a indenização sobre o fundo de garantia, seria pago apenas pela metade.

Entenda na prática

A empresa pode alegar que não tem condições de pagar todos os direitos trabalhistas e coagir o (a) trabalhador (a) a aceitar o acordo. Caso a empresa faça esse tipo de chantagem, o (a) profissional deve procurar o Sindicato para pedir orientação.

Homologação da rescisão de contrato

Como era antes do Desmonte Trabalhista

Todo (a) trabalhador (a) com mais de um ano de empresa tinha que ter a homologação da rescisão de trabalho feita no Sindicato ou no MTE (Ministério do Trabalho e Emprego).

Como será agora

A homologação não precisa mais ser feita no Sindicato. A empresa simplesmente convoca o (a) trabalhador (a) e entrega o documento para que seja sacado o fundo de garantia, o seguro desemprego, e deposita diretamente o valor que ela entender como correto.

Qual é o problema?

O (a) trabalhador (a) não terá mais ninguém para fazer a conferência e saber se os valores pagos estão corretos. Neste caso, o (a) profissional deve procurar o Sindicato assim que receber o documento da empresa, para garantir que os valores sejam pagos corretamente.

Homologação do acordo extrajudicial

Como era antes do Desmonte Trabalhista

Quando o (a) trabalhador (a) entendia que estava sendo lesado por não receber seus direitos trabalhistas corretamente, após pedido de demissão, ele procurava o Sindicato e ia à justiça buscar seus direitos.

Como será agora

A reforma criou a possibilidade de estabelecer um acordo direto entre empregador e trabalhador (a), acompanhado (a) de um advogado que pode ser do Sindicato ou não. Este acordo pode ser feito sem a presença do juiz e depois apenas ser levado para homologação na justiça.

Qual é o problema?

Era muito comum a empresa demitir, tentar indicar o (a) advogado (a) do (a) trabalhador (a), fazer a ação judicial e depois tentar acordo na justiça, dentro dos seus interesses. Agora ficou mais fácil impor este acordo, pois a lei permite.

Sugestão do Sindicato

Não faça nenhum acordo sem a presença do Sindicato.

Cláusula de arbitragem

Como será agora

O (a) trabalhador (a) que tiver remuneração superior a duas vezes o teto da previdência, que hoje está em torno de R\$ 12 mil, e possuir nível superior, pode assinar cláusula no contrato de trabalho dizendo que, em vez de ir à justiça reivindicar algum direito trabalhista, deve passar por uma Câmara de Arbitragem, de um Tribunal Arbitral. Não seria mais necessária a interferência de um juiz.

Qual é o problema?

Esta Câmara, que na maioria das vezes é escolhida pela própria empresa, estabelece o que está correto ou não, impedindo o (a) trabalhador (a) de procurar a justiça, caso o pagamento das verbas rescisórias esteja incorreto. Quando a empresa convocar para contratação e impor a cláusula, a maioria dos (as) profissionais vai optar por assinar, com medo de perder a contratação.

Quitação anual das obrigações trabalhistas

Como era antes do Desmonte Trabalhista

Após ser demitido (a), o (a) trabalhador (a) tinha até dois anos para ajuizar ação trabalhista e podia buscar direitos de até os últimos cinco anos do contrato de trabalho.

Como será agora

A Reforma Trabalhista estabelece a possibilidade de quitação anual. As empresas procurarão os Sindicatos para um acordo que dê quitação total em relação ao ano anterior, dizendo que não existem pendências trabalhistas.

Qual é o problema?

Profissionais que entrarem com algum tipo de ação contra a empresa apenas recebem o valor correspondente ao último ano, caso ocorra a quitação anual, sem direito a retroativo de cinco anos.

Entenda na prática

Em 2017, a empresa deixa de pagar corretamente a hora extra. No final do ano, ela vai querer uma quitação. Se o Sindicato concordar com a quitação e, no ano seguinte, o (a) profissional quiser buscar seu direito na justiça, não vai poder.

Papel do Sindicato

A fiscalização das entidades sindicais que acordem a quitação anual deve ser muito mais severa, para que a categoria não seja lesada.



Novos tipos de jornada de trabalho

Como será agora

A Reforma Trabalhista criou o trabalho intermitente, legalizou e regulamentou a possibilidade de todos (as) os (as) profissionais exercerem a jornada 12x36, criou o teletrabalho e ampliou a jornada do trabalho por tempo parcial.

