

Laboral

# CONTRATAÇÃO DE MENORES

A lei admite e valida a celebração de contrato de trabalho com menores que tenham completado 16 anos e tenham concluído a escolaridade obrigatória ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

Contudo, o contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais, a qual é revogável a qualquer momento, produzindo eficácia decorridos 30 dias (ou ao fim de 15 dias, com fundamento em necessidade para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional) após a respectiva comunicação ao empregador.

Os menores possuem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

O Código do Trabalho só admite a prestação de trabalho por menores se, cumulativamente, tiverem completado a idade mínima de admissão (16 anos), já tiverem concluído a escolaridade obrigatória ou estiverem matriculados e a frequentar o nível secundário de educação e disponham de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

Contudo, os menores de 16 anos que tenham concluído a escolaridade obrigatória ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação podem prestar trabalhos considerados leves, i.e., que consistam em tarefas simples e definidas as quais, pela sua natureza, esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de os prejudicar na sua integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

Neste caso, nos 8 dias subsequentes, o empregador deve comunicar à ACT aquela admissão.

Numa empresa familiar, o menor de 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar que seja maior de idade.

A infracção a estas regras constitui contra-ordenação.

Os menores de 16 anos que tenham concluído a escolaridade obrigatória ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação mas não possuam qualificação profissional, ou os menores com pelo menos 16 anos mas que não tenham concluído a escolaridade obrigatória, não estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação ou não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que frequentem modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas.

Neste caso, nos 8 dias subsequentes, o empregador deve comunicar à ACT aquela admissão.

Constitui excepção as estas últimas regras o trabalho durante as férias escolares.

Naqueles casos os menores beneficiam do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas os seguintes períodos:

- i. 6 horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;
- ii. 8 horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;
- iii. 10 horas semanais para período igual ou superior a 34 e inferior a 38 horas;
- iv. 12 horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.



A infracção a estas regras constitui contra-ordenação e a admissão de menores com idade inferior a 16 anos sem que tenham concluído a escolaridade obrigatória ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação, é acrescida da sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até 2 anos.

A participação de menores em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária é regulada em legislação específica.

#### **Protecção da segurança e saúde de menores**

O empregador que contratar menores deve submetê-los a exames de saúde, nomeadamente:

> certificativo da adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

> exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições da sua prestação, forem prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

#### **Limites máximos do período normal de trabalho de menores**

O período normal de trabalho de menores não pode ser superior a 8 horas diárias e a 40 horas semanais.

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos do período normal de trabalho de menores.

No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a 7 horas em cada dia e 35 horas em cada semana.

#### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de menores**

Os menores estão dispensados de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando os mesmos puderem prejudicar a saúde ou segurança no trabalho.

#### **Trabalho suplementar de menor**

Os menores não podem prestar trabalho suplementar, excepto se, cumulativamente, estiver em causa menor com idade igual ou superior a 16 anos e a prestação for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou por circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a 5 dias úteis.

Neste caso, os menores têm direito a um período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas 3 semanas seguintes.

#### **Trabalho de menores no período nocturno**

É proibido o trabalho de menores de 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Os menores com idade igual ou superior a 16 anos não podem prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo dos menores com idade igual ou superior a 16 anos poderem prestar trabalho nocturno:

- a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;
- b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

Ainda assim a prestação de trabalho nocturno por menores deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.



### Crimes por trabalho de menores

A utilização de trabalho de menores em idade não legalmente admitida e os trabalhos prestados por menores que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave não couber por força de outra disposição legal.

No caso do menor não ter completado a idade mínima de admissão, não ter concluído a escolaridade obrigatória ou não estar matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, os limites das penas são elevados para o dobro.

Em caso de reincidência, os limites mínimos das penas previstas nos números anteriores são elevados para o triplo.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: [geral@fms-advogados.com](mailto:geral@fms-advogados.com)



**T. 215 956 569**

**[www.fms-advogados.com](http://www.fms-advogados.com)**

