

O TRABALHO DO MENOR

Thiago Fabrício Pontes

Com vistas a assegurar o desenvolvimento sadio do menor, nossa Constituição Federal de 1998 estabelece a "proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos". Todavia, esse limite para o trabalho na condição de aprendiz agora mudou para aquele que for maior de quatorze e menor de 24 anos, nos termos do Decreto n.º 5598/2005.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera menor para o trabalho quem tenha entre 14 e 18 anos de idade, proibindo o trabalho dos menores de 16 anos de idade, salvo na condição acima especificada.

Até os 18 anos o menor depende de autorização de seu responsável legal para contratar trabalho. Aos 18 anos, é lícito contratar diretamente, adquirindo, portanto, plena capacidade trabalhista. Aliás, o Novo Código Civil estabelece a maioridade para aqueles que completem 18 anos, sendo a pessoa apta para todos os atos da vida civil, inclusive para o trabalho.

A legislação proíbe o trabalho do menor nos casos de serviços noturnos, locais insalubres, perigosos ou prejudiciais a sua moralidade, trabalho em ruas, praças e logradouros públicos, salvo mediante prévia autorização do Juizado da Infância e Juventude, que verificará se o menor é arrimo de família e se a ocupação não prejudicará sua formação moral. Também ao empregador é vedado utilizar o menor em atividades que demandem o emprego de força física muscular superior a 25 quilos, conforme a natureza contínua ou descontínua do trabalho, com exceção se a força utilizada for mecânica ou não diretamente aplicada.

A duração da jornada de trabalho do menor pode ser no máximo de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, salvo na condição de aprendiz que será de seis horas. É proibida a prorrogação da jornada diária de trabalho ao menor para cumprir horas extraordinárias destinadas às exigências rotineiras da empresa.

Quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas em cada um dos trabalhos serão totalizadas. Justifica-se a exigência pela necessidade de preservação da escolaridade do menor, para o que necessitará de algum tempo livre, bem como a sua constituição fisiológica, que não deve ser sobrecarregada com os inconvenientes de maior tempo de trabalho profissional.

O empregador é obrigado a conceder ao menor o tempo necessário para a frequência às aulas. Ao menor é assegurado o salário mínimo integral, bem como, se for o caso, o salário profissional. Seu reajustamento também sofrerá as mesmas atualizações aplicáveis aos demais empregados. As férias dos empregados menores submetem-se às mesmas regras do adulto, mas não poderão ser concedidas fracionadamente e, preferencialmente, deverão coincidir com as férias escolares.

Contrato de aprendizagem é aquele feito entre um empregador e um empregado maior de 14 anos e menor de 24 anos de idade, pelo qual sejam ministrados ensinamentos metódicos de ofício, assumindo o empregado o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem. O contrato de aprendizagem deve ser formal, por escrito e será procedida na Carteira de Trabalho a respectiva anotação, sendo a empregadora obrigada a conceder ao final o certificado de qualificação profissional mencionando o título e o perfil da qualificação.