

## A ATIVIDADE DE MÃE SOCIAL NO BRASIL<sup>1</sup>

Luciana Casagrande<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo busca realizar uma análise crítica com relação à perspectiva dada à atividade de Mãe Social pela Lei nº 7.644 de 18 (dezoito) de dezembro de 1.987. Em face do desconhecimento sobre a existência de bibliografia sobre o assunto, no âmbito do Direito Trabalhista, buscamos contribuir para elucidar e sedimentar conceitos acerca desta relevante temática que, apresenta particularidades para todas aquelas que exercitam essa atividade profissional. Serão abordados aspectos trabalhistas e sociais diretamente ligados à profissão. Elementos que possibilitam uma discussão sobre princípios, direitos, obrigações e responsabilidades são tratados com o intuito de que se promova uma reflexão sobre todas as implicações de se ter no ordenamento brasileiro uma profissão, talvez nunca antes instituída com tamanho cunho social. Contudo, uma vez que foi editado um Projeto de Lei (PL nº 2971/04) que pretende alterar a atual Lei nº 7.644 que, ainda cria a figura do Pai Social, figura com as mesmas características da Mãe Social, se fez necessária também a abordagem das suas disposições neste artigo. Com fortes motivos para acreditar que o referido Projeto será aprovado pelo Congresso Nacional, já que tem sido aprovado em todas as casas legislativas em que tramita, foi realizada uma análise específica sobre a proposta de alteração e sua projeção em relação à profissão de Mãe Social.

Palavras-chave: Lei 7.644, Mãe Social, Pai Social, Projeto de Lei 2.971.

### 1 INTRODUÇÃO

Bastante visionária para a época de sua edição, a Lei 7.644, editada em 18 (dezoito) de dezembro do ano de 1.987, que institui a atividade profissional de Mãe Social, ainda hoje, é muito pouco conhecida pela grande maioria das pessoas.

---

<sup>1</sup>Artigo extraído do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, aprovado pela banca examinadora, composta pelas professoras Sonilde Kugel Lazzarin (orientadora), Márcia Andréa Buhning e Mariângela de O. Guaspari, em 26 de novembro de 2013.

<sup>2</sup>Acadêmica de Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: lucasagrande308@gmail.com.

Essa profissão surge vinculada a programas de políticas públicas como resposta para alguns problemas sociais da época como, por exemplo, os maus tratos e o abandono. Essa preocupação com o “social” é muito característica daquela década, anos 80 (oitenta), uma vez que a própria Constituição Federal aprovada em 1.988 foi bastante inovadora trazendo inúmeras garantias sociais. Os próprios artigos relacionados às normas trabalhistas foram retirados do capítulo da “Ordem Econômica e Social” e, levados para a seção de “Direitos Sociais”. Como não era de se esperar algo em contrário, o “Social” aparece inclusive, na titulação da profissão então criada.

## **2 A MÃE SOCIAL NO ORDENAMENTO BRASILEIRO**

### **2.1 Histórico da atividade e regulação da profissão de Mãe Social**

A “Mãe Social” foi um programa idealizado pelo austríaco Hermann Gmeiner<sup>3</sup> em 1.949, cujo objetivo era acolher crianças órfãs, vítimas da segunda guerra mundial<sup>4</sup>.

Inicialmente as mães sociais eram mulheres que tiveram seus laços sanguíneos e afetivos rompidos pela guerra. Nessa época, ainda não se tratava de uma profissão, mas de um trabalho voluntário de acolhimento a todos aqueles que perderam seus vínculos familiares.

---

<sup>3</sup>Hermann Gmeiner nasceu em 1919 em Vorarlberg, Áustria, numa família de camponeses. Aos 30 anos, fundou a primeira Aldeia Infantil SOS, e em pouco tempo passou a dedicar-se totalmente à causa da infância. Gmeiner foi amplamente reconhecido como um pioneiro na atenção e cuidados das crianças em vulnerabilidade social. Ele foi nomeado membro honorário da Academia Austríaca de Ciências, recebeu o título de Doutor Honoris Causa de duas universidades, recebeu a medalha de mérito da República Federal da Alemanha, o Prêmio Sonning, da Universidade de Copenhagen, a concessão de Wateler Paz e o Prêmio Humanitário Internacional do Variety Club Internacional, bem como a medalha do Comendador San Gregorio e Cidadão Honorário de sua cidade natal, Alberschwende de Imst, Belin e Rio de Janeiro.

<sup>4</sup>Segunda Guerra Mundial foi um conflito militar global que durou de 1939 a 1945, envolvendo a maioria das nações do mundo. Foi a guerra mais abrangente da história, com mais de 100 milhões de militares mobilizados. Marcado por um número significativo de ataques contra civis, incluindo o Holocausto e a única vez em que armas nucleares foram utilizadas em combate, foi o conflito mais letal da história da humanidade, resultando entre 50 a mais de 70 milhões de mortes.

Com o decorrer dos anos a criação de Gmeiner teve seu campo de atuação ampliado, ganhou proporções mundiais e, fez surgir inúmeros programas sociais, cada um deles adequado à realidade e às necessidades de cada nação.

No Brasil, acredita-se que o programa tenha surgido por volta do ano de 1.966. A condição financeira de miserabilidade de grande parte da população, o uso de drogas, a violência doméstica, os abusos de toda espécie e os maus tratos cometidos por adultos contra crianças fizeram com que o Estado brasileiro se encontrasse compelido a apresentar uma resposta efetiva aos seus cidadãos. Resposta que veio, em parte, através da edição da Lei nº 7.644, em 18 de dezembro de 1987, pelo então Presidente da República<sup>5</sup>, José Sarney<sup>6</sup>.

Para as mães sociais brasileiras restou a tarefa de resgatar essas crianças e adolescentes de todos os problemas enfrentados até então, o compromisso de oferecer amor e, uma condição favorável para que elas se reestrutem físico e psicologicamente. Restaram, também, o excesso de responsabilidades e os baixíssimos salários oferecidos para o desempenho da função, o que faz com que a oferta de vagas para o exercício dessa atividade seja sempre superior ao número de profissionais disponíveis no mercado de trabalho.

A contrapartida financeira recebida por quem exerce essa profissão é simbólica frente a todas as exigências e obrigações que essas profissionais suportam. Muitas vezes essas mulheres abdicam de suas vidas pessoais, deixam de constituir suas próprias famílias e adotam para si a família do abrigo. Aquelas que se lançam ao exercício da função, geralmente o fazem por amor e, ainda que este seja impagável, propiciar condições adequadas para que essas profissionais desenvolvam um trabalho tão importante para a sociedade deveria ser o mínimo garantido em Lei, no entanto, não o é.

---

<sup>5</sup>Presidente da República é o representante de um estado soberano cujo estatuto é uma república. O presidente da república representa o Estado, mas os poderes específicos que detém e o modo como um cidadão se torna presidente variam bastante consoante o sistema institucional de cada país. Em algumas repúblicas, o presidente é o chefe do poder executivo, fazendo parte das suas competências a gestão do governo do país. Assim se organizam as democracias que seguem um sistema presidencialista, caso em que o presidente é, geralmente, eleito por sufrágio universal direto.

