RIDT

REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

ANO VI / JULHO 2026 / Nº 9
SEMESTRAL / 2184-8815



IDT
Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO DE DIREITO PRIVADO



IDT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO DE DIREITO PRIVADO

FICHA TÉCNICA / *TECHNICAL FILE*

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Director
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretary-General
Sara Leitão

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Morada IDT / Sede de Redação
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade
Semestral

Nº Registo ERC
127529

Depósito Legal
480082/21

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Ownership
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Address IDT / Head Office
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity
Semiannual

ERC Registration No.
127529

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

Graphic Design and Pagination
22 Design and Communication
www.vinteedois.pt

CONTRIBUTO PARA A DELIMITAÇÃO DO TIPO OBJETIVO NAS CONTRAORDENAÇÕES LABORAIS EM MATÉRIA DE TRABALHO DE MENORES

NOTES ON THE OBJECTIVE ELEMENT IN ADMINISTRATIVE OFFENCES RELATED TO YOUTH EMPLOYMENT

Maria Leonor Ruivo[1]

Sumário: 1. Introdução; 2. Requisitos de admissão de menor ao trabalho; 2.1. Idade mínima de admissão; 2.2. Nível secundário de educação; 2.3. Capacidades físicas e psíquicas adequadas; 3. O regime jurídico especial do trabalho de menores; 3.1. Limites máximos do período normal de trabalho; 3.2. Trabalho suplementar de menor; 3.3. Trabalho de menor no período noturno; 3.4. Tempos de descanso do menor.

Resumo:

O presente artigo versa sobre o trabalho de menores no Código do Trabalho, procurando contribuir para a delimitação do tipo objetivo das contraordenações laborais previstas nos artigos 66.º e seguintes do Código do Trabalho. Limitando-se o Código do Trabalho, por regra, a qualificar como contraordenação a violação do "disposto no presente artigo" ou do "previsto nos números anteriores", importa identificar cuidadosamente as obrigações que resultam de cada norma por forma a concretizar as condutas proibidas ao empregador e cuja prática constitui contraordenação.

[1] Assistente Convidada da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Bolseira de doutoramento do Centro de Investigação de Direito Privado.

Abstract:
This article addresses the issue of youth employment under the Labor Code, seeking to contribute to the definition of the objective elements of the labor administrative offenses set forth in Article 66 et seq. of the Labor Code. Since the Labor Code generally classifies as an administrative offense a violation of "the provisions of this article" or "those set forth in the preceding paragraphs", it is important to carefully identify the obligations arising from each provision in order to specify the conduct prohibited to employers, the practice of which constitutes an administrative offense.

1. Introdução

A proteção do trabalho prestado por menores corresponde a uma das preocupações tradicionais do Direito do Trabalho, tanto nos diferentes ordenamentos jurídicos nacionais, como no plano do direito internacional. Entre os primeiros impulsos reguladores da situação laboral está, a par da proteção da trabalhadora mulher, a tutela do trabalhador menor. De acordo com VÍTOR FERRAZ, esta proteção do menor assenta: *i)* numa "razão de carácter biológico, que considera as escassas forças e debilidade física e psíquica própria de um organismo em evolução e desenvolvimento"; *ii)* em "razões de ordem moral que levam a proibir ou condicionar a prestação de trabalho em certas actividades onde, pela sua natureza ou pelo ambiente criado, a formação moral do menor possa ser afectada"; e, ainda *iii)* "sobretudo, em razões de ordem formativa e cultural, traduzidas na necessidade de permitir uma adequada formação escolar e profissional"[2].

No plano de direito internacional, importa destacar as Convenções da OIT n.º 138 (*sobre a idade mínima para admissão de em-*

[2] VÍTOR FERRAZ, "O regime jurídico do trabalho de menores", *II Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*, António Moreira (coord.), Coimbra, Almedina, 1999, p. 281.

prego, de 1973)[3] e n.º 182 (*interdição das piores formas de trabalho das crianças e à ação imediata com vista à sua eliminação*, de 1999)[4]. No caso de menor com idade inferior a 18 anos, resulta da Convenção n.º 138 uma preocupação com o tipo de trabalhos que os mesmos podem desempenhar, não podendo estes menores ser admitidos a "qualquer tipo de emprego ou trabalho que, pela sua natureza ou pelas condições em que se exerça, for susceptível de comprometer a saúde, a segurança ou a moralidade dos adolescentes" (artigo 3.º, n.º 1). Realça ainda este instrumento a importância de estabelecer um regime sancionatório do incumprimento das suas disposições, cabendo à "autoridade competente (…) tomar todas as medidas necessárias, incluindo sanções apropriadas, para assegurar a aplicação efectiva das disposições" da Convenção (artigo 9.º, n.º 1)[5]. Por sua vez, a Convenção n.º 182 da OIT inclui, entre as piores formas de trabalho das crianças, "os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança" (alínea *d)* do artigo 3.º), surgindo desenvolvidos na Recomendação n.º 190 da OIT os aspetos a ter em consideração na identificação dos «trabalhos perigosos»[6].

[3] Aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 11/98, de 19/03; ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 11/98, de 19/03.

[4] Aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 47/2000, de 01/06; ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 28/2000, de 01/06.

[5] A Recomendação n.º 190 da OIT reitera esta vertente, afirmando que "os membros deverão velar pela aplicação de sanções, incluindo sanções penais se for caso disso, em caso de violação das disposições nacionais que visem a proibição e a eliminação dos tipos de trabalho mencionados na alínea *d)* do artigo 3.º da Convenção" (§ 13), a saber, os «trabalhos perigosos» (v. nota *infra*).

[6] A saber: "a) os trabalhos que expõem as crianças a maus tratos físicos, psicológicos ou sexuais; b) Os trabalhos efectuados no subsolo, debaixo de água, em alturas perigosas ou em espaços confinados; c) Os trabalhos efectuados com má-

Também cumpre destacar a Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989, que, no seu artigo 32.º, estabelece que os Estados Partes reconhecem à criança o direito de ser protegida contra a exploração económica ou a sujeição a trabalhos perigosos ou capazes de comprometer a sua educação, prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social (n.º 1), sendo que para esse efeito, e tendo em conta as disposições relevantes de outros instrumentos jurídicos internacionais, os Estados Partes devem, nomeadamente, fixar uma idade mínima ou idades mínimas para a admissão a um emprego, adotar regulamentos próprios relativos à duração e às condições de trabalho e *prever penas ou outras sanções adequadas* para assegurar uma efetiva aplicação deste artigo (n.º 2).

No âmbito do Direito da União Europeia, a proibição do trabalho infantil e a proteção dos jovens no trabalho consta do artigo 32.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000), nos termos do qual "os jovens admitidos ao trabalho devem beneficiar de condições de trabalho adaptadas à sua idade e de uma protecção

quinas, material ou ferramentas perigosas, ou que implicam a manipulação ou o transporte de cargas pesadas; d) Os trabalhos que se efectuam num ambiente insalubre, que possa por exemplo expor as crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a condições de temperatura, de ruído ou de vibrações prejudiciais para a sua saúde; e) Os trabalhos que se efectuam em condições particularmente difíceis, por exemplo durante muitas horas ou de noite, ou para a execução dos quais a criança fica injustificadamente retida nas instalações do empregador" (§ 3 da Recomendação n.º 190). Não obstante, estabelecia o § 4 da referida Recomendação que os Estados poderiam "autorizar o emprego ou o trabalho a partir dos 16 anos de idade, desde que a saúde, a segurança e a moralidade dessas crianças sejam totalmente protegidas e que as mesmas tenham recebido um ensino específico ou uma formação profissional adaptada ao sector de actividade no qual serão ocupadas".

contra a exploração económica e contra todas as actividades susceptíveis de prejudicar a sua segurança, saúde ou desenvolvimento físico, mental, moral ou social, ou ainda de pôr em causa a sua educação". Da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (1989) resulta também, nos seus n.ºs 20 a 23, a preocupação com a proteção dos jovens admitidos a prestar trabalho, com especial enfoque na sua na educação e formação profissional. No plano do direito derivado, destaque-se a Diretiva 94/33/CE do Conselho, de 22 de junho de 1994, relativa à proteção dos jovens no trabalho, que tem especial relevo na compreensão de algumas das soluções constantes do atual Código do Trabalho.

No plano de Direito interno, verificamos que um dos diplomas pioneiros da regulação da relação laboral teve por objeto, precisamente, o trabalho de menores. Referimo-nos ao Decreto de 14 de abril de 1891 (que decreta medidas essenciais a regularizar o trabalho de menores e de mulheres em estabelecimentos industriais)[7], que, entre outras disposições, estabelecia uma idade mínima para a admissão de menor (por regra, de 12 anos, artigo 2.º), criava limites à duração do trabalho do menor e vedava a prestação, por parte de trabalhador menor, de determinadas atividades; para assegurar o cumprimento das suas disposições, o Decreto de 14 de abril de 1891 continha, já então, um capítulo dedicado às penalidades, prevendo que a admissão de trabalhador fora das condições estabelecidas no

[7] Sobre este diploma, GONÇALVES DA SILVA, *Da eficácia da convenção colectiva*, volume I, Imprensa FDUL, Lisboa, 2022, pp. 622 e ss, com referências aos diplomas com incidência laboral anteriores (e posteriores) ao Decreto de 14 de abril de 1891; ver tb., sobre o tema, MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Universidade Lusíada, Lisboa, 1992, pp. 73 e ss; MÁRIO PINTO, FURTADO MARTINS e NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho*, volume I, Lex, Lisboa, 1994, p. 294.

diploma em apreço era punida com multa, aplicável por cada menor que o empregador tivesse admitido (artigo 42.º).