Trabalho intermitente

É um dos casos mais graves. O (a) trabalhador (a) é contratado, apenas trabalha quando a empresa quiser e apenas recebe pelo período efetivamente trabalhado. Se o (a) profissional está contratado (a), mas a empresa não convoca para trabalhar, o (a) profissional não recebe nada. Caso a empresa convoque, o (a) trabalhador (a) confirme presença e não compareça, é condenado (a) a pagar 50% do valor que receberia se tivesse ido trabalhar.

Jornada de 12x36

Antes era restrita apenas para algumas profissões, como médicos, por exemplo. Agora está liberada para qualquer tipo de contratação, o que possibilita a jornada de 12 horas diárias para todos (as) os (as) profissionais, desde que com o intervalo de 36 horas até o retorno às atividades de trabalho.

Teletrabalho

O teletrabalho, também conhecido como *home office*, já era permitido. Mas quando o (a) profissional (a) trabalhava em casa, havia controle da hora extra. As atividades deveriam ser realizadas nas mesmas condições da de um (a) trabalhador (a) comum. Com a Reforma Trabalhista não há direito à hora extra, à alimentação durante a jornada e ainda surge a possibilidade de a empresa exigir que o (a) trabalhador (a) arque com os custos do material que utilizar, como luz, computador, telefone, Wi-Fi ou qualquer outra despesa.

Tempo parcial

Na categoria aeroviária é muito comum a contratação por tempo parcial, conhecida como part-time. Com a Reforma Trabalhista ela piorou. Antes o part-time trabalhava no máximo 25 horas semanais, sem hora extra. Agora existe a possibilidade de trabalho de 26 horas semanais, com até seis horas extras, ou 30 horas semanais, sem hora extra.

Banco de horas e horas extras

A hora extra continua com as mesmas regras: remuneração paga em no mínimo 50% e máximo de até duas horas por dia, sem ultrapassar o limite da jornada semanal. Mas houve mudanças no banco de horas.

Como era antes do Desmonte Trabalhista

O banco de horas é estabelecido por uma CCT (Convenção Coletiva de Trabalho).

Como será agora

A Reforma Trabalhista criou três formas de banco de horas: anual, semestral e mensal.

Anual

O Sindicato deve participar do acordo ou convenção coletiva que estabeleça o banco anual e ele deve ser oficializado por escrito.

Semestral

Pode ser individual, o Sindicato não precisa participar do acordo, mas ele deve ser oficializado por escrito.

Mensal

Não é necessária a participação do Sindicato no acordo e sequer precisa ser oficializado por escrito, pode ser tácito. Basta a empresa estabelecer verbalmente a necessidade de fazer a hora extra e a data de compensação.

Qual é o problema?

Todo mês a empresa pode estabelecer um banco de horas diferente, sem precisar oficializar por escrito e sem a mediação do Sindicato. Qualquer possibilidade que libere o banco de horas sem a participação do Sindicato já é pior do que a CCT. **No caso da categoria aeroviária, em que a hora extra prestada no dia pode ser compensada até o mês seguinte ou paga no mês subsequente, a nova Lei não pode se impor sobre a CCT, enquanto esta estiver em vigor.**

Remuneração

Como era antes do Desmonte Trabalhista

A remuneração era composta pelo salário base, mais todos os outros benefícios ganhos por conta do trabalho, como por exemplo ajuda de custo, auxílio alimentação, diária de viagem, prêmios, abonos, periculosidade e adicional noturno.

Como será agora

Apenas o salário base vai ser considerado como remuneração, os outros benefícios serão extras.

Qual é o problema?

O valor dos 8% do fundo de garantia, INSS, férias e 13^o vai diminuir. Isso porque todos esses auxílios eram considerados parte do salário e usados para cálculo médio dos demais benefícios. A Lei retirou tudo isso. As empresas podem, inclusive, usar como recurso o pagamento de parte da remuneração com o salário base e a outra parte como um bônus ou afins.

Equiparação salarial

Como era antes do Desmonte Trabalhista

Os (as) profissionais que trabalhassem na mesma localidade deveriam receber remuneração compatível. Para ter direito à salário maior, era necessário pelo menos dois anos de trabalho superior ao outro.

Como será agora

Os (as) profissionais que trabalharem no mesmo estabelecimento devem receber remuneração compatível. Para ter direito à salário maior, é necessário pelo menos quatro anos de trabalho superior ao outro.