<sup>6</sup>José Sarney de Araújo Costa é um político brasileiro, tendo sido o 31º presidente do Brasil de 1985 a 1990, governador do estado do Maranhão de 1966 a 1971 e, Presidente do Senado Federal de 1995 a 1997, 2003 a 2005, de 2009 a 2011 e de 2011 até 2012.

## 2.2 Definição e características da profissão de mãe social

A definição sobre a atividade de mãe social está disposta, de modo geral, no art. 2º da Lei nº 7.644/87, que traz o conceito de quem é a mãe social: “Considera-se mãe social, para efeito desta Lei, aquela que, dedicando-se à assistência ao menor abandonado, exerça o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares”.

Ocorre que ambos os conceitos estão intimamente ligados, uma vez que o principal “sujeito” dessa atividade é a mãe social.

De acordo com a Lei<sup>7</sup>, a profissão consiste numa pessoa do sexo feminino (aquela) se dedicar ao exercício (encargo) de prestar assistência a crianças e adolescentes (menores) em situação de risco (abandonados), em um local específico (casas-lares), de forma que essa prestação resulta numa contribuição para a sociedade (nível social).

Embora a Lei nº 7.644/87 denomine essas profissionais de mães sociais elas também são conhecidas como mães crecheiras, mães substitutas, mães atendentes ou simplesmente “tias”. Infelizmente, algumas instituições empregadoras fazem mau uso dessas denominações com o intuito de burlar a Lei que rege a profissão. No entanto, o judiciário trabalhista, atento à essa prática, vem produzindo jurisprudência sobre o assunto:

RECURSO DE REVISTA. MÃE SUBSTITUTA. ATUAÇÃO JUNTO AO PROGRAMA LARES VICINAIS-. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A FEBEM. Esta colenda Corte tem pautado o seu entendimento no sentido de que as várias terminologias usadas para a caracterização da atividade relacionada aos cuidados com menores de idade em regime assistencial, equivalente àquela praticada pela Febem - mãe substituta, mãe crecheira, mãe atendente, mãe vicinal - enquadram-se, na verdade, nas disposições contidas na Lei nº 7.644/87. Este instrumento legal dispõe que as instituições sem finalidade lucrativa, ou de utilidade pública de assistência ao menor abandonado, e que funcionem pelo sistema de casas-lares, utilizarão mães sociais visando a propiciar ao menor as condições familiares ideais ao seu desenvolvimento e reintegração social. A mãe social, responsável pela assistência ao menor abandonado, tem como atribuição maior orientar e assistir os menores colocados sob seus cuidado, administrando o lar em

---

<sup>7</sup>Lei nº 7.644/87 dispõe sobre a regulamentação da atividade de mãe social e dá outras providências.

que recebe aquelas crianças, realizando e organizando as tarefas pertinentes e dedicando-se aos menores que lhe foram confiados. No caso dos autos, não há nenhuma dúvida que a Autora desempenhava as suas funções cuidando diretamente das crianças cuja guarda lhe era confiada pela FEBEM, dentro do seu programa de Lares Vicinais, restando caracterizada a satisfação das condições inerentes ao reconhecimento do contrato de trabalho - personalidade, subordinação, não eventualidade - nos moldes do art. 3º consolidado. Revista conhecida e provida para restabelecer a decisão firmada em primeiro grau de jurisdição que, declarando a ocorrência do vínculo empregatício, reconheceu o direito ao pagamento das parcelas daí decorrentes. (TST - RR: 4626273219985045555 462627-32.1998.5.04.5555, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 03/03/2004, 1ª Turma., Data de Publicação: DJ 19/03/2004.)

Ser mãe social é exercer uma profissão e uma função maternal concomitantemente, muito embora, na prática, exista uma recomendação explícita a elas para que não criem vínculo com as crianças e adolescentes que estiverem sob seus cuidados, pois o objetivo primeiro das casas lares é o encaminhamento dos abrigados para adoção, ou mesmo para retorno à família de origem.

A profissão exige que essas mulheres convivam diariamente com a diversidade de um grupo que pode ter, ao mesmo tempo, uma criança de poucos anos de vida e um adolescente de dezessete anos, beirando a maioridade, por exemplo. São histórias, vivências, comportamentos e atitudes que podem ir de um extremo ao outro.

Essas mulheres, em regra, não são psicólogas, mas lidam com emoções, reações, carências e expectativas de cada uma das crianças e adolescentes que guardam. Tornam-se alvo do afeto, de desafetos, podendo até mesmo sofrer agressões e hostilidades.

Um caso típico de agressão sofrida por uma mãe social que recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região tornou-se conhecido nacionalmente no ano de 2012, não apenas pela agressão a que, na prática e, ao longe do grande público, essas profissionais estão acostumadas a lhe dar, mas pela decisão do Tribunal Superior do Trabalho que, confirmou a arrojada decisão da Corte originária (TRT4), indo de encontro de todas as decisões que vinham sendo prolatadas no ordenamento jurídico brasileiro. O Tribunal Superior reconheceu o pedido de insalubridade formulado pela reclamante (mãe social), questão

comumente negada pelos tribunais e, surpreendeu a todos ao reconhecer o pedido de danos morais em virtude de agressões físicas e psíquicas decorrentes dos conflitos com os menores que estavam sob a responsabilidade da mãe social.

Eis a decisão, em parte:

(...)

### 1.2. DANO MORAL

(...)

O juízo de origem condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais fixados em R\$ 3.500,00 (fl. 240).

A indenização por dano moral está disposta no art. 5º, incs. V ('é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem') e X ('são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação') da CF.

A indenização por dano moral é devida com a existência do dano e do nexo causal com o ato ilícito praticado pelo empregador.

O entendimento desta Turma é o de que, em regra, aplica-se a teoria da responsabilidade subjetiva.

(...)

Desta forma, por ser incontroverso nos autos que a autora sofreu agressões físicas e psíquicas em função dos conflitos com os menores que cuidava na ré, bem como o fato de **a reclamada não ter comprovado que a culpa foi exclusiva da autora** e constatada a omissão da empresa em não ter zelado pela segurança física e psíquica de seu empregado, entende-se que a autora faz jus à indenização por dano moral deferida na origem.

(...)

Não há que se falar em ofensa ao art. 945 do Código Civil, pois a Corte Regional, soberana na análise da prova, registrou que a reclamada não comprovou que a culpa foi exclusiva da reclamante. E, para se entender de forma diversa, necessário o reexame do conjunto fático-probatório, o que é vedado pela Súmula nº 126 desta Corte.

NÃO CONHEÇO.

