

## Curso: Direito do Trabalho

### Aula: Trabalhador bancário

Professor: Aline Leporaci

#### Resumo

---

Jornada de trabalho: Trata-se de uma jornada diferenciada dos demais empregados.

**CLT, caput, Art. 224 A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.**

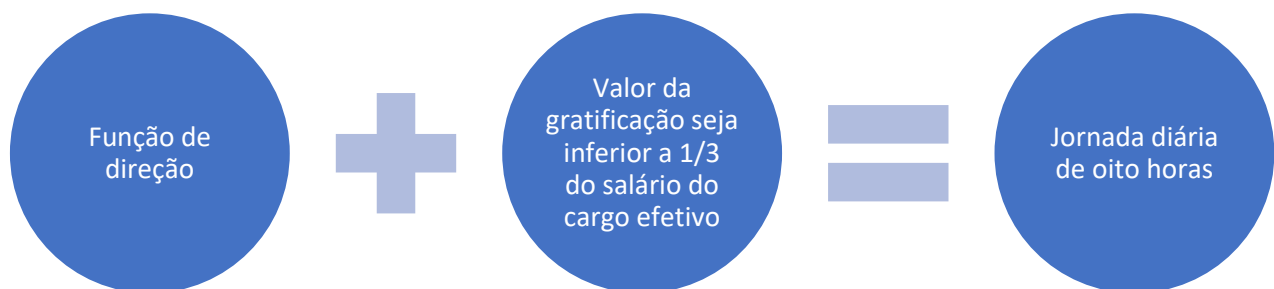
Regra geral: Jornada de seis horas diárias. Ex.: Caixa, atendimento pessoal, auxiliar de tesouraria, ou seja, em geral são as funções burocráticas do banco.

**CLT, §1º, Art. 224 A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação.**

**CLT, §2º, Art. 224 As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.**

Exceção: Jornada diária de oito horas. Aplicável aos trabalhadores bancários que exerçam poderes de chefia e recebem gratificação de função mínima de 1/3 sobre o valor do salário do cargo efetivo. Ex.: Gerente de contas, gerente administrativo, gerente financeiro. Basicamente são empregados com subordinados.

**Esquema do parágrafo 2 do art. 224 da Consolidação das Leis Trabalhistas:**



#### TST, Súmula 102

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

**III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)**

Ex.: Se o pagamento da gratificação for menor do que 1/3 tem direito a jornada diária de seis horas e horas extras acima da oitava hora.

**IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)**

**V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)**

**VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)**

Se o empregado é enquadrado como caixa, ainda que exerça o cargo de caixa executivo não significa que se trata de empregado de confiança com jornada de oito horas. Caso receba a gratificação, entendesse que remunera uma maior responsabilidade da função de caixa.

**VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)**

## Curso: Direito do Trabalho

### Aula: Diretor empregado

Professor: Aline Leporaci

#### Resumo

---

##### 1) Diretor empregado

Diretor recrutado externamente: