

## OS DESAFIOS DA JORNADA DE TRABALHO DA MÃE SOCIAL

**Rayner Rocha Soares**

**Prof<sup>a</sup> Sátina Priscila Marcondes Pimenta**

### **Resumo**

O presente trabalho visa abordar os desafios da jornada de trabalho das profissionais que atuam em acolhimento institucional, as mães sociais. A atuação dos profissionais em casas lares se dava de como um trabalho vocacionado, de dedicação exclusiva e integral. Neste contexto, diante da ausência de clareza quanto aos limites da jornada destes profissionais, os reflexos causados aos profissionais deste ramo de atuação vêm resultando em lides judiciais. Portanto, o objetivo deste trabalho é de analisar a atividade da mãe social, examinando as especificidades da atividade de acordo com a doutrina e a jurisprudência, demonstrando os reflexos da atividade para a profissional, instituição de acolhimento e para os abrigados e identificar alternativas como soluções para tais desafios. Para isso o trabalho foi baseado em pesquisa bibliográfica e análise de julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho. A conclusão a que se chegou o presente trabalho, é que apesar da grande relevância do trabalho desempenhado pelos profissionais, é necessário atualizar a legislação para garantir que a carga horária de trabalho das mães sociais esteja em conformidade com as regulamentações trabalhistas atuais, bem como os demais direitos ora suprimidos em virtude de entendimento jurisprudencial.

**Palavras-chave:** Mãe Social; Casas Lares; Jornada de Trabalho; Acolhimento Institucional.

### **INTRODUÇÃO**

O acolhimento institucional de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social é regulamentado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Esses abrigados são encaminhados pelo poder público as instituições de acolhimento para que sejam realizadas um trabalho de investigação social e estudo de caso para verificar a possibilidade de reintegração familiar ou encaminhar para adoção.

Durante este processo, esses acolhidos ficam sob os cuidados de uma equipe técnica composta por uma psicóloga e uma assistente social e uma equipe de profissionais responsáveis por oferecer cuidados e proteção a estes menores, denominados de mães sociais ou educadores sociais.

Tais profissionais exercem sua atividade na forma de dedicação exclusiva, inclusive residem na casa lar enquanto dura sua jornada de trabalho. Tal fato impacta diretamente na seara da legislação trabalhista, uma vez que há diversas implicações

não previstas pela Consolidação das Lei do Trabalho (CLT), como há ausência de adicional noturno, horas extras, descanso semanal divergente do aplicado.

Este trabalho visa analisar a atividade da mãe social, examinar as especificidades da atividade de acordo com a doutrina e jurisprudência, bem como demonstrar os reflexos da atividade para a profissional, para a instituição de acolhimento e para os abrigados e identificar alternativas como soluções para amenizar os desafios da jornada de trabalho.

A metodologia aplicada nesse artigo foi caracterizada como pesquisa bibliográfica complementada de pesquisa de julgados por tribunais regionais do trabalho com o objetivo de identificar os limites da jornada de trabalho desses profissionais que atuam em casas lares no cuidado direto dos abrigados.

## **O TRABALHO DA MÃE SOCIAL**

### **O ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL E A MÃE SOCIAL**

O acolhimento institucional é uma modalidade de proteção social que visa oferecer um ambiente seguro e acolhedor para crianças e adolescentes que se encontram em situação de vulnerabilidade social e/ou familiar. Essa modalidade de acolhimento pode ser entendida como uma medida de proteção temporária, que visa garantir a segurança e a integridade física e emocional das crianças e adolescentes acolhidos, enquanto se busca uma solução adequada para a sua situação.

A legislação brasileira que trata do acolhimento institucional é o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECON), instituído por meio da Lei Nº 8.069/90, que estabelece os princípios e diretrizes que devem orientar essa modalidade de proteção. De acordo com o ECON, o acolhimento institucional deve ser a última opção a ser adotada, após esgotadas todas as possibilidades de manutenção da criança ou adolescente em sua família de origem ou em família substituta. Além disso, o acolhimento institucional deve ser realizado de forma provisória e excepcional, com o objetivo de garantir a proteção integral dos acolhidos. Entretanto, mesmo devendo ser a última medida adotada, de acordo com o Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento

do Conselho Nacional de Justiça, na presente data (07/04/2023) existem 32.814 crianças e adolescentes abrigadas em instituições de acolhimento no Brasil<sup>1</sup>.

A Lei 7644/87, estabelece que os profissionais que atuam dentro dessas instituições de acolhimento, em especial, as casas lares, são chamadas de mães sociais, e que têm como função principal, cuidar das crianças e adolescentes acolhidos, suprimindo suas necessidades básicas de alimentação, higiene, saúde e educação, além de promover o desenvolvimento integral dessas pessoas.

No mesmo texto legislativo, descreve que mães sociais desempenham um papel fundamental no acolhimento institucional, sendo responsáveis por estabelecer vínculos afetivos saudáveis com as crianças e adolescentes acolhidos, promovendo a sua socialização e inserção na comunidade. Além disso, as mães sociais devem estar capacitadas para atender as necessidades específicas de cada criança e adolescente, levando em consideração as suas características individuais, suas experiências de vida e as suas demandas emocionais.