A promoção da tutela do trabalho realizado por menores foi sendo, nas décadas posteriores, objeto de desenvolvimento; atualmente, por imperativo constitucional, "incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente (...) *c)* a *especial protecção* do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como *do trabalho dos menores*, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas" (artigo 59.º, n.º 2, alínea *c)*, da Constituição da República Portuguesa, "CRP", itálico nosso), mais estabelecendo, o artigo 69.º, n.º 3, da CRP, que é "proibido, nos termos da lei, o trabalho de menores em idade escolar".

Esta proibição de o menor prestar trabalho em idade escolar trata-se, naturalmente, "de uma proibição relativa, consagrada *nos termos da lei*", sendo que "o reconhecimento do papel da lei na concretização do disposto no n.º 3 do artigo 69.º assume, aliás, ainda mais importância em face do alargamento do ensino obrigatório ao ensino de secundário, pois, de outra forma, a Constituição proibiria o trabalho de menores que se encontrassem nos 10.º, 11.º ou 12.º anos de escolaridade"[8]. Ora, o imperativo de proteção do trabalhador menor tem de ser equilibrado com a necessidade de permitir aos menores o acesso ao mercado de trabalho para combater situações de carência económica: "o legislador nacional admite que, por vezes

[8] RUI MEDEIROS, em JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, volume I, 2.ª edição, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, p. 1000.

e mediante certas garantias, é melhor ter um menor a trabalhar do que ter alguém sem qualquer fonte de rendimento. (…) O regime do trabalho de menores assenta, por isso, simultaneamente, em regras de aligeiramento e proteção"[9].

Em todo o caso, "mesmo para além da idade escolar, o trabalho de menores está sempre sujeito a proteção especial", conforme resulta do supracitado artigo 59.º da CRP[10]. Uma das formas de o Estado assegurar a proteção do menor é, precisamente, como refere OLIVEIRA MARTINS, através da "existência de contraordenações que punam a violação desses direitos, que integram as contraordenações laborais"[11], as quais "inserem-se numa tutela mediata ou indireta destes bens jurídicos, uma vez que as condutas punidas poderão não os pôr efetivamente em causa (quando, *verbi gratia*, o não cumprimento de uma obrigação legal não ponha em causa qualquer um desses direitos dos trabalhadores), apenas sendo usual que tal aconteça. As contraordenações laborais são, assim, delitos de perigo abstrato" porquanto "«a perigosidade típica da ação é motivo para a sua pena-

[9] GUILHERME DRAY, *Lições de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2025, p. 355; em sentido crítico desta opção legislativa, LEAL AMADO, *Contrato de trabalho – noções básicas*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2025, pp. 160-162, afirmando: "crê-se que, logicamente, é tempo de a nossa lei ser revista, no sentido de passar a consagrar a regra segundo a qual o trabalho assalariado virá depois – e só depois – de ter sido efetuado o percurso e de ter sido respeitado o tempo escolar do jovem, não durante esse período de escolaridade obrigatória".

[10] GOMES CANOTINHO e VITAL MOREIRA, *CRP – Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 871.

[11] OLIVEIRA MARTINS, "Contraordenações laborais e da segurança social", *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2021-I, p. 132; associando a "vigorosa tutela contra-ordenacional das normas legais nesta matéria" aos interesses públicos que caracterizam, transversalmente, o regime especial do trabalho de menores, PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 807-808.

lização, sem que no caso concreto se faça depender a punibilidade da produção real de um perigo»"[12].

Por outro lado, também se procurou assegurar a proteção do menor através de restrições à margem de intervenção de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho – o que se pode verificar na inclusão do trabalho de menores entre as matérias em que o instrumento de regulamentação coletiva, por regra (i.e., salvo se solução diversa resulte da norma especial), apenas pode afastar a lei se lhe for mais favorável (artigo 3.º, n.º 3, alínea *c)*, do CT) – e à regulamentação por contrato de trabalho – através da abundância de normas convénio dispositivas em matéria de trabalho de menores (artigo 3.º, n.º 5, do CT).

Olhando atentamente para o regime das contraordenações em matéria de trabalho de menores no Código do Trabalho[13], verificamos que também aqui, como nas demais matérias do Código do Trabalho, marca presença uma das frequentes dificuldades na concretização das contraordenações laborais: a circunstância de a descrição do tipo objetivo de ilícito ser muito "difusa, genérica ou inconcretizada", correspondendo, "muitas vezes, à mera violação de uma norma legal"; aliás, "grande parte das contraordenações previstas no Código do Trabalho (…) se limita a referir que a violação dos números anteriores constitui uma contraordenação"[14], o que dificulta significativamente a tarefa do aplicador do Direito aquando da delimitação do

[12] OLIVEIRA MARTINS, "Contraordenações laborais e da segurança social", cit., p. 132.

[13] No caso de menores que participem em atividade de natureza cultural, artística ou publicitária, o seu regime encontra-se previsto em lei especial (artigo 81.º do CT), mais concretamente, na Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

[14] OLIVEIRA MARTINS, "Contraordenações laborais e da segurança social", cit., p. 139.

tipo objetivo do ilícito contraordenacional. Na medida em que o mesmo artigo ou número de artigo contenha segmentos prescritivos diferentes – admitindo, desta forma, que a violação da norma possa assumir configurações distintas –, então podem ser identificados diversos tipos objetivos da contraordenação.

No âmbito do presente artigo, procuraremos contribuir para a sistematização dos diferentes tipos objetivos das contraordenações aplicáveis em caso de violação das normas legais que regulam o trabalho de menores, desconstruindo as normas que sancionam, genericamente, com a aplicação de uma contraordenação a violação do disposto num determinado artigo ou num seu número, nos diferentes tipos objetivos que a compõem. Não versando o presente estudo sobre o tipo subjetivo do ilícito contraordenacional, nem sobre o valor da coima – e sem prejuízo das especialidades resultantes do n.º 1 do artigo 556.º do CT («critérios especiais de medida da coima») –, limitamo-nos a referir que, quanto ao tipo subjetivo das contraordenações *infra* mencionadas, a negligência é sempre punível (artigo 550.º do CT), sendo os valores das coimas pautados pelo disposto no artigo 554.º do CT.

2. Requisitos de admissão de menor ao trabalho

O artigo 66.º do CT, quanto aos princípios gerais relativos ao trabalho menor, estabelece que o empregador: i) deve *proporcionar*, ao menor, *condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo* (n.º 1, primeira parte), ii) *prevenir* em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsci-

ência dos riscos existentes ou potenciais (n.º 1, segunda parte); iii) *avaliar os riscos* relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho (n.º 2); iv) *informar* o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção (n.º 3). De acordo com o n.º 5 deste artigo, a violação de qualquer destes deveres do empregador constitui contraordenação muito grave.

A apreciação do regime da admissão de menor ao trabalho pressupõe que se considerem dois planos: os requisitos materiais da contratação (relacionados com limitações impostas ao trabalho prestado por menores tendo em vista a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação do menor), cuja não verificação implica que a contratação de menor seja obstaculizada por uma proibição legal de contratação[15], e a capacidade do menor para celebrar o contrato de trabalho[16]. Sendo objeto do presente estudo a análise do regime contraordenacional associado ao trabalho de menores, importa considerar apenas o primeiro dos pla-

[15] Assim, MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 227-228; PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 147. De acordo com outro setor da doutrina, a falta de um destes requisitos afeta a capacidade de gozo do menor (cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 244; nesse sentido, ver tb. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 247, e VÍTOR FERRAZ, "O regime jurídico do trabalho de menores", cit., pp. 285 e ss).

[16] Sobre a capacidade de exercício do menor para celebrar contrato de trabalho, cf. ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 386 e ss; MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 245-246; GUILHERME DRAY, *Lições de Direito do Trabalho*, cit., p. 360, e, do mesmo Autor, em ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho – Anotado*, 14.ª edição, Almedina, Coimbra, 2025, pp. 241 e ss; LEAL AMADO, *Contrato de trabalho – noções básicas*, cit., pp. 155 e ss; NUNES VICENTE, em LEAL AMADO *et al.*, *Direito do Trabalho – relação individual*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 383 e ss.

nos identificados, nomeadamente, o da capacidade de gozo do menor para prestar trabalho.

O artigo 68.º do CT versa sobre a admissão de menor ao trabalho, resultando do seu n.º 1 que a celebração de um contrato de trabalho com menor depende da verificação dos seguintes requisitos: *(i)* tenha completado a idade mínima de admissão; *(ii)* detenha determinado nível de educação ou formação; *(iii)* disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

Uma leitura articulada com o artigo 69.º, n.º 1, do CT permite-nos, todavia, identificar ainda um eventual – porquanto não tem aplicação no caso de prestação de trabalho apenas durante as férias escolares (n.º 2 do artigo 69.º do CT) – requisito adicional de admissão ao trabalho, uma vez que, mesmo que o menor de 16 anos tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, resulta do artigo 69.º, n.º 1, do CT, que este menor deverá possuir qualificação profissional ou "só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira (…) qualificação profissional (…)"[17].

[17] A origem da exigência de qualificação profissional surgiu quando a escolaridade obrigatória correspondia ao 3.º ciclo de educação, sendo que o objetivo do legislador era combater as hipóteses em que os menores "entram precocemente no mercado de trabalho com níveis insuficientes de formação escolar e/ou sem qualquer qualificação profissional", o que tinha como consequência o "aumento da dependência familiar e social dos jovens e jovens-adultos, e uma empregabilidade fragilizada com riscos de exclusão social, no futuro, quando associadas a inserções sub-qualificadas na vida activa, que se traduzem numa baixa produtividade e numa falta de qualidade ao nível do desempenho profissional" (Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, *Acordo sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação*, 2001, disponível em https://ces.pt/wp-content/uploads/2022/03/acordo-2001-4.pdf, pp. 19-20). De acordo com o referido Acordo, os parceiros sociais acordavam que "o contrato de trabalho quando celebrado com um jovem com idade entre os 16 e os 18 anos

De acordo com o artigo 82.º, n.º 1, do CT, a prestação de trabalho em violação do artigo 68.º, n.º 1, constitui crime por utilização indevida de trabalho de menor, pelo que seria de concluir, à primeira vista, que qualquer situação de prestação de trabalho por menor sem a verificação destes requisitos teria, como consequência, a prática de um crime pelo empregador[18]. Todavia, tal não sucede, na medida

inclusivé, no momento do contrato, que não possua uma qualificação profissional, deve obrigatoriamente (…) permitir que o jovem obtenha simultaneamente trabalho e frequente formação profissional adequada", assim se sustentando a necessidade de proceder à revisão do n.º 4 do artigo 122.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, que condicionava a admissão ao trabalho de menores sem a escolaridade obrigatória concluída, "por forma a que passe igualmente a condicionar a admissão ao trabalho de menores sem qualificação profissional, à verificação das seguintes condições: − frequentem uma modalidade especial de educação ou um programa de formação profissional, que confira uma qualificação profissional de nível I ou de nível II". Esta revisão viria a ocorrer com o Decreto-Lei n.º 58/2001, passando o n.º 4 do artigo 122.º a estabelecer que "os menores com idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído, com aproveitamento, a escolaridade obrigatória ou que não possuam uma qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições: a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação profissional, se concluíram a escolaridade". O artigo 56.º do CT2003 veio alterar a redação da norma, passando a incluir o "*o menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional*", que só pode ser admitido a prestar trabalho "desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições: a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade" – ou seja, como refere GUILHERME DRAY, em ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho – anotado*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006, p. 178, "visou-se, com esta extensão de regime, garantir que também os menores com idade inferior a 16 anos de idade que não possuam uma qualificação profissional beneficiem de especiais condições de trabalho, destinadas a possibilitar a obtenção de formação e qualificação profissional". Sobre a formação profissional do menor no CT2003, ver tb. SOARES RIBEIRO, "Formação contínua dos trabalhadores", *Minerva*, ano VI, n.º 10, 2007, pp. 30-31.

[18] Adicionalmente, a prestação de trabalho por menor sem o cumprimento dos requisitos de admissão previstos no Código do Trabalho pode ainda ter implicações noutros âmbitos, nomeadamente, para efeitos da Lei n.º 147/99, de 01 de setembro (Lei de proteção de crianças e jovens em perigo), que prevê a intervenção para promoção dos direitos e proteção da criança e do jovem em perigo quando os pais, o representante legal ou quem tenha a guarda de facto ponham em perigo a sua

em que, compulsando outras normas do Código do Trabalho, podemos constatar que casos há em que o menor pode ser (licitamente) admitido a prestar trabalho mesmo que algum/alguns desses elementos não estejam verificados, desde que cumpridos determinados requisitos adicionais. Deste modo, para aferir se foi praticado o crime de utilização indevida de trabalho de menor quando não estejam preenchidos todos os requisitos do n.º 1 do artigo 68.º, importa ainda considerar se, no caso concreto, o requisito em falta é suscetível de dispensa ou de substituição por outro elemento.

2.1. Idade mínima de admissão

A regra geral relativa à idade mínima de admissão consta do n.º 2 do artigo 68.º do CT, que prevê a idade mínima de 16 anos. Todavia, este artigo inclui duas situações em que um menor com idade inferior a 16 anos pode celebrar um contrato de trabalho, reguladas nos n.ºs 3 e 4, relativos à realização de *trabalhos leves* e de prestação de trabalho em *empresa familiar*, respetivamente.

O n.º 3 do artigo 68.º do CT reporta-se aos casos de prestação de *trabalhos leves* "que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas

segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento, ou quando esse perigo resulte de ação ou omissão de terceiros ou da própria criança ou do jovem a que aqueles não se oponham de modo adequado a removê-lo (artigo 3.º, n.º 1), constando do elenco exemplificativo de situações em que a criança ou o jovem está em perigo os casos em que é obrigada a atividades ou trabalhos excessivos ou inadequados à sua idade, dignidade e situação pessoal ou prejudiciais à sua formação ou desenvolvimento (artigo 3.º, n.º 2, alínea *e)*) – sobre a aplicabilidade da Lei n.º 147/99 aos casos de trabalho de menor, cf. CRISTINA DIAS, "O trabalho infantil à luz da lei de protecção de crianças e jovens em perigo", *Para Jorge Leite – Escritos jurídicos*, I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 309 e ss.

condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural"[19]. Além de estarem em causa trabalhos leves, exige ainda o n.º 3 do artigo 68.º do CT que o menor com menos de 16 anos tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação. Nestes casos, em que se admite a contratação de menor com idade inferior a 16 anos, o n.º 5 do artigo 68.º do CT prevê o dever de o empregador comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (designadamente, à ACT) a admissão de menor, nos oito dias subsequentes, sendo que o incumprimento de tal dever constitui contraordenação leve, nos termos do n.º 6 do artigo 68.º do CT, *in fine*.

Por sua vez, o n.º 4 do artigo 68.º do CT versa sobre o trabalho prestado por menor com idade inferior a 16 anos no contexto da empresa familiar – "conceito que a lei nunca define"[20] –, o qual é admitido desde que o menor trabalhe "sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade".

[19] Trata-se de uma disposição reminiscente do artigo 7.º da Convenção n.º 138 da OIT, nos termos do qual os Estados poderiam autorizar o trabalho de pessoas com idade inferior a 16 anos "em trabalhos leves (…) contanto que aqueles: a) Não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento; b) Não sejam de natureza a prejudicar a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou formação profissionais aprovados pela autoridade competente ou a sua capacidade de beneficiar da instrução recebida".

[20] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 463.

Importa realçar que nenhuma destas disposições identifica, concretamente, a idade mínima do menor admitido a prestar trabalhos leves ou em contexto de empresa familiar, apenas se referindo à circunstância de o menor ter idade *inferior* a 16 anos; todavia, uma leitura articulada com os instrumentos relevantes de direito internacional e europeu apontam no sentido de apenas ser possível a contratação menor com idade inferior a 16 anos se este tiver idade igual ou superior a 15 anos[21]. Nos termos da Convenção n.º 138 da OIT, estabelece-se que todo o Estado que ratificar a convenção especificará, em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a trabalho no seu território, sendo que tal idade mínima não poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória *nem, em qualquer hipótese, inferior a quinze anos* (artigo 2.º, n.ºs 1 e 3)[22]. No plano da união europeia, a Diretiva 94/33/CE estabelece, no seu artigo 1.º, que os Estados-membros assegurarão que a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho não seja inferior à idade em que cessa a escolaridade obrigatória a tempo inteiro imposta pela legislação nacional *nem, em caso algum, a 15 anos*. Em-

[21] Na doutrina, cfr. ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 386; SOARES RIBEIRO, *Contra-ordenações laborais – regime jurídico*, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2011, p. 151; VITOR MELO, "Trabalho de menores", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 71, maio-agosto (2005), p. 124. Em sentido crítico da possibilidade de contratação de menores com idade inferior a 16 anos, considerando que o Código de Trabalho (de 2003), ao permiti-la, "continua ainda a ser uma forma encapotada de legalizar o trabalho infantil", FERREIRA DA SILVA, "Trabalho de menores", *Minerva*, ano V, n.º 9, 2006, p. 61.

[22] Admite-se, todavia, que em determinadas circunstâncias essa idade mínima possa ser estabelecida nos 14 anos, nomeadamente, no caso de países "cuja economia e instituições escolares não estiverem bastante desenvolvidas poderá, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, especificar, numa primeira fase, uma idade mínima de 14 anos" (n.º 4 do artigo 2.º). Trata-se de uma situação assumidamente temporária, conforme demonstra o n.º 5 do artigo 2.º.

bora ambos os diplomas, ao mesmo tempo que estabelecem que a idade mínima para a admissão de trabalhador não pode ser inferir a 15 anos, também prevejam que a idade mínima não pode ser inferior à idade em que termina escolaridade obrigatória, importa considerar as datas em que foram celebrados (1973 e 1994, respetivamente), momento em que a escolaridade obrigatória não se prolongava, como atualmente, até ao ensino secundário. A questão da compatibilidade do artigo 68.º do CT com a Convenção n.º 138.º da OIT já foi, inclusive, suscitada junto da OIT, tendo a Comissão considerado que o artigo 68.º do CT não a contrariava[23].

2.2. Nível secundário de educação

De acordo com o n.º 1 do artigo 68.º do CT, o menor deverá ter concluído a escolaridade obrigatória (o que ocorre com a obtenção do diploma de curso conferente de nível secundário da educação – artigo 2.º, n.º 4, alínea *a)*, da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto) ou estar matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, requisito que se mantem nos casos de menor com idade inferior a 16 anos (n.º 2 do artigo 68.º do CT). De acordo com o artigo 7.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, que estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens, são ofertas educativas e formativas do ensino secundário cursos científico-humanísticos, cursos profissionais, cursos artísticos especializados e cursos com planos próprios, sendo

[23] *Direct Request (CEACR) - adopted 2023*, published 112nd ILC session (2024), disponível em https://normlex.ilo.org.

que alguns deles correspondem a cursos de dupla certificação (escolar e profissional), como é o caso dos cursos profissionais, que "são um percurso de ensino secundário com dupla certificação, ou seja, em que se desenvolvem competências sociais, científicas e profissionais necessárias ao exercício de uma atividade profissional e simultaneamente se obtém o nível secundário de educação"[24].