A mãe social atua em um ambiente vulnerável e complexo, sujeito a constantes tensões, ansiedades e dilemas, assume uma simultaneidade de atribuições. Também será a pessoa de referência para aqueles que não puderam contar com nenhuma boa referência até então. Será a administradora de um ambiente de inconstâncias, incertezas e extremos. Será educadora, embora sem o devido diploma, de até dez crianças e adolescentes que muito pouco, ou nada sabem sobre educação. Em virtude de sua profissão e da carência de toda espécie que esses menores têm, talvez ainda seja solicitada a cumprir a função paternal, já que não há disposição na Lei vigente da figura do "pai" social. No

entanto, embora as mães sociais já estejam recorrendo ao judiciário, os tribunais não têm reconhecido esse acúmulo de funções, fundamentando suas decisões nos dispositivos da Lei<sup>8</sup>, sob a alegação de que há previsão de todas as tarefas a serem desempenhadas pelas então, candidatas à vaga de mãe social, não cabendo, portanto, posterior reclamação de acúmulo.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. MÃE SOCIAL. ACÚMULO DE FUNÇÃO. ALDEIA SOCIAL. CASAS LARES AGRUPADAS. DESPROVIMENTO. Diante da ausência de violação do dispositivo legal indicado, não há como admitir o recurso de revista. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 2014-77.2011.5.03.0093, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 21/11/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: 23/11/2012)

Conforme dispõe o art. 6º da Lei nº 7.644/87, o trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter intermitente. Essa é mais uma característica, bastante peculiar, da profissão de mãe social que, torna seu exercício ainda mais desgastante. Muitas das mulheres que se dedicam à profissão, em virtude dessa intermitência, além de não vislumbrarem a possibilidade de gerarem seus próprios filhos, com o tempo, acabam perdendo os laços afetivos com as suas famílias biológicas, pois sua dedicação às crianças e adolescentes confiadas a elas é exclusiva e, em tempo integral.

Nos raríssimos casos em que essas mulheres têm seus filhos consangüíneos, geralmente gerados antes da mãe ter assumido a função de mãe social, eles acabam por se tornar uma nova modalidade de “abandonados” uma vez que a mãe, no estrito cumprimento de suas funções, se ausenta da sua própria casa, encarregando o cuidado de seus filhos biológicos a terceiros, para se dedicar durante toda a semana, com exclusividade, à função de mãe social daqueles que outrora foram abandonados, ou seja, aquele que foi abandonado tem a “mãe” em tempo integral e, o que foi gerado por ela, acaba por se tornar “abandonado”.

---

<sup>8</sup>Lei nº 7.644/87 dispõe sobre a regulamentação da atividade de mãe social e dá outras providências.

### 2.3 O princípio da igualdade de direitos

No Brasil, a Constituição de 1.988, já no seu Preâmbulo, versa sobre a igualdade conferindo a esta uma importância de destaque.

Em seu art. 5º, inciso I, a Constituição<sup>9</sup> traz, explicitamente, o princípio da igualdade:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Este é um dos princípios norteadores das relações de trabalho que tem sido bastante evidenciado atualmente. O princípio da igualdade visa a assegurar ao trabalhador a igualdade de direitos básicos, mas que continuamente são desrespeitados nas relações trabalhistas tanto pelo Estado, quanto por particulares, e, não raro, antecede a própria relação de emprego.

A Lei nº 7.644/87, dentre outros aspectos, é o próprio Estado legalizando um ato inconstitucional, ferindo um princípio basilar de igualdade entre os indivíduos.

Ao instituir uma profissão cujas vagas de trabalho só poderão ser ofertadas às pessoas do gênero feminino, o ente público dissemina a discriminação que promove, uma vez que todos aqueles que tiverem disponibilidade de vagas a ofertar terão que fazer a mesma distinção de gênero em seus anúncios.

Com o intuito de obstar essa prática foi editada a Lei nº 9.799/1999, a qual modifica a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)<sup>10</sup> inserindo o artigo 373-A, incisos I ao III, que veda a referência ao sexo nos anúncios de emprego, a recusa de emprego, promoção ou dispensa do trabalho em razão do sexo, bem como a

---

<sup>9</sup>Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, é a lei fundamental do Brasil, servindo de parâmetro de validade a todas as demais espécies normativas, situando-se no topo do ordenamento jurídico.

<sup>10</sup>Principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e ao Direito processual do trabalho. Ela foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Seu objetivo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho.



consideração do sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional.

Organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho<sup>11</sup> (OIT) vêm tratando a discriminação de gêneros como uma questão de direitos humanos e um requisito indispensável ao regime democrático. A Convenção<sup>12</sup> nº 111<sup>13</sup> da OIT, ratificada pelo Brasil, enumera as hipóteses em que ocorre discriminação em matéria trabalhista e, estabelece as obrigações dos Estados-membros.

Para os fins da Convenção nº 111 da OIT, discriminação significa:

art. 1º: a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

A Convenção nº 111 do ano de 1.958 faculta, ainda, aos Estados-membros, mediante consulta aos órgãos de representação de trabalhadores e empregadores, se houver, a definição de outras medidas especiais destinadas ao atendimento das necessidades particulares de pessoas que precisem de proteção ou assistência especial, em razão do sexo, idade, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural, sem que tais medidas especiais sejam consideradas discriminatórias.

---

<sup>11</sup>Organização Internacional do Trabalho, também referida pela siglas OIT ou ILO (do inglês International Labour Organization), é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho.

<sup>12</sup>Convenção da OIT é um acordo internacional sobre direitos do trabalho, assinado pelos Estados participantes.

<sup>13</sup>Adotada pela OIT em 1.958, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1.965, dispõe sobre a discriminação em matéria de Emprego e Profissão.

## 2.4 Projeto de Lei nº 2.971 de 2004

No ano de 2004, foi editado um Projeto de Lei<sup>14</sup> de autoria do Deputado Nelson Pellegrino<sup>15</sup> que alteraria a Lei nº 7.644/87<sup>16</sup> e instituiria a figura do Pai Social, com as mesmas características, direitos, e deveres até então, atribuídos apenas às mães sociais.

O referido projeto foi aprovado pela Comissão de Seguridade Social da Câmara dos Deputados<sup>17</sup> em abril de 2008, após a propositura de algumas alterações pela então Relatora, a Deputada Rita Camata<sup>18</sup>. O voto da Relatora supracitada trouxe considerações bastante expressivas tanto no que tange à imperiosa necessidade de adequação da Lei nº 7.644/87 com a realidade social em que nos encontramos, quanto a um aspecto trabalhista atacado por um dispositivo constitucional que versa sobre a discriminação profissional até então, não observado pela referida lei vigente à época, conforme segue o voto, em parte:

(...) “Inegavelmente 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

---

<sup>14</sup>Dispõe sobre a regulamentação da atividade de pai e mãe social e dá outras providências.

<sup>15</sup>Nelson Pellegrino, nascido em Salvador- BA, em 27 de fevereiro de 1960, é um advogado e político brasileiro. Foi eleito Deputado estadual em 1.990 na Bahia. Atuante na área dos Direitos Humanos, exerceu por sete anos a presidência desta comissão na Assembléia Legislativa da Bahia e um ano na Câmara Federal.

<sup>16</sup>Dispõe sobre a regulamentação da atividade de mãe social e dá outras providências.

<sup>17</sup>Órgão constitucional que exerce, no âmbito federal, as funções do Poder Legislativo, quais sejam, aprovar leis e fiscalizar o Estado Brasileiro(suas duas funções típicas), bem como administrar e julgar (funções atípicas).