Ainda de acordo com a Lei 7644/87, que dispõe sobre as mães sociais, para estes profissionais, é assegurada que terão direito ao apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções. Deste modo, destaca-se a explanação inicial da atividade desempenhada pela mãe social trazida no Acórdão do processo RR-1260-84.2012.5.12.0050, julgada pela 2ª turma do Tribunal Superior do Trabalho (TRT):

[...] Somente pelos conceitos acima citados, de pronto é possível constatar a dimensão da matéria posta para análise. Com efeito, ela perpassa por núcleos tortuosos que remetem a questões sociais ligadas ao abandono, à precariedade, ao estado de carência, ou seja, às mazelas a que estão sujeitas tantas de nossas crianças. De fato, a figura é trazida pela mão do Estado na tentativa de minimizar um problema que desde sempre assombrou e continua assombrando os povos, independente de suas nacionalidades. Afinal, sensações de repúdio, sofrimento e incredulidade frente à dor de uma criança são detonados instintivamente nos indivíduos, na medida em que contraíam as regras basilares de proteção, ligadas à preservação dos direitos humanos. Tanto é assim que a sua origem vem do período pós-guerra, tendo sido criada na Europa como forma de contornar a situação dos "Órfãos da Guerra", ou seja, na tentativa de dar abrigo aos filhos e filhas das vítimas fatais do segundo grande confronto mundial. Logo de início, vê-se ambíguo o conceito, na medida em que mistura interesses sociais e privados- em uma mesma figura. De um lado, existe o interesse privado, regido por normas contratuais, da empregada e do empregador. De outro, pela natureza da função, existe a

---

<sup>1</sup> Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento: Pretendentes disponíveis x Crianças Disponíveis para adoção, 2022

perspectiva real de que a trabalhadora assumia uma postura bem além de simples cuidadora. Espera-se que ela haja na instituição como uma verdadeira "mãe", entendida toda a completude da expressão, valendo lembrar que os "filhos" colocados sob os seus cuidados são crianças retiradas das mais variadas situações de conflito. Não à toa, a questão é tratada de forma reiterada no âmbito da psicologia e da sociologia em artigos que buscam definir os efeitos desta espécie de convívio para os sujeitos da relação.<sup>2</sup>

Ao analisar a legislação, evidencia-se que o termo "mãe social" foi criado, originalmente para representar a figura materna que essas crianças e adolescentes não têm quando estão acolhidos em uma instituição. Entretanto, após estudos nas áreas psicossociais demonstrarem que as dificuldades dos abrigados de se desvincularem das mães sociais ao longo do processo de adoção/reintegração familiar foi crescendo conforme o vínculo estabelecido entre as mães sociais e os abrigados, foi notada a necessidade de realizar alterações na forma de trabalho para desenvolver as atividades com os acolhidos.

É importante destacar que, após esta observação, as mães sociais não substituem a figura materna ou paterna dos acolhidos, mas sim desempenham um papel complementar e temporário no processo de acolhimento institucional.

A legislação da mãe social não faz menção ao profissional do sexo masculino desenvolvendo esta atividade como uma figura paterna. Entretanto, a figura do pai social é real e foi proposta como Projeto de Lei nº 2.971 de 2004.

A propositura dessa lei visa garantir e reconhecer os direitos de igualdade, permitindo cidadãos do sexo masculino também realizassem esta tarefa de forma regulamentada. Conforme o voto da então relatora do projeto, Deputada Rita Camata:

(...) negavelmente oportuna e meritória proposição ora analisada. Com efeito, a Lei nº 7.644/87, ao regulamentar a atividade de mãe social nas casas-lares de acolhida à criança ou adolescente em situação de risco social, descuidou-se da necessidade de contemplar a atividade do pai social com atribuições assemelhadas. Afinal, ainda que oficiosamente, essa atividade já era exercida na prática, em determinadas circunstâncias, pelo casal. Além disso, diante do disposto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal, é inadmissível a discriminação profissional em razão de gênero do trabalhador, no caso, do sexo feminino. Assim, a proposição corrige acertadamente esse equívoco da legislação para instituir a figura do pai social, com prerrogativas iguais às da mãe social, tanto com relação às atribuições, quanto às cláusulas contratuais especialíssimas que regem seu vínculo empregatício". (...)

---

<sup>2</sup> Acórdão do RR-1260-84.2012.5.12.0050, 2ª Turma, Tribunal Superior do Trabalho.

De acordo com movimentação online no site da câmara legislativa, o projeto tramitou por diversas comissões internas da Câmara dos Deputados e sua última movimentação foi da Mesa Diretora pela redistribuição à Comissão de Trabalho, em substituição à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público<sup>3</sup>.

Não obstante tratar-se de um Projeto de Lei que, até o momento, não logrou êxito em ser aprovado pelo Congresso Nacional, conforme julgado abaixo apresentado, a Justiça do Trabalho tem se mostrado favorável à aplicação da Lei 7.644/87 em benefício dos trabalhadores do sexo masculino que atuam como pais sociais. Tal permissividade é embasada no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, que garante a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, conforme:

Segundo o artigo supracitado, todas as pessoas são iguais independentemente de qualquer distinção de raça, cor, sexo, religião, orientação sexual, entre outras. Além disso, o artigo garante a inviolabilidade de direitos fundamentais, tais como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, tanto para brasileiros como para estrangeiros residentes no país. É importante destacar que o inciso I deste artigo, em particular, destaca a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, em conformidade com os preceitos constitucionais. Tal dispositivo é de suma importância para a garantia de direitos fundamentais e da equidade de gênero na sociedade brasileira.