Em todo o caso, atentando na segunda parte do n.º 1 do artigo 69.º do CT, verificamos que, são admitidos alguns desvios, no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos. Caso este não tenha concluído a escolaridade obrigatória e não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional[25], o n.º 1 do artigo 69.º admite que este seja contra-

[24] Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P, https://anqep.gov.pt/np4/cursos_profissionais.html. Veja-se, também, o artigo 9.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento, nos termos do qual "constituem modalidades de formação de dupla certificação, em função do perfil e condições de acesso de cada indivíduo, as seguintes: a) cursos profissionais, entendendo-se como tais os cursos de nível secundário de educação, vocacionados para a formação inicial de jovens, privilegiando a sua inserção na vida activa e permitindo o prosseguimento de estudos; b) cursos de aprendizagem, entendendo-se como tais os cursos de formação profissional inicial de jovens, em alternância, privilegiando a sua inserção na vida activa e permitindo o prosseguimento de estudos; c) cursos de educação e formação para jovens, entendendo-se como tais os cursos de formação profissional inicial para jovens que abandonaram ou estão em risco de abandonar o sistema regular de ensino, privilegiando a sua inserção na vida activa e permitindo o prosseguimento de estudos; d) cursos de educação e formação para adultos, entendendo-se como tais os cursos que se destinam a indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos, não qualificados ou sem qualificação adequada, para efeitos de inserção, reinserção e progressão no mercado de trabalho e que não tenham concluído o ensino básico ou o secundário; e) cursos de especialização tecnológica, entendendo-se como tais os cursos de nível pós-secundário não superior que visam conferir uma qualificação com base em formação técnica especializada; f) formações modulares certificadas inseridas no CNQ, no quadro da formação contínua; g) cursos artísticos especializados orientados na dupla perspetiva da inserção no mundo do trabalho e do prosseguimento de estudos".

[25] Esta norma, bem como o artigo 68.º do CT foram objeto de alteração em 2012, no seguimento do alargamento da escolaridade obrigatória efetuado pela Lei

tado "desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas": ou seja: *i)* se não concluiu a escolaridade obrigatória e não está matriculado e a frequentar o nível secundário de edução, terá de frequentar modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória; *ii)* se concluiu a escolaridade obrigatória ou está matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas não tem formação profissional, terá de frequentar modalidade de educação ou formação que confira formação profissional; finalmente, *iii)* se não concluiu a escolaridade obrigatória, não estiver matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e não tiver qualificação profissional, terá de frequentar modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e qualificação profissional (por exemplo, através de cursos de dupla certificação)[26]. Deste modo, podemos constatar que o requisito da matricula ou frequência do nível secundário de educação, quanto a menor com idade igual ou superior a 16 anos, pode ser

n.º 85/2009, de 27 de agosto; não obstante, como refere LOBO XAVIER, com a colaboração de FURTADO MARTINS *et al.*, Manual de Direito do Trabalho, 4.ª edição, Rei dos Livros, 2020, p. 905, a nova redação dos artigos 68.º e 69.º é uma redação infeliz, na medida em que parece distinguir entre escolaridade obrigatória, nível secundário de educação e modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional ou ambas, o que dificulta a interpretação do alcance das referidas normas.

[26] Veja-se, a este propósito, a redação do artigo 122.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, com a redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 58/2002, de 15 de março, nos termos do qual "os menores com idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído, com aproveitamento, a escolaridade obrigatória ou que não possuam uma qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições: a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação profissional, se concluíram a escolaridade".

substituído pela frequência de modalidade de edução que *confira* a escolaridade obrigatória[27].

No caso de menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas não possua qualificação profissional (complementar), exige-se que, para ser contratado, frequente modalidade de educação ou formação que confira, também, qualificação profissional. Note-se que, nestes casos, não se dispensa que o menor tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de edução, pois esses são os pressupostos de aplicação do artigo 69.º, n.º 1, do CT ao menor com idade inferior a 16 anos, motivo pelo qual se o menor frequentar uma modalidade de educação ou formação que confira *apenas* a escolaridade obrigatória, parece-nos que não se encontra cumprido o requisito plasmado na referida norma: estando matriculado e a frequentar o nível secundário de edução, já se encontra a frequentar uma modalidade de educação que confere a escolaridade obrigatória. Nestes casos, o que está em causa é a necessidade de obter qualificação profissional[28]; todavia, se estiver a matriculado e a frequen-

[27] O Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) distingue, a esse propósito, entre o nível 3 de qualificação, que compreende o ensino secundário (vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior) e o nível 4 de qualificação, que corresponde ao *ensino secundário obtido por per cursos de dupla certificação* ou *ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior* acrescido de estágio profissional. Destacamos, em especial, os seguintes: cursos profissionais, cursos de aprendizagem, cursos artísticos especializados, cursos de hotelaria e restauração e turismo e turismo e lazer do Turismo de Portugal, IP, e cursos de educação e formação para jovens.

[28] Neste sentido, NUNES VICENTE, em LEAL AMADO *et al.*, *Direito do Trabalho – relação individual*, cit., p. 383, afirmando, quanto ao menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou que esteja matriculado e a frequentar o ensino secundário de educação, que "caso não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalhado, desde que frequente mo-

tar um curso de dupla certificação que se enquadre no ensino secundário e confira, simultaneamente, uma qualificação profissional, então estarão integralmente preenchidos os requisitos do artigo 69.º, n.º 1.

Importa destacar que, em ambos os casos, o artigo 69.º não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares, pelo que o menor que tenha idade inferior a 16 anos e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas não possua qualificação profissional, *não* necessita de frequentar modalidade de educação ou formação que lhe confira qualificação profissional, se apenas prestar trabalho durante as férias escolares. De modo semelhante, o menor com idade igual ou superior a 16 anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória e não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional, pode prestar trabalho durante as férias escolares.

Por sua vez, de acordo com o n.º 4 do artigo 69.º do CT, o empregador comunica à ACT a admissão de menor efetuada nos termos dos n.ºs 1 (que prevê, concretamente, as regras para a admissão de menor sem escolaridade obrigatória, frequência do nível secundário de educação ou sem qualificação profissional) e 2 (relativo à inaplicabilidade do n.º 1 nos casos em que o menor apenas preste trabalho durante as férias escolares), nos oito dias subsequentes. Tendo em conta que, de acordo com a parte final do n.º 5 do artigo 69.º do CT, constitui contraordenação leve a falta de comunicação prevista no n.º 4, é determinante apurar a que comunicação se refere o legisla-

dalidade de formação que confira qualificação profissional".

dor quando remete para a admissão efetuada nos termos do n.º 2 (que, rigorosamente, é um artigo que apenas estabelece a não aplicação de outro). O único sentido interpretativo que conseguimos extrair da articulação das normas em presença é que, mesmo nos casos em que o empregador possa contratar, com fundamento na circunstância de o trabalho ser executado apenas durante as férias escolares, menor com idade inferior a 16 anos sem qualificação profissional ou menor com idade igual ou superior a 16 anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória e não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional, ainda assim tem comunicar essa contratação à ACT, não sendo a dispensa da observância dos requisitos adicionais do n.º 1 do artigo 69.º do CT fundamento para dispensar o empregador da comunicação prevista no n.º 4 do artigo 69.º do CT.

A questão subsequente, se atentarmos no regime contraordenacional, estabelecido no n.º 5 do artigo 69.º, primeira parte, nos termos do qual constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 do mesmo artigo, é se tal contraordenação se aplica nos casos em que é contratado menor com idade igual ou superior a 16 anos que não concluiu a escolaridade obrigatória e não está matriculado e a frequentar o nível secundário de edução, sem que se encontre a frequentar modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória nem estiver em período de férias escolares ou se, diferentemente, apenas se aplica quando esteja em causa a falta de qualificação profissional do menor (independentemente da idade). A questão é relevante na medida em que, em rigor, a contratação de menor com idade igual ou superior a 16 anos que

não concluiu a escolaridade obrigatória e não está matriculado e a frequentar o nível secundário de edução também contraria, na sua literalidade, o n.º 1 do artigo 68.º do CT, que tem, à primeira vista, associada a prática de crime de utilização indevida de menor (n.º 1 do 82.º do CT).

A nosso ver, na medida em que o n.º 1 do artigo 69.º do CT admite alguma flexibilização da contratação de menores que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação (exigência constante do n.º 1 do artigo 68.º), permitindo a "substituição" deste requisito pela frequência de "frequente modalidade de educação ou formação que *confira* a escolaridade obrigatória" (itálico nosso), a não verificação desse requisito substitutivo do previsto no n.º 1 do artigo 68.º tem como consequência uma violação do n.º 1 do artigo 68.º do CT e não a prática da contraordenação prevista no artigo 69.º, n.º 5, uma vez que, nesses casos, o menor não possuí o nível mínimo de educação requerido pelo artigo 68.º (nem o seu equivalente, nos termos do 69.º, n.º 1). Dito de outra forma, a contraordenação muito grave do artigo 69.º, n.º 5, apenas tem aplicação quanto à falta de qualificação profissional.

Assim, em suma, relativamente às contraordenações previstas no artigo 69.º, n.º 5, primeira parte, do CT, podemos identificar as seguintes:

i) contratação de *menor com idade inferior a 16 anos* que tenha *concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e*

a frequentar o nível secundário de educação[29], mas não possua qualificação profissional:

a. se for para trabalhar durante o período escolar – o empregador apenas pode contratar este menor se frequentar modalidade de educação ou formação que confira qualificação profissional, sob pena de praticar uma contraordenação muito grave, pelo artigo 69.º, n.º 5, primeira parte.
b. se for para trabalhar apenas durante as férias escolares – o empregador que contrata este menor não pratica contraordenação muito grave, mesmo que o menor não frequente modalidade de educação ou formação que confira qualificação profissional (artigo 69.º, n.º 2);

ii) contratação de menor com pelo menos 16 anos de idade, mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional:

a. se for para trabalhador durante o período escolar, podemos ter as seguintes hipóteses:
    i. o menor não concluiu a escolaridade obrigatória, não está matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e não possui qualificação profissional: a sua contratação só é admissível se frequentar modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e for-

[29] Se não tiver concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, a norma legal violada é o n.º 1 do artigo 68.º, com a consequência do artigo 82.º do CT.

mação profissional; caso contrário, a contratação do menor implica a violação do n.º 1 do artigo 68.º do CT (com a consequência do artigo 82.º do CT), bem como a prática da contraordenação muito grave referida no artigo 69.º, n.º 5, primeira parte, do CT.

ii. o menor não concluiu a escolaridade obrigatória, não está matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas possui qualificação profissional: para a sua contratação, deverá frequentar modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória; se não o fizer, incorre em violação do n.º 1 do artigo 68.º do CT (com a consequência do artigo 82.º do CT).

iii. o menor concluiu a escolaridade obrigatória ou está matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas não possui qualificação profissional: a sua contratação só pode ser efetuada licitamente se o menor frequentar modalidade de educação ou formação que confira qualificação profissional; caso contrário, o empregador incorre na prática da contraordenação muito grave referida no artigo 69.º, n.º 5, primeira parte, do CT.

b. se for para trabalhar apenas durante as férias escolares – o empregador que contrata este menor não pratica

> contraordenação muito grave, mesmo que que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e/ou não possua qualificação profissional (artigo 69.º, n.º 2, do CT).

2.3. Capacidades físicas e psíquicas adequadas

Por motivos evidentes, o legislador dedica especial atenção a este requisito, procurando assegurar que o menor apenas realize a sua atividade em circunstâncias compatíveis com as suas capacidades físicas e psíquicas. Fá-lo, por esse motivo, em diferentes níveis e com diferente alcance: como requisito de admissão do trabalhador e no plano da proteção da segurança e saúde do menor. Estes níveis de intervenção legislativa operam de forma diferente.

No artigo 68.º do CT, o legislador condiciona a admissão do menor à circunstância de este possuir as capacidades físicas e psíquicas *adequadas ao posto de trabalho*. Salvo melhor opinião, o que está aqui em causa é juízo a efetuar considerando o menor concretamente contratado e o posto de trabalho a ocupar, mas com um elevado grau de abstração. Dito de outro modo, casos pode haver em que o menor tem as capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho, mas, concretamente, o empregador não proporciona condições de trabalho adequadas ao exercício desse posto de trabalho, caso em que não está em causa o não cumprimento dos requisitos para a admissão do menor (com as consequências que analisaremos de seguida), mas o incumprimento de outros deveres do

empregador relacionados com a segurança e saúde no trabalho (nomeadamente, previstos no n.º 1 do artigo 66.º do CT, com a consequência indicada no n.º 5 do mesmo artigo).

A verificação de que o menor tem as capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho é efetuada através de exame de saúde, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente (isto é, "quando o especial interesse na admissão se sobreponha notoriamente aos interesses de protecção do desenvolvimento e saúde do menor"[30]) e com o consentimento dos representantes legais do menor (artigo 72.º, n.º 1, alínea *a)*, do CT). Exige-se, posteriormente, que o menor realize exames de saúde anuais, para "reavaliar"[31] a situação, confirmando que o exercício da atividade profissional continua a não resultar em prejuízo para a saúde e para o desenvolvimento físico e psíquico do menor.

De acordo com o n.º 3 do artigo 72.º do CT, constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1 deste artigo, que apenas parece abranger a *realização dos exames* propriamente dita (ou seja, as hipóteses em que o menor não é, aquando da contratação, submetido a exame médico que certifique que tem as capacidades físicas e psíquicas adequadas ao exercício das funções e, ainda, aquelas em que o menor não é submetido a exames anuais que avaliam se resulta qualquer prejuízo para o seu desenvolvimento físico e psíquico): mesmo que o menor tenha efetivamente capacidade física e psíquica para o posto de trabalho, a mera não realização dos exames

[30] VITOR MELO, "Trabalho de menores", cit., p. 123.
[31] PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, cit., p. 145.

médicos previstos no n.º 1 do artigo 72.º do CT representa o tipo objetivo da contraordenação. Diferente será o caso em que o trabalhador menor foi efetivamente submetido a tais exames e o empregador contrarie o respetivo resultado, atribuindo funções que prejudicam o desenvolvimento do menor ou para as quais este não tem as capacidades físicas e psíquicas. Nestes casos, o artigo que foi infringido foi o n.º 1 do artigo 68.º do CT (e não o n.º 1 do artigo 72.º do CT).

Importa ainda considerar que, nos termos do artigo 72.º, n.º 2, do CT os trabalhos que, *pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados*, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica, mais concretamente, pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Esta lei enumera as atividades proibidas ou condicionadas a menor, mais concretamente: *i)* atividades, agentes, processos e condições de trabalho proibidos a menor (artigos 61.º a 66.º) e *ii)* trabalho condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos (artigos 68.º a 72.º). Nestes casos, estamos perante situações em que: *i)* independentemente de qualquer juízo casuístico sobre a capacidade física e psíquica do menor, a mera constatação de que o menor está a realizar uma das atividades proibidas ou condicionadas, implica, se preenchidos os demais elementos do tipo penal, a prática de um crime, 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 (artigo 82.º, n.º 1, do CT); *ii)* há igualmente lugar à aplicação das contraordenações previstas na Lei n.º 102/2009, mais

concretamente, no seu artigos 67.º e no n.º 3 do artigo 68.º[32]. Trata-se de um juízo abstrato, não sendo possível a demonstração, pelo empregador, de que, apesar de ser uma atividade proibida a menor, este tinha, em concreto, capacidade física ou psíquica adequada para o seu exercício.

Fora destes casos, isto é, quando o menor realize uma atividade que não é proibida ou condicionada nos termos da Lei n.º 102/2009, mas ocupe um posto de trabalho para o qual não detém as capacidades físicas ou psíquicas adequadas, estamos perante uma violação apenas do artigo 68.º, n.º 1, do CT, mas já não perante uma violação do artigo 72.º, n.º 2, do CT. A pergunta subsequente é se a circunstância de, em concreto, o trabalhador não poder ser admitido a realizar a atividade apenas pelo artigo 68.º, n.º 1, mas não pelo artigo 72.º, n.º 2, tem consequências a propósito da aplicação do crime por utilização indevida de trabalho de menor. A resposta parece-nos ser negativa: o artigo 82.º do CT, ao prever que a "utilização de trabalho de menor em violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º ou no n.º 2 do artigo 72.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias", equipara as duas situações para efeitos de preenchimento do tipo objetivo deste crime.

Todavia, no plano contraordenacional não se verifica idêntica equiparação, na medida em que a Lei n.º 102/2009 sanciona, autonomamente, a realização de atividades proibidas ou condicionadas com a prática contraordenação muito grave (no caso de atividades,

[32] Estamos, portanto, perante uma hipótese de concurso entre crime e contraordenação, concurso que, de resto, já se verificava no CT2003 – cfr. SOARES RIBEIRO, "Reflexão sobre o ilícito não civil e respectivas sanções no Código do Trabalho", *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 684

agentes, processos e condições de trabalho proibidos a menor – artigo 67.º da Lei n.º 102/2009) ou grave (no caso de trabalho condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos – artigo 68.º, n.º 3, da Lei n.º 102/2009). Diferentemente, estando em causa a realização de uma atividade para a qual o menor não tenha capacidades físicas e psíquicas (mas que não seja uma atividade cuja realização esteja vedada pela Lei n.º 102/2009), parecerá, à primeira vista, que a única consequência aplicável é a eventual prática do crime de utilização indevida de menor, porquanto o artigo 68.º, n.º 6, do CT (que prevê o regime contraordenacional aplicável pela violação dos requisitos de admissão de menor) não abrange o não cumprimento do n.º 1 (que é o único que se refere à capacidade física e psíquica do menor).

3. O regime jurídico especial do trabalho de menores

3.1. Limites máximos do período normal de trabalho

Os limites máximos do período normal de trabalho de menor variam consoante a idade do menor: *i)* caso este tenha idade igual ou superior a 16 anos, o período normal de trabalho do menor tem o limite máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais (artigo 73.º, n.º 1, do CT); diferentemente, *ii)* quando esteja em causa menor com idade inferior a 16 anos, esses limites são reduzidos para 7 horas diárias e 35 horas semanais (artigo 73.º, n.º 3, do CT). Estes limites não admitem exceção no sentido do seu aumento, não se aplicando, na ausência de salvaguarda expressa no artigo 73.º do CT, as normas

que, nos casos de trabalhador que atingiu a maioridade, permitem elevar tais limites, nomeadamente, o disposto no n.º 2 do artigo 203.º do CT (quanto ao trabalhador que preste trabalho exclusivamente a sua atividade em dias de descanso da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 4 horas) e o previsto no artigo 210.º do CT (que contém exceções aos limites máximos do período normal de trabalho). De acordo com o n.º 4 do artigo 73.º do CT, constitui contraordenação grave a sujeição de menor a períodos normal de trabalho que excedam estes limites.

Importa salientar que, nos termos do artigo 73.º, n.º 2, do CT, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos do período normal de trabalho de menor. Todavia, esta norma não está abrangida pelo regime contraordenacional do n.º 4 do artigo 73.º do CT (que apenas refere a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 do artigo 73.º do CT), pelo que, caso o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho fixe limites à duração do período normal de trabalho inferiores aos previstos na lei e os mesmos não sejam cumpridos, o empregador não incorre na prática de contraordenação com fundamento no artigo 73.º do CT. Todavia, poderá incorrer na prática de contraordenação leve ou grave pelo incumprimento de disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do artigo 521.º do CT.