<sup>18</sup>Rita Camata, eleita deputada federal em 1986, 1990, 1994 e 1998, participou da Assembléia Nacional Constituinte que elaborou a Constituição de 1988. Seu feito mais conhecido no Brasil foi a Lei de Responsabilidade Fiscal, relatada por ela e sancionada pelo presidente Fernando Henrique Cardoso.

da mãe social, tanto com relação às atribuições, quanto às cláusulas contratuais especialíssimas que regem seu vínculo empregatício”. (...)

Dessa forma, a alteração da Lei nº 7.644/87 passaria a considerar mãe ou pai social a pessoa que se dedica aos cuidados de crianças e adolescentes no sistema de casas-lares.

O Projeto de Lei n. 2.971/04<sup>19</sup> atualmente (outubro/2013) se encontra na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)<sup>20</sup> da Câmara dos Deputados, aguardando parecer.

As principais alterações trazidas pelo PL nº 2.971/04, já com o substitutivo proposto pela Deputada Rita Camata<sup>21</sup>, além de retirar do texto legislativo termos em desuso como, por exemplo, “menor abandonado” e “menor em situação de risco”, que vai de encontro com a proposta da Lei 8.069/90<sup>22</sup> (Estatuto da Criança e do Adolescente), traz a possibilidade de Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscips)<sup>23</sup> criarem e manterem as casas-lares<sup>24</sup>.

O texto aprovado pela Câmara traz novos benefícios para os pais e mães sociais. Entre eles estão o seguro-desemprego, o aviso prévio de 30 dias,<sup>25</sup> o seguro contra acidente de trabalho pago pela entidade mantenedora, e a aposentadoria paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

---

<sup>19</sup>Dispõe sobre a regulamentação da atividade de pai e mãe social e dá outras providências.

<sup>20</sup>A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados tem por temas, os referentes aos trabalhadores urbanos e rurais, aos servidores públicos federais e às matérias atinentes à Administração Pública.

<sup>21</sup>Rita Camata, eleita deputada federal em 1986, 1990, 1994 e 1998, participou da Assembléia Nacional Constituinte que elaborou a Constituição de 1988. Seu feito mais conhecido no Brasil foi a Lei de Responsabilidade Fiscal, relatada por ela e sancionada pelo presidente Fernando Henrique Cardoso.

<sup>22</sup>Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.

<sup>23</sup>Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) são ONGs criadas por iniciativa privada, que obtêm um certificado emitido pelo poder público federal ao comprovar o cumprimento de certos requisitos, especialmente aqueles derivados de normas de transparência administrativas. Em contrapartida, podem celebrar com o poder público os chamados termos de parceria, que são uma alternativa de convênios para ter maior agilidade e razoabilidade em prestar contas.

<sup>24</sup>Casas-Lares são unidades residenciais, sob responsabilidade da mãe social, que abrigue até 10 (dez) menores

<sup>25</sup>Ainda que aprovado o Projeto de Lei nº. 2971/04, a atual redação do mesmo já passaria a vigor em desacordo com a Lei n. 12.506/11, que dispõe sobre o aviso prévio. Com a edição da Lei n. 12.506/11 o aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Períodos acima de 1 (um) ano serão acrescidos de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

A proposta também beneficia a família social com assistência gratuita aos filhos desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas.

Em relação à Lei nº 7.644/87,<sup>26</sup> o número de benefícios ofertados pelo Projeto de Lei nº 2.971/04 passa de oito para vinte e um.<sup>27</sup>

A Lei nº 7.644/87 traz atualmente os seguintes benefícios: concessão de anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); remuneração em valor não inferior ao salário mínimo; repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas; apoio técnico administrativo e financeiro no desempenho de funções; 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas nos termos do que dispõe o capítulo IV da Consolidação das Leis do Trabalho; benefícios e serviços previdenciários, inclusive, em casos de acidente de trabalho, na qualidade de segurada obrigatória; gratificação natalina (13º salário) e, Fundo de Garantia do tempo de Serviço ou, indenização, nos termos da legislação pertinente. Já o PL nº 2.971/04<sup>28</sup>, quando convertido em Lei, passará a conceder: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo; licença à gestante sem prejuízo do emprego ou do salário, com duração de 120 dias; aviso prévio de 30 dias<sup>29</sup>; redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; aposentadoria, nos termos do Regime Geral de Previdência Social; assistência gratuita aos filhos desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos; proibição de diferença de salários, exercício de atribuições e critérios de admissão por motivo de gênero,

---

<sup>26</sup>Dispõe sobre a regulamentação da atividade mãe social e dá outras providências.

<sup>27</sup>Em artigos, trabalhos, textos em geral, convencionou-se dizer que os benefícios passaram de 8 (oito) da Lei n. 7.644/87 para 31 (trinta e um) com o Projeto de Lei n. 2.971/04 contudo, após análise rigorosa do texto do PL 2.971/04 constatou-se que houve um equívoco textual quanto à numeração romana dos benefícios, uma vez que o texto passa do número IX (nove) para o número XX (vinte).

<sup>28</sup>Dispõe sobre a regulamentação da atividade de pai e mãe social e dá outras providências.

<sup>29</sup>A Lei nº 12.506 de outubro de 2011 altera as disposições anteriores referentes ao aviso prévio. A partir de então, o aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contenham até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa).

idade, cor ou estado civil; proibição de discriminação quanto a salário e critérios de admissão para portador de deficiência, exceto se comprovadamente incapaz de exercer a atividade de mãe ou pai social; igualdade de direitos entre a mãe e o pai social, com vínculo empregatício permanente e aqueles temporários ou substitutos e, seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.

Em que pese se tratar de um Projeto de Lei, ainda não aprovado pelo Congresso Nacional, com fulcro art. 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1.988, a justiça do trabalho tem autorizado a aplicação da Lei 7.644/87 ao trabalhador masculino na condição de pai social.

(...)“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

**I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)**

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. (RR - 514833-93.1998.5.05.5555 , Relator Ministro: Rider de Brito, Data de Julgamento: 20/02/2002, 5ª Turma, Data de Publicação: 05/04/2002).

Assim sendo, na prática, já foram assimiladas por muitas instituições as disposições contidas no Projeto de Lei nº 2.971/04<sup>30</sup>, sobretudo a instituição da figura do Pai Social que, conforme jurisprudência citada, já está sendo reconhecido até mesmo pelos tribunais de competência trabalhista, de modo que a aprovação do PL nº 2.971/04, ainda que traga disposições específicas, está sendo aguardada como mera formalidade.

---

<sup>30</sup>Dispõe sobre a regulamentação da atividade de pai e mãe social e dá outras providências.

### 3. DO CONTRATO DE TRABALHO DA MÃE SOCIAL

#### 3.1 Processo seletivo, requisitos e treinamento

As candidatas ao exercício da profissão de mãe social serão contratadas nos termos do art. 8º da Lei nº 7.644/87<sup>31</sup>: “A candidata ao exercício da profissão de mãe social deverá submeter-se à seleção e treinamento específicos, a cujo término será verificada sua habilitação”, gozando de vínculo empregatício, nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

As candidatas serão submetidas a seleções, que poderão ocorrer por intermédio de agências privadas de recrutamento, geralmente nos casos das instituições privadas e Ongs<sup>32</sup>, ou, por meio de provas de concursos públicos, quando a seleção visa ao preenchimento de vagas ofertadas por instituições públicas.