RECURSO DE REVISTA. **PAI SOCIAL**. LEI Nº 7.644/87. HORAS EXTRAS. ART. 7º, XIII, DA CF/88. INDEVIDAS. Foram recepcionadas pela Carta Magna as restrições de direitos trabalhistas em relação à atividade da Mãe Social, regulamentada pela Lei nº 7.644/87, em face da peculiaridade da relação de trabalho ali prevista. Revista provida.” TST - RR - 514833-93.1998.5.05.5555, 5ª Turma, Relator Ministro: Rider de Brito, DJ 05/04/2002)<sup>4</sup>

Salienta-se que a legislação que dispõe sobre atividade da mãe social, a Lei 7644/87, foi complementada pela Resolução Conjunta nº 1, de 18 de Junho de 2009, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) e do Conselho Nacional dos

<sup>3</sup> Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=153627>

<sup>4</sup> TST - RR - 514833-93.1998.5.05.5555, 5ª Turma, Relator Ministro: Rider de Brito, DJ 05/04/2002

Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA), resultando em alterações nos serviços de acolhimento institucional, dentre essas mudanças destaca-se a mudança da nomenclatura de mãe social para educador/cuidador residente:

Especial atenção deve ser dada à clarificação do papel a ser exercido por esse profissional, de modo a que não se pretenda substituir o lugar e a função dos pais ou da família de origem. O educador/cuidador residente não deve ocupar o lugar da mãe ou da família de origem, mas contribuir para o fortalecimento dos vínculos familiares, favorecendo o processo de reintegração familiar ou o encaminhamento para família substituta, quando for o caso. Assim, recomenda-se a substituição do termo largamente utilizado “mãe/pai social” por educador/cuidador residente, de modo a evitar ambiguidade de papéis, disputa com a família de origem ou fortalecimento da ideia de permanência indefinida da criança/adolescente no serviço e o investimento insuficiente na reintegração familiar.<sup>5</sup> (BRASIL, 2009)

## OS DIREITOS TRABALHISTAS

O reconhecimento e a valorização do trabalho das mães sociais por meio dos direitos trabalhistas contribuem para a melhoria da qualidade do acolhimento e proteção das crianças e adolescentes, bem como para a promoção da equidade e justiça social. Dessa forma, a Lei 7644/87, em seu artigo 5º, garante as mães sociais direitos trabalhistas, direitos estes, que também está de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho<sup>6</sup> (CLT), sendo:

Conforme o inciso I, a carteira de trabalho assinada: direito à formalização do seu vínculo empregatício por meio da carteira de trabalho, o que garante a comprovação de seus direitos trabalhistas; Salário-mínimo: a mãe social tem direito a um salário-mínimo mensal, com possibilidade de reajustes anuais e dedução percentual de alimentação fornecido pela empregador, conforme o inciso II; Repouso semanal remunerados de 24 horas consecutivas, nos termos do inciso III; 30 dias de férias remuneradas, de acordo com a CLT, conforme o inciso V; 13º salário: é um pagamento adicional equivalente a 1/12 do seu salário por mês trabalhado pago na época natalina, conforme o inciso VII; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) que é um fundo de reserva para casos de demissão sem justa causa, aposentadoria ou outras situações previstas em lei, nos termos do inciso VIII.

<sup>5</sup> Orientações Técnicas: Serviços de Acolhimento para Crianças e Adolescentes, 2009.

<sup>6</sup> Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, BRASIL.



Também, de acordo com o inciso IV, é garantido em Lei que as mães sociais terão apoio técnico, administrativo e financeiro no apoio de suas funções.

Nos termos do artigo 8º da referida Lei, além desses direitos, também estabelece que a mãe social deverá submeter-se a processo de seleção e treinamento específico, sendo uma parte teórica e outra prática, sendo sob forma de estágio que não poderá exceder o prazo de 60 (sessenta) dias. Tal processo se assemelha ao contrato de experiência que consta no artigo 445 da CLT.

Durante o período de estágio, é imprescindível que as candidatas à vaga de emprego estejam asseguradas contra acidentes pessoais e recebam, nos termos da Lei 7.644/87 do disposto no artigo 8º, parágrafo 3º, benefícios como alimentação, habitação e ajuda de custo para despesas pessoais. Conforme preconizado pelo referido dispositivo legal, é de rigor que a estagiária esteja segurada contra acidentes pessoais, visando garantir sua segurança e proteção no ambiente laboral.

Ademais, é imperativo que a estagiária receba benefícios como alimentação e habitação, para que possa realizar suas atividades laborais com tranquilidade e conforto, bem como uma bolsa de ajuda para vestuário e outras despesas pessoais, de modo a proporcionar-lhe condições adequadas de subsistência durante o período de estágio.

## A JORNADA DE TRABALHO DA MÃE SOCIAL

A Lei da mãe social, no parágrafo único do artigo 4º dispõe que, a mãe social, enquanto no desempenho de suas atribuições, deverá residir, juntamente com os menores que lhe forem confiados, na casa lar que lhe for destinada. A necessidade de o profissional residir na casa lar juntamente com os abrigados se dá para garantir a segurança e bem-estar dos acolhidos.

De acordo com John Bowlby, a residência na casa lar também é importante para o desenvolvimento dos vínculos afetivos entre a mãe social e os menores. Isso porque, ao conviver diariamente com as crianças e adolescentes, a mãe social pode estabelecer relações de confiança e afeto, o que é fundamental para o desenvolvimento emocional e social dos menores.

Vale destacar que a residência na casa lar não é uma imposição arbitrária, mas sim uma exigência prevista em lei. A Lei nº 8.069/90, que dispõe sobre o Estatuto da

Anais da XV Mostra Científica da Faculdade Estácio de Vitória – FESV

ISSN: 2358-9515

<https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/AMCF>, n. 15, v.1, p. 67-86, ago.2023.

Criança e do Adolescente, prevê que o acolhimento institucional deve ser realizado em residências adequadas, que possam proporcionar um ambiente familiar para os menores. E a figura da mãe social é fundamental para garantir esse ambiente.

### **O caráter intermitente**

A Lei da mãe social, em seu artigo 6º dispõe que o trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter intermitente, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas. Tal implicação traz aspectos não elucidados sobre o tema na época de sua publicação, pois até então, a Consolidação das Leis Trabalhistas só previa o trabalho intermitente para os profissionais do serviço ferroviário, vide artigo 237 da CLT e das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca, vide art. 248 da CLT.

A jornada de trabalho intermitente foi regulamentada somente em 2017, pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e foi instituído como uma modalidade bilateral e celetista. Ao que consta na legislação brasileira, este modelo de trabalho se caracteriza por uma prestação de serviço sob demanda, em que o empregador fica desobrigado da contratação de funcionários em horários fixos, podendo empregar de forma descontínua e remunerar o empregado somente pelas horas trabalhadas. O contratante poderá convocar o contratado para a prestação de seus serviços com pelo menos três dias de antecedência, de modo que o trabalhador poderá recusar o chamado. Para Alves<sup>7</sup>:

A conceituação técnico-jurídica do contrato de trabalho intermitente é ainda um desafio. Tanto é que o legislador ordinário precisou contar com a “ajuda” do legislador presidencial para tentar ajustar sua conformação, o que ao final não se deu em razão de não terem sido as regras da MPV 808/2017 convertidas em legislação ordinária celetista. [...] O problema é que o conceito do legislador, fixado no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT é ininteligível do ponto de vista jus trabalhista. Dizer que intermitente é o contrato que alterna períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade é não dizer absolutamente nada. Em tese todo e qualquer trabalho empregatício, nos termos até aqui expostos, é intermitente.

---

<sup>7</sup> ALVES, Amauri Cesar. 2019, BRASIL.



Dentre os principais elementos que caracterizam o contrato intermitente, são: quanto à remuneração serão pagas as horas efetivamente trabalhadas, férias proporcionais +1/3, descanso semanal remunerado e adicionais legais; deve-se apresentar o valor da hora de trabalho na divulgação da vaga o qual não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo (Brasil, 2023).

Nos termos da Lei 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, também há garantias perante às contribuições previdenciárias e depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o empregador irá recolher com base no total dos valores pagos mensalmente ao empregado; o auxílio doença do trabalhador intermitente será pago a partir da data da incapacidade, inexistindo o dever de que a empresa pague pelos primeiros 15 dias; na ocasião de desligamento, o empregado terá direito as mesmas verbas de rescisão por acordo; se não houver nenhuma convocação pelo empregador no prazo de um ano, o contrato é extinto.

Para Georgenor, quanto ao período em que não houver prestação de trabalho (período de inatividade), e, por corolário, o pacto estiver inativo, esse tempo não será considerado como tempo à disposição do empregador, e não será remunerado. Será nesse período facultado ao obreiro desenvolver atividades a outros contratantes, seja de forma regular, seja de forma intermitente, porque o § 5º do art. 452-A da CLT não faz distinção, referindo-se apenas à prestação de serviços a outros contratantes.

Pondere-se, ademais, que a atual interpretação do conceito de jornada de trabalho intermitente não se aplica ao que foi desejado pelos legisladores que conceberam Lei da mãe social. Na época de sua publicação, sua finalidade primária era regulamentar a atividade garantindo direitos mínimos previstos na CLT para o desenvolvimento e funcionamento regular das atividades das casas lares e demais instituições de acolhimentos.

Uma consideração importante a se fazer é a de que estes profissionais que atuam como mães/pais sociais/cuidador/educador social residente, não gozam de certos direitos previstos a demais atividades laborais, como adicional noturno, horas extras e descanso entra jornadas.

## Horas extras

De acordo com Pedroza, os educadores sociais residentes em casas-lares trabalham em um regime de internato, no qual ficam à disposição dos moradores da instituição durante 24 horas, em escalas de plantão. Nesse contexto, a jornada de trabalho desses profissionais não é dividida em horas diurnas e noturnas, mas sim em períodos de disponibilidade, remetendo ao sentido originário de jornada de trabalho intermitente prevista pela legislação.

Por essa razão, os educadores sociais residentes não têm direito ao adicional noturno previsto na legislação trabalhista, já que não existe uma jornada de trabalho noturna definida. Além disso, como não há uma divisão clara entre o período de trabalho e o período de descanso, também não há a possibilidade de pagamento de horas extras.<sup>8</sup>

Tal tema possui jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que julgou o mérito de adicional de horas extras e a deliberação avalia que a função é inconciliável com a estipulação de uma carga horária e horários definidos de trabalho, em razão da finalidade peculiar dos cuidados prestados aos menores de idade recebidos:

MÃE SOCIAL HORAS EXTRAS - ADICIONAL NOTURNO - Não são devidas horas extras e adicional noturno à mãe social em razão das restrições legais previstas na Lei nº 7.644/87, que o caracteriza como contrato de trabalho de natureza especial sem vínculo empregatício, em razão das peculiaridades do trabalho social prestado e sua finalidade não lucrativa. RO: 1166004520095070010 CE 0116600-4520095070010<sup>9</sup>

