

CIRCULAR SINDICOMBUSTÍVEIS/DF № 015/2022

Brasília, 16 de março de 2022.

Prezado (a) Revendedor (a),

ENTENDA A OBRIGATORIEDADE DA CONTRATAÇÃO DE JOVEM APRENDIZ

EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS

Com a Instrução Normativa 146/2018 que "Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional.", surgiram algumas dúvidas com relação à contratação de jovem aprendiz por postos de combustíveis, segue um artigo com Perguntas e Respostas sobre o tema e recomendamos a todos os revendedores que leiam a Instrução Normativa 146/2018 que vai ser disponibilizada na íntegra junto com esta circular (anexo).

Ao fazer a contratação de menor aprendiz, a empresa está dando uma oportunidade ao jovem de aprender uma profissão e pô-la em prática, além de cumprir com a lei que beneficia tanto o jovem ou adolescente quanto a empresa -- visto que a última pode investir em futuros bons profissionais e ser reconhecida como socialmente responsável.

Mas ainda há dúvidas: uma empresa que lida com combustíveis é obrigada a contratar menores aprendizes? Vejamos no artigo.

É obrigatória a contratação de menor aprendiz em postos de combustível?

Uma mudança na Lei do Aprendiz mostra que houve algumas alterações nas normas de ofertas dos programas, o que tem gerado dúvidas em algumas empresas, em especial os postos de combustível.

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE COMBUSTÍVEIS E DE LUBRIFICANTES DO DF SHCGN 704/705 Bloco E − № 41 − Sala 301 − CEP: 70.730-650 − Brasília − Distrito federal Fone: (61) 3274-2849 / 98170-8817 sindicato@sindicombustiveis-df.com.br



Sindicombustíveis-DF

De acordo com advogados que prestam serviços na área jurídico-trabalhista,

contratar um menor aprendiz é também obrigatório nessa categoria, mas há ressalvas pelo

ambiente insalubre e perigoso. O que pode ser feito nesses casos, então, é contratar jovens

de 18 a 24 anos, obrigatoriamente vinculados a uma instituição de ensino.

É importante observar, nesse caso, que o menor aprendiz não é um trabalhador

como qualquer outro funcionário da empresa. Há diferenças, principalmente porque o seu

trabalho é feito por meio de aprendizagem.

O que diz a lei sobre a contratação de menor aprendiz em postos de combustível

A lei é bastante clara ao informar que todas as empresas são obrigadas a contratar

jovens aprendizes em uma proporção de no mínimo, 5% e no máximo, 15%, calculados sobre

o valor total de empregados.

Por exemplo, se uma empresa tem 7 empregados, pelo menos 1 deles deve ser um

menor aprendiz. Nem mesmo condições de insalubridade ou periculosidade são

impedimentos para que a lei seja cumprida. Porém, há uma diferença: em vez de contratar

um menor de idade, sejam contratadas pessoas de 18 a 24 anos, como citamos, com

contrato baseado em CLT.

O jovem deve ser registrado em carteira e ter o seu pagamento de encargos e

benefícios efetuados, assim como aos demais empregados. A jornada de trabalho não deverá

ser superior a 6 horas por dia e o tempo de serviço não pode ser superior a 2 (dois) anos de

contrato.

Algumas informações úteis quando for contratar um menor aprendiz

Para contratar um jovem aprendiz, os postos de combustível devem seguir os

mesmos padrões que as outras empresas. Confira:

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE COMBUSTÍVEIS E DE LUBRIFICANTES DO DF

SHCGN 704/705 Bloco E – Nº 41 – Sala 301 – CEP: 70.730-650 – Brasília – Distrito federal

Fone: (61) 3274-2849 / 98170-8817

sindicato@sindicombustiveis-df.com.br





- Procurar por uma organização que utilize os programas de aprendizes;
- Caso não sejam oferecidos cursos necessários ao aprendiz, a empresa deve solicitar junto a uma ONG um programa de aprendizagem que possa atender às suas necessidades;
- Orientar outros funcionários a lidar e ajudar o menor aprendiz, contribuindo para uma melhor formação e integração do jovem;
- Procurar se informar junto à ONG e ao jovem qual o melhor horário para ele colocar em prática suas atividades, sempre tendo como prioridade a sua formação educacional;
- > Fazer um contrato baseado em aprendizagem;
- Pagar não menos do que um salário mínimo e garantir que o menor tenha todos os direitos trabalhistas e previdenciários;
- Manter o menor aprendiz na empresa no máximo até que ele complete 24 anos, salvo exceção de casos quando seu desempenho seja insuficiente, se ele cometer faltas graves, se ausente do trabalho com frequência, seja indisciplinado ou perca o ano escolar;
- > Saber que o contrato de aprendizagem não pode ser maior do que dois anos.

Caso a empresa, mesmo da categoria de postos de combustíveis, descumpra a obrigatoriedade que lhe cabe na contratação de menor aprendiz, poderá ser multada no valor de 1 (um) salário mínimo por menor aprendiz que não tenha sido contratado de acordo com a lei.

Fonte: Arxo.

Atenciosamente,

Paulo Roberto Correa Tavares

Presidente

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE COMBUSTÍVEIS E DE LUBRIFICANTES DO DF

SHCGN 704/705 Bloco E − № 41 − Sala 301 − CEP: 70.730-650 − Brasília − Distrito federal Fone: (61) 3274-2849 / 98170-8817

sindicato@sindicombustiveis-df.com.br