O período normal de trabalho do menor pode, não obstante, ser distribuído através de um horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado. Todavia, o menor *pode ser dispensado* dessa organização quando a mesma

puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho (artigo 74.º, n.º 1, do CT). Para apurar se a organização do trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado prejudica a saúde ou segurança do menor, estabelece o artigo 74.º, n.º 2, do CT que o menor deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa. Estas disposições aplicam-se ao menor independentemente da sua idade, porquanto o legislador, diferentemente do que fez em diversos artigos, não diferenciou entre o menor com idade inferior a 16 anos e o menor com idade igual ou superior a 16 anos[33].

Ora, a questão que se coloca, face à redação da norma, é determinar quem tem a iniciativa de pedir a realização do referido exame e o modo como a dispensa se articula com o regime de adaptabilidade individual (artigo 205.º do CT) e de horário concentrado com fundamento no acordo com o trabalhador (artigo 209.º, n.º 1, alínea *a)*, do CT). Com efeito, atentando na redação da norma, e referindo-se a mesma a uma *dispensa* de realização da atividade num destes regimes, pareceria que a norma apenas está especialmente vocacio-

[33] Contra, LIBERAL FERNANDES, *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Biblioteca Red, 2018, p. 48, afirmando que "embora o art. 74º, n.º 1, não faça qualquer distinção quanto à idade do menor, julga-se que os imperativos de tutela da respectiva saúde e desenvolvimento impõem a sua não sujeição aos regimes de flexibilidade previstos naquele preceito". Concordamos com o Autor no sentido em que, nos casos de menor com idade inferior a dezasseis anos, nos parece que dificilmente a sujeição a regimes de flexibilidade não é suscetível de prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho; todavia, atenta a letra da norma, consideramos que não pode ser interpretada como proibindo liminarmente (e punindo com a aplicação de uma contraordenação) a sujeição de menores com idade inferior a dezasseis anos a regimes de flexibilidade, sob pena de sancionar os empregadores pela prática de uma conduta que não sabiam antecipadamente ser proibida e punida com uma contraordenação. A contraordenação será praticada, nestes casos, quando o exame de saúde determine que a prestação do trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado prejudica a saúde do menor ou a segurança no trabalho.

nada para os casos em que o empregador exige ao trabalhador a realização da sua atividade em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, nomeadamente porque tal possibilidade é conferida por instrumento de regulamentação coletiva ou nos termos da adaptabilidade ou banco de horas grupais e o trabalhador pretende manter a organização de trabalho normal (sendo, por isso, *dispensado* da sua observância). Todavia, uma leitura teleológica do preceito implica que a mesma possibilidade tem de ser estendida aos casos em que a sujeição a um regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado resultou de acordo individual com o trabalhador menor, uma vez que, estando em causa assegurar a saúde do menor e a segurança no trabalho, não estamos perante valores que possam ser prejudicados pelo acordo do trabalhador[34]. Com efeito, cremos que importa separar duas realidades diferentes: o fundamento para a aplicação de uma modalidade flexível de organização do trabalho (que pode, efetivamente, ser o acordo do trabalhador menor) e a compatibilidade dessa aplicação com a proteção

[34] Assim, cfr. SOARES RIBEIRO, *Contra-ordenações laborais – regime jurídico*, cit., p. 155, afirmando que "vistos os interesses do menor, que é necessário proteger até contra a sua vontade", há violação do artigo em apreço mesmo que a aplicação do regime da adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado seja efetuada a pedido do trabalhador menor sem que tenha sido realizado o exame médico. Sobre as finalidades dos regimes especiais do trabalho de menores, refere PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., p. 807, que os mesmos "prosseguem o interesse dos próprios menores, mas prosseguem também o interesse social geral de combate ao trabalho infantil e de assegurar que a prestação de trabalho por jovens não seja feita em moldes prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico e psíquico, nem à sua edução e formação inicial". Esta última finalidade é a que assume maior pendor na regulação dos trabalhos do menor, circunstância que se revela "com particular acuidade" no n.º 4 do artigo 66.º do CT, que determina, mesmo que o menor se emancipe, continua sujeito à aplicação das normas relativas à proteção da saúde, educação e formação do trabalhador menor (GUILHERME DRAY, em ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho – Anotado*, 14.ª edição, cit., p. 234).

da saúde do menor e da segurança no trabalho (que pode não estar presente mesmo que o trabalhador menor tenha dado o seu acordo e, inversamente, pode não ser prejudicada nos casos em que o fundamento seja o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao menor ou a aplicação de regimes de adaptabilidade ou banco de horas grupais), sendo que o regime contraordenacional aplicável num e noutro caso também têm base legal distinta. Assim, num caso em que não haja fundamento que legitime a aplicação, ao menor, de um regime de organização flexível do trabalho e, simultaneamente, tal aplicação resulte em prejuízo para a saúde do menor, teremos a prática de duas contraordenações: no primeiro caso, das contraordenações associadas à violação das normas sobre tempo de trabalho, previstas nos artigos 203.º e seguintes do CT; no segundo caso, da contraordenação prevista no n.º 74.º, n.º 3, do CT.

Também por esse motivo, entendemos que a norma, muito embora utilize a expressão "pode ser dispensado", parecendo sugerir a presença de uma faculdade do trabalhador menor no sentido de a solicitar e se submeter à realização de exames de saúde, deve ser interpretada no sentido de que o empregador está obrigado, em todos os casos (i.e., independentemente de pedido do trabalhador nesse sentido), antes do início da aplicação do horário em causa (artigo 74.º, n.º 2, do CT), a submeter o menor a exame de saúde que verifique que não há prejuízo para a saúde ou segurança no trabalho do menor[35].

[35] Neste sentido, GUILHERME DRAY, *Lições de Direito do Trabalho*, cit., p. 361, referindo-se a um dever do empregador ("*devendo* [o menor] para o efeito ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa", itálico nosso); SOARES RIBEIRO, *Contra-ordenações laborais – regime jurídico*, cit., p. 155. Já LIBERAL FERNANDES, *O trabalho e o tempo: comentário ao*

Deste modo, quando o artigo 74.º, n.º 3, do CT estabelece que "constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo", está a abranger duas situações diferentes: *i)* os casos em que o menor não seja submetido a exame de saúde antes do início da aplicação do horário em causa (implica uma violação do artigo 74.º, n.º 2, do CT), independentemente de, efetivamente, a sujeição do menor a estes regimes de flexibilidade importar (ou não) prejuízo para a saúde do menor ou para a segurança no trabalho; e, ainda, *ii)* as hipóteses em que o menor seja submetido a exame que considere que a adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado podem causar prejuízo ao menor e, ainda assim, o empregador não o dispense dessa organização de trabalho (violação do artigo 74.º, n.º 1, do CT).

3.2. Trabalho suplementar de menor

A regra geral, prevista no n.º 1 do artigo 75.º do CT, é que o trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar. Todavia, tal proibição não se aplica se estiverem cumulativamente verificados os requisitos mencionados no artigo 75.º, n.º 2, do CT, nomeadamente: *i)* se se tratar de menor com idade igual ou superior a 16 anos (pelo que está absolutamente vedada a realização de trabalho suplementar a menor com idade inferior a 16 anos); *ii)* o

Código do Trabalho, cit., p. 49, considera "mais próxima dos objectivos da lei a solução segundo a qual, sempre que a realização de trabalho em regime de flexibilidade possa prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho, os menores *têm a faculdade de exigir que não lhes seja fixado um horário flexível* (ou de recusar o respectivo cumprimento, caso aquele seja estabelecido), continuando assim obrigados a realizar a sua actividade apenas em regime normal" (itálico nosso).

trabalho suplementar for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas (com proximidade com o disposto no artigo 227.º, n.º 2, do CT, pelo que não será possível a prestação de trabalho suplementar nos casos do n.º 1 do artigo 227.º do CT, ou seja, para fazer face a um acréscimo eventual e transitório do trabalho); *iii)* não haja outro trabalhador disponível (o que nos parece ser de interpretar no sentido de não haver outro trabalhador que possa, licitamente, realizar o trabalho em questão, devendo considerar-se indisponível o trabalhador que, por exemplo, atingiu os limites de duração do trabalho suplementar, em especial, o limite previsto no artigo 228.º, n.º 4, do CT); e *iv)* não exceda um período superior a cinco dias úteis.

Quanto a este último requisito, coloca-se a questão de saber se o limite de cinco dias úteis corresponde: *i)* a um limite *anual* da quantidade de trabalho suplementar que pode ser exigido ao menor[36]; ou *ii)* a um limite máximo do número de dias em que pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar por *cada* facto anormal e imprevisível ou circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas. Salvo melhor opinião, não se trata de um limite anual ao número de horas de trabalho suplementar que pode ser prestado pelo menor, o que parece ser confirmado pela referência a dias "úteis", a qual não nos

[36] Neste sentido, SOARES RIBEIRO, *Contra-ordenações laborais – regime jurídico*, cit., p. 156, entendimento que sustenta atento "como termo de comparação os limites do trabalho suplementar do art. 227.º" (referência que, salvo melhor opinião, deve ser entendida como efetuada em relação ao artigo 228.º do CT), pelo que o limite seria, em geral, de 40 horas anuais.

parece especialmente apta a tornar exequível a aplicação de limites máximos à duração do trabalho suplementar a prestar, que, no artigo 228.º do CT, é sempre efetuada em termos de número de horas (e não em dias úteis). Entendemos que o referido limite de cinco dias úteis corresponde ao número de dias em que pode ser exigido ao menor que preste trabalho suplementar por cada facto anormal e imprevisível ou circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas: com efeito, se atentarmos no artigo 13.º da Diretiva n.º 94/33/CE, estabelece-se, sob a epígrafe «trabalho de adolescentes [qualquer jovem que tenha no mínimo 15 anos e menos de 18 anos] em caso de força maior», que:

> "**os Estados-membros podem, por via legislativa ou regulamentar, autorizar derrogações ao disposto no nº 2 do artigo 8º** [limites ao período normal de trabalho de adolescentes], **no nº 1, alínea b), do artigo 9º** [limites ao trabalho noturno de adolescentes**], no nº 1, alínea b), do artigo 10º** [descanso diário de adolescentes] **e, no que se refere aos adolescentes, no artigo 12º** [intervalo de descanso], **para a realização de trabalhos nas circunstâncias referidas no nº 4 do artigo 5º da Directiva 89/391/CEE** [Diretiva relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, aludindo o n.º 4 do artigo 5.º aos factos devidos a circunstâncias que são estranhas ao empregador, anormais e imprevisíveis ou a acontecimentos excecionais, cujas consequências não poderiam ter sido evitadas, apesar de todas as diligências empreendidas nesse sentido], **desde que os trabalhos em questão sejam de carácter passageiro e não possam ser adiados, que não haja trabalhadores adultos disponíveis e que sejam concedidos aos adolescentes, num prazo de três semanas, períodos de descanso compensatório equivalentes"** (destaque e sublinhado nosso).