RECURSO DE REVISTA. MÃE SOCIAL. HORAS EXTRAS. Não prospera o posicionamento da Corte Regional, no sentido de que a jornada máxima prevista no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal se aplica à mãe social. Com efeito, a restrição dos direitos da mãe social, conforme disciplina da Lei nº 7.644/87, justifica-se pela finalidade especial dos serviços dessa trabalhadora, que se dedica aos cuidados de menores abandonados, abrigados em entidades sem fins lucrativos, propiciando-lhes um ambiente semelhante ao familiar. Tal atividade não se mostra compatível com a fixação de jornada e de horários de trabalho, razão pela qual a mencionada legislação não garantiu à mãe social o direito de receber horas extras e estabeleceu que seu trabalho terá caráter intermitente e será realizado pelo tempo necessário ao

---

<sup>8</sup> PEDROZA, Regina Lucia Sucupira, 2019, BRASIL.

<sup>9</sup> TRT-7 - RO: 1166004520095070010 CE 0116600-4520095070010, Relator: DULCINA DE HOLANDA PALHANO, Data de Julgamento: 21/02/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: 21/03/2011 DEJT)

desempenho de suas tarefas [...] Recurso de revista de que se conhece parcialmente e a que se dá provimento. RR: 1415005720085020466<sup>10</sup>

Nesses moldes, no desempenho da atividade de mãe social, sendo esta extraordinária, de alta complexidade, o trabalho é de caráter intermitente e será realizado pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas, não sendo fixada uma jornada de trabalho diária ou semanal, diferenciando-se da popularmente conhecida como “semana inglesa”, que é o princípio o qual estabelece que a duração do trabalho regular não deve ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (artigo 7º, inciso XIII), e determina a jornada de trabalho de seis horas para atividades realizadas em turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, inciso XIV).

Conforme a legislação trabalhista brasileira, o adicional de hora extra é o valor devido ao empregado que excede, diária ou semanalmente, a jornada de trabalho prevista em lei ou contrato de trabalho. Como afirma Vólia Bomfim Cassar "o adicional de hora extra é devido quando o empregado labora além da jornada legal ou contratual"<sup>11</sup>. Sendo assim, trata-se de um acréscimo salarial pago sempre que são extrapolados os limites da duração do trabalho normal.

Em relação à compensação pela hora extra, o empregado tem direito a um acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora salarial trabalhada a mais. Segundo Maurício Godinho Delgado "o adicional de horas extras mínimo no Direito brasileiro, hoje, é de 50%, salvo índice mais favorável"<sup>12</sup>.

Com fulcro no julgamento de diversos tribunais regionais do trabalho e pelo próprio TST, evidencia-se que há que uma base sólida e homogênea na interpretação jurídica sobre o tema sob o fundamento de que não há direito a horas extras e intervalos por falta de previsão legal e/ou por haver regulação de que a atividade é intermitente, conforme os recursos julgados nos processos RR 0000691-33.2012.5.15.0056, julgado pela 4ª Turma do TRT-15, AIRR 514-73.2011.5.03.0093,

---

<sup>10</sup> TST - RR: 1415005720085020466, Relator: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 10/04/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2013

<sup>11</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 11ª edição. Revista e Atualizada. Atualizada de acordo, com o Novo CPC Lei 13.105 de 16.03.2015. Editora Método. São Paulo. Ano 2015 p. 821

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho; CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: REVISTO E AMPLIADO. 15. ed. MG: LTR, 2016. p. 1036

julgado pelo TST, ROAR 158400-03.2005.5.15.0000, julgado pelo TST e (RO) 0024000-47.2008.5.04.0002, julgado pelo TRT 4ª região.

### **Adicional noturno**

Tal entendimento também é aplicado ao adicional noturno que não faz jus à esta categoria pelo mesmo entendimento de que os educadores sociais residentes em casas-lares trabalham em um regime de internato, no qual ficam à disposição dos moradores da instituição durante 24 horas, em escalas de plantão e nesse sentido, jornada de trabalho desses profissionais não é dividida em horas diurnas e noturnas, mas sim em períodos de disponibilidade.

Para Homero Batista, o adicional noturno é devido a todos os empregados cuja jornada abranja o período das 22h às 5h, no todo ou em parte, com horários mistos ou integralmente noturnos, em funções tipicamente noturnas ou em funções diurnas que invadam a madrugada, em jornada ordinária ou em jornada extraordinária.<sup>13</sup> Tal adicional corresponde, pelo art. 73 da CLT, é de “pelo menos 20% sobre a hora diurna”. Sobre a expressão “pelo menos” já se fizeram alguns comentários quando do estudo do adicional de “pelo menos” 50% da hora extraordinária, ou seja, o termo genérico tem uso deliberado no Direito do Trabalho para estimular a negociação coletiva, o aprimoramento no contrato individual ou, em último caso, facultar sua adaptação em decisão judicial emanada no poder normativo.

A hora noturna possui uma redução em relação à hora diurna, sendo que 1 hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos, conforme estabelecido no artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em relação ao intervalo intrajornada, o empregado tem direito a um período mínimo de uma hora, o qual não será reduzido, mesmo em casos de trabalho noturno, a fim de proteger a saúde do trabalhador e garantir um período adequado para repouso e alimentação.

