Regras para a contratação de menor de 18 anos

Publicado em 24/03/2021 às 09:00

Por: Vanessa Franchin

O art.7º, XXXIII da Constituição Federal traz a proibição de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Existe regras para a contratação onde deverá estar atrelado a uma Instituição habilitada para trazer treinamentos ao menor. Sendo assim, o horário de trabalho é mesclado com o horário de trabalho.

A Legislação vigente considera como menor o trabalhador de quatorze até dezoito anos, a diferença no quesito de contratação, é diferente a maiores de 16 anos, onde, o menor poderá ser admitido , aplicando-se, nesse caso, todos os direitos e obrigações de um empregado maior de 18 anos de idade.

Há regras no que tange às atividades a serem exercidas, assim como preconiza o art. 405 da CLT:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

Será considerado prejudicial a moralidade do menor o trabalho:

a) prestado de qualquer modo em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Cabe a empresa verificar junto ao Decreto nº 6.481/2008 a lista das atividades consideradas impedidas ao menor, assim como verificar com o perito técnico do Ministério do Trabalho, através de emissão de laudo técnico, para que seja verificado se referida função traz algum risco a este menor, vedando assim sua contratação.