

# Vide Bula

Sintrafarma



Informativo do Sindicato dos Trabalhadores em drogarias,  
farmácias e distribuidoras de produtos farmacêuticos do ES

Ano 02 | N° 9

Rua Graciano Neves, nº 386, Centro, Vitória/ES, (27) 3322.0674  
www.sintrafarmaes.org.br sintrafarmaes@sintrafarmaes.org.br

Filiado à



2012 será um ano de muito empenho, dedicação e acima de tudo, vontade de vencer.

Por isso, perguntamos: “Quais seriam as suas maiores expectativas sobre o ano que se inicia?”

É certo que todos nós possuímos interesses próprios, de natureza pessoal e profissional.

É certo também que, pela questão profissional, os interesses coletivos estão cada vez mais voltados ao engajamento das classes trabalhadoras e o que resulta do planejamento das suas ações.

Neste sentido, o SINTRAFARMA-ES renova o seu plano de trabalho, avalia novas possibilidades de oferecer ao trabalhador o cumprimento dos seus direitos e o que é mais

importante: trabalhará intensamente para assegurar novas conquistas na relação empregatícia.

Quando o foco do trabalho é fazer valer os direitos do trabalhador, que são assegurados pela Constituição Federal, as ações devem ser rigorosamente acompanhadas de perto e com bastante atenção.

Por isso, permaneceremos com o nosso trabalho itinerante (SINTRAFARMA - ITINERANTE) de visitas programadas aos trabalhadores situados nos municípios do Espírito Santo, apurando fatos e intercedendo a favor da nossa categoria de trabalho.

Em breve, anunciaremos o nosso cronograma de assembleias mensais, para

que o trabalhador possa programar a sua participação.

Afinal, o SINTRAFARMA-ES quer ouvir você, trabalhador, e as suas reivindicações porque aposta muito no relacionamento onde sobressai a convivência e os princípios de lutas que unem o sindicato e a sua representativa classe trabalhadora.

Gostaria de agradecer mais uma vez a participação de todos na construção de um sindicato forte, democrático e voltado aos interesses dos trabalhadores.

Ao longo de 2012 estaremos juntos para fazermos do SINTRAFARMA-ES um sindicato cada vez mais combativo. O seu apoio é fundamental.



**Adériton Alcântara**  
presidente do Sintrafarma

# AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

## **(Lei nº 12.506 de 13 de outubro de 2011)**

A Lei 12.506/2011, apenas regulamentou o artigo 7º XXI, da Constituição, quanto a proporcionalidade do aviso prévio. Nesse sentido, o artigo 7º da Constituição Federal, reza o seguinte: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que vissem à melhoria de sua condição social, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.

Portanto, quando a Lei 12.506/2011 foi sancionada, o único intuito foi regulamentar o artigo 7º, XXI, da CF, trazendo, portanto, benefício ao trabalhador. Referida lei não muda em absolutamente nada os deveres dos empregadores, quando o assunto for aviso prévio.

Para os empregadores a legislação que continua em vigor é o artigo 487 e 488 da CLT, que não foram revogados ou alterados pela edição da nova lei (Lei 12.506/2011).

Assim, esta entidade sindical em total sintonia com os preceitos constitucionais, celetista e

orientação do Ministério do Trabalho e Emprego (Memo Circular 010/2011), firma seu entendimento na máxima de que referida lei deve ser interpretada de forma mais benéfica ao trabalhador.

Portanto:.

**1) quando o aviso prévio for dado pelo empregador de forma trabalhada, não poderá ser superior a 30 dias**, eis que os artigos 487 e 448, ambos da CLT, continuam em pleno vigor. Em outras palavras, ainda que o empregado demitido conte com mais de dois anos na mesma empresa, **deverá receber o aviso prévio proporcional no mínimo de 30 dias com acréscimo de 03 dias para cada ano trabalhado, porém só deverá laborar por 23 dias ou 30 dias com redução de duas horas diárias no segundo caso.**

**2) no caso de pedido de demissão, fica vedado ao empregador exigir do trabalhador, o cumprimento de aviso prévio superior a 30 dias ou que proceda com descontos em suas verbas rescisórias de valores superiores ao equivalente a 30 dias de trabalho**, visto que o aviso prévio proporcional só

alcança os trabalhadores, prevalecendo às regras vigentes para os empregadores no Texto Consolidado.

**3) Quando o aviso prévio for indenizado, o mesmo integra ao tempo de serviço do empregado até o limite de 90 dias, e quando trabalhado, mesmo que trabalhado apenas 30 dias e com jornada reduzida de 2 horas diárias ou optando o empregado por trabalhar 23 dias corridos, faz jus a integração do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço da mesma forma daquele que recebe o aviso prévio indenizado, e como consequência, será considerado para o cálculo das verbas rescisórias com incidência no 13º salário, nas férias acrescidas do terço legal, no recolhimento do FGTS e da multa fundiária no caso de demissão por iniciativa do empregador, não havendo, portanto, qualquer mudança na legislação atual.**

### Em Resumo:

Quando o trabalhador é demitido (sem justa causa) e o aviso é trabalhado, este não pode ser superior a 30 dias, recebendo o trabalhador em espécie no

TRCT o excedente proporcional;

Quando o aviso é indenizado, o trabalhador receberá o mínimo de 30 dias, acrescido do excedente proporcional, se houver;

Quando o trabalhador pedir demissão, trabalhará apenas 30 dias e receberá no TRCT o excedente proporcional, se houver;

Quando o trabalhador pedir demissão e não trabalhar o aviso prévio, terá descontado apenas 30 dias, e receberá o excedente no TRCT, se houver.

Importante destacar que não há ainda, uma definição jurídica sobre o assunto, inclusive tendo o Ministério do Trabalho e Emprego, feito Consultoria Jurídica ao seu órgão específico, para elaboração de parecer.

Por enquanto, existem apenas interpretações isoladas da Lei 12.506/2011, competindo ao judiciário, esclarecer as dúvidas que forem surgindo em relação ao tema, mediante ação judicial.

**Fonte: Departamento Jurídico - SINTRAFARMA/ES**