Entenda na prática

Antes, apenas aeroviários (as) que exercessem as mesmas funções em localidades/estados diferentes poderiam receber salários diferentes. Agora basta trabalharem em estabelecimentos/aeroportos diferentes para terem os salários diferenciados. Um (a) profissional que atue no Aeroporto Santos Dumont (RJ), na mesma função que um do Aeroporto Internacional Antônio Carlos Jobim (RJ), pode não ganhar a mesma remuneração, o que antes não era possível.

Um grave problema

A empresa pode fazer plano de cargos e salários sem precisar de homologação no MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) ou de negociação com o Sindicato. Basta informar que vai fazer o plano para pagar aos mesmo profissionais salários distintos. Fica por conta da empresa fazer o que bem entende.



Gestante

Antes do Desmonte Trabalhista

Não poderia trabalhar em local insalubre

Como será agora

Nos casos em que o grau de insalubridade for médio ou mínimo, ela apenas será liberada do trabalho se apresentar um atestado médico que alegue sua incapacidade para a realização da atividade.

A gestante apenas será automaticamente liberada das atividades de trabalho se atuar em local com grau máximo de insalubridade.

Problema grave

O grau de insalubridade do local de trabalho passa a ser passível de negociação.

Aeroviárias

Os aeroportos, em alguns casos, têm insalubridade grau médio. As gestantes que atuam nesses locais como agentes de limpeza podem ser obrigadas a continuar em suas atividades de trabalho, caso não apresentem atestado médico para liberação.

Terceirização

Como será agora

A Reforma Trabalhista possibilita em tese a terceirização de todas as atividades, inclusive as atividades fins. Isso significa que uma empresa pode não ter nenhum empregado próprio e contratar apenas prestadores de serviços.

Categoria aeroviária

A partir de agora, em tese, todos os setores podem ser terceirizados, desde o check-in até a rampa.

Fiscalização dos Sindicatos

Apesar de ser uma lei muito ruim, alguns pontos podem ser explorados. A lei assegura que **as empresas contratantes devem garantir as mesmas condições de trabalho para os prestadores de serviços e para os seus funcionários.**

Benefícios que antes eram negados aos (as) funcionários (as) terceirizados (as), agora devem ser garantidos, como direito à alimentação quando oferecida em refeitórios, direito à transporte exclusivo da empresa, atendimento médico ambulatorial existente nas dependências ou qualquer outro benefício disponibilizado aos (as) empregados (as) da empresa contratante.



Seu pagamento

Seu pagamento

Assessoria Jurídica do SNA

Sócios e sócias do SNA (Sindicato Nacional dos Aeroviários) têm direito à assessoria jurídica gratuita. Quando tiver alguma dúvida sobre a Reforma Trabalhista, consulte um (a) de nossos (as) advogados (as), disponibilizados à nível nacional.

Campo Grande (MS)

Dra. Katia Molina

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

E-mail: katia@molinaadv.adv.br

Telefone: (67) 3321-5816

Natal (RN)

Dra. Ana Luíza Machado

Endereço: Rua Raimundo Chaves, 2182, sala 501, Lagoa - Empresarial Candelária

Atendimento: Quinta-feira, das 8h às 12h e das 14h às 18h

E-mail: analuiza_mmachado@hotmail.com

Telefone: (83) 99825-9695

Macaé (RJ)

Dr. Norival Costa de Souza

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

Atendimento: Segunda-feira, de 9h às 12h30

E-mail: noricostacosta@gmail.com | Telefones: (22) 2762-3654 • (22) 96432-5963 • (22) 99473-5240

Assessoria Jurídica do SNA

Florianópolis (SC)

Dra. Fabiana Cassol

Endereço: Praça Pereira Oliveira, 64,
sala 403, Ed. Emedaux - Centro
Atendimento: 8h às 16h30
E-mail: contato@cassolelima.adv.br
Telefone: (48) 3324-2643

Fortaleza (CE)

Dr. Davi Aguiar de Menezes

Endereço: Rua Alvares Cabral, 931,
sala 2, Serrinha
Email: davidaguiar.adv@hotmail.com
Telefones: (85) 3257-3060
(85) 8601-1206

Brasília (DF)

Dr. Mozart Camapum

Endereço: SCS Quadra 01, Ed. Gilberto Salomão,
Bloco M, sala 1208
E-mail: mozartcbadvogados@gmail.com
Telefones: (61) 3323-5554 • (61) 98200-1467

Dr. Ricardo Gentil

Endereço: Ed. Seguradoras, 12º andar, salas 1211/1212,
Q 1, Bloco k, SBS Zona Urbana Brasília
E-mail: ricardogentil@ricardogentil.com
Telefones: (61) 8123-8449 • (11) 99933-8689

Dr. Robert Rodrigues

Endereço: Ed. Seguradoras, 12º andar, salas 1211/1212,
Q 1, Bloco k, SBS Zona Urbana Brasília
E-mail: robert.juridico@gmail.com
Telefone: (61) 99554-3242

Assessoria Jurídica do SNA

São Luís (MA)

Dr. César Thimotheo Advogados Associados

Endereço: Av. 2, 3000A, Empresarial Jaracati,
sala 1210, Loteamento Jaracati,
anexo ao Shopping Jaracati

E-mail: juridico@cesarthimotheo.com

Telefones: (98) 9880-9088 • (98) 9916-9083

Teresina (PI)

Dr. Fábio Viana

Rua Francisco Azevedo, 1574, Jôquei Clube

E-mail: advfabiouviana@gmail.com

Telefones: (86) 3303-4485

(86) 99952-9756

Vitória (ES)

Dr. Gualter Malacarne

Rua General Osório, 83, sala 205

E-mail: glmalacarne@gmail.com

Telefone: (27) 99229-3566

Salvador (BA)

Dra. Geovana Barroso

Rua Dr. José Peroba, Edifício Atlanta Empresarial,
297, sala 504

E-mail: geovanabarroso@gmail.com

Telefones: (71) 3272-0350 • (71) 9813-49055

Assessoria Jurídica do SNA

Rio de Janeiro (RJ)

Ações Trabalhistas

Dr. João dos Reis Gomes

Atendimento: Segunda, terça, quarta e sexta-feira, das 14h às 16h30

Endereço: Av. Franklin Roosevelt, 194, sl 702

E-mail: atendimento@sna.org.br

Telefones: (21) 2220-2497

Ações Cíveis

Dra. Denise da Silva Batista

Atendimento: Terça, quarta e quinta-feira, das 10h às 12h

Endereço: Av. Franklin Roosevelt, 194, sl 702

E-mail: atendimento@sna.org.br

Telefones: (21) 2220-2497

Escritório fora da sede

Dr. Antônio Erlan de Alencar

Endereço: Av. Franklin Roosevelt, 39, Grupo 1019, 1020, Centro

E-mail: antonioerlan2003@yahoo.com.br

Telefones: (21) 2524-5231 • (21) 7847-7166 • (21) 99177-7783

João Pessoa (PB)

Dra. Ana Luíza Machado

Endereço: Av. Dom Pedro II,

1269, sala 903, Torre

Atendimento: Todas as terças,
das 8h às 12h e das 14h às 18h

E-mail: analuiza_mmachado@hotmail.com

Telefone: (83) 3512-4671

Curitiba (PR)

Dra. Andreia Sinestri

Endereço: Rua XV de Novembro,

556, sala 1101, Galeria Lustosa

E-mail: sinestri@hotmail.com

Telefone: (41) 3024-2200

Assessoria Jurídica do SNA

Belém (PA)

Dr. Fábio Rossy Lobato

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

E-mails: fabiorossy@yahoo.com.br

escritorio@jacobdibtaxi.adv.br

Telefone: (91) 8165-7031 • (91) 3085-0613

Porto Seguro (BA)

Dr. Canrobert Ferreira Rosa Junior

Atendimento de segunda à sexta-feira,
de 8h às 12h e de 14h às 16h

Endereço: Av. Getúlio Vargas,
126.d, sala 1, Centro

E-mail: cfrjunior@hotmail.com

Telefone: (73) 3288-0867

Cuiabá (MT)

Dra. Andressa Aldrigues Cândido

Endereço: Rua Barão do Rio Branco, 2357, Jardim Guanabara,
Ed. Empresarial Magno, sala 9, Rondonópolis

E-mail: andressaac@icloud.com

Telefones: (66) 4141-0841 • (66) 9991-61050 • (61) 99256-9072



SINDICATO NACIONAL DOS AEROVIÁRIOS