São oferecidos treinamentos específicos compostos de conteúdo teórico e de aplicação prática, esta sob a forma de estágio, que não excederão de 60 (sessenta) dias, nem criarão vínculo empregatício de qualquer natureza, conforme determina a Lei<sup>33</sup>.

No período de estágio as candidatas à vaga de emprego deverão estar asseguradas contra acidentes pessoais, receberão alimentação, habitação e ajuda de custo para despesas pessoais, nos termos do artigo 8º, parágrafo 3º: “A estagiária deverá estar segurada contra acidentes pessoais e receberá alimentação, habitação e bolsa de ajuda para vestuário e despesas pessoais”.

Ainda que minuciosamente descrito em Lei o procedimento de treinamento dessas profissionais, o judiciário está sendo chamado a se manifestar sobre o assunto, conforme segue:

---

<sup>31</sup>Dispõe sobre a regulamentação da atividade mãe social e dá outras providências.

<sup>32</sup>Organizações não governamentais(Ongs) são grupos sociais organizados, sem fins lucrativos, constituídos formal e autonomamente, caracterizado por ações de solidariedade no campo das políticas públicas.

<sup>33</sup>Lei nº 7.644/87

RECURSO DE REVISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO - MÃE SUBSTITUTA. Esta Turma tem decidido reiteradamente pela existência de vínculo empregatício entre a empregadora e a empregada - mãe substituta -, por força da Lei nº 7.644/87. E mais, uma vez reconhecido pelo Regional a presença dos requisitos da pessoalidade e subordinação e sendo garantido salário pelo diploma legal acima, restam observados os elementos tipificadores da relação de emprego. Recurso de Revista conhecido e desprovido. fls. PROC. Nº TST-RR-406.881/97.9( RR - 406881-19.1997.5.04.5555 , Relator Juiz Convocado: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, Data de Julgamento: 06/06/2001, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/08/2001)

Isso ocorre porque a prática adotada pelas instituições, sobretudo as privadas, tem sido a de contratar as empregadas nos primeiros 2 (dois) anos sob a forma de estágio, fazendo o uso, totalmente equivocado, da Lei nº 11.788/08<sup>34</sup>. Somente após esse período de dois anos as candidatas estão sendo contratadas pelo regime celetista, mantendo, a partir de então, vínculo empregatício com a instituição. Tal prática desrespeita integralmente a disposição do art. 8º, § 2º da Lei nº 7.644/87 que versa sobre a forma de treinamento das candidatas à mãe social, ignora o disposto no art. 10º da mesma Lei, que dispõe que as mães sociais substitutas (não as estagiárias) irão substituir as mães sociais efetivas na ausência destas e, por fim, altera a finalidade da Lei nº 11.788/08, que é totalmente voltada para estudantes.

Além dos procedimentos já referidos, a Lei nº 7.644/87<sup>35</sup>, em seu art. 9º, estabelece outros pré-requisitos para admissão de candidatas às vagas de mãe social, tais como: idade mínima de 25 (vinte e cinco) anos; boa sanidade física e mental; curso de 1º grau, ou equivalente; ter sido aprovada em treinamento e estágio exigidos pela Lei<sup>36</sup>; boa conduta social e, aprovação em teste psicológico específico.

---

<sup>34</sup>Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

<sup>35</sup> Dispõe sobre a regulamentação da atividade mãe social e dá outras providências.

<sup>36</sup> Lei nº 7.644/87.

### **3.1.1 Atribuições**

Na Lei<sup>37</sup>, em seu art. 4º, encontra-se a concepção sobre as atribuições competentes às mães sociais, quais sejam: propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados; administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes e, dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar que lhes forem confiados.

Outra regulamentação a respeito dessa atividade existe na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de 2002, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que é o documento normatizador do reconhecimento, nomeação e codificação dos títulos e conteúdos das ocupações do mercado de trabalho brasileiro.

Atualmente a atividade de mãe social está localizada na ocupação de “Cuidadores”, por equiparação, de crianças, jovens, adultos e idosos.

### **3.2 Direitos trabalhistas e aplicação da CLT**

A Mãe social, contratada de acordo com as regras estabelecidas na Lei 7.644/87<sup>38</sup> goza de vínculo empregatício, nos termos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Dessa forma, ficam assegurados os seguintes direitos trabalhistas:

Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Mais conhecida como “registro” em carteira, a anotação do contrato de trabalho na CTPS é obrigatória por parte do empregador e fundamental para o empregado.

Enquanto direito trabalhista, também está previsto às mães sociais o direito à remuneração, em valor não inferior ao salário mínimo.

---

<sup>37</sup> Lei nº 7.644/87.

<sup>38</sup>Dispõe sobre a regulamentação da atividade mãe social e dá outras providências.



Repouso Semanal Remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, conforme disposto no art.7º, inciso XV, da Constituição Federal.

Mesmo diante do acúmulo de funções, obrigações e responsabilidades a que as mães sociais estão submetidas, alguns empregadores ainda desrespeitam os poucos direitos concedidos a essas profissionais. Eis um exemplo:

**RECURSO DE REVISTA. FOLGAS SEMANAIS E REFLEXOS.** O Tribunal Regional manteve a condenação da Reclamada ao pagamento das folgas semanais de 36 horas e reflexos definidos na origem, com base no conjunto fático-probatório, mediante o qual concluiu que nem sempre a folga semanal era concedida, nos termos da previsão contida no art. 5º, inc. III, da Lei nº 7.644/87. Nesse contexto, não há que se falar em ofensa ao art. 3º, § 1º, da Lei nº 7.644/87, que trata de casas-lares, questão diversa da debatida nos autos. **DANO MORAL.** A Corte Regional manteve o pagamento de reparação por danos morais, fixados em R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), sob o fundamento de que ficou demonstrado que a Reclamante sofreu agressões físicas e psíquicas em função dos conflitos com os menores que cuidava na Reclamada, bem como que a Reclamada não comprovou que a culpa foi exclusiva da Reclamante. Não há que se falar em ofensa ao art. 945 do Código Civil, pois a Corte Regional, soberana na análise da prova, registrou que a Reclamada não comprovou que a culpa foi exclusiva da Reclamante. Processo: RR51400-66.2009.5.04.0013 Data de Julgamento: 12/12/2012, Relatora Desembargadora Convocada: Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2012

Apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções, especificamente no caso da Lei 7.644/87<sup>39</sup>, será um auxílio fornecido pelos administradores das casas-lares para que a mãe social possa desempenhar a sua função de maneira satisfatória.

Férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, nos termos dos artigos 129 e 130 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Benefícios e serviços previdenciários, inclusive, em casos de acidente de trabalho, na qualidade de segurada obrigatória. São três os pilares que formam um conjunto de benefícios e serviços previdenciários, sendo importante o entendimento isolado de cada um deles.