E apesar da CLT dispor sobre o adicional conforme exposto acima, o entendimento dos tribunais é de que as mães sociais não possuem tal direito:

MÃE SOCIAL HORAS EXTRAS - ADICIONAL NOTURNO - Não são devidas horas extras e adicional noturno à mãe social em razão das restrições legais

---

<sup>13</sup> SILVA, Homero, 2017, BRASIL.

previstas na Lei nº 7.644/87, que o caracteriza como contrato de trabalho de natureza especial sem vínculo empregatício, em razão das peculiaridades do trabalho social prestado e sua finalidade não lucrativa. RO 0116600-45.2009.5.07.0010 CE 0116600-4520095070010.<sup>14</sup>

HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO - MÃE SOCIAL. As restrições legais aos direitos das trabalhadoras contratadas para o exercício da função de "mãe social" se encontram justificadas pelas peculiaridades do trabalho social prestado, sua finalidade não lucrativa e a similaridade ao trabalho desenvolvido pelo doméstico. Assim, em certos aspectos, a Lei n. 7.644/87 não se mostra incompatível com a Constituição Federal, merecendo ser mantida a v. sentença que julgou improcedentes os pedidos de horas extras e adicional noturno. RO 00665-2007-049-03-00-8<sup>15</sup>

## Descanso semanal

De acordo com Lima, as mães sociais desempenham um papel fundamental na sociedade assumindo a responsabilidade de cuidar dessas crianças, oferecendo-lhes segurança, alimentação, educação, lazer e principalmente, afeto. No entanto, muitas vezes essas mães sociais trabalham em condições desfavoráveis.

Em muitos casos, elas trabalham em jornadas de 24 ou 48 horas, sem um dia de descanso semanal. Isso pode levar a um desgaste físico e emocional significativo, o que pode impactar negativamente a qualidade do trabalho realizado.<sup>16</sup>

Tendo em vista da necessidade dos cuidados necessários para com os profissionais, a Resolução Conjunta nº 1, de 18 de Junho de 2009, do CNAS e CONANDA diz que é importante, também, que os cuidadores/educadores residentes possuam condições dignas de trabalho e remuneração condizente, incluindo preservação da privacidade do trabalhador e possibilidade de construção de projetos pessoais. Para tanto, deve-se prever períodos livres diários e um esquema de folgas semanais que possibilite sua participação em atividades outras que não as da casa, além de férias anuais fora do ambiente da Casa lar.<sup>17</sup>

O artigo 66 da CLT garante aos trabalhadores que “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para

---

<sup>14</sup> TRT-7 - RO 0116600-45.2009.5.07.0010 CE 0116600-4520095070010, Relator: DULCINA DE HOLANDA PALHANO, Data de Julgamento: 21/02/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: 21/03/2011 DEJT

<sup>15</sup> TRT da 3.ª Região; Processo: 00665-2007-049-03-00-8 RO; Data de Publicação: 06/11/2007, DJMG, Página 21; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Maria Perpetua Capanema F. de Melo; Revisor: Luiz Ronan Neves Koury

<sup>16</sup> Luciana Ramos de Lima, 2017, BRASIL.

<sup>17</sup> Orientações Técnicas: Serviços de Acolhimento para Crianças e Adolescentes.

descanso.”<sup>18</sup> Além de 11 horas consecutivas de descanso, a legislação também prevê 24 horas consecutivas de descanso nos termos da lei:

LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949 – DESCANSO SEMANAL  
Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Tal direito, também foi assegurado às mães sociais em lei própria: “Art. 5º - À mãe social ficam assegurados os seguintes direitos: **III - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas**”;

O trabalho, para Dejours, Dessors e Desriaux (1993), é um fator de equilíbrio, de satisfação e de desenvolvimento pessoal, mas pode também constituir-se em um fator de infelicidade e de envelhecimento e causador de doenças. O resultado disso na saúde do trabalhador, seja este prazeroso ou penoso, vai depender de ele encontrar uma atividade equilibrada, fonte de realização profissional ou um trabalho fatigante, fonte de insatisfação, desmotivação, estresse e de doenças ocupacionais.<sup>19</sup>

Sobre o tema, o judiciário dispõe de Orientação Jurisprudencial e Súmula no Tribunal Superior do Trabalho:

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.<sup>20</sup>

SÚMULA 146 TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.<sup>21</sup>

Entretanto, conforme os julgados pelo TST nos autos dos RR1260-84.2012.5.12.0050, RR51400-66.2009.5.04.0013 e RR8100-59.2009.5.18.0241, evidencia-se o entendimento que estes profissionais estão à disposição dos abrangidos

<sup>18</sup> Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

<sup>19</sup> Dejours, C., Dessors, D. & Desriaux, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio (1993).

<sup>20</sup> OJ n. 410 do SDI1 do TST, DEJT divulgado em 22, 25 e 26/10/2010.

<sup>21</sup> Incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1 - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003



enquanto a jornada durar<sup>22</sup>, não sendo possível garantir o descanso infrajornada e nem mesmo o recebimento em dobro de salário, uma vez que é prevista a jornada no contrato de trabalho.