Ora, articulando o artigo 13.º da Diretiva n.º 94/33/CE com o artigo 75.º do CT, que reproduz, com grande proximidade, a norma da Diretiva, parece-nos que a alusão aos cinco dias úteis pretende reproduzir a exigência de que os trabalhos exigidos ao menor "sejam de carácter passageiro", não correspondendo, portanto a um limite ao tempo de trabalho que pode ser exigido ao menor (importando considerar o disposto no artigo 228.º do CT), mas o período durante o qual pode ser exigido (5 dias úteis), por *cada* facto anormal e imprevisível ou circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas (sob pena de o trabalho não se considerar passageiro).

Realizando trabalho suplementar, o menor tem direito a um período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes (artigo 75.º, n.º 3, do CT).

O artigo 75.º, n.º 4, do CT estabelece que é contraordenação grave a violação do disposto no artigo 75.º, que, conforme vimos, contém várias normas com diferente alcance. Procurando delimitar o tipo objetivo da contraordenação prevista no n.º 4 deste artigo, consideramos que pode constituir contraordenação: *i)* a realização de trabalho suplementar por menor com idade inferior a 16 anos; *ii)* a realização de trabalho suplementar por menor com idade igual ou superior a 16 anos sem que se verifiquem os requisitos do n.º 2 do artigo 75.º do CT; e, ainda, *iii)* a não atribuição ao menor, quando preste trabalho suplementar, de período equivalente de descanso nas três semanas seguintes.

3.3. Trabalho de menor no período noturno

O regime aplicável ao trabalho de menor no período noturno depende, em primeiro lugar, da idade do menor: *i)* o menor com idade inferior a 16 anos não pode, *em caso algum*, prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (artigo 76.º, n.º 1, do CT); por sua vez, *ii)* o menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode, *por regra*, prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (artigo 76.º, n.º 2, do CT).

Com efeito, estando em causa menor com idade igual ou superior a 16 anos, o artigo 76.º, n.º 3, admite que este possa realizar trabalho noturno, numa das seguintes situações: *i)* quando se trate de atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas (artigo 76.º, n.º 3, alínea *a)*, do CT); *ii)* se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível (artigo 76.º, n.º 3, alínea *b)*, do CT); *iii)* seja prestado a título de trabalho suplementar indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa (artigo 76.º, n.º 5), quando preenchidos os requisitos de admissibilidade (artigo 75.º, n.º 2). Nestes últimos dois casos, o legislador não prevê um período em que é absolutamente vedada a realização de trabalho suplementar (diferentemente do estabelecido para os casos em que a possibilidade de prestação de trabalho noturno assente em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho).

De acordo com o n.º 4 do artigo 76.º do CT, a prestação de trabalho noturno, nos casos do n.º 3 ("no caso do número anterior") do mesmo artigo, deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para proteção da sua segurança ou saúde. Tendo em conta que esta norma apenas se refere as hipóteses previstas no n.º 3, parece ser de concluir que, quando esteja em causa trabalho suplementar noturno indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, não é necessário que o trabalho seja vigiado por um adulto, mesmo quando tal seja necessário para proteção da sua segurança ou saúde, interpretação que parece confirmada pela circunstância de a obrigação de vigilância do menor ser regulada no n.º 4 do artigo 76.º do CT e a hipótese de trabalho suplementar noturno apenas surgir no n.º 5 do artigo 76.º do CT. Em sentido inverso, poderia sustentar-se que o n.º 5 do artigo 76.º do CT apenas exclui a aplicação dos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo (sendo que o dever de vigiar o menor consta do n.º 4); todavia, tendo em conta que o n.º 4 é uma norma que depende da verificação de uma das hipóteses contempladas no n.º 3, parece-nos desnecessária a exclusão expressa, no n.º 5 do artigo 76.º, da aplicabilidade do n.º 4, pois a sua inaplicabilidade resulta da previsão do próprio n.º 4. A questão não é inconsequente, como veremos de seguida, para a identificação do tipo objetivo da contraordenação prevista no n.º 6 do artigo 76.º do CT.

O artigo 76.º, n.º 6, do CT estabelece que é contraordenação grave a "violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4", mais concretamente, nas seguintes situações: *i)* o menor com idade inferior a 16 anos realize trabalho entre as 20h e as 7h; *ii)* o menor com idade

igual ou superior a 16 anos realize trabalho entre as 22h e as 7h fora dos casos previstos no n.º 3 e 5 do mesmo artigo (note-se que, embora a violação do n.º 3 e 5 não conste do elenco do n.º 6 do artigo 76.º do CT, a realização de trabalho noturno por motivos objetivos, sem que seja conferido ao menor um descanso compensatório é fundamento, a nosso ver, para a aplicação de uma contraordenação grave, uma vez que, não cumprindo os requisitos de que depende a admissibilidade da sua realização, não fica ao abrigo da salvaguarda consagrada na segunda parte do n.º 2 do artigo 76.º do CT, mas antes na proibição que consta da sua primeira parte); *iii)* o menor com idade igual ou superior a 16 anos preste trabalho noturno, quando admissível nos termos do n.º 3, sem que seja vigiado por um adulto, "se for necessário para a proteção da sua segurança e saúde".

3.4. Tempos de descanso do menor

O legislador dedica especial atenção aos períodos de descanso do menor, regulando, a esse propósito, o intervalo de descanso (artigo 77.º do CT), o descanso diário (artigo 78.º do CT) e o descanso semanal (artigo 79.º do CT), contendo ainda uma disposição especial aplicável aos casos de pluriemprego de trabalhador menor (artigo 80.º do CT).

Principiando pelo *intervalo de descanso*, o n.º 1 do artigo 77.º do CT prevê um regime diferenciado consoante a idade do menor: *i)* tratando-se de menor com idade inferior a 16 anos, o período de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas de

trabalho consecutivo; diferentemente, *ii)* estando em causa menor com idade igual ou superior a 16 anos, o período de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas e trinta minutos. De acordo com o n.º 3 deste artigo, constitui contraordenação muito grave o desrespeito pelo disposto no n.º 1 do artigo 77.º do CT, o que abrange: *i)* as hipóteses em que a duração do intervalo de descanso seja inferior a uma hora ou superior a duas horas; *ii)* os casos em que, respeitando a duração do intervalo de descanso, este não é programado de forma a que o trabalhador não preste mais de quatro horas (menor com idade inferior a 16 anos) ou de quatro horas e trinta minutos (menor com idade igual ou superior a 16 anos) de trabalho consecutivo.

Todavia, esta disposição tem de ser articulada com o n.º 2 do artigo 77.º do CT, que permite que, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, se possa: *i)* aumentar a duração do intervalo de descanso (por forma a que exceda as duas horas), *ii)* no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, a redução do intervalo de descanso até trinta minutos, bem como *iii)* a criação de intervalos de descanso adicionais ("outros intervalos de descanso"). Ora, as duas primeiras hipóteses interferem com os limites estabelecidos no n.º 1 do artigo 77.º do CT, pelo que, sendo aplicável ao menor um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que aumente ou reduza a duração mínima e máxima do intervalo de descanso previsto no n.º 1 do artigo 77.º do CT não estaremos, naturalmente, perante a prática de uma contraordenação por parte do empregador que observe os prazos previstos em tal instrumento.

Considerando agora o disposto no n.º 1 do artigo 78.º do CT, relativamente ao *descanso diário de menor*, a sua duração varia, também, consoante a idade do menor: *i)* caso se trate de menor com idade inferior a 16 anos, o descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, tem, *em todos os casos*, a duração mínima de catorze horas consecutivas; *ii)* no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, tem, *por regra*, a duração mínima de doze horas consecutivas. Com efeito, estando em causa menor com idade igual ou superior a 16 anos, o artigo 78.º do CT prevê hipóteses em que a duração mínima do descanso diário pode ser *reduzida* (n.º 2 do artigo 78.º do CT) e hipóteses em que, simplesmente, é *inaplicável* a regra que estabelece a duração do descanso diário de trabalhador menor (n.º 3 do artigo 78.º do CT).

Começando pelos casos de redução, estabelece o artigo 78.º, n.º 2, do CT, que a duração do descanso diário do menor com idade igual ou superior a 16 anos pode ser reduzido a onze horas consecutivas, desde que, cumulativamente, *i)* tal constar de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; *ii)* se for justificado por motivo objetivo; *iii)* desde que não afete a segurança ou saúde do menor; *iv)* a redução seja compensada nos três dias seguintes; *v)* para efetuar trabalhos no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em atividade caracterizada por períodos de trabalho fracionados ao longo do dia.