Seguridade Social- compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito

<sup>39</sup>Dispõe sobre a regulamentação da atividade mãe social e dá outras providências.

relativo à saúde, à previdência e à assistência social, conforme o art. 1º da Lei 8.212/91<sup>40</sup>.

Também foi concedida às mães sociais, enquanto direito trabalhista, a Gratificação de Natal, mais comumente conhecida como décimo terceiro salário.

O último direito trabalhista previsto às mães sociais foi o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço ou Indenização, nos termos da Lei nº 8.036/1.990<sup>41</sup>.

Uma consideração a se fazer em relação à Lei 7.644/87 é que por estar previsto em suas disposições o caráter intermitente do trabalho exercido pelas mães sociais, conforme seu art. 6º, estas profissionais foram excluídas do rol de possibilidade de recebimento de, pelo menos, três principais adicionais a que os trabalhadores de outras profissões, laborando nas mesmas condições, teriam direito ao recebimento. São eles:

Adicional Noturno, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 73, §2º, compreende o horário entre as 22:00 horas e 05:00 horas, para os trabalhadores urbanos. Benesse concedida às demais categorias de trabalhadores por ser considerada uma norma de saúde, uma vez que o trabalho exercido neste horário ocasiona um desgaste maior do organismo humano.

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.

(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)

Adicional de Insalubridade, instituído conforme o grau de risco existente e exercido pela função do empregado, podendo variar entre 10% (mínimo), 20% (médio) e 40% (máximo) sobre salário mínimo, conforme dispõe a CLT no art. 192 e, a Norma Regulamentadora (NR 15). O grau de risco é verificado conforma o Código Nacional e Atividade Econômica – CNAE o qual é atribuído no CNPJ e

---

<sup>40</sup>Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

<sup>41</sup>Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

confirmado no anexo V do Decreto Regulamentador nº 3.048/99. No caso das mães sociais, esse adicional seria devido em função de todos os graus de instabilidades a que essas profissionais são expostas e, em virtude das mais diversas condições emocionais que as crianças e adolescentes por elas acolhidos chegam às casas-lares. Muitas vezes trata-se de crianças bastante violentas, instáveis e algumas até comprometidas em seu estado psicológico, além do emocional. Contudo, um motivo ainda mais explícito de que essas profissionais deveriam receber o adicional de insalubridade está disposto na própria NR nº 15, que reconhece o alto grau de comprometimento da saúde de todos os trabalhadores que exercem suas funções sujeitos ao caráter laboral da intermitência.

RECURSO ORDINÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MÃE SOCIAL. Demonstrado nos autos que a reclamante realizava as mesmas funções da paradigma, e não se desincumbindo a reclamada do ônus da prova quanto à alegação dos fatos impeditivos ao direito da autora, cabe manter a sentença quanto às diferenças salariais decorrentes de equiparação. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. A Lei 7.644/78 não prevê o direito ao adicional de insalubridade e, além disso, ao remeter para aplicação supletiva da CLT ao contrato de trabalho da mãe social, o faz de forma expressa apenas quanto ao disposto nos Capítulos I e IV do Título II, excluindo, dessa forma, o Capítulo V, que trata da "Segurança e Medicina do Trabalho". De todo modo, ainda que tal óbice fosse superado, está correto o laudo pericial, pois a atividade de limpeza realizada pela reclamante equipara-se àquela realizada em âmbito residencial. Assim, aplica-se à espécie o item II da OJ-SDI-1/TST. (...)  
(TRT-4 - RO: 3000420115040013 RS 0000300-04.2011.5.04.0013, Relator: LENIR HEINEN, Data de Julgamento: 17/05/2012, 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

Por último, outro adicional cujas mães sociais foram excluídas do recebimento, também em função do caráter laboral intermitente, é o adicional de horas extras devido a todos os trabalhadores que prestarem serviços extraordinários, além da carga horária pactuada no contrato de trabalho, acordo ou convenção coletiva.

Eis uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. MÃE SOCIAL. HORAS EXTRAS. A atividade de mãe social é de caráter intermitente, o que, por sua natureza, impede o controle de horário, sendo indevidas horas extras. Recurso desprovido.

VISTOS e relatados estes autos de RECURSO ORDINÁRIO interposto de sentença proferida pelo Exmo. Juiz Gustavo Jaques, da 2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, sendo recorrente CARLA GASTON MONTEIRO e recorrida SOCIEDADE MERIDIONAL DE EDUCAÇÃO.

Inconformada com a sentença de improcedência proferida na origem, a reclamante interpõe recurso ordinário, pretendendo a reforma da decisão quanto às horas extras.

(RO)0024000-47.2008.5.04.0002, Data: 21/01/2009, Origem: 2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, Redator: VANDA KRINDGES MARQUES.

Participam: DIONÉIA AMARAL SILVEIRA, FLÁVIA LORENA PACHECO

A Constituição Federal de 1988 adotou a chamada "semana inglesa", na qual a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, inciso XIII), e a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, inciso XIV).

### **3.3 Obrigações trabalhistas**

O artigo 4º da Lei 7.644, ao dispor sobre as obrigações trabalhistas atribuídas às mães sociais, traz em suas entrelinhas uma série de outras obrigações implícitas. Sempre sob a condição de se tratar de uma Lei especial, acaba por trazer determinações que extrapolam qualquer relação trabalhista, bem como, sempre que possível, delega um dever do Estado a particulares.

“Propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados” (art. 4º, I, Lei 7.644/87). Eis uma disposição bastante subjetiva, pois o entendimento de “condições próprias de uma família” é variável. Até mesmo o conceito de “família” vem sendo ajustado pela legislação brasileira já que em dias atuais se reconhece a união homoafetiva e a adoção por pais homossexuais constando inclusive, o nome de ambos no registro civil do menor.

“Administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes” (art. 4º, II, Lei 7.644/87). Nestes termos, a Lei determina o acúmulo de tarefas, sobretudo exige que a mãe social desempenhe funções inerentes aos empregados domésticos que, possuem Lei própria.

“Dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar que lhes forem confiados” (art. 4º, III, Lei nº 7.644/87). Não teria como ser diferente, ainda que

não houvesse disposição explícita sobre essa obrigação, uma vez que, somadas as determinações dispostas ao longo de toda a Lei nº 7.644/87, não haveria tempo disponível para que essas profissionais desempenhassem qualquer outra atividade seja ela laboral ou, de lazer. Contudo, frente a essa disposição cabe fazer uma observação quanto à “dedicação exclusiva”, muito provavelmente mal interpretada em seu conceito pelo legislador, uma vez que dedicação exclusiva não diz respeito à duração da jornada de trabalho. Dedicação exclusiva é uma condição, um encargo, uma cláusula de restrição. No entanto, até mesmo os administradores das casas-lares, locais onde as mães sociais desempenham as suas funções, têm deturpado este significado, já que não é raro o relato de que, embora não haja uma previsão expressa em Lei a respeito do assunto, os administradores estejam, ilicitamente, exigindo das mães sociais que estas não venham a manter vínculos matrimoniais ou, que engravidem, alegando o dispositivo de Lei que versa sobre a referida “dedicação exclusiva”. Essa questão já foi inclusive, objeto de discussão no judiciário trabalhista.

Eis uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MÃE SOCIAL. HORAS EXTRAS. Visto que constatado equívoco no despacho agravado, dá-se provimento ao agravo, para determinar o processamento do agravo de instrumento. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MÃE SOCIAL. HORAS EXTRAS. A reclamada obteve êxito em demonstrar dissenso pretoriano, nos moldes do artigo 896, -a-, da CLT. Agravo de instrumento a que se dá provimento, para determinar o processamento do recurso de revista. 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 desempenho de suas tarefas-. Acórdão reformado, no particular. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto probatório, deliberou que a reclamante foi vítima de assédio moral, já que trabalhava em condições de exaustão e excessiva cobrança, além de ter sido pressionada a não ter filhos, conforme política adotada na reclamada. Tendo em vista esse quadro fático, não se revela

excessivo o valor arbitrado à indenização por danos morais (R\$10.000,00), o qual também observou a capacidade de defesa da ofendida e a capacidade de pagamento da ofensora. Ileso, portanto, o artigo 944 do Código Civil. Recurso de revista de que se conhece parcialmente e a que se dá provimento.

( RR - 141500-57.2008.5.02.0466 , Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 10/04/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2013)

Espera-se que decisões como a anteriormente citada venham a extinguir essa prática atentatória inclusive, contra os direitos humanos, que alguns empregadores têm adotado em relação às mães sociais.

### **3.4 Penalidades aplicáveis**

Em relação às mães sociais a Lei 7.644/87 prevê a aplicação de três penas distintas: a advertência, a suspensão e a demissão.

A advertência é uma espécie de aviso ao empregado para que ele tome conhecimento do seu comportamento inadequado e das implicações que podem advir em caso de reincidência.

Embora não haja na CLT previsão para a advertência, sua aplicação é possibilitada devido à prática costumeira, sendo o costume uma fonte do direito, é autorizada expressamente sua aplicação pelo art. 8º da CLT.

Já a suspensão visa a disciplinar o comportamento do empregado, conforme as exigências da empresa. Ela pode ocorrer após advertências ou mesmo logo após o cometimento de uma falta. Esta falta terá que ser bastante grave, pois haverá prejuízo ao empregado que, poderá ter seu contrato de trabalho interrompido ou suspenso, neste caso, sem a percepção de salário.

A rescisão do contrato por justa causa é a penalidade máxima trabalhista aplicada ao empregado porque além de perder o seu emprego, seus direitos na rescisão contratual serão limitados. Nos casos de demissão por justa causa, o empregado tem o direito de receber o saldo de salário dos dias trabalhados e não pagos até o momento da demissão. Também terá o direito de receber salários atrasados se os mesmos não tiverem sido pagos na data apropriada, trata-se de um direito adquirido na constância do contrato, portanto será devido pelo

empregador. Terá ainda, o direito ao recebimento da importância correspondente às férias vencidas, se houver.

### **3.5 Inconstitucionalidade das “obrigações” previdenciárias**

De acordo com a legislação previdenciária, entende-se por dependente aquela pessoa que, mesmo não sendo contribuinte do sistema, por possuir algum vínculo com o segurado falecido será, para certos benefícios e serviços, abrangida pela Previdência Social. Entretanto, quando da edição da Medida Provisória nº 1.523 de 1996 e sua confirmação no ano seguinte, essa equiparação foi restringida, no que diz respeito ao menor sob guarda, acabando assim por lhe retirar essa condição de dependência anteriormente concedida distinguindo-o do enteado e do menor tutelado, estes, equiparados mediante declaração do segurado, mantêm a condição de dependentes do segurado.

Posteriormente, Medida Provisória nº 1.523/96 foi convertida na Lei nº 9.528/97, alterando a redação original do art. 16 § 2º da Lei de Benefícios da Previdência Social, ratificando a exclusão dos menores sob guarda do rol de dependentes previdenciários.

Contudo, no ano de 2.006 houve uma a decisão judicial proferida na Ação Civil Pública 97.0057902-6, que tramitou perante a 7ª Vara Federal de São Paulo-SP, que determinou a obrigatoriedade de reconhecimento pelo Instituto Nacional do Seguro Social do menor sob guarda como dependente previdenciário, em todo o território nacional. Após esse episódio o Instituto Nacional de Seguridade Social editou várias instruções normativas que dão efetividade à referida decisão judicial de forma que o menor sob guarda voltou a ter direito ao enquadramento de dependente previdenciário, uma vez que a decisão proferida na Ação Civil Pública 97.0057902-6 ainda está em vigor, na forma da referida Instrução Normativa.

Em síntese, no âmbito jurídico, no que diz respeito às condições de dependência do menor sob guarda, para fins previdenciários, há uma legislação considerada regra geral que é a Lei 8.213/91, uma Lei específica que é o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a Constituição Federal de 1988, que traz o

princípio da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental e supremo em relação aos demais princípios, dando assim eficiência e proteção aos direitos sociais, aqui incluídos aqueles relacionados à Previdência Social e, a Convenção Internacional sobre Direitos Humanos da Criança, ratificada pelo Brasil, que em seu art. 26 determina que os Estados Partes reconheçam a todas as crianças o direito de usufruir da previdência social, e adotarão as medidas necessárias para lograr a plena consecução desses direitos, em conformidade com sua legislação nacional. Cabe salientar que todas as legislações supra citadas encontram-se vigentes ao mesmo tempo.

A edição de Leis, instruções normativas, ações e convenções geraram um conflito de normas e deste, surgiram defensores de diferentes posicionamentos. A discussão se resume na legitimidade constitucional do § 2º do art. 16 da Lei n. 8.213/1991 na redação dada pela Medida Provisória n. 1.523/1996 à Lei n. 9.528/1997, uma vez que esta discriminou iguais, afrontando, o princípio da isonomia.

Ainda hoje, dezesseis anos pós a edição da Lei 9.258/97, o entendimento sobre o tema não é pacífico, podendo ser encontradas em uma mesma Corte posições totalmente divergentes. Entretanto, o que se pode afirmar de antemão é que hoje, a determinação do art. 1º, §3º da Lei 7.644/87 vai de encontro com o disposto na Lei 8.213/91<sup>42</sup>.

Outro aspecto muito importante cuja Lei 7.644/87 <sup>43</sup>não dispõe, mas que deve ser avaliado, é o fato de que ao determinar a dependência previdenciária de maneira impositiva para o exercício da profissão de mãe social esta previsão atinge os demais dependentes previdenciários legalmente previstos na Lei Lei 8.213/91, quais sejam: o (a) cônjuge, companheiro (a); os filhos menores de 21 (vinte e um) anos não emancipados, inválidos ou que tenha deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente; os pais e o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente. Assim

---

<sup>42</sup>Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

<sup>43</sup>Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.



sendo, estes estariam concorrendo ao benefício previdenciário com aqueles que foram expressamente excluídos do rol de dependentes.

Cabe ainda salientar que, conforme previsão do art. 3º da Lei 7.644/87, cada mãe pode acolher até 10 (dez) crianças e adolescentes, o que diminuiria muito o quinhão que caberia a cada um dos beneficiários legalmente constituídos como, por exemplo, os filhos biológicos que seriam prejudicados em virtude da profissão exercida pela mãe.

## **CONCLUSÕES**

Após a análise da Lei 7.644 é possível concluir que a profissão de Mãe Social foi instituída, não por ter sido identificado um nicho no mercado de trabalho carente do tipo de serviço então prestado por essas profissionais, mas em virtude de uma demanda social que não estava sendo atendida pelo Estado.

O Direito do Trabalho foi utilizado, assim como qualquer outro ramo do Direito poderia ter sido utilizado, talvez não de maneira tão conveniente como o Direito trabalhista o foi, como uma ferramenta capaz de produzir ações concretas para situações que fugiam ao controle daquele que deveria exercer a função de garantidor: o Estado.

Houve um total desrespeito às normas trabalhistas sob o falso argumento de tratar-se de uma Lei específica instituída para atender essencialmente as profissionais da área, mas que não o fez e ainda não o faz, uma vez que, pela atual Lei, essas mulheres são totalmente excluídas de terem concedidos direitos trabalhistas básicos que qualquer outro trabalhador laborando nas mesmas condições teria direito como, por exemplo, o adicional noturno e o de hora extra.

Em nome da “sociedade” essas mulheres são submetidas a cargas horárias excessivas de trabalho, a uma remuneração totalmente desproporcional em relação às atividades que exercem. São forçadas a acumularem inúmeras funções inclusive, por que não dizer: a praticarem o exercício irregular da profissão, uma vez que são responsáveis pela educação de crianças e adolescentes sem terem o diploma do magistério, são solicitadas a responderem a demanda emocional de

toda ordem desses menores, sem terem a devida certificação da área da Psicologia ou Psiquiatria, são requisitadas a administrar uma casa com até dez menores sem terem o diploma de Administração e, ainda pior, sem terem a possibilidade de sequer vivenciarem essa experiência de administrar o seu próprio lar.

Essas profissionais foram utilizadas como resposta para uma situação que, de fato, ainda hoje existe e é crescente, que é a situação do abandono. Contudo, ao que parece, em nenhum momento foi questionada a qualidade dessa resposta, ou mesmo se essa seria efetiva. Na prática, o que tem ocorrido é a institucionalização de crianças e adolescentes brasileiros em abrigos de todo o território nacional, quando estes não são forçados a vivenciar uma segunda situação de abandono ao terem seus laços afetivos novamente rompidos com aquela que desempenha a função de Mãe Social se desvincula da função em virtude das péssimas condições de trabalho, baixíssima remuneração e, excesso de obrigações e responsabilidades. Eis que a legislação referente à profissão proporciona ainda, outra forma de abandono: o abandono que as mães sociais praticam quando, ao exercer a profissão, uma vez que esta requer dedicação exclusiva e exige que as mães morem no local de trabalho, se afastam de seus familiares por falta de condições temporais de continuarem convivendo com os mesmos.

A Lei nº 7.644/87, com sua atual redação, estimula a discriminação de gêneros, desrespeita o princípio da igualdade, ato este altamente condenável até mesmo por órgãos internacionais do trabalho, conforme já relatado no presente estudo. Mesmo o Projeto de Lei nº 2.971/04 que, deveria atualizar a Lei nº 7.644/87 e que, quase dez anos depois ainda tramita na Câmara dos Deputados, quando da sua aprovação final já irá “nascer” com um novo cunho discriminatório, pois segundo consta no relatório do Projeto, este foi redigido não sob a fundamentação de igualar a condição de gêneros e dessa forma por a termo o desrespeito ao princípio da igualdade que nos traz o texto da Lei nº 7644/87, mas sob a fundamentação da suposta necessidade de que as instituições se assemelhem a um ambiente familiar devendo, portanto, ser inserida a figura do

Pai Social nas casas-lares, ou seja, novamente se promove a discriminação, afinal, hoje alguém seria capaz de conceituar com precisão o que é uma família? Quem são seus integrantes? Como devem conviver? Como, por exemplo, desconstruir um conceito familiar adotado até então, para uma criança que se encontra em um abrigo em vias de ser adotada por um casal homossexual?

A Lei nº 7.644/87 traz em suas disposições a inconstitucionalidade do art. 1º, §3º, que trata da dependência previdenciária. Esta tem produzido tantos apontamentos e discussões que, ao invés de efetivamente ter produzido um benefício para os menores abrigados, tem sido objeto de grande insegurança jurídica.

Enfim, esses e outros apontamentos abordados ao longo do presente trabalho merecem uma análise minuciosa por parte dos legisladores. É preciso que se verifique a viabilidade de se ter no ordenamento brasileiro Leis inaplicáveis tanto do ponto de vista jurídico quanto do ponto de vista prático. O que se espera a partir de então, é que dessa vez sejam utilizadas as ferramentas adequadas para tal, que tanto o indivíduo menor, quanto o indivíduo trabalhador sejam respeitados em seus direitos, que trabalhadores não sirvam mais de instrumento de políticas sociais e nem sejam excluídos de supostos benefícios trazidos por elas. Eis o momento de uma nova resposta à sociedade.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1.943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>: Acesso em 05/08/2013.

Edital de Abertura de Concurso Público para o Cargo de Mãe Social. Disponível em:

<<http://www.pciconcursos.com.br/concurso/prefeitura-de-alto-parana-pr-1-vaga>>: Acesso em 30 de agosto de 2013.

Aldeias Infantis SOS Brasil. Disponível em: <<http://www.aldeiasinfantis.org.br>>: Acesso em 12/08/2013.

BRASIL. Lei nº 7.644 de 18 de dezembro de 1987. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7644.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7644.htm)>: Acesso em 12 /08/2013.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/all/forced\\_labour/legis\\_jur/sumario/DECLARA%C3%87%C3%83O%20UNIVERSAL%20DOS%20DIREITOS%20HUMANOS.pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/DECLARA%C3%87%C3%83O%20UNIVERSAL%20DOS%20DIREITOS%20HUMANOS.pdf)>: Acesso em 20/10/2013.

Convenções Internacionais do Direito do Trabalho, ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention> >: Acesso em 15/10/2013.

Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotados pela Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio\\_normas\\_2012.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_normas_2012.pdf)>: Acesso em 15/10/2013.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1.990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm)>: Acesso em 16/10/2013.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>: Acesso em 16/10/2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>: Acesso em 30/08/2013.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)>: Acesso em 20/10/2013.

Programa de Abrigagem do Município de Porto Alegre/RS, Modalidade Casa Lar. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/fasc/usu\\_doc/projetocasalarfinal.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/fasc/usu_doc/projetocasalarfinal.pdf)>: Acesso em 23/10/2013.

Tabela de contribuição mensal para a Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/tabela-de-contribuio-mensal/>>: Acesso em 20/08/2013.

Classificação Brasileira de Ocupações. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaDescricao.jsf>>: Acesso em 10/10/2013.