## REFLEXOS DA JORNADA PARA OS PROFISSIONAIS E ABRIGADOS

Para Nucci, todos temos direito à vida, à integridade física, à saúde, à segurança etc., mas os infantes e jovens precisam ser tratados em primeiríssimo lugar (seria em primeiro lugar, fosse apenas prioridade; porém a absoluta prioridade é uma ênfase), em todos os aspectos.”<sup>23</sup>

Nos mesmos termos, a Carta Magna do Brasil preconiza no art. 227 que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

As casas lares surgem como um dos programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente implementado pelas políticas governamentais para garantir os direitos que foram violadas e se encontram em situação de vulnerabilidade social. Neste cenário, além da equipe técnica, composta por psicólogos, assistentes sociais e demais profissionais do poder público, as mães sociais e/ou cuidadores e/ou educadores sociais residentes desempenham um papel de protagonista no cuidado destes abrigados.

Como consequência, há restrição e privação da própria vida particular em virtude do pouco tempo para recuperar suas energias gastas no labor. Dos diversos impactos para o profissional, de acordo com observações sobre o estresse ocupacional destes profissionais, destacam-se três:

---

<sup>22</sup> A jornada geralmente é de 24, 36, 48 ou 72hrs consecutivas. Em algumas instituições, ainda restam profissionais que residem de forma fixa na casa lar, trabalhando 6 dias consecutivamente e folgando 1 dia.

<sup>23</sup> NUCCI, Guilherme de Souza. Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado: em busca da Constituição Federal das Crianças e dos Adolescentes. 2. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

Primeiramente, exaustão física e/ou mental é um dos principais reflexos da jornada de trabalho das mães sociais em casas lares. Essa exaustão pode se manifestar de diversas formas, incluindo cansaço extremo, dores musculares, insônia, irritabilidade, ansiedade e até mesmo depressão.

O trabalho em regime de internato exige que as mães sociais estejam sempre alertas e disponíveis para atender às necessidades das crianças sob seus cuidados, muitas vezes lidando com situações imprevisíveis e complexas. Isso pode ser especialmente desgastante quando se considera que muitas dessas crianças têm histórias difíceis e podem apresentar comportamentos desafiadores. Além disso, as mães sociais têm poucas oportunidades de descanso ou de cuidar de si mesmas.

Para lidar com a exaustão física e mental, é importante que as mães sociais recebam apoio adequado no ambiente de trabalho. Isso pode incluir treinamento para lidar com situações difíceis, assistência psicológica, horários flexíveis e tempo para descanso e autocuidado. Além disso, é importante que as casas lares tenham equipes de profissionais suficientes para garantir que as mães sociais não precisem assumir todas as responsabilidades sozinhas.

É importante destacar que a exaustão física e mental das mães sociais não é apenas um problema individual, mas também pode afetar negativamente a qualidade do cuidado prestado às crianças sob seus cuidados. Por isso, é fundamental que sejam implementadas políticas e práticas que ajudem a proteger a saúde e o bem-estar das mães sociais, garantindo que elas possam desempenhar seu trabalho com eficiência e dedicação.

Em segundo lugar, o tempo livre limitado e a dificuldade em manter relacionamentos pessoais são outros reflexos da jornada de trabalho das mães sociais em casas lares. Com poucas horas livres durante a semana, as mães sociais podem ter dificuldades para equilibrar seu trabalho e vida pessoal. Isso pode ser especialmente difícil se elas tiverem filhos ou outros familiares para cuidar, pois precisarão encontrar maneiras de cuidar de suas próprias necessidades e responsabilidades, ao mesmo tempo em que garantem que as crianças sob seus cuidados sejam atendidas.

Além disso, a escala de trabalho das mães sociais pode dificultar a manutenção de relacionamentos pessoais fora do ambiente de trabalho. Muitas vezes, as mães

sociais trabalham em horários que são diferentes da maioria das outras pessoas, o que pode tornar difícil encontrar tempo para atividades sociais ou encontros com amigos e familiares

Para lidar com esses reflexos, é importante que as mães sociais tenham tempo suficiente para descanso e autocuidado. As casas lares devem garantir que as mães sociais tenham tempo livre adequado para se dedicarem a atividades pessoais e familiares, além de oferecerem suporte emocional para lidar com sentimentos de solidão e isolamento. A implementação de jornadas de trabalho através de escalas elaboradas pensando nesse aspecto humano das funcionárias.

Em terceiro lugar, um outro problema que se destacada é o financeiro. As mães sociais geralmente recebem salários relativamente baixos, o que pode dificultar a conciliação do trabalho com as necessidades pessoais e financeiras. Em média, de acordo com o CAGED<sup>24</sup>, as mães sociais recebem R\$ 1.552,98 (hum mil e quinhentos e cinquenta e dois reais e noventa e oito centavos) e o maior salário registrado é de R\$ 2.690,24 (dois mil e seiscentos e noventa reais e vinte e quatro centavos).<sup>25</sup>

As mães sociais em casas lares muitas vezes trabalham longas horas e em regime de internato, o que significa que não têm muito tempo para buscar outras fontes de renda. O motivo de receberem relativamente pouco comparada a outros ramos de atividade, se dá por não recebem horas extras, adicionais noturnos, e principalmente, terem o valor do custo do fornecimento de alimentação, energia, água e internet gasto pelo empregador com profissionais integrados ao salário.

Para lidar com essas dificuldades financeiras, é importante que as casas lares ofereçam salários justos e benefícios adequados às mães sociais. Além disso, as instituições devem garantir que as mães sociais tenham acesso a recursos e informações sobre serviços e programas governamentais de assistência financeira, quando necessário.

Por fim, ressalta-se que a jornada de trabalho da mãe social pode afetar diretamente a qualidade do atendimento e a relação afetiva estabelecida com os abrigados.

---

<sup>24</sup> Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) é o registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

<sup>25</sup> Portal do salario.com.br/profissao/mae-social-cbo-516215/

Uma jornada de trabalho muito longa pode gerar cansaço excessivo, estresse e dificultar a dedicação de tempo e atenção individualizada aos jovens, o que pode comprometer o desenvolvimento de relações afetivas saudáveis. Além disso, uma rotina desorganizada e instável pode gerar insegurança nos abrigados, comprometendo seu bem-estar e desenvolvimento socioemocional.

## CONCLUSÃO

Através do presente estudo pode-se observar a importância da atividade desempenhada pelas profissionais denominadas mães sociais/educadores sociais que atuam dentro de unidades de acolhimento institucional, em especial, casas lares. A atuação honrosa destes profissionais na garantia e defesa dos direitos dos acolhidos revelam que a dedicação deve ser exclusiva, haja vista tamanhas peculiaridades trabalhistas em disposição legislativa específica para a atividade.

Diante da importância da atuação desses profissionais, este trabalho se aprofundou nos reflexos causados para os trabalhadores, para as instituições de acolhimento e para os abrigados. Destaca-se que existem somente dois dispositivos que dispõem diretamente sobre a atividade dos educadores sociais: a Lei 7.644/87, que cria o papel desempenhado pela mãe social e, após 36 anos, a Resolução Conjunta nº 1, de 18 de Junho de 2009, do CNAS com o CONANDA, que institui significativas mudanças nos serviços de acolhimento bem como a atividade das mães sociais.

Diante do exposto, ressalta-se que houve grande dificuldade para a exploração bibliográfica específica sobre o tema. Entretanto, através dos julgados pelos Tribunais Regionais e outras doutrinas correlatas ao tema, foi alcançado o objetivo de apresentar os desafios da jornada de trabalho das mães sociais e seus reflexos.

Com base na pesquisa, evidencia-se que dentre os principais desafios encontrados pelos trabalhadores deste ramo, está a própria jornada de trabalho. Em que pese a obscuridade da legislação em tratar de forma clara e explícita direitos trabalhistas desses profissionais a luz da legislação vigente.

A qualificação tácita da atividade de mãe social como de caráter intermitente num momento não havia regulamentação deste tipo de qualificação implicou no entendimento jurisprudencial adotado pelos tribunais pela não aplicação das horas extras, uma vez que existe o beneplácito de dedicação exclusiva.

Anais da XV Mostra Científica da Faculdade Estácio de Vitória – FESV

ISSN: 2358-9515

<https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/AMCF>, n. 15, v.1, p. 67-86, ago.2023.

Nesse mesmo entendimento, foi negligenciado aos profissionais que residem nas casas lares pelo período que durar sua jornada, o adicional noturno e o descanso semanal remunerado. Mesmo havendo jornadas ininterruptas de 24 até 144 horas semanal, a legislação não faz menção ao intervalo intrajornada, somente que se deve respeitar um descanso de 24 horas consecutivas, correspondente Inter jornada.

Por tanto, diante de todo o exposto, a pesquisa realizada demonstrou que não há limites claros na jornada de trabalho das mães sociais/educadoras sociais que atuam no acolhimento institucional. Nesse sentido, diante da omissão legislativa no que tange o amparo dos direitos trabalhistas na forma de dignificar a atividade destes profissionais, faz-se urgente a implementação de atualização legislativa sobre esta atividade desempenhada por estes profissionais.

Por fim, observa-se que ausência de certos direitos trabalhistas geram reflexos diretos na qualidade dos serviços prestados por estes profissionais, uma vez que estes possivelmente terão dificuldades de desenvolver vínculos sociais em virtude do tempo a disposição do trabalho e a baixa remuneração, tendo em vista a supressão dos adicionais noturnos e de horas extras.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 8, n. 11, p. 7-35, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>. Acesso em: 12 abr. 2023.

BRASIL. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. Acesso: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/empregador/caged> em 15 abr 2023.

BRASIL. **Camara dos Deputados**. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=153627> Acesso em 06 abr 2023.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. Disponível em <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=ccd72056-8999-4434-b913-f74b5b5b31a2&sheet=4f1d9435-00b1-4c8c-beb7-8ed9dba4e45a&opt=cursel&select=clearall> Acesso em 07 abr 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) acessado em 02 abr 2023.

BRASIL. **Orientações técnicas**: Serviços de Acolhimento para Crianças e Adolescentes. Disponível em: [https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Cadernos/orientacoes-tecnicas-servicos-de-acolhimento.pdf](https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/orientacoes-tecnicas-servicos-de-acolhimento.pdf) Acesso: 05 abr 2023.

DALBEM, J. X.; DELL'AGLIO, D. D. Teoria do apego: bases conceituais e desenvolvimento dos modelos internos de funcionamento. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 57, n. 1, p. 12-24, 2005.

DEJOURS, C., DESSORS, D. & DESRIAUX, F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, 33(3), 98-104.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente (entre idas e vindas). **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 36-40, dez./jan. 2018/2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150673>. Acesso em 03, abr. 2023

SILVA, Homero. Capítulo 22 - Adicional Noturno. In: SILVA, Homero. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado** - Volume 2 - Jornadas e Pausas - Ed. 2017. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2017. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1280168293/curso-de-direito-do-trabalho-aplicado-volume-2-jornadas-e-pausas-ed-2017>. Acesso em: 14 de Abril de 2023.



