



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

RACHEL FALIVENE ZARATINI

MÃE SOCIAL:

**REFLEXÕES SOBRE A JORNADA DE TRABALHO DE
EDUCADORES/CUIDADORES RESIDENTES**

Campinas

2018

RACHEL FALIVENE ZARATINI

**MÃE SOCIAL:
REFLEXÕES SOBRE A JORNADA DE TRABALHO DE
EDUCADORES/CUIDADORES RESIDENTES**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Orientadora: Prof^a. Patrícia Santos e Costa, Msc.

Campinas

2018

RACHEL FALIVENE ZARATINI

**MÃE SOCIAL:
REFLEXÕES SOBRE A JORNADA DE TRABALHO DE
EDUCADORES/CUIDADORES RESIDENTES**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e aprovada em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Campinas, 22 de maio de 2018.

Professora e orientadora Patrícia Santos e Costa, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Professor Hernani Luiz Sobierajski, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Ao meu filho, Giancarlo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe, Maria Rita, aos meus irmãos André e Letícia e ao Zara, sem os quais nada disso seria possível.

Agradeço ao Ministério Público do Trabalho, pelo estímulo à formação acadêmica.

Aos Excelentíssimos Procuradores do Trabalho com quem tive oportunidade de conviver, pelos conhecimentos e experiências que comigo compartilharam.

Aos queridos amigos e colegas servidores do Ministério Público do Trabalho, em especial Caio Liu Lopes, Denoele Taissa Becker de Souza, Joaquim Salles Nascimento e Jocileide Montenegro Rodrigues, que de alguma forma contribuíram com este trabalho. Com carinho agradeço ao amigo Ricardo Niero Lyra, sempre presente, por tudo que sempre me ensina, e pelos sábios e divertidos conselhos.

Agradeço à minha orientadora, Prof^ª. Msc. Patrícia Santos e Costa, por compartilhar sua visão minuciosa e sua experiência, durante todo o curso e especialmente no desenvolvimento desta monografia.

“Uma vez abandonadas, violentadas, desrespeitadas, essas crianças só podem se estruturar novamente se o ambiente onde se encontram garantir que isso seja possível.” (NOGUEIRA; COSTA, 2005a, p. 39)

“se não há dignidade da pessoa humana trabalhadora, se não há respeito a seus direitos laborais mínimos, tudo está perdido: *não há dignidade, vida ou liberdade que se respeite.*” (SILVA, 2012, p. 230)

[...] é imprescindível que se outorgue ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, em todas as suas manifestações e aplicações, a máxima eficácia e efetividade possível, em suma, que se guarde e proteja com todo o zelo e carinho este coração de toda sorte de moléstias e agressões, evitando ao máximo o recurso a cirurgias invasivas e quando estas se fizerem inadiáveis, que tenham por escopo viabilizar que este coração (ético-jurídico) efetivamente esteja (ou, pelo menos, que venha a estar) a bater para todas as pessoas com a mesma intensidade. (SARLET, 2009, p. 154)

RESUMO

Este trabalho pretendeu investigar as consequências do entendimento jurisprudencial sobre a jornada dos educadores/cuidadores residentes em casas-lares (mães e pais sociais) para o trabalhador e para crianças e adolescentes atendidos. Primeiramente, foram analisadas as peculiaridades da profissão, em especial a disciplina legal e jurisprudencial sobre sua jornada de trabalho; as garantias de jornada máxima de trabalho previstas no ordenamento jurídico nacional, bem como as consequências de sua extrapolação para a saúde e segurança do trabalhador, incluindo as recentes alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017, que introduziu o conceito de trabalho intermitente e a irrestrita possibilidade de negociação coletiva de normas sobre jornada de trabalho, por dissociá-las da saúde, higiene e segurança do trabalho. Após, foram exploradas as fundamentações teóricas acerca do modelo ideal de acolhimento institucional almejado para a proteção integral à infância e juventude; compiladas referências bibliográficas de pesquisas de campo desenvolvidas sobre as atividades dos cuidadores/educadores residentes em casas-lares por pesquisadores em áreas não jurídicas das ciências humanas, que abordam a jornada praticada pelos profissionais objetos desta pesquisa, dentre outras questões relevantes que decorrem de sua atuação com dedicação exclusiva, tanto para trabalhadores quanto para crianças e adolescentes atendidos; por fim, exposta bibliografia jurídica que propõe caminhos para solução de eventual conflito entre princípios protetores das áreas trabalhista e da infância e juventude. Embora admissível ponderação de interesses capaz de suprimir direitos trabalhistas em prol de alçar indivíduos em situação de acolhimento à igualdade material, concluiu-se que o sistema de casas-lares, da maneira que vem sendo praticado, parece não ser suficiente a garantir a proteção integral e prioritária aos interesses de crianças e adolescentes, questionando-se inclusive a adequação da construção artificial de ambiente semelhante ao familiar, de modo que a restrição a direitos laborais mínimos deve ser realizada com cautela, considerando a efetiva repercussão positiva aos acolhidos.

Palavras-chave: Mãe social. Jornada de trabalho. Casa-Lar.

LISTA DE SIGLAS

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social

CONANDA - Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

EC - Emenda Constitucional

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	PECULIARIDADES DA ATIVIDADE, GARANTIAS E JORNADA DOS CUIDADORES/EDUCADORES RESIDENTES.....	11
2.1	AS GARANTIAS DE LIMITAÇÃO DE JORNADA PREVISTAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	14
2.1.1	Os conceitos de jornada e trabalho intermitente na Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).....	15
2.2	A POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO QUANTO À JORNADA DE EDUCADORES/CUIDADORES RESIDENTES	20
3	REFLEXOS PARA O TRABALHADOR E CRIANÇAS E ADOLESCENTES ATENDIDOS	24
3.1	O MODELO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL ALMEJADO.....	24
3.2	A REALIDADE DO ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL EM CASAS-LARES	26
3.3	PROPOSTAS PARA COMPOSIÇÃO ENTRE PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO À INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA E DE PROTEÇÃO AO TRABALHO.....	37
4	CONCLUSÃO.....	41
	REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho pretendeu investigar as consequências do entendimento jurisprudencial sobre a jornada dos educadores/cuidadores residentes em casas-lares (mães e pais sociais) para o trabalhador e para crianças e adolescentes atendidos.

As casas-lares consistem em instituições de acolhimento de crianças e adolescentes afastados do convívio da família que têm por intuito propiciar ambiente semelhante ao familiar (CALVO, 2014, p. 85).

No desempenho de tal atividade o profissional reside no local de trabalho, dispondo a legislação que regulamenta a profissão que “o trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter intermitente, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas”, muito embora também garanta anotação do contrato de trabalho em CTPS, descanso semanal remunerado e férias (BRASIL, 1987). Prevalece na jurisprudência o entendimento de que consiste em atividade de finalidade especial, incompatível com a aplicação de normas sobre a duração do trabalho, incluso adicionais noturno e de horas-extras, dado seu caráter intermitente definido por lei (BRASIL, 2013b).

Por outro lado, a Resolução Conjunta nº 1, de 18 de Junho de 2009, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) e do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA) destaca a necessidade de se resguardar “condições dignas de trabalho e remuneração condizente, incluindo preservação da privacidade do trabalhador e possibilidade de construção de projetos pessoais” mediante previsão de “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” (BRASIL, 2009, p. 70).

Desta feita, esta monografia tem o intuito de levantar as consequências do entendimento jurisprudencial sobre a jornada dos educadores/cuidadores residentes em casas-lares (mães e pais sociais) para o trabalhador e para crianças e adolescentes atendidos, investigando se desta maneira tem sido garantida a melhor proteção a todos os atores sociais envolvidos.

Para alcançar tal objetivo realizou-se pesquisa aplicada (WILL, 2016, p. 26-27) e teórica (WILL, 2016, p. 27-28), em uma abordagem dedutiva (MEZZARROBA, 2014, p. 91-94) e qualitativa (WILL, 2016, p. 34), fundamentada em dados bibliográficos e documentais (WILL, 2016, p. 44).

No primeiro capítulo foram analisadas as peculiaridades da profissão, com destaque para a jornada de trabalho. Após, foram compiladas as garantias mínimas de jornada de trabalho previstas no ordenamento jurídico nacional, suas consequências para a saúde e segurança do trabalhador, bem como as recentes alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), em especial no §3º do art. 443 e no parágrafo único do artigo 611-B. Finalmente, passou-se à análise de julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), incluso as decisões de primeiro e segundo graus neles transcritas, sobre a profissão em destaque. O nível de profundidade dos estudos, nesta primeira etapa, foi explicativo (WILL, 2016, p. 22).

O último capítulo inicia-se com breve fundamentação teórica sobre o modelo ideal de acolhimento institucional almejado para a proteção integral da infância e adolescência, passando por argumentos jurídicos e sociais que sustentam a formatação em casas-lares, com dedicação do profissional sem limitação de jornada. Após, foram exploradas referências bibliográficas de pesquisas de campo desenvolvidas sobre as atividades dos cuidadores/educadores residentes por pesquisadores em áreas não jurídicas das ciências humanas, tais como pedagogia e psicologia, que dispõem de técnicas e fundamentações teóricas na abordagem da área da infância e adolescência, promovendo assim troca interdisciplinar com o Direito do Trabalho. Nesta fase, foram reunidos resultados de pesquisas que abordam, ainda que de forma superficial, a jornada praticada pelos profissionais objetos desta pesquisa, dentre outras questões relevantes que decorrem de sua atuação com dedicação exclusiva, tanto para trabalhadores quanto para crianças e adolescentes atendidos. Foram abordadas superficialmente novas questões de Direito do Trabalho, à medida que surgiam outras possíveis violações aos empregados a partir das observações coletadas, que não correspondem ao objeto do primeiro capítulo (jornada de trabalho). Por fim, na ocorrência de conflito entre princípios protetores das áreas trabalhista e da infância e juventude, apresenta-se de forma exemplificativa bibliografia jurídica que propõe caminhos para solução do impasse. Nesta última etapa, por sua vez, os estudos visaram profundidade exploratória (WILL, 2016, p. 20-21).

Por fim, conclui-se com breve esboço das questões abordadas que se considerou mais significativas para resposta ao problema de pesquisa, sugerindo-se reflexão sobre o efetivo atendimento à proteção integral e prioritária aos interesses de crianças e adolescentes, o sistema adotado pela lei (BRASIL, 1987) e propostas hermenêuticas para integração dos conflitos de normas fundamentais.

2 PECULIARIDADES DA ATIVIDADE, GARANTIAS E JORNADA DOS CUIDADORES/EDUCADORES RESIDENTES

Consoante o art. 98, combinado com o art. 101 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (BRASIL, 1990), na ameaça ou violação de direitos de crianças e adolescentes, aplicam-se as medidas de proteção, dentre as quais se insere o acolhimento institucional.

Uma das modalidades de acolhimento institucional é chamada de casa-lar, que consiste em unidade residencial de responsabilidade de mãe social, que abriga até dez crianças e/ou adolescentes, nos termos do art. 3º da Lei nº 7.644/87 (BRASIL, 1987). Segundo o art. 1º da citada lei, tal modalidade de abrigamento visa propiciar às crianças e aos adolescentes “as condições familiares ideais ao seu desenvolvimento e reintegração social”.

Deste modo, as casas-lares constituem-se em serviço de acolhimento com número reduzido de crianças e adolescentes, rotina mais flexível e construção de ambiente parecido ao ambiente familiar, com a perspectiva de construção de relação estável e afetiva com os profissionais, que residem no local de trabalho e dedicam-se exclusivamente à profissão. Buscam satisfazer à necessidade de cuidados personalizados e em pequenos grupos, por profissionais que façam as vezes de referências afetivas à semelhança da família, sem substituí-la, cabendo-lhes cuidados permeados de afetividade (BRASIL, 2009, p. 69-71).

Decisão da Corte Regional Trabalhista da 12ª Região, trazida no bojo do acórdão proferido pelo TST no RR1260-84.2012.5.12.0050 (BRASIL, 2016a), após discorrer sobre os parâmetros trazidos pela lei, delinea um panorama histórico e social da atividade:

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 perspectiva real de que a trabalhadora assuma uma postura bem além de simples cuidadora. Espera-se que ela haja na instituição como

uma verdadeira "mãe", aí 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. (SIC)

De fato, embora o profissional seja tratado na lei pela nomenclatura “mãe social” e os incisos I e II do art. 4^a da Lei nº 7.644/87 destaquem que aqueles profissionais devem “propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados” e “administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes” (BRASIL, 1987), propõe a Resolução Conjunta nº 1, de 18 de Junho de 2009, do CNAS e do CONANDA (BRASIL, 2009, p. 70-71), que a atividade seja denominada como “educador/cuidador residente”¹, nomenclatura que se adotará prioritariamente neste projeto de pesquisa, pelos fundamentos que seguem:

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 ambigüidade de papéis, disputa com a família de origem, ou fortalecimento da idéia de permanência indefinida da criança/adolescente no serviço e o investimento insuficiente na reintegração familiar.

O mesmo documento (BRASIL, 2009, p. 70) dispõe que, na verdade,

A principal diferença entre este serviço e o Abrigo Institucional, além do menor número de crianças e adolescentes atendidos por equipamento, está na presença do educador/cuidador residente – pessoa ou casal que reside na casa-lar juntamente com as crianças/adolescentes atendidos, sendo responsável pelos cuidados e pela organização da rotina da casa.

Tal profissional deve participar ativamente das decisões relacionadas à casa-lar, sendo recomendável que o mesmo tenha autonomia para gerir a rotina “doméstica”,

¹ Ainda que a legislação se refira ao profissional como “mãe social”, o TST admitiu a aplicação dos mesmos parâmetros a que estão sujeitas as empregadas aos denominados “pais sociais”, consoante decisões no RR514833-93.1998.5.05.5555, no RR216300-78.1998.5.15.0067 e no AIRR300-04.2011.5.04.0013 (BRASIL, 2002b, 2008, 2011). Também é mencionada a figura do “pai social” nos julgados do TST que apreciaram ações de suas esposas/companheiras nos autos do RR1260.84.2012.5.12.0050 e do AIRR 906-80.2010.5.02.0382 (BRASIL, 2016a, 2016b), sendo que no primeiro também residia na casa-lar filha biológica do casal. Interessante notar que nas situações fáticas trazidas por tais julgadas os “pais sociais” exercem suas funções sempre acompanhados das “mães sociais”, com as quais formam “casal social” afetivo/marital. Nos demais julgados consultados neste trabalho, não foram localizados relatos de homens adultos residentes nas Casas-Lares. Diante de tais precedentes se adotará prioritariamente, neste trabalho, a nomenclatura educador/cuidador, em detrimento de educadora/cuidadora, nas referências genéricas ao profissional.

inclusive as despesas da casa. Recomenda-se que também as crianças e adolescentes tomem parte nas decisões acerca da rotina da casa, de modo que os(as) mesmos(as) reconheçam-se como parte integrante do grupo, com direitos e deveres.

A presença do educador/cuidador residente visa proporcionar:

- estabelecimento de uma relação estável no ambiente institucional, uma vez que o educador/cuidador residente ocupa um lugar de referência afetiva constante, facilitando o acompanhamento da vida diária/comunitária das crianças/ adolescentes (reuniões escolares, festas de colegas, etc.), diferentemente do que ocorre no Abrigo Institucional, onde há maior rotatividade diária de educadores/cuidadores.
- uma rotina mais flexível na casa, menos institucional e próxima a uma rotina familiar, adaptando-se às necessidades da criança/adolescente.

Desta feita, nos termos do art. 4^a da Lei nº 7.644/87, inciso III e parágrafo único, o profissional deve residir no local de trabalho e dedicar-se à atividade com exclusividade (BRASIL, 1987). Por tais motivos, a legislação que regulamenta a profissão disciplina, ainda, em seu art. 6^o, que a atividade tem caráter intermitente, desenvolvendo-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas atribuições.

Lado outro, a despeito de indicar no art. 2^o que o profissional exerce o encargo em nível social, a Lei nº 7.644/87 (BRASIL, 1987) garante ao empregado anotação do vínculo em carteira de trabalho; remuneração ao menos de um salário mínimo; repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas; apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções; trinta dias de férias anuais remuneradas; benefícios previdenciários inclusive em caso de acidente do trabalho, na qualidade de segurado obrigatório; gratificação de Natal e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, tudo nos termos do art. 5^o. Para viabilizar os afastamentos dos cuidadores/educadores efetivos, sem prejuízo ao atendimento às crianças e adolescentes confiados aos seus cuidados, a instituição deverá manter substitutos, consoante o art. 10 da Lei nº 7.644/87 (BRASIL, 1987).

Complementa referido rol o art. 19 da lei de regência da profissão (BRASIL, 1987), que diz aplicar-se à relação profissional, no que couberem, as disposições dos capítulos I (Da Identificação profissional) e IV (Das férias anuais) do Título II (Normas gerais), das Seções IV (Dos deveres dos responsáveis legais de menores), V (Das penalidades) e VI (Disposições Finais) do Capítulo IV (Da proteção do trabalho do menor) do Título III (Normas especiais de tutela do trabalho), dos Títulos IV (Do contrato individual de trabalho) e VII (Do processo de multas administrativas), todos da CLT (BRASIL, 1943).

Barros (2017, p. 203), Pretti (2014, p. 107) e Paulo e Alexandrino (2014, p. 125), ao analisarem a profissão, apenas transcrevem os direitos relacionados nos incisos do art. 5^o da Lei nº 7.644/87 (BRASIL, 1987). No entender de Araújo e Coimbra (2014, p. 333) e Nascimento (2015, p. 206), o rol de direitos previsto em lei é taxativo. Romar (2013, p. 159)

expressa que por se tratar de trabalho intermitente, deve ser desenvolvido pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas, seguida por Moraes Filho e Moraes (2014, p. 232), motivo pelo qual Saraiva (2013, p. 72) entende não fazer jus o empregado a horas extras e Martinez (2011, p. 177-178), nem a adicional noturno. Seja por considerar o rol como taxativo ou a atividade intermitente, Oliveira (2012, p. 255), entende não ser devida remuneração por horas extraordinárias.

Delgado (2018, p. 415-416), entende que a relação de emprego do cuidador/educador residente é especial, motivo pelo qual não se podem estender direitos outros afora os previstos na lei especial (BRASIL, 1987) e que “com o advento da nova Constituição da República, a figura jurídica regulada pela Lei n. 7.644/1987 foi recepcionada, por se mostrar compatível com a CF/88.”

Por outro lado, Cassar (2014, p. 321) afirma terem os cuidadores/educadores residentes, assim como seus substitutos, direito à jornada. Na opinião de Oliveira (2013, p. 42), a exigência legal de que o profissional resida no local do trabalho prevista no parágrafo único do art. 4º da Lei nº 7.644/87 (BRASIL, 1987), atrai a aplicação do caput art. 4º da CLT (BRASIL, 1943), que considera como tempo de “serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”, “vez que a Lei n. 7.644/87 não excepciona.”

2.1 AS GARANTIAS DE LIMITAÇÃO DE JORNADA PREVISTAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Ocorre que a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948) dispôs no art. XXIV que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

O princípio regula nosso ordenamento, como expresso no art. 7º da Constituição Federal (CF) (BRASIL, 1988), que disciplina no inciso XIII “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”, sem contar as garantias de remuneração superior do trabalho noturno (inciso IX) e extraordinário (inciso XVI).

A jornada extraordinária é limitada pelo art. 59 da CLT (BRASIL, 1943) em duas horas diárias, seja indenizada ou mediante compensação prevista em acordo ou convenção

coletiva de trabalho. Ademais, a limitação a duas horas suplementares diárias aplica-se também às jornadas inferiores a oito horas diárias “para não expor o empregado a longas prorrogações de jornada, em prejuízo à sua saúde e segurança no trabalho” (GARCIA, 2017, p. 983).

Maior (2012, p. 262) destaca a ilicitude da exigência habitual de jornada extraordinária, que não é compensada pelo mero pagamento do adicional, haja vista que a previsão legal de ordem pública tem por finalidade a proteção à saúde do trabalhador e a ampliação do acesso ao mercado de trabalho.

Pela natureza da atividade investigada, de pretender construir ambiente semelhante ao familiar, não há como evitar um paralelo com a atividade dos empregados domésticos que, conforme relembra Delgado (2018, p. 448), viveram até 1972 fase de absoluta exclusão às proteções jurídicas garantidas aos demais trabalhadores e somente alcançaram direitos a limitação de jornada, remuneração superior do serviço extraordinário e redução dos riscos inerentes ao trabalho, equivalentes aos demais trabalhadores, com a Emenda Constitucional (EC) nº 72/2013 (BRASIL, 2013a; DELGADO, 2018, p. 451).

2.1.1 Os conceitos de jornada e trabalho intermitente na Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)

Assim, a extrapolação de jornada é considerada por nosso ordenamento jurídico medida excepcional, explicitada pela limitação constitucional. Inobstante, o art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943), acrescentado pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), permite a livre pactuação coletiva de regras sobre duração do trabalho e intervalos, por não as considerar normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Contudo, o excesso de jornada e a inobservância dos intervalos afasta o trabalhador da vida social e de sua família, comprometendo sua higidez física e mental, como se comprova a seguir. Segundo Maior (2012, p. 265):

Historicamente, fixou-se a premissa das 8 horas de trabalho, 8 horas de lazer e oito horas de descanso, reconhecendo-se que o trabalho, sobretudo aquele que é prestado para proveito alheio, além de oito horas diárias gera danos à saúde, além de ser o principal fator de acidentes no trabalho, na medida em que o trabalhador, após oito horas trabalhando, perde a necessária diligência, diante da fadiga.

Não foi por mero capricho, ou arbitrariedade, que se fixou, então, a jornada máxima de trabalho como sendo de oito horas, isto não só no Brasil, mas no mundo ocidental praticamente inteiro.

[...]

Um processo prolongado de fadiga induz à instalação da fadiga crônica, que não cede nem mesmo com o repouso diário. Esse quadro de fadiga patológica

compromete o sistema imunológico, deixando o trabalhador mais vulnerável às doenças, além de produzir insatisfação com o serviço, absenteísmo, baixa produtividade e maior número de acidentes do trabalho.

Convém salientar que a fadiga não ocorre somente nos trabalhos manuais que empregam força física. Os fisiologistas dão conta do aparecimento da fadiga, com intensidade semelhante, nos trabalhos que envolvem esforço mental, especialmente quando executado sob tensão ou mesmo nos trabalhos monótonos ou repetitivos.

Salienta Silva (2012, p. 230-231) que a prestação de horas extraordinárias não pode se tornar algo comum, posto que restrita a situações excepcionais. Isto porque, embora muitas vezes o trabalhador as encare como uma vantagem, em virtude da remuneração decorrente, quando excedem demasiadamente o limite semanal de jornada, “tal prática resulta em aumento da fadiga e da tensão no trabalho, cujas consequências mais graves podem ser a *perda*, ainda que temporária, *da saúde e da segurança dos trabalhadores*” (grifos do autor). Destaca Silva, ainda, as desvantagens biológicas do trabalho noturno e dos turnos de revezamento, que acarretam importantes alterações no sono dos trabalhadores. Conclui sua exposição destacando que “*os períodos de descanso* diário, semanal e anual, e as pausas intrajornadas são, ainda, *a retaguarda da defesa da dignidade do trabalhador* na temática da limitação do tempo de trabalho, com vistas à proteção da saúde laboral” (grifos do autor, p. 234).

Consoante expõe Oliveira (2010, p. 161), relatam os praticantes de turnos ininterruptos de revezamento, “que os pontos de contato com a família e cônjuge, nos cruzamentos de horários dos fusos confusos, caracterizam-se mais pelo atrito e menos pelo afeto, sendo frequentes os rompimentos e a degradação familiar.” Destaca, ainda, que

Em razão das calorias consumidas na execução do trabalho, mais o dispêndio energético para manter o organismo em equilíbrio homeostático, sobrevêm o cansaço e a necessidade de descanso para recomposição.

O prosseguimento das atividades nesse quadro acarretará o agravamento crescente da fadiga, a qual representa uma reação do organismo, sinalizando para a interrupção do trabalho, como mecanismo de conservação da vida. O esforço adicional, como ocorre no trabalho constante em horas extras, aciona o consumo das reservas energéticas e o aceleração da fadiga pode levar à exaustão ou esgotamento. (2010, p. 149)

Os direitos à saúde, bem-estar e cuidados médicos foram consagrados pelo art. XXV da DUDH (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948). A CF (BRASIL, 1988) elegeu como fundamental o direito à saúde (art. 6º)², impossível de ser abolido (art. 60, §3º,

² Segundo Silva (2012, p. 217), a saúde dos trabalhadores trata-se de direito humano fundamental, portanto inalienável, imprescritível e irrenunciável, sem o qual não se pode falar em Estado social.

inciso IV), sendo “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos” (art. 196), competindo ao sistema único de saúde “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (200, inciso VIII).

Ademais, consoante o art. 225 da CF (BRASIL, 1988), “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” Também a Lei nº 6.938/81 (BRASIL, 1981), de sua parte, define o meio ambiente, como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

O inciso XXII do art. 7º da CF (BRASIL, 1988) estatui ser direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Assim, embora o legislador tenha intencionado, através da nova redação do parágrafo único do art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943), excluir as normas sobre jornada do campo da saúde, higiene e segurança do trabalho, a fim de permitir irrestrita negociação coletiva, a verdade é que

A interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do novo dispositivo conduz, porém, a distinto resultado hermenêutico. De um lado, as regras concernentes a intervalos intrajornadas ostentam, sim, manifesta dimensão de saúde, higiene e segurança laborais da pessoa humana do trabalhador. Trata-se de constatação firme assentada pelas Ciências que se dedicam ao estudo do trabalho e do meio ambiente do trabalho e das doenças e outros malefícios (acidentes) provocados na pessoa envolvida na dinâmica do mundo do trabalho. Nesse quadro, sob a perspectiva lógica, sistemática e teleológica tem-se que compreender que a expressão linguística adotada no preceito legal é efetivamente imperfeita, tendo de ser adequada ao conjunto jurídico mais amplo e de maior imperatividade. (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 134-135)

Evidente, portanto, absoluto descompasso entre as novidades trazidas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) e as normas fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, corroboradas pelas opiniões de doutrinadores da área, acima expostas, que se alicerçam em fundamentos científicos acerca dos prejuízos causados ao trabalhador pelo excesso de jornada.

As alterações promovidas na CLT (BRASIL, 1943) pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) trouxeram, ainda, a possibilidade de contratação para prestação de trabalho intermitente, previsto no art. 443 e seguintes da CLT (BRASIL, 1943). Segundo a nova

redação, o contrato de trabalho intermitente seria aquele “no qual no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses” (§ 3º do art. 443). A Medida Provisória nº 808/2017 (BRASIL, 2017d), que perdeu eficácia em 23.04.2018, dispunha claramente que “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade” (§2º do art. 452-C). Com o término de sua vigência, sem conversão em lei no prazo constitucional (BRASIL, 1988), subsiste a redação do §5º do art. 452-A da CLT (BRASIL, 1943), advindo da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), segundo o qual “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.”

Na opinião de Delgado (2018, p. 668):

O novo contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho.

Pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito, busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração.

Ademais, por meio da rigorosa correlação que fixa entre o estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, não só viabiliza eliminar (ou restringir) diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como, por exemplo, tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados, descansos em feriados. A par disso, instiga o empregador a não preencher, com o seu empregado intermitente, a duração padrão diária, semanal e mensal do contrato (oito horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês, neste caso já considerados os descansos semanais remunerados), tornando, com essa estratégia, muito mais desvalorizado, precário, barato mesmo, o trabalho humano.

Nesse quadro, embora a fórmula engendrada seja uma prova da essencialidade do trabalho empregatício para o funcionamento estrutural do sistema capitalista, ela busca, ao mesmo tempo, permitir o manejo da relação de emprego sem grande parte das conquistas civilizatórias alcançadas pelo Direito do Trabalho.

Em outra obra, DELGADO, M. e DELGADO, G. (2017, p. 154) apontam que:

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista – caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal -, busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário.

A noção de duração de trabalho envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não (caput do art. 4º da CLT). A Lei n. 13.467/2017, entretanto, ladinamente, tenta criar conceito novo: a

realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição.

Destarte, muito se questiona sobre a constitucionalidade das alterações promovidas na CLT (BRASIL, 1943) pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), porém evidente que o conceito de trabalho intermitente trazido por referida reforma à CLT (BRASIL, 1943) está sujeito às limitações constitucionais de jornada, não se admitindo, a qualquer outro tipo de empregado, jornada semelhante à delineada pela lei e jurisprudência aos cuidadores/educadores residentes.

Tal entendimento está amparado na fala de Garcia (2017, p. 107):

A flexibilização, *in pejus*, de direitos trabalhistas, mesmo por meio de negociação coletiva, ainda que admitida pela Constituição Federal de 1988, é verdadeira exceção no sistema jurídico. Portanto, jamais é possível concluir que integra os fundamentos, ou seja, a estrutura e a essência do Direito do Trabalho. Sendo assim, não há como admitir status de princípio jurídico à flexibilização.

Em nossa Lei Maior, a flexibilização é prevista apenas para hipóteses específicas (art. 7.º, incisos VI, XIII e XIV), em que, por meio da negociação coletiva, o sistema jurídico permite convencionar condições de trabalho inferiores, exigindo-se, de qualquer forma, a devida motivação e comprovação de que a adoção da medida justifica-se em proteção do próprio trabalho como valor social.

Barbosa (2014, p. 82), ao discorrer sobre trabalho intermitente, assevera que “seja qual for o motivo que o exclua do regime legal de duração do trabalho, devem ser observados os princípios da razoabilidade e do bom-senso, pois qualquer trabalhador deve ter respeitado o seu limite máximo para o trabalho, que pode sofrer variações, decorrentes da atividade.” Considera, ainda, “que a não limitação legal da duração do trabalho jamais poderá colocar o empregado em situação que venha ferir a sua dignidade, haja vista a necessidade do tempo efetivamente livre para que o ser humano possa viver plenamente tudo o que a vida lhe oferecer” (2014, p. 168).

Desta forma, em contraponto à flexibilização das jornadas de trabalho, em prol de um dito avanço às relações de emprego, exsurge o mínimo garantido pela DUDH (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948) e pela CF (BRASIL, 1988), bem como pelos princípios da vedação do retrocesso social e da melhoria das condições sociais dos trabalhadores (GARCIA, 2017, p. 228).

Como visto, o entendimento dos autores relacionados é no sentido de que as recentes alterações na CLT (BRASIL, 1943) não atingiram o caráter de saúde, higiene e segurança da duração e intervalos de trabalho, nem tampouco têm o condão de admitir

trabalho intermitente que extrapole as garantias mínimas de jornada previstas no ordenamento jurídico pátrio.

2.2 A POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO QUANTO À JORNADA DE EDUCADORES/CUIDADORES RESIDENTES

Inobstante, quanto à jornada de educadores/cuidadores residentes, ao interpretar a legislação que regulamenta a atividade e os princípios a ela atinentes, o TST reformou a decisão regional, julgando indevida a percepção de adicional de jornada extraordinária no RR141500-57.2008.5.02.0466 (BRASIL, 2013b). A decisão considera que a atividade é incompatível com a fixação de jornada e horários de trabalho em virtude da finalidade especial dos cuidados com as crianças e adolescentes acolhidos, aos quais é garantido ambiente análogo ao familiar, motivo pelo qual a jornada máxima constitucional assegurada no inciso XIII do art. 7º da CF (BRASIL, 1998) não se aplicaria à atividade e não houve previsão de limitação de jornada na lei reguladora (BRASIL, 1987).

A mesma posição é seguida no julgado do RR147300-78.2014.5.13.0004 (BRASIL, 2017c), que estabelece paralelo com o tratamento à atividade dos empregados domésticos anteriormente à EC nº 72/2013 (BRASIL, 2013a), cujas limitações de direitos eram corroboradas pela jurisprudência da época, eis que a atividade dos educadores/cuidadores residentes constitui “exceção à norma que trata da limitação de jornada, tendo em vista o próprio conceito, finalidade e condições nas quais esse relevante trabalho é prestado”, consoante trecho da ementa que se transcreve abaixo:

[...] Nesse contexto, não é possível estabelecer ou controlar a jornada de trabalho da mãe social, já que o conjunto de suas atribuições demanda, por lei, disponibilidade constante para as crianças. É o que estabelece o art. 6.º da Lei n.º 7644/87, segundo o qual o trabalho desenvolvido pela mãe social se realiza pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas em caráter "intermitente", o que significa dizer que o trabalho se desenvolve mediante sucessivos períodos de atividade e de paralisações, de acordo com a dinâmica natural de um lar. 4 - O fato de a trabalhadora ficar disponível ao longo de 24 horas, podendo ser acionada a qualquer momento, não desvirtua o caráter intermitente do trabalho da mãe social, ao contrário, é exatamente essa a previsão da lei. Incabível, pois, o deferimento de horas extras. Ademais, os arts. 5.º e 19 da Lei n.º 7644/87 que, respectivamente, relacionam os direitos da mãe social e os dispositivos da CLT que lhe são aplicáveis, nada dispõem sobre a limitação ou controle de jornada e intervalos. 5 - Registre-se que a limitação da jornada de trabalho é direito assegurado aos trabalhadores urbanos e rurais, nos termos do art. 7.º, XIII, da Constituição Federal. Porém, mesmo esse importante direito social comporta exceções, desde que legalmente estabelecidas, tal como aquela relativa aos empregados domésticos, anterior à Emenda Constitucional n. 72, de 2/4/2013. [...]

No mesmo sentido, as decisões proferidas no AIRR811244-26.2001.5.01.5555, RR583-54.2014.5.03.0173, AIRR906-80.2010.5.02.0382 (BRASIL, 2002a, 2015, 2016b), afastam eventual entendimento de afronta ao referido dispositivo constitucional (BRASIL, 1988), com fundamento na lei de regência da categoria (BRASIL, 1987). Consoante Thome e Schwarz (2013, p. 22-23), o entendimento majoritário do TST é de que não se aplicam, à categoria, todas as garantias previstas no art. 7º da CF (BRASIL, 1988), por se tratar de contrato especial de trabalho, mas apenas os direitos literalmente previstos na lei (BRASIL, 1987).

No AIRR787-19.2010.5.02.0383 (BRASIL, 2012b), a decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região expressa entendimento de que “a Lei nº 7644/87 foi recepcionada pela Constituição Federal, eis que seu objetivo é harmonizar as relações de trabalho com a proteção ao menor e ao adolescente, sendo que ambos foram elevados ao nível dos princípios constitucionais.” Desta feita, “tendo em mente que os princípios constitucionais não podem ser neutralizados, mas, apenas dosados de forma que um não se sobreponha ou anule o outro (princípio da proporcionalidade), permanecem vigentes as disposições contidas na lei em exame”, ao que foi acompanhada pela máxima Corte do trabalho.

O TST, no RR514833-93.1998.5.05.5555 (BRASIL, 2002b), transparece o entendimento de que foi recepcionada pela CF (BRASIL, 1988) a restrição a horas extras, pois nem o art. 5º, nem o art. 19 da Lei nº 7.644/87 (BRASIL, 1987), fazem alusão ao Capítulo II do Título II da CLT (BRASIL, 1943), que trata da duração do Trabalho, “em face da peculiaridade da relação de trabalhado ali prevista.” Sustenta, ademais, que “à luz da interpretação sistemática, verifica-se que o Legislador Constituinte Originário não desconsiderou a existência de situações especiais, às quais seria inviável a aplicação da jornada prevista no art. 7º, XIII, da CF/88, como ocorre, por exemplo, em relação aos domésticos”, citando entendimento do TST quanto aos empregados domésticos, anterior à EC 72/2013, supracitado (BRASIL, 2013a).

Ao 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, julgaram o TST ou os TRTs de origem os recursos constantes dos processos ERR592198-22.1999.5.04.5555, RR 216300-78.1998.5.15.0067, ROAR 158400-03.2005.5.15.0000, RR786-32.2011.5.09.0665 e AIRR 514-73.2011.5.03.0093 (BRASIL, 2006, 2008, 2012d, 2014, 2017b).

No AIRR 514-73.2011.5.03.0093 (BRASIL, 2017b) o TST negou provimento ao agravo de instrumento e manteve a decisão regional que não concedeu horas extras à autora, embora a jornada se iniciasse às 5h30 e se encerrasse entre 19 e 20h, e nos períodos em que as

crianças e adolescentes estavam em outras atividades a reclamante prestava serviços voluntários para a reclamada, montando cestas básicas, conforme trecho de ementa a seguir:

O Tribunal Regional, soberano na análise de fatos e provas, concluiu que a jornada de trabalho da Reclamante, no exercício da sua função de "mãe-social", não corresponde a todo tempo em que ela permanecia em contato com os menores. Afirmou que a prestação de serviços não se dava de forma contínua, sofrendo as mais variadas interrupções o que torna difícil apurar a quantidade de horas trabalhadas, registrando que ficou comprovada a prestação de serviço voluntário no momento em que os alunos encontravam-se nas aulas ou oficinas. O artigo 6º da Lei 7.644/1987 estabelece o caráter intermitente e pelo tempo necessário do trabalho desenvolvido pela mãe social, o que se justifica pela específica finalidade do serviço, em que há dedicação integral aos cuidados de menores, fornecendo-lhes ambiente análogo ao familiar. Pelo conhecimento do serviço prestado pela "mãe-social" é possível concluir que a atividade não é compatível com a fixação de jornada de trabalho, razão que levou a referida lei a não garantir o direito às horas extras. Nesse contexto, correta a decisão proferida pelo Tribunal Regional no sentido de não conceder o pagamento de horas extras à Reclamante.

No acórdão proferido no RR51400-66.2009.5.04.0013 (BRASIL, 2012c), o TST não conheceu da revista por não evidenciada a divergência jurisprudencial, mantendo a decisão do TRT da 4ª Região que condenou a reclamada ao “pagamento do adicional de insalubridade, por entender que as atividades praticadas pela Reclamante na limpeza de banheiros são consideradas insalubres em grau máximo”, eis que esta “exercia todas as atividades domésticas, como lavar roupas, limpar a casa, limpava o banheiro que era utilizado por diversas pessoas, sendo de alta insalubridade”. Contudo, além dos desgastes pela própria exposição a agentes insalubres, o educador/cuidador residente está sujeito a carga horária muito superior ao praticado aos demais trabalhadores. Explica Oliveira (2010, p. 151) que “o trabalho insalubre, perigoso ou penoso provoca reações mais intensas do organismo para manter-se equilibrado, o que, naturalmente, acarreta maior desgaste e propensão à fadiga, exigindo período mais extenso para descanso e recuperação.” Também Delgado (2018, p. 1021) pontua que “os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades”.

Todavia, a jurisprudência da Corte máxima trabalhista tem ponderado que, uma vez comprovado o descumprimento de requisitos da Lei nº 7.644/87 (BRASIL, 1987), resta descaracterizado enquadramento na atividade especial, o que acaba por acarretar a incidência de horas extras, como restou reconhecido no julgamento do RR1260-84.2012.5.12.0050 (BRASIL, 2016a), em caso concreto em que ocorreu extrapolação da quantidade de crianças

por profissional, assim como inobservância de processo de seleção e treinamento e de idade mínima das crianças, porquanto ausentes vários requisitos da lei especial (BRASIL, 1987).

O descanso semanal remunerado, por sua vez, mesmo previsto expressamente na legislação da categoria, em alguns casos foi comprovadamente negligenciado aos profissionais. Na decisão do TST constante do RR1260-84.2012.5.12.0050 (BRASIL, 2016a) é relatado que o descanso semanal era concedido aos sábados, "embora duas pessoas cuidando de 20 menores o descanso seja algo bastante relativo". O contexto fático evidenciou que a folga semanal nem sempre era concedida também no RR51400-66.2009.5.04.0013 (BRASIL, 2012c).

A jornada praticada pelo profissional é bem esmiuçada nas alegações iniciais do reclamante transcritas no acórdão proferido no RR8100-59.2009.5.18.0241 (BRASIL, 2011) do TST, que dão conta, em suma, de que o reclamante trabalhava todos os dias da semana, inclusive aos domingos e feriados, das 6 às 21h30, sem controle de jornada, com pequenos intervalos apenas para as refeições, e que sua jornada só acabava quando as crianças iam dormir, pois além de administrador rural atuava como "pai social". A decisão do Regional, transcrita no referido acórdão, considerou devida a indenização pelos domingos e feriados trabalhados, eis que restou comprovado que durante o descanso semanal, aos domingos, o reclamante e sua esposa se dedicavam aos cultos religiosos, juntamente com as crianças, já que exercia a função de "pai social", a quem caberia transmitir conhecimentos religiosos às crianças. O casal era responsável por cerca de doze crianças e, embora do agrado dos educadores/cuidadores residentes, o comparecimento à igreja aos domingos era exigido pela reclamada, dia em que o reclamante também alimentava o gado.

Como visto, salvo nos casos de descumprimento de requisitos ou direitos previstos na lei (BRASIL, 1987), os julgados colacionados que abordaram a questão da jornada dos educadores/cuidadores são uníssonos ao admiti-la nos moldes que vem sendo praticada, sem limitação diária e semanal, ao argumento da falta de limitação e previsão da chamada jornada intermitente pela lei especial (BRASIL, 1987), que teria sido recepcionada pela ordem constitucional de 1988 (BRASIL, 1988).

Assim, aparente contradição entre as garantias mínimas de jornada previstas no ordenamento jurídico pátrio e a jornada prevista na Lei nº 7.644/87 (BRASIL, 1987), corroborada pelo entendimento jurisprudencial que a sustenta, faz surgir a necessidade de se investigar, no próximo capítulo, suas consequências para educadores/cuidadores residentes e crianças e adolescentes envolvidos.

3 REFLEXOS PARA O TRABALHADOR E CRIANÇAS E ADOLESCENTES ATENDIDOS

3.1 O MODELO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL ALMEJADO

O princípio da proteção integral à infância e adolescência, explicitado no art. 1º do ECA (BRASIL, 1990), exclusivo à tutela de direitos infantojuvenis,

Significa que, além de todos os direitos assegurados aos adultos, afora todas as garantias colocadas à disposição dos maiores de 18 anos, as crianças e os adolescentes dispõem de um *plus*, simbolizado pela *completa e indisponível* tutela estatal para lhes afirmar a vida digna e próspera, ao menos durante a fase de seu amadurecimento. [...] A *proteção integral* é o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) levado ao extremo quando confrontado com idêntico cenário em relação aos adultos. Possuem crianças e adolescentes uma *hiperdignificação* da sua vida, superando quaisquer obstáculos eventualmente encontrados na legislação ordinária para reger ou limitar o gozo de bens e direitos. (grifos do autor) (NUCCI, 2015, p. 6)

O art. 227 da CF (BRASIL, 1988) consagra como dever de todos (família, sociedade e Estado) a proteção prioritária aos direitos de crianças e adolescentes, tais como “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.” De tal sorte, o princípio da absoluta prioridade ou do superior interesse determina que crianças e adolescentes devem ser tratados desigualmente dos adultos de maneira a alçá-los à igualdade, pois como ensina Nucci (2015, p. 8-9) “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” (grifo do autor).

Desta forma, a proteção integral à infância e adolescência, que também deve pautar o acolhimento institucional, fundamenta-se no reconhecimento de que crianças e adolescentes são sujeitos de direitos e que, por sua condição de sujeitos em desenvolvimento, são dignos de proteção especial, com absoluta prioridade.

O acolhimento institucional deve obedecer a diversos requisitos, tais como “preservação dos vínculos familiares e promoção da reintegração familiar”, “atendimento personalizado e em pequenos grupos” e “preparação gradativa para o desligamento”, nos termos dos incisos I, III e VIII do art. 92 do ECA (BRASIL, 1990).

Ademais, referido Estatuto (BRASIL, 1990) explicita que crianças e adolescentes devem ter respeitados seus direitos à opinião, expressão, crença e culto religioso (art.16, incisos II e III), inviolabilidade de sua integridade física, psíquica e moral, “abrangendo a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, ideias e crenças, dos espaços e objetos pessoais” (art. 17), dentre outros. Também serão resguardados de tratamentos desumanos, violentos, aterrorizantes, vexatórios, constrangedores, cruéis, degradantes e que empreguem castigos físicos (arts. 18 e 18-A).

Assim, consoante abreviado por Moré e Sperancetta (2010, p. 521), “no novo modelo de atendimento preconizado pelo ECA (1990), a qualidade dos cuidados oferecidos pelas instituições passou a ser motivo de preocupação e intervenção, a fim de que o atendimento massificado e despersonalizado de outrora fosse gradativamente substituído.”

Nesta perspectiva, surge a Resolução Conjunta nº 1, de 18 de Junho de 2009, do CNAS e do CONANDA, com a finalidade de regulamentar a organização e oferta de serviços de acolhimento para crianças e adolescentes, resultando de compromisso partilhado entre o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, a Secretaria Especial dos Direitos Humanos, o CONANDA e o CNAS (BRASIL, 2009, p. 12). Define que “nenhum novo serviço de acolhimento para crianças e adolescentes deverá ser criado sem atender aos parâmetros aqui apresentados e que, gradativamente, a infra-estrutura dos serviços já existentes deverá ser adequada para o cumprimento dessas exigências” admitindo, entretanto, “arranjos distintos quando estes representarem maior qualidade no atendimento ofertado” (BRASIL, 2009, p. 62 e 12).

Desta feita, a norma passa a estabelecer, no tocante às casas-lares, que é preciso atenção à seleção, capacitação e acompanhamento do profissional, sendo especialmente “necessário que disponha de apoio e orientação por parte da equipe técnica do serviço, bem como de espaço para trocas, onde possa reunir-se com outros educadores para compartilhar as experiências e desafios decorrentes da atuação e encontrar soluções conjuntas” (BRASIL, 2009, p. 70-71). A formação mínima exigida por tal Resolução para o desempenho do cargo de educador/cuidador residente é o nível médio de escolaridade, acrescido de capacitação específica (BRASIL, 2009, p. 71).

Quanto à quantidade de crianças/adolescentes por profissional, recomenda-se que seja diminuída na presença de “usuários que demandem atenção específica (com deficiência, com necessidades específicas de saúde ou idade inferior a um ano)”, nos quantitativos que estabelece (BRASIL, 2009, p. 73), fazendo-se necessária “equipe noturna acordada e atenta à movimentação”, “para preservar seu caráter de proteção e tendo em vista o fato de acolher em

um mesmo ambiente crianças e adolescentes com os mais diferentes históricos, faixa etária e gênero” (BRASIL, 2009, p. 74). Preconiza como principais atividades a serem desenvolvidas, dentre outras, “relação afetiva personalizada e individualizada com cada criança e/ou adolescente”, “organização do ambiente (espaço físico e atividades adequadas ao grau de desenvolvimento de cada criança ou adolescente)”, “auxílio à criança e ao adolescente para lidar com sua história de vida, fortalecimento da auto-estima e construção da identidade”, “organização de fotografias e registros individuais sobre o desenvolvimento de cada criança e/ou adolescente, de modo a preservar sua história de vida” e “apoio na preparação da criança ou adolescente para o desligamento, sendo para tanto orientado e supervisionado por um profissional de nível superior” (BRASIL, 2009, p. 73-74).

3.2 A REALIDADE DO ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL EM CASAS-LARES

Consoante Ponce (2012, p. 19), corroborada por Ribeiro (2012, p. 22), os modelos tradicionais de acolhimento institucional trazem prejuízos advindos do isolamento, quais sejam, “diminuição dos contatos e da mobilidade social, despersonalização e problemas de autoestima, dificuldade no desenvolvimento de sentimentos de pertença e não introjeção das noções de propriedade e autoridade”.

A situação é agravada pois embora contrária ao preconizado pelo sistema de proteção integral (BRASIL, 1988, 1990), a realidade brasileira é de longa permanência de crianças e adolescentes em serviços de acolhimento institucional, de modo que a instituição acaba por se tornar o local de “construção da identidade, da autoestima e da aquisição de competências cognitivas, psicológicas e sociais por parte deles. No abrigo, crianças e adolescentes podem encontrar referências e formar vínculos afetivos, crescendo e construindo suas histórias”, representando impacto negativo sobre o desenvolvimento do acolhido o atendimento impessoal, massificado, desprovido de afeto e com alta rotatividade de cuidadores (MORÉ; SPERANCETTA, 2010, P. 520).

Descreve Nucci (2015, p. 343) que mesmo os abrigos melhor administrados “são capazes de provocar tristeza e depressão em crianças e adolescentes”, pois “a criança ou adolescente não se sente em casa, o tratamento é padronizado e não há privacidade, nem farta distribuição de amor e carinho. Jamais um abrigo se equipara a uma casa familiar”.

Nogueira e Costa (2005b, p. 5) atribuem a falta de sensação de pertencimento à ansiedade da espera para saída do abrigo, o que “contribui para que os anos passados na instituição fiquem esvaziados de memória, de registro, de significado.” Relatam, ademais, se

perderem “objetos pessoais, brinquedos, dados de sua história, de seus progressos, entre outros”, “que constituem a individualidade e a história de cada criança”, devido à “alta rotatividade de profissionais e a falta de cuidados individualizados”.

Teixeira e Lyra (2015, p. 201-202) também ressaltam a importância de vínculos estáveis e seguros da criança com seus cuidadores, de maneira a “suprir temporariamente as funções próprias da família, quais sejam: abrigo, proteção, cuidado, diálogo, controle, educação, saúde, etc.”, com o intuito de que “haja uma complementaridade circunstancial, nunca uma substituição permanente da família pela instituição” (2015, p. 206).

Desta feita, a institucionalização de crianças, sem cuidado familiar individualizado, é o último recurso do estatal, quando esgotadas outras possibilidades de acolhimento (PONCE, 2012, p. 21). Ponce (2012, p. 22) levanta a hipótese de que até no sistema de casas-lares “os processos de desenvolvimento dos abrigados sejam afetados, até mesmo dificultados, devido às ausências de cuidado individualizado, troca de cuidadores, e outros percalços desestruturantes”.

Neste ponto, descreve Figueiredo (2006, p. 57-58) o ar de impessoalidade das casas-lares visitadas, corroborando o entendimento de Nucci (2015, p. 349), de que são apenas abrigos “em formato diverso do estabelecimento com grandes espaços, alojamentos coletivos e refeitórios de largas proporções”, nos quais há estruturas que “imitam uma casa familiar”, o que não pode ser confundido com acolhimento familiar.

Na realidade, o objetivo da lei é de que a casa-lar proporcione “o processo de ensino aprendizagem, aproveitando o fato das crianças e adolescentes que lá se encontram serem sujeitos particulares, onde cada história é única e que contribui para as trocas”, ambiente em “que todos terão possibilidade de falar, levantar suas hipóteses e, nas negociações, chegar a conclusões que ajudem a criança a se perceber como parte de um processo dinâmico de construção”, “onde a mãe ou o pai social seja o articulador dos conhecimentos e todos os seus integrantes se tornem parceiros de uma grande construção” (RIBEIRO, 2012, p. 54-55).

Nogueira e Costa (2005a, p. 37) reforçam a necessidade de que o profissional responsável pelo cuidado dos infantes e jovens permita que estes sejam capazes de falarem sobre si, “através de brincadeiras (no caso de crianças pequenas), ações e diálogos.” Contudo, são recorrentes “cuidados pouco atentos às manifestações das crianças, tratamento sempre voltado para a coletividade, além da alta rotatividade dos profissionais da instituição [...], o que acaba, inevitavelmente, por reeditar a experiência de separação vivenciada pela criança”.

Na casa-lar observada, Ponce verificou que antes da admissão as candidatas passavam um dia vivenciando as rotinas da casa, momento em que algumas desistiam do emprego, diante da dificuldade para lidar com as crianças e/ou adolescentes (PONCE, 2012, p. 24 e 106), bem como para se adequar ao horário de trabalho (PONCE, 2012, p. 24).

Observou também que as educadoras/cuidadoras residentes abordadas agiam em sua rotina de trabalho sem espontaneidade, demonstrando frieza, impessoalidade e distanciamento emocional (PONCE, 2012, p. 100-101 e 103), por perceberem a profissão muito mais relacionada aos cuidados físicos com os moradores, que atribui ao enfoque de sua capacitação (PONCE, 2012, p. 104 e 114), quando na realidade não se pode olvidar das necessidades afetivas do ser humano (PONCE, 2012, p. 80 e MORÉ; SPERANCETTA, 2010, p. 524). Constatou a pesquisadora “alguns indícios de que algumas delas encontram dificuldades em se aproximar afetivamente dos habitantes da Casa-Lar” (PONCE, 2012, p. 112) e que maior sustentação afetiva e psicológica as prepararia para lidar com o sofrimento dos acolhidos, eis que presente o risco de que os cuidadores afastem-se emocionalmente (PONCE, 2012, p. 114). Segundo seu entendimento, a capacidade de criar e manter vínculos e confiança em seu papel deveria ser requisito para a contratação (PONCE, 2012, p. 115).

Na pesquisa de Ribeiro foi constatado que as profissionais davam sentido à função desempenhada pelo simples motivo de gostarem de crianças, e em sua admissão não se exigia comprovação de conhecimentos mais elaborados (RIBEIRO, 2012, p. 99). A percepção de Ribeiro, durante sua pesquisa, é de que as participantes utilizavam os mesmos conhecimentos com que interagiam com seus filhos biológicos, o que na realidade seria insuficiente diante do histórico recorrente de “privações e vulnerabilidades” dos acolhidos, que requer “empatia em relação a este outro para o desenvolvimento de trocas significativas” e o desenvolvimento de estratégias para lidar com as diferenças (RIBEIRO, 2012, p. 92).

Destaca, ainda que, na instituição pesquisada, apenas a “mãe social” recebeu treinamento, tinha contrato de trabalho formalizado e recebia remuneração, apesar de seu esposo/companheiro, denominado de “pai social”, residir na casa-lar e a auxiliar nos cuidados com as crianças e adolescentes, principalmente aos finais de semana e à noite (RIBEIRO, 2012, p. 58, 73 e 98). A capacitação oferecida, por sua vez, as preparava muito mais para atender as demandas institucionais do que as “questões trazidas pelas crianças, [...] sem que leve em consideração a trajetória de vida, o tempo e o ritmo da criança” (RIBEIRO, 2012, p. 70-71).

Nogueira e Costa destacam as repercussões das exigências da instituição aliadas à falta de orientação adequada:

Constata-se, assim, que as crianças ficam limitadas, sem espaço para poderem movimentar-se, brincar, divertir-se e gastar energia _ comportamentos típicos da fase em que se encontram. Ao mesmo tempo, é possível compreender a atitude da mãe social, que sem orientação no que se refere ao desenvolvimento de seu trabalho, presa às necessidades impostas pela rotina institucional, associada à necessidade de cuidar de muitas crianças, usa da repressão para poder manter a ordem e o controle. (NOGUEIRA; COSTA, 2005b, p. 7)

No acórdão proferido no Recurso de Revista 147300-78.2014.5.13.0004 (BRASIL, 2017c), reconhece o TST que “a mãe social não é responsável apenas pelos cuidados físicos com a criança, como a higienização e alimentação, mas pelo oferecimento da afetividade necessária ao seu desenvolvimento psicológico, emocional e social”, sendo que “os direitos assegurados por lei estão muito aquém da responsabilidade assumida por essas profissionais, bem como dos deveres que lhe são impostos, demandando aperfeiçoamento legislativo” e que “tais atribuições sequer podem ser mensuradas monetariamente, tamanha é a sua importância e complexidade”.

O vínculo afetivo com os acolhidos é citado como incentivo ao emprego, apesar dos percalços em decorrência do sofrimento que as crianças/adolescentes carregam (PONCE, 2012, p. 95), o que leva uma das cuidadoras a pensar nas crianças institucionalizadas até mesmo quando está de folga com “seus próprios filhos” (PONCE, 2012, p.106).

Figueiredo (2006, p. 62) apurou, em sua pesquisa, o descontentamento com a profissão por aquelas educadoras/cuidadoras residentes que revelaram exercê-la por falta de outra opção, expressado em forma de queixa, desprazer, peso e insatisfação, que enxergam-se como desamparadas, marginalizadas, envergonhadas com sua profissão, verdadeiras “lixadeiras do mundo”. Desta feita, a autora considera de extrema importância que se considere o desejo ao exercício da profissão para seleção de profissionais (FIGUEIREDO, 2006, p.97).

Destaca Ponce (2012, p. 40-41), ainda, a necessidade de que os cuidadores conheçam a história pregressa de cada um dos moradores, para que compreendam a dinâmica do comportamento individual, fato confirmado na pesquisa de Ribeiro (2012, p. 82), que apurou “desconhecimento da situação de acolhimento de cada criança, a situação de vulnerabilidade que envolve as famílias das crianças e alguns adolescentes, sua carência afetiva e a situação de abandono por parte dos pais e responsáveis.”

Na instituição abordada por Ponce (2012, p. 24), cada dupla de educadoras (titular e substituta) discutia semanalmente as dificuldades para trabalhar com indivíduos com histórico de sofrimento e separação familiar, em conjunto com psicóloga e assistente social da organização. Contudo, destaca a autora que o espaço era dedicado à solução de problemas

com os acolhidos e não a questões relacionadas à saúde emocional dos profissionais envolvidos (PONCE, 2012, p. 24-25 e 114).

Na decisão do TRT transcrita no acórdão proferido pelo TST no RR51400-66.2009.5.04.0013 (BRASIL, 2012c), restaram demonstradas agressões físicas e psíquicas provocadas por adolescentes sob os cuidados da reclamante, que culminaram na condenação da reclamada à indenização dos danos morais sofridos pela autora. Foram duas ocasiões em que a educadora fora agredida, sem qualquer providência por parte da reclamada, sofrendo fratura de falange de dedo do pé e traumatismo de face (deformidade de face). Restou comprovado que a instituição não oferecia treinamento suficiente nem apoio psicológico no decorrer da atividade, que se necessário deveria ser realizado às expensas do empregado, eis que a assistente social disponível era direcionada à atuação com os acolhidos.

Assim, concluem Moré e Sperancetta (2010, p. 526), pela necessidade de “política de recursos humanos que envolva capacitação permanente, incentivos e valorização dos profissionais cuidadores de instituições de acolhimento”, visando despertar “consciência social em prol do bem-estar da população atendida, considerando-se que o trabalho institucional traz repercussões diretamente relacionadas ao desenvolvimento das crianças e adolescentes abrigados e deve se constituir, de fato, em contexto de proteção.”

Semelhante fala provém de Nogueira e Costa (2005a, p. 46-47), que defende maior capacitação dos cuidadores/educadores residentes, que aborde “questionamento e definição dos papéis, no sentido de preparar as profissionais para o oferecimento de cuidados adequados, de qualidade, que considerem as crianças, sujeitos ativos, dignos de atenção, observação e respeito”, bem como “necessidade de suporte, de reuniões, de supervisões constantes, com o objetivo de oferecer um espaço para a fala, a dúvida, o questionamento, as trocas de informação e experiência”, a fim de evitar “a perpetuação das chamadas violências institucionais, que contribuem para o surgimento de maus tratos endêmicos, representados por negligência, abandono, falta de estimulação comportamentos que puderam ser observados na realidade estudada.”

Em sua pesquisa de campo, Ponce constatou que, embora as profissionais fossem estimuladas a agir como mães adotivas e assegurassem “que o cuidado que dispensam aos institucionalizados é o mesmo cuidado que tem ou teriam com seus próprios filhos” (PONCE, 2012, p. 108), entende que

Este pensamento pode se tornar a situação de abrigo ainda mais sofrida devido à rotatividade de cuidadoras, limitações do cargo, e o caráter provisório da institucionalização. A falsa ilusão de que as mães sociais podem representar de fato

o papel de substituta materna, não se sustenta quando as profissionais tiram folga, deixam o cargo e não podem levar consigo os “filhos institucionais”. Outra questão complexa neste contexto diz respeito à rivalidade, muitas vezes inconsciente, entre cuidadoras e família natural, o que acaba dificultando a relação entre pais e filhos durante a institucionalização e no momento de reintegração à família de origem.
[...]

Apesar do conhecimento da participante de que os abrigados são “filhos emprestados por um tempo para que elas possam cuidar” a possibilidade de separação implica em sofrimento para ambas as partes. O caráter transitório da institucionalização pode produzir em algumas cuidadoras a necessidade de se afastar emocionalmente, no intuito de se defender contra angústia de uma iminente separação. (PONCE, 2012, p. 78)

Figueiredo revela contradições na concepção do sistema de casas-lares como um todo, pois ao se optar por denominar a profissão como mãe social, inserida em ambiente denominado casa-lar, mais expõe “a ruptura dos laços familiares, exacerbando, muitas vezes, a nostalgia das crianças, reafirmando seu abandono, pois transpira por toda a instituição, que o melhor lugar para se viver, seria no seio de uma relação familiar – coisa que foi extirpada delas” (FIGUEIREDO, 2006, p. 93).

A dificuldade em separar os papéis de cuidador residente e o papel de mãe/pai, aparece na decisão do TRT inserta no acórdão proferido no Recurso de Revista 1260-84.2012.5.12.0050 (BRASIL, 2016a), em que ficou evidente que a reclamante era tratada por “mãe” e assim se considerava, de maneira que a obrigação contratual de cuidados como se fosse alguém da família “tornou-se parte do seu dia a dia e o seu afastamento das crianças, quando da sua imotivada demissão, foi um verdadeiro choque para os envolvidos.”

Consoante Ribeiro (2012, p. 88), “a instituição deve priorizar como objetivo o retorno da criança ou do adolescente acolhidos à sua família de origem no mais breve prazo possível. Isso requer da mãe social esforços no sentido de manter os vínculos dos acolhidos com suas famílias.”

Destacam Moré e Sperancetta que

Esse profissional deve vincular-se afetivamente às crianças/adolescentes atendidos e contribuir para a construção de um ambiente familiar. Porém, deve evitar construir uma relação de posse com a criança ou adolescente, assim como competir ou desvalorizar a família de origem ou substituta. Tais políticas reforçam que o serviço de acolhimento não deve ter a pretensão de ocupar o lugar 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.
[...]

Ao mesmo tempo em que se pretende assemelhar, provisoriamente, às funções parentais, esforços são feitos para profissionalizá-los, o que contribui para conferir ambiguidades à definição de atividades e competências desses profissionais. Eles devem exercer a função educativa, semelhante aos pais biológicos, mas com postura e visão técnicas, já que a relação que estabelecem com os acolhidos não deve

substituir a da família de origem ou substituta. (MORÉ; SPERANCETTA, 2010, p. 522 e 526)

O cerne na questão reside no fato de que

Embora haja grande esforço por parte dos legisladores e responsáveis pela instituição em equiparar os cuidadores institucionais aos pais naturais, na tentativa de minimizar o sofrimento da separação da família e do estranhamento gerado pela mudança de vida, observa-se que para os institucionalizados é impossível não se reconhecer diferente dos colegas da escola da mesma idade que moram numa casa familiar, com seus pais naturais.

[...] a diferença de papéis fica óbvia quando os entraves judiciais, empregatícios e institucionais se impõem à relação. Demarcam-se nas situações de demissões, afastamentos devido às férias ou folgas, separações ou rompimentos definitivos que não existem no seio familiar.

[...]

A simples presença de duas figuras de cuidado com designações de parentesco impostas por lei não apagam as vivências e lembranças que o abrigado tem de sua família natural. Também não garantem que a relação entre estas pessoas seja envolta de afeto, ou que possam promover ao indivíduo em desenvolvimento o que é necessário para que amadureça emocionalmente e siga rumo à independência. (PONCE, 2012, p. 115-116)

Nogueira e Costa (2005a, p. 43) perceberam que o comportamento agressivo transparecido pela profissional na instituição que visitaram pode ser entendido como “uma forma de defesa e de afastamento em relação às crianças, que cedo ou tarde retornarão às suas famílias de origem, serão adotadas ou partirão, ao completar 18 anos.” Apurou que “o caminho mais fácil e menos doloroso é o de se restringir o contato das crianças com dados de seu passado e de sua história, no intuito de protegê-las e, conseqüentemente, de se proteger (ainda que esse processo ocorra de forma inconsciente)” (NOGUEIRA; COSTA, 2005b, p. 5).

Na instituição pesquisada por Teixeira e Lyra, além da infraestrutura privilegiada, bastante díspare das condições materiais das famílias, o desejo de maternidade das profissionais (2015, p. 207), bem como a concepção das cuidadoras de que as famílias de origem seriam “empecilhos” à adoção por pessoas que normalmente detêm melhores condições financeiras e desejam emocionalmente a criança (2015, p. 208), por vezes dificultam a postura profissional de incentivar a reaproximação com a família biológica.

Ribeiro considera como dificuldades para o exercício adequado da função (2012, p. 7 e 80) o exíguo “tempo para interagir, dar mais atenção às crianças e adolescentes, visto contarem em média com dez crianças por casa; tempo para cuidar de si; estresse e desgaste físico.”, tornando-se “fundamental redimensionar o número de mães sociais em relação ao número de crianças” já que é “necessário que a mãe conheça a criança nas diferentes faixas etárias e suas peculiaridades [...] o que irá favorecer o atendimento e a necessidade da criança

de forma individualizada, estabelecendo vínculos afetivos, permitindo o engajamento na relação cuidador-criança”.

Ponce questiona a real possibilidade de satisfazer as necessidades de “conhecer, contemplar e compreender e se adaptar às necessidades e peculiaridades da personalidade e da história de vida de cerca de doze crianças, simultaneamente”, para as quais “é preciso tempo, intimidade, respeito à transicionalidade, à hesitação e à etapa maturacional do indivíduo em desenvolvimento”, já que “uma casa populosa” apresenta “múltiplas necessidades e urgências, que invadem e extrapolam os limites reservados para cada dupla mãe/abrigado” (PONCE, 2012, p.111).

Durante a análise experimentada em sua pesquisa, Nogueira e Costa (2005a, p. 41) notaram o que denominam de “pequenas violências”, cometidas pela profissional observada, consistentes em desrespeito com as ações e sentimentos da criança, expressadas “pela forma de se falar com elas, nos comentários a respeito dos comportamentos, das reações, assim como das histórias de vida” e “ao ignorar e desconsiderar as necessidades e manifestações das crianças.” Segundo as autoras, são frequentes a cuidadores “falta de ânimo e a vontade de fugir, além de cólera e hostilidade”, de modo que somente “na presença de afinidade entre o profissional e a criança, esse desenvolverá uma atitude mais cuidadosa em relação àquela que recebe seus cuidados”, caso contrário “não tarda a se estabelecer uma relação extremamente negativa, caracterizada por culpabilizações recorrentes em relação às crianças, descritas como sendo ‘muito isso ou muito aquilo’ (NOGUEIRA; COSTA, 2005a, p. 44), decepcionando os profissionais” (NOGUEIRA; COSTA, 2005a, p. 42).

Descrevem, ainda, que a profissional oferecia às crianças “cuidados rápidos e impessoais, mantendo-se afastada das crianças entre um cuidado e outro”, de maneira a se distanciar desta realidade, dos sentimentos das crianças e os dela próprios (NOGUEIRA; COSTA, 2005a, p. 42-43).

Em outro artigo, destacam as pesquisadoras que o grande número de crianças por profissional dificulta o exercício da atividade de maneira plena, “tornando-os praticamente inviáveis em função da brevidade do contato, que acaba ocorrendo de forma mecânica, sem tempo para trocas afetivas ou diálogos” (NOGUEIRA; COSTA, 2005b, p. 3 e 5). Os ritmos, as rotinas e os limites são elaborados em prol do funcionamento da instituição e não em proveito da criança (NOGUEIRA; COSTA, 2005b, p. 5 e 7), conforme relato que segue:

Os momentos de cuidado individualizado foram observados em ocasiões diferentes, como horário do banho, alimentação e sono. Durante a observação do banho, a mãe social comentou que este tem que ser rápido, pois as crianças tomam mais de um

banho por dia. A observação confirma o comentário de Rosa, pois o processo é realmente rápido, sem tempo para trocas afetivas ou diálogo, com exceção de Raquel, com quem a mãe social conversa e interage. As crianças ficam em fila, já sem roupa na porta do banheiro e Rosa chama uma por uma. Ao final, elas dirigem-se para o quarto, engatinhando, para não escorregar, e deitam na cama, uma ao lado da outra, aguardando a volta da mãe social para trocá-las. Ao escutar as crianças falando e brincando no quarto, Rosa as repreende, exigindo que parem de se agitar. A observação desse momento da rotina deixa clara a dificuldade da mãe social de interagir com as crianças que são muitas, além de existir um horário a ser cumprido. O momento do banho é um dos poucos em que Rosa passa um tempo, sozinha com cada criança, e a observação mostra que, este que deveria ser um horário privilegiado, acaba ficando restrito ao procedimento em si, o qual cumpre sua função de higiene, sem muita interação ou diálogo. Constata-se, portanto, que a criança acaba ocupando uma posição passiva em relação ao adulto, ficando submissa a seus gestos e manipulações. Ao invés de convidativos, esses momentos tornam-se invasivos, impedindo a criança de participar ativamente dos cuidados que envolvem seu corpo e também seu psiquismo.

[...]

A dificuldade de se atender a cada criança, de forma individual, se confirma no momento do almoço. Algumas crianças permanecem sentadas até a hora de receber comida, pois ainda não comem sozinhas. Observamos uma agitação ao serem obrigadas a permanecerem sentadas, olhando as outras crianças comerem. Elas demonstram inquietação, começando a se movimentar, sendo bruscamente reprimidas por Rosa, que grita e ordena que fiquem quietas. Assim, a refeição, que deveria ser calma e prazerosa, ou seja, um momento privilegiado de interação entre adulto e criança, já se inicia de forma tensa, tornando-se mais uma atividade "burocrática". Afinal, a refeição é oferecida para duas crianças ao mesmo tempo, com a mesma colher e em um só prato, de forma rápida, sem tempo para trocas de olhar ou diálogo. (NOGUEIRA; COSTA, 2005b, p. 8)

As pesquisadoras relatam, por fim, a falta de preparo da profissional para lidar com as atividades de estimulação das crianças. Os poucos brinquedos disponíveis eram oferecidos em raros momentos e por tempo muito limitado, “tratado como parte da rotina institucional, começa e termina sem preparo, sem que se observe o que as crianças fazem e constroem enquanto brincam, sendo elas interrompidas e reprimidas o tempo todo, ficando limitadas a tempo, espaço e objetos restritos” (NOGUEIRA; COSTA, 2005a, p. 44-45). Observaram, ainda, que as crianças passavam muitas horas seguidas no carrinho ou no sofá, sem brinquedos e reprimidas ao menor sinal de interação entre si ou de tentativa de sair dos carrinhos, acabando por assumir postura passiva e apática, ou seja, embora estivessem limpas, alimentadas e bem arrumadas, sucumbiam aos cuidados de profissional incapaz de distinguir suas necessidades individuais (NOGUEIRA; COSTA, 2005a, p. 45).

Quanto à preservação da intimidade do trabalhador, na instituição pesquisada por Nogueira e Costa (2005a, 2005b), a educadora residente vive com seu filho biológico, com quem divide seu quarto. No ambiente investigado por Ponce, as crianças acolhidas menores de dois anos dormem no mesmo quarto que a cuidadora (PONCE, 2012, p.23).

Educadoras residentes entrevistadas por Ribeiro revelam desconforto por residir no local de trabalho quando são obrigadas a deixar de realizar atividades com os próprios

filhos para atender os infantes institucionalizados, ou quando não podem nem comprar uma pizza quando não desejam cozinhar, se não for possível oferecer o alimento a todos os moradores (2012, p. 79 e 91).

Ribeiro descreve que, embora para algumas participantes a profissão seja encarada como de relevância social, uma das participantes revela seu interesse diante da possibilidade de trabalhar sem se distanciar da filha (2012, p. 67), de modo que “residir na casa lar representa uma comodidade em relação à moradia, alimentação, presença familiar, acesso aos bens e serviços, educação dos próprios filhos, entre outros” (2012, p. 99) e que, embora as cuidadoras dissessem tratar os “filhos institucionais” da mesma forma que os biológicos, o fato é que estes últimos usufruíam de regalias em relação às crianças acolhidas (2012, p. 100).

Oliveira e Uziel (2016, p. 18) revelam que, ao visitar determinada casa-lar “nos deparamos com uma mulher que fazia daquela residência, além de um local de trabalho, o seu próprio lar, já que havia perdido o seu em uma grande enchente, além de estar levando consigo marido, filhos e até um neto.”

Uma profissional entrevistada por Ponce revelou a tristeza que sentia ao se separar dos próprios filhos para cuidar de outras crianças como se mãe fosse, embora vivenciasse encantamento inicial com a profissão que desempenhava havia três meses (PONCE, 2012, p. 86). Figueiredo (2006, p. 72) explicita o paradoxo do exercício da “paternidade” profissional em tempo integral pelos educadores/cuidadores residentes, que muitas vezes “se ausenta de sua própria casa, encarregando o cuidado de seus filhos a outros, para se dedicar durante toda a semana, com exclusividade, à função de mãe social, àqueles que outrora foram abandonados”, ao passo que poucas pessoas nos dias atuais conseguem permanecer em tempo integral com seus próprios filhos.

As profissionais estabeleceram arranjo não oficial para amenizar a distância dos familiares em uma das instituições, de modo que a cuidadora casada e com filhos dorme em sua própria casa e a colega solteira passa as noites no local de trabalho. Em outra instituição, a casada trabalha dois dias e uma noite e a que tem filhos mas não é casada trabalha duas noites e um dia. Em outro local, a educadora residente é substituída somente nos descansos semanais, “enquanto ela trabalha na casa-lar (durante a semana), seus filhos também residem com ela na instituição” e “a família volta para sua casa própria nos finais de semana apenas com os filhos biológicos, enquanto as crianças da casa-lar têm atividades extras (sítio e clube da entidade)” (FIGUEIREDO, 2006, p. 72-73).

Na instituição visitada por Ponce houve tentativa de implantação de carga horária de 24 por 48 horas, visando suprir a falta de profissionais, já que a jornada praticada é de

difícil aceitação, contudo a experiência “não beneficiou os habitantes do lar, pois, verificou-se a dificuldade de convivência, vinculação, estabelecimento de autoridade com três mães sociais diferentes, uma a cada dia”, retomando-se a jornada anterior de sete dias consecutivos de trabalho, seguidos de três dias de descanso (PONCE, 2012, p. 24).

Quanto à jornada da cuidadora/educadora residente, Nogueira e Costa (2005a, p. 43), percebem que:

Outro ponto importante refere-se à carga de trabalho de Rosa, ao ter que responder às necessidades individuais de tantas crianças – necessidades relacionadas a questões de ordem prática, como higiene e alimentação, além de necessidades afetivas e emocionais. Sabe-se que crianças muito pequenas exigem grande carga de afeto, de atenção e de energia. Ao tratar de crianças com histórico de abandono, deve-se pensar que esta carga torna-se ainda maior, exigindo do adulto uma disponibilidade que pode estar além de suas possibilidades em função do número de crianças, da carga de trabalho, assim como da falta de preparo para exercer tal função.

Durante a dinâmica proposta por Teixeira e Lyra (2015, p. 205), as profissionais revelaram que, diante da jornada de trabalho cumprida (sete dias de trabalho e um dia e meio de descanso), poucas atividades pessoais realizam e embora revelem desejo de constituir família, nenhuma é casada ou namora.

Oliveira e Uziel (2016, p. 19-20) revelam que em uma das organizações abordadas somente são contratadas educadoras residentes solteiras, viúvas ou divorciadas e sem filhos dependentes ou menores de idade, de modo que se por um lado exige-se delas o desempenho de atividade similar à maternidade, por outro podem nunca vir a experimentá-la, se quiserem manter tal vínculo de emprego. Como se não bastasse, a educadora não pode “se ausentar da casa sem a permissão de seus superiores” (OLIVEIRA; UZIEL, 2016, p. 23).

Da leitura da decisão do TST constante do RR141500-57.2008.5.02.0466 (BRASIL, 2013b) percebe-se que a Corte Maior trabalhista reconheceu, no caso concreto, que a empregada sofreu 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.” Desta feita, referido tribunal deixa transparecer que a jornada não pode ser exaustiva, embora não tenha explicitado quais parâmetros a caracterizam, revelando possíveis repercussões, ainda que decorrentes de conduta assediadora, para a construção de uma família fora do ambiente de trabalho, o que é protegido pelo art. 372 e seguintes da CLT (BRASIL, 1943).

As decisões do TST são ricas demonstrações da jornada efetivamente praticada por aqueles que exercem a profissão em discussão. Na decisão do TRT transcrita no acórdão

proferido no Recurso de Revista 1260-84.2012.5.12.0050 (BRASIL, 2016a), foi apontado que a jornada estendia-se desde as 5h15, quando acordava parte das crianças, até as 22h, quando as últimas se deitavam para dormir.

Em outra decisão, AIRR 300-04.2011.5.04.0013 (BRASIL, 2012a), é transcrita decisão do Regional e de 1º Grau, dando conta que a reclamante pleiteou danos morais, em virtude de estresse, depressão e perda de peso (20 quilos), causados por “realização de jornada extraordinária, atividade insalubre, recebimento de remuneração inferior às colegas, necessidade de usar seu telefone particular”, sem férias e descanso semanal, que atingiram sua saúde física e mental. No curso da instrução restou demonstrado que a autora foi dispensada com depressão, de que tinha ciência a reclamada, sem encaminhamento a tratamento médico, afastamento do trabalho e exame médico demissional, embora a reclamada tivesse consciência de seu estado de saúde. Também restou demonstrado que “o médico deu um atestado de 15 dias à reclamante, o qual foi rasgado por esta, porque na visão dela, não podia largar os compromissos com as crianças; que a Reclamante achava que não podia se ausentar do trabalho”. Segundo a decisão, o exercício da profissão de cuidadora/educadora residente exige dedicação intensa e contínua, de modo que “ter sob sua responsabilidade cerca de 10 crianças para cuidar e suprir todas suas necessidades físicas e emocionais demanda muita atenção contínua, o que acaba por refletir, como se constata no caso, no estado emocional e psicológico da própria mãe social.”

Verifica-se, de todo o apurado neste tópico, que as situações vivenciadas estão aquém do mínimo existencial esperado, para trabalhadores e menores acolhidos. Os relatos de violação à dignidade da pessoa trabalhadora não são acompanhados de atendimento ideal em prol de crianças e adolescentes, que também têm seus direitos violados. O sistema de casais, da maneira que vem sendo praticado, parece não ser suficiente a garantir a defesa prioritária ao superior interesse e proteção integral a crianças e adolescentes, servindo, pelo contrário, de palco para sérias ofensas a todos os envolvidos. Ademais, a própria concepção da lei (BRASIL, 1987), de buscar construir artificialmente ambiente semelhante ao familiar, pode não ser o mais adequado também para crianças e adolescentes, como se viu.

3.3 PROPOSTAS PARA COMPOSIÇÃO ENTRE PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO À INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA E DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

Por outro lado, caso se argumente que as situações de violação a direitos da criança e do adolescente decorrem apenas do descumprimento à legislação (BRASIL, 1987,

1988, 1990), diante do apurado no decorrer desta pesquisa e dos princípios e normas que amparam trabalhadores e crianças e adolescentes, é preciso questionar a possibilidade de compatibilizar a proteção integral à infância e à adolescência com a limitação constitucional de jornada, de forma a reavaliar a disciplina legal e o entendimento jurisprudencial sobre a jornada dos educadores/cuidadores residentes.

De fato, na aplicação do acolhimento institucional se levará em conta a proteção integral e prioritária da infância e adolescência, a responsabilidade primária do poder público e o interesse superior da criança e adolescente, todavia com as considerações que forem devidas “a outros interesses legítimos no âmbito da pluralidade dos interesses presentes no caso concreto”, nos termos do art. 100 do ECA (BRASIL, 1990).

Assim, “o superior interesse da criança ou adolescente não é direito à injustiça contra terceiros. Significa, apenas, no cenário dos direitos previsto neste Estatuto, deva ser considerado particularmente relevante; se colocado em igualdade de condições com o interesse do adulto, deve prevalecer o da criança” (NUCCI, 2015, p. 329).

Há que se considerar que trata-se de atividade que demanda grande exigência psíquica e emocional (BRASIL, 2009, p. 70) e como já mencionado não se deve privar o empregado de sua privacidade, da construção de projetos pessoais, períodos livres diários (BRASIL, 2009, p.70), além de férias e repouso semanal remunerados previstos no art. 5º da Lei nº 7.644/87 (BRASIL,1987), nos termos já citados no capítulo anterior. Ademais, a intimidade do trabalhador é resguardada pelo art. XII da DUDH (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948), que dispõe que “ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação”, bem como pelo inciso X do art. 5º da CF (BRASIL,1988), que disciplina como “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”

Como já apontado anteriormente, embora a profissão esteja sendo praticada por homens, até mesmo diante da igualdade entre homens e mulheres, consagrada como garantia fundamental nos arts. 5º, inciso I e 7º, inciso XXX, da CF (BRASIL, 1988), quando do exercício da profissão por mulheres, que notadamente se constituem na grande maioria, consoante observado na nota de rodapé 1 da p.12 deste trabalho, convém destacar expressa previsão de proteção ao trabalho da mulher no Capítulo III da CLT (BRASIL, 1943), ao que se destaca, para os fins deste trabalho, a vedação a restrições ao direito da mulher ao seu emprego por motivo de casamento ou de gravidez.

Com efeito, ao se analisar a lei que disciplina esta categoria de trabalhadores (BRASIL, 1987), há que se ter em mente que “a clareza de uma lei não é uma premissa, mas o resultado da interpretação, na medida em que apenas se pode afirmar que a lei é clara após ter sido ela interpretada” (GRAU, 2009, p. 74-75) e que “a interpretação do direito não é mera dedução dele, mas sim processo de contínua adaptação de seus textos normativos à realidade e seus conflitos” (GRAU, 2009, p. 59).

Consoante Santiago (2014, p. 1-2), no conflito entre direitos ou garantias fundamentais, o intérprete fará um deles prevalecer, mediante ponderação de interesses, todavia de maneira “que, nessa colisão, o direito fundamental a ser sobrepujado por outro não perca o seu núcleo substancial protetivo, sob pena de afrontar-se o sistema garantista constitucional”. Neste sentido, convém lembrar que o inciso IV do §4º do art. 60 da CF (BRASIL, 1988) dispõe que “não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir [...] os direitos e garantias individuais.” Em suas palavras :

Numa perspectiva objetivista, por sua vez, na visão que o presente escrito propõe, consideram-se os direitos fundamentais como uma realidade constitucional pertencente ao ordenamento jurídico como um todo, sendo que tais direitos jamais podem ter os seus núcleos essenciais suprimidos, mesmo que haja uma justificação argumentativa decorrente da atividade de ponderação. Considerar o núcleo essencial como algo relativizável a ponto de poder ser completamente esvaziado em determinados casos concretos é uma violação ao próprio mandamento constitucional que considera os direitos fundamentais como cláusulas pétreas, impassíveis de abolição, pois. (SANTIAGO, 2014, p. 100)

Desta feita, adverte Silva que não há espaço para juízo de ponderação entre a saúde do trabalhador e os poderes empresariais (SILVA, 2012, p. 220). Romita (2009, p. 393) também defende que as normas constantes dos incisos IV (salário mínimo) e XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, na qual se compreende normas sobre jornada) do art. 7º da CF (BRASIL, 1988) são absolutamente indisponíveis, insuscetíveis de renúncia ou transação, eis que decorrem dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, em especial da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, insertos nos incisos III e IV do art. 1º da CF (BRASIL, 1988).

Segundo Sarlet, a “renúncia à dignidade dos direitos é, em princípio, vedada pela ordem jurídica” e implica “a existência de um dever geral de respeito por parte de todos (e de cada um isoladamente) os integrantes da comunidade de pessoas para com os demais e, para além disso e, de certa forma, até mesmo um dever para consigo mesmas.” (SARLET, 2009, p. 124-125). Assim, “nenhuma restrição de direito fundamental poderá ser desproporcional e/ou afetar o núcleo essencial do direito objeto da restrição”, sendo que “eventuais medidas

supressivas ou restritivas de prestações sociais implementadas (e, portanto, retrocessivas em matérias de conquistas sociais) pelo legislador haverá de ser considerada inconstitucional por violação do princípio da proibição do retrocesso” (SARLET, 2009, p. 132). Contudo, em caso de conflito entre dignidades de pessoas diversas faz-se necessária a harmonização, hierarquização ou ponderação, na “qual a dignidade pessoal poderia ceder em face de valores sociais mais relevantes, designadamente quando o intuito for o de salvaguardar a vida e dignidade pessoal dos demais integrantes de determinada comunidade” (SARLET, 2009, p. 136) de tal maneira que

[...] considerando que também o princípio isonômico (no sentido de tratar os desiguais de forma desigual) é, por sua vez, corolário direto da dignidade, forçoso admitir –pena de restarem sem solução boa parte dos casos concretos – que a própria dignidade individual acaba, ao menos de acordo com o que admite parte da doutrina constitucional contemporânea, por admitir certa relativização, desde que justificada pela necessidade de proteção da dignidade de terceiros, especialmente quando se trata de resguardar a dignidade de todos os integrantes de uma determinada comunidade. (SARLET, 2009, p. 143)

Desta forma, com estas breves linhas, não se pretendeu esgotar o assunto, nem tampouco encontrar respostas certeiras, mas apenas aprofundar e reacender o debate em questão enfrentada de forma pacífica pela jurisprudência, de forma a fundamentar o traçado de melhor caminho futuro, tanto para educadores/cuidadores residentes, quanto para crianças e adolescentes em situação de acolhimento institucional.

4 CONCLUSÃO

As casas-lares constituem-se em serviço de acolhimento com número reduzido de crianças e adolescentes atendidos e rotina mais flexível e próxima do ambiente familiar, com a perspectiva de construção de relação estável e afetiva com os profissionais, que residem no local de trabalho e dedicam-se exclusivamente à profissão.

Com fundamento na legislação que regulamenta a profissão (BRASIL, 1987), grande parte da doutrina entende que o educador/cuidador residente deve desempenhar as funções pelo tempo necessário ao desempenho de suas atribuições, de modo intermitente e sem limitação de jornada (exceto descanso semanal e férias previstos na lei). Por outro lado, a outras categorias de empregados, inclusive aos domésticos, é garantida limitação de jornada diária e semanal, já que as normas que disciplinam duração do trabalho e intervalos são normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Ao contrário do preconizado aos educadores/cuidadores residentes, no contrato de trabalho intermitente trazido à CLT (BRASIL, 1943) pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) também se garante o respeito aos ditames máximos de jornada.

Contudo, o TST tem entendido que em virtude da finalidade especial da atividade, já que desempenha cuidados com crianças e adolescentes acolhidos aos quais é garantido ambiente análogo ao familiar, haveria incompatibilidade com a fixação de jornada e horários de trabalho, por necessidade de harmonização dos princípios constitucionais protetores dos direitos dos trabalhadores com os da infância e juventude. Entende, ainda, que a jornada máxima constitucional não se aplicaria aos educadores/cuidadores residentes, já que a lei especial (BRASIL, 1987), que teria sido recepcionada pela CF de 1988 (BRASIL, 1988), previu a chamada jornada intermitente sem excepcionar qualquer limitação. Em alguns julgados colacionados, constatou-se, contudo, descumprimento de requisitos da lei, o que descaracterizou o enquadramento na atividade especial e atraiu a incidência de horas-extras. Em outros casos, embora previsto na lei (BRASIL, 1987), houve menção de que aos cuidadores/educadores residentes foi negligenciada a concessão de descanso semanal, como no caso em que o casal de educadores tinha a tarefa de acompanhar as crianças e adolescentes a cultos religiosos aos domingos. Chama a atenção outro julgado em que a cuidadora, em suas horas vagas, prestava serviços voluntários à própria empregadora.

De fato, a proteção integral à infância e adolescência fundamenta-se no reconhecimento de que crianças e adolescentes são sujeitos de direitos e que, por sua condição de sujeitos em desenvolvimento, são dignos de proteção especial, com absoluta prioridade. O

acolhimento institucional, por sua vez, deve assegurar a preservação dos vínculos familiares e promoção da reintegração familiar, atendimento personalizado e em pequenos grupos e preparação gradativa para o desligamento, respeitando-se os direitos à opinião, expressão, crença e culto religioso, inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral e preservação de tratamentos desumanos, violentos, aterrorizantes, vexatórios, constrangedores, cruéis, degradantes e que empreguem castigos físicos.

Não obstante, são relatados prejuízos ao desenvolvimento de pessoas em situação de acolhimento, agravados pelo longo tempo de institucionalização, decorrentes da dificuldade de proporcioná-las atendimento individualizado e afetivo, que resguarde sua privacidade, individualidade, objetos pessoais e dados de sua história, prestados por educadores que mantenham vínculos estáveis, seguros e constantes, a fim de alçá-las ao pleno desenvolvimento psicológico e social. Assim, buscando satisfazer à necessidade de cuidados personalizados e em pequenos grupos, por profissionais que façam as vezes de referências afetivas à semelhança da família, sem substituí-la, surge a proposta de acolhimento em casais.

Em especial quanto a tal modalidade de acolhimento, foram encontrados relatos de admissões sem suficiente treinamento, e quando presente voltado mais para as rotinas de cuidados físicos e para atendimento às necessidades da instituição do que para o contato afetivo com as crianças e adolescentes atendidos, dificultando a aproximação afetiva entre os envolvidos. As pesquisas compiladas sugerem que o treinamento capacite especialmente para atuação com crianças e adolescentes com históricos de vulnerabilidade e privação, bem como sejam abertas aos profissionais as histórias pregressas dos acolhidos, para que compreendam a dinâmica do comportamento individual. Foi relatado que os cuidadores homens não tiveram treinamento, contrato de trabalho formalizado e remuneração, embora exercessem de fato as funções de cuidadores/educadores residentes. Quando proporcionado acompanhamento da atuação com psicóloga e/ou assistente social, era direcionado somente ao amparo de questões dos acolhidos, desvinculado a questões relacionadas à saúde emocional dos profissionais.

A opção da lei (BRASIL, 1987) por denominar tal serviço de acolhimento de casa-lar, onde trabalham “mães sociais”, acaba por reafirmar aos infantes e adolescentes seu abandono e a família como o melhor ambiente para sua criação. Ademais, é questionável o estímulo para que o cuidador/educador se porte como familiar, diante da desejável transitoriedade da institucionalização, da rotatividade de profissionais, das limitações do cargo, dos afastamentos em virtude de folgas e férias (em que se fazem acompanhar somente de seus filhos biológicos), situações que não ocorrem em uma família. Por outro lado, pode

ocorrer do profissional desenvolver relação de posse e projetar o desejo de paternidade no acolhido, desvalorizar e competir com a família de origem e restringir o contato dos acolhidos com dados de seu passado e de sua história, o que dificulta a relação da criança e adolescente com a família durante a institucionalização, a reintegração familiar e a integração à família substituta. Como forma de defesa diante da evidente possibilidade de separação, foi descrito afastamento emocional ou comportamento agressivo pelos profissionais. De fato, não basta a presença de profissionais denominados de “pais” e “mães” para criar vínculos de afeto capazes de garantir pleno desenvolvimento emocional dos indivíduos, eis que são relatados maus tratos, negligência, abandono, limitação de movimentos dos acolhidos, gritos, repreensões desnecessárias, desrespeito com as ações e sentimentos da criança e falta de interação e estimulação.

Ademais, é insuficiente o tempo para interação, diálogo, trocas afetivas, estabelecer relações íntimas e conhecer a fundo as peculiaridades de cada indivíduo, diante da grande quantidade de crianças por profissional (até dez), agravada pela necessidade de cumprimento das rotinas impostas pela instituição. Além do mais, crianças com histórico de abandono demandam maior carga de trabalho, disponibilidade e excessiva cobrança, levando a condições de exaustão, estresse, depressão, perda de peso, falta de tempo para cuidar de si e desgaste físico, de modo que é fundamental redimensionar o número de educadores em relação ao número de crianças. Isso sem contar que a atividade já foi considerada insalubre, situação em que o desgaste é agravado e absolutamente vedada a prorrogação de jornada.

A possibilidade de resguardar a intimidade dos profissionais em tal ambiente profissional é bastante restrita. A ingerência das empregadoras alastra-se para as relações afetivas e familiares do empregado, chegando até mesmo à impossibilidade de que este se ausente do local de trabalho, sem anuência de seu superior. Para amenizar a distância dos familiares e suprir a falta de profissionais que concordem com a jornada praticada, em algumas instituições criaram-se arranjos de jornada diversos do previsto na lei, em que as cuidadoras revezavam-se nas jornadas diurnas e noturnas. Contudo, em certa instituição a implantação de jornada de 24 por 48 horas acabou por não se revelar benéfica à convivência, vinculação e estabelecimento de autoridade com as crianças e adolescentes.

Verifica-se, de todo o apurado neste trabalho, que as situações vivenciadas estão aquém do mínimo existencial esperado, para trabalhadores e menores acolhidos. Os relatos de violação à dignidade da pessoa trabalhadora não foram acompanhados de atendimento ideal em prol de crianças e adolescentes, que também têm seus direitos violados. O sistema de casas-lares, da maneira que vem sendo praticado, parece não ser suficiente a garantir a defesa

prioritária ao superior interesse e proteção integral a crianças e adolescentes, servindo, pelo contrário, de palco para sérias ofensas a todos os envolvidos. Ademais, a própria concepção da lei (BRASIL, 1987), de buscar construir artificialmente ambiente semelhante ao familiar, pode não ser o mais adequado também para crianças e adolescentes, como se viu.

Por outro lado, caso se argumente que as situações de violação a direitos da criança e do adolescente decorrem apenas do descumprimento do modelo previsto na legislação (BRASIL, 1987, 1988, 1990), há que se recordar que embora a responsabilidade de proteção a tais direitos seja de todos (família, sociedade e Estado), a responsabilidade é primária do poder público, com as devidas considerações a outros interesses legítimos, como aqueles atinentes aos trabalhadores.

Ademais, no conflito entre direitos ou garantias fundamentais, o intérprete fará um deles prevalecer, mediante ponderação de interesses, de modo a não suprimir totalmente o núcleo essencial dos princípios preteridos, eis que resguardados de abolição por se tratarem de cláusulas pétreas. Alguns defendem, ainda, não ser possível juízo de ponderação sobre normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, por serem absolutamente indisponíveis e insuscetíveis de renúncia ou transação, nem tampouco renúncia à dignidade pelo próprio trabalhador. Todavia, quando necessária à harmonização, hierarquização ou ponderação, no conflito entre dignidades de pessoas diversas é admitida relativização à dignidade em favor de valores sociais mais relevantes, mormente para salvaguardar a vida e dignidade pessoal dos demais integrantes de determinada comunidade, decorrente do princípio da isonomia, que prescreve tratamento desigual a pessoas em desiguais condições.

Por fim, registra-se escassez de materiais sobre a profissão, em especial na área jurídica, “revelando um campo de estudo ainda incipiente e que precisa de mais investigações” (MOREÍ; ESPERANCETTA, 2010, p. 526).

Diante de todo o exposto, embora se admita ponderação de interesses capaz de suprimir direitos trabalhistas em prol de alçar crianças e adolescentes em situação de acolhimento à igualdade material, os descumprimentos à legislação protetiva de crianças e adolescentes decorrem de questões diversas, não somente relacionadas à necessidade de maior jornada de trabalho por parte de seus educadores, de modo que a restrição a direitos laborais mínimos deve ser realizada com cautela, considerando a efetiva repercussão positiva à promoção da proteção integral à infância e adolescência. Há que se refletir, ainda, acerca da adequação da busca do legislador pela construção artificial de ambiente semelhante ao familiar, nas decisões em casos concretos e na prospecção de futuras regulamentações sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho – I**. São Paulo: LTr, 2014.

BARBOSA, Magno Luiz. **Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas**. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por ALENCAR, José Cláudio Franco de. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 out. 2017.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 out. 2017.

_____. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013a**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 28 fev. 2017.

_____. **Lei nº 6.938, de 21 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 04 mar. 2018.

_____. **Lei nº 7.644, de 18 de dezembro de 1987**. Dispõe sobre a Regulamentação da Atividade de Mãe Social e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7644.htm>. Acesso em: 21 out. 2017.

_____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm>. Acesso em: 21 out. 2017.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017a**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 05 nov. 2017.

_____. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017d**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 02 mar. 2017.

_____. Resolução Conjunta nº 1, de 18 de Junho de 2009, do Conselho Nacional de Assistência Social-CNAS e do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente-CONANDA. **Orientações Técnicas:** Serviços de Acolhimento para Crianças e Adolescentes. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/cnas/noticias/orientacoes_tecnicas_final.pdf>. Acesso em: 21 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 811244-26.2001.5.01.5555. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, DF, 13 de novembro de 2002a. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2001&numProcInt=106297&dtaPublicacaoStr=06/12/2002%2000:00:00&nia=3573323>>. Acesso em: 13 fev. 2018

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 300-04.2011.5.04.0013. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing. Brasília, DF, 12 de dezembro de 2012a. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=168694&dtaPublicacaoStr=14/12/2012%2007:00:00&nia=5794109>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 787-19.2010.5.02.0383. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, DF, 07 de novembro de 2012b. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=100242&dtaPublicacaoStr=09/11/2012%2007:00:00&nia=5772934>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 906-80.2010.5.02.0382. Relator: Min. Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, DF, 13 de junho de 2016b. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/despacho.do?anoProcInt=2012&numProcInt=177576&dtaPublicacaoStr=20/06/2016%2019:00:00>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 514-73.2011.5.03.0093. Relator: Min. Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, DF, 03 de maio de 2017b. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=102196&dtaPublicacaoStr=12/05/2017%2007:00:00&nia=6905136>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista 592198-22.1999.5.04.5555. Relator: Min. Milton de Moura França, DF, 15 de maio de 2006. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=1999&numProcInt=73839&dtaPublicacaoStr=09/06/2006%2000:00:00&nia=4051464>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 514833-93.1998.5.05.5555. Relator: Min. Rider de Brito. Brasília, DF, 20 de fevereiro de 2002b. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=1998&numProcInt=107033&dtaPublicacaoStr=05/04/2002%2000:00:00&nia=3502120>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 216300-78.1998.5.15.0067. Relator: Min. Emmanoel Pereira, DF, 10 de novembro de 2008. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/despacho.do?anoProcInt=2002&numProcInt=80542&dtaPublicacaoStr=17/11/2008%2019:00:00>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 8100-59.2009.5.18.0241. Relatora: Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 28 de setembro de 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2009&numProcInt=825315&dtaPublicacaoStr=07/10/2011%2007:00:00&nia=5562176>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 51400-66.2009.5.04.0013. Relatora: Des. Convocada Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira. Brasília, DF, 12 de dezembro de 2012c. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2011&numProcInt=131313&dtaPublicacaoStr=17/05/2013%2007:00:00&nia=5864704>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 141500-57.2008.5.02.0466. Relator: Min. Pedro Paulo Manus. Brasília, DF, 10 de abril de 2013b. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2011&numProcInt=188949&dtaPublicacaoStr=19/04/2013%2007:00:00&nia=5847073>>. Acesso em: 21 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 786-32.2011.5.09.0665. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, DF, 02 de abril de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2013&numProcInt=76730&dtaPublicacaoStr=04/04/2014%2007:00:00&nia=6047335>>. Acesso em: 21 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 583-54.2014.5.03.0173. Relator: Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, DF, 15 de abril de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=283950&dtaPublicacaoStr=17/04/2015%2007:00:00&nia=6341779>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1260-84.2012.5.12.0050. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, DF, 23 de novembro de 2016a. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2013&numProcInt=148073&dtaPublicacaoStr=25/11/2016%2007:00:00&nia=6803790>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 147300-78.2014.5.13.0004. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda. Brasília, DF, 06 de dezembro de 2017c. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2017&numProcInt=203044&dtaPublicacaoStr=15/12/2017%2007:00:00&nia=7057050>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Rescisória 158400-03.2005.5.15.0000. Relator: Min. Emmanoel Pereira. Brasília, DF, 13 de março de 2012d. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2008&numProcInt=66221&dtaPublicacaoStr=16/03/2012%2007:00:00&nia=5639741>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo, LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

FIGUEIREDO, Nádia Rodrigues de. **“Mãe social”**: um estudo psicanalítico sobre a opção profissional de ser mãe. 2006. 190f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2006. Disponível em: <http://pucmg.br/documentos/dissertacoes_nadia_figueiredo.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2018.

GARCIA, Gustavo Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Forense, 02/2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530974992/cfi/6/30!/4/302/2/4@0:53.8>>. Acesso em: 19 set. 2017.

GRAU, Eros Roberto. **Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito**. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Mecanismos jurídicos para preservar o direito ao descanso. In: ALVES, Giovanni; MOTA, Daniel Pestana; VIZZACCARO-AMARAL, André Luíz (Org.). **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha**. São Paulo: LTr, 2012. cap. 14, p. 258-570.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MEZZARROBA, Orides. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 6. ed. Saraiva, 04/2014. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502208179/cfi/91!/4/4@0.00:27.3>>.
Acesso em: 11 dez. 2017.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MORÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo; SPERANCETTA, Andressa. Práticas de pais sociais em instituições de acolhimento de crianças e adolescentes. **Revista Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 519-528, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v22n3/v22n3a12.pdf>>. Acesso em: 9 mar. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NOGUEIRA, Paula Cristina; COSTA, Liana Fortunato. A crianças, a mãe social e o abrigo: limites e possibilidades. **Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano**, Florianópolis, v. 15, n. 3, p. 36-48, 2005a. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822005000300005>. Acesso em: 15 mar. 2018.

NOGUEIRA, Paula Cristina; COSTA, Liana Fortunato. Mãe social: profissão? Função materna? **Revista Estilos da Clínica**, São Paulo, v. 10, n. 19, p. 162-181, 2005b. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-71282005000200010>. Acesso em: 15 mar. 2018.

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.

OLIVEIRA, Daniela Ramos de; UZIEL, Anna Paula. Mãe social: a construção de um paradigma de cuidado materno nos espaços de acolhimento institucional. **Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Infância e Juventude - DESIDADES**, Rio de Janeiro, n. 12, a. 4, p. 17-28, set. 2016. Disponível em: <<http://desidades.ufrj.br/wp-content/uploads/v12n1PT.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2018.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Mildred Lima Pitman de. **Leis trabalhistas especiais: dicas para realização de provas de concursos artigo por artigo**. 2. ed. rev. ampl e atual. Salvador: Juspodvm, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, França, 10 dez. 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho para Concursos**. 18. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

PRETTI, Gleibe. **Manual de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Ícone, 2014.

PONCE, Larissa Garcia. **Um olhar winnicottiano sobre o imaginário coletivo das mães sociais acerca do cuidado infantil na situação de abrigamento**. 2012. 139f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica)-Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/15322/1/Larissa%20Garcia%20Ponce.pdf>>. Acesso em: 9 mar. 2018.

RIBEIRO, Tammy. **Mães sociais: que profissão é essa?** 2012. 151f. Dissertação (Mestrado em Educação)-Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2012. Disponível em: <http://www.ppge.ufpr.br/teses/M12_Tammy%20Ribeiro.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009.

SANTIAGO, Denny Mendes. **As limitações aos direitos fundamentais: os limites dos limites** como instrumento de proteção ao núcleo essencial desses direitos. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2014.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2009.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Limitação do tempo de trabalho e proteção à saúde dos trabalhadores: uma análise dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. In: ALVES, Giovanni; MOTA, Daniel Pestana; VIZZACCARO-AMARAL, André Luíz (Org.). **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha**. São Paulo: LTr, 2012. cap. 12, p. 217-235.

TEIXEIRA, Paulo André Sousa; VILLACHAN-LYRA, Pompéia. Sentidos de desacolhimento de mães sociais nos sistemas de casas lares. **Revista Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 27, n. 1, p. 199-210, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822015000100199&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 9 mar. 2018.

THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.). Direito Individual do Trabalho II. In: THOME, Candy Florencio; GRANCONATO, Márcio Mendes; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.). **Curso de preparação aos concursos da magistratura do trabalho e do Ministério Público do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013. v. II. p. 11-54.

WILL, Daniela Erani Monteiro. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Livro didático digital. Palhoça: UnisulVirtual, 2016.