Atentando agora nas hipóteses de inaplicabilidade do n.º 1 do artigo 78.º do CT, o n.º 3 do mesmo artigo aplica-se a menor com

idade igual ou superior a 16 anos quando, cumulativamente, *i)* a duração normal do trabalho não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês; *ii)* se trate de trabalho em serviço doméstico realizado em agregado familiar ou em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor. Ora, não sendo aplicável, nestes casos, o limite de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, pareceria que o menor abrangido por esta disposição não teria, portanto, direito a qualquer descanso diário. JÚLIO GOMES sustenta que, mesmo no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste serviço doméstico ou em empresa familiar, terá aplicação o disposto no artigo 214.º do CT, quanto ao intervalo interjornadas da generalidade dos trabalhadores (que é de onze horas)[37]. Em todo o caso, como a lei refere que "não se aplica" o disposto no n.º 1 do artigo 78.º e não prevê a aplicação de contraordenação para as situações do artigo 78.º, n.º 3, parece que a contraordenação pela aplicação de um descanso diário de duração inferior a onze horas consecutivas terá de ser apurada nos termos do artigo 214.º, n.ºs 1 e 4, do CT.

Assim, delimitando o tipo objetivo da contraordenação prevista no n.º 4 do artigo 78.º, corresponde à prática de um ilícito contraordenacional: *i)* a não atribuição de 14 horas (no caso de menor com idade inferior a 16 anos) ou de 12 horas (no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos) de descanso interjornadas; *ii)* a não atribuição, ao menor com idade igual ou superior a 16 anos abrangido

[37] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 463; no mesmo sentido, LIBERAL FERNANDES, *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, cit., p. 58.

por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do n.º 2, do descanso diário reduzido ou da compensação devida nos três dias seguintes.

Atendendo agora ao regime aplicável ao *descanso semanal* de menor, regulado no artigo 79.º do CT, a regra geral, prevista no n.º 1, é que o descanso semanal de menor tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias. Embora se possa sustentar que o segmento "se possível" se refere ao número de dias de descanso do menor (isto é, que "pretende significar que nem sempre o descanso semanal abrangerá os dois dias, mas, quando os abranja, eles serão consecutivos"[38]), não acompanhamos este entendimento. Com efeito, muito embora se possa entender que a introdução de uma nova vírgula, com o Código do Trabalho de 2009, teve o intuito de alterar o sentido da norma (recorde-se que, nos termos da redação conferida pelo Código do Trabalho de 2003, estabelecia que "o menor tem direito a dois dias de descanso, se possível consecutivos, em cada período de sete dias", pelo que a expressão "se possível" se reportava ao seu gozo consecutivo[39]), cremos que se trata de uma das muitas alterações "sub-reptícias" ocorridas com o Código do Trabalho de 2009 e que, como escreveu ROMANO MARTINEZ, "implicam um acréscimo de insegurança jurídica (…) porque qualquer modificação linguística, por mais simples que seja, permite relançar uma nova discussão em torno da interpretação do preceito"[40]. Trata-se de uma alteração que não nos parece ter influência

[38] SOARES RIBEIRO, *Contra-ordenações laborais – regime jurídico*, cit., p. 158.
[39] Face a esta redação, VÍTOR FERRAZ, "O regime jurídico do trabalho de menores", cit., p. 294, afirmando que "os menores passam a ter direito a dois dias de descanso, que, se possível, devem ser gozados consecutivamente".
[40] ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 103-104.

no regime aplicável, porquanto a interpretação de acordo com a qual o trabalhador menor tem direito a dois dias de descanso (os quais devem ser consecutivos, se possível), é a mais conforme com o artigo 10.º, n.º 2, da Diretiva 94/33/CE, de acordo com o qual "os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para garantir que, por cada período de sete dias (…) *beneficiem de um período mínimo de descanso de dois dias, se possível consecutivos*".

Embora, no caso de menor com idade inferior a 16 anos, esta regra não admita desvios, estando em causa menor com idade igual ou superior a 16 anos, admite-se que que o descanso semanal possa ser reduzido nas seguintes hipóteses: *i)* desde que haja razões técnicas ou de organização do trabalho que o justifiquem e tais razões sejam definidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, caso em que deve ser assegurado ao menor um descanso semanal com a duração mínima de trinta e seis horas consecutivas (artigo 79.º, n.º 1, do CT); *ii)* quando estejam preenchidas os requisitos que, de acordo com os n.ºs 2 ou 3 do artigo 78.º do CT, admitam a redução ou a não aplicação do período de descanso de onze horas consecutivas, devendo em qualquer caso ser assegurado "descanso adequado" (artigo 79.º, n.º 2, do CT).

O artigo 79.º, n.º 3, do CT estabelece que é contraordenação grave a violação do disposto no artigo 79.º; decompondo esta norma nos diversos tipos objetivos que compreende, é praticado um ilícito contraordenacional nas seguintes situações: *i)* não atribuição, a menor com idade inferior a 16 anos e a menor com idade igual ou superior a 16 anos, de dois dias de descanso semanal consecutivos em cada período de 7 dias (exceto se não for possível serem consecuti-

vos, caso em que apenas haverá contraordenação se o trabalhador menor não tiver direito a dois dias de descanso semanal, ainda que interpolados); *ii)* não atribuição, nos casos de menor com idade igual ou superior a 16 anos sujeito a instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do n.º 1, de descanso semanal de, pelo menos, 36 horas consecutivas; *iii)* não atribuição, nos casos de menor com idade igual ou superior a 16 anos que preencha os n.ºs 2 ou 3 do artigo 78.º do CT de, pelo menos, um dia de descanso e "descanso adequado".

Finalmente, importa considerar a regra especial prevista no artigo 80.º do CT, aplicável aos casos em que o menor se encontre em situação de pluriemprego. Nestes casos, estabelece o n.º 1 deste artigo que os descansos semanais devem ser coincidentes e a soma dos períodos de trabalho não deve exceder os limites máximos do período normal de trabalho. Para operacionalizar esta disposição, o artigo 80.º, n.º 2, do CT, prevê o *ónus* de o menor ou, se este tiver idade inferior a 16 anos, os seus representantes legais, informarem por escrito: *i)* antes da admissão, o novo empregador, sobre a existência de outro emprego e a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes; *ii)* aquando de uma admissão ou sempre que haja alteração das condições de trabalho em causa, os outros empregadores, sobre a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes. Se o menor ou os seus representantes legais não informarem os empregadores nos termos desta norma, não é possível a aplicação da contraordenação prevista neste artigo, uma vez que, de acordo com o n.º 3 do artigo 80.º do CT, (apenas) é responsável pelo cumprimento da regra prevista no n.º 1 (coincidência do des-

canso semanal e respeito dos limites máximos de duração do período normal de trabalho) o empregador que, "*sendo informado nos termos do número anterior*, celebre contrato de trabalho com o menor ou altere a duração do trabalho ou dos descansos semanais" (itálico nosso)[41].

Bibliografia

AMADO, João Leal – *Contrato de trabalho – noções básicas*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2025;

AMADO, João Leal *et al.* – *Direito do Trabalho – relação individual*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023;

CANOTINHO, Gomes; MOREIRA, Vital – *CRP – Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;

CORDEIRO, António Menezes - *Direito do Trabalho*, II, Almedina, Coimbra, 2019;

[41] Todavia, refere JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 461, que "podemos duvidar desta necessidade de informação em alguns casos: pense-se na hipótese de os empregadores se acharem associados ou pertencerem ao mesmo grupo; o trabalhador poderá sempre tentar demonstrar que o empregador já conhecia a situação de pluriemprego e os correspondentes períodos de trabalho". LIBERAL FERNANDES, *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, cit., pp. 61-62, dá especial relevo também ao "conhecimento prévio da existência de um outro contrato de trabalho celebrado pelo mesmo trabalhador", e não, propriamente, ao estrito cumprimento do dever de informação do empregador.

DIAS, Cristina – "O trabalho infantil à luz da lei de protecção de crianças e jovens em perigo", *Para Jorge Leite – Escritos jurídicos*, I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 309-326.

DRAY, Guilherme – *Lições de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2025;

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023;

FERNANDES, Francisco Liberal – *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Biblioteca Red, 2018;

FERRAZ, Vítor – "O regime jurídico do trabalho de menores", *II Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*, António Moreira (coord.), Coimbra, Almedina, 1999, pp. 279-298;

GOMES, Júlio – *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;

LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023;

MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023;

MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* – *Código do Trabalho – Anotado*, 14.ª edição, Almedina, Coimbra, 2025;

MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* – *Código do Trabalho – anotado*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006;

MARTINS, Joaquim Oliveira – "Contraordenações laborais e da segurança social", *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2021-I, pp. 117-180;

MELO, Vítor – "Trabalho de menores", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 71, maio-agosto (2005), pp. 121-133.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui – *Constituição Portuguesa Anotada*, volume I, 2.ª edição, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017;

MOTTA VEIGA, António da – *Lições de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Universidade Lusíada, Lisboa, 1992;

PINTO, Mário; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes de – *Comentário às leis do trabalho*, volume I, Lex, Lisboa, 1994;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023;

RIBEIRO, J. Soares – "Formação contínua dos trabalhadores", *Minerva*, ano VI, n.º 10, 2007, pp. 21-53;

RIBEIRO, J. Soares – "Reflexão sobre o ilícito não civil e respectivas sanções no Código do Trabalho", *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, pp. 679-701;

RIBEIRO, J. Soares – *Contra-ordenações laborais – regime jurídico*, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2011;

SILVA, Elisabete Ferreira da – "Trabalho de menores", *Minerva*, ano V, n.º 9, 2006, pp. 51-73;

SILVA, Luís Gonçalves da – *Da eficácia da convenção colectiva*, volume I, Imprensa FDUL, Lisboa, 2022.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

IDT
Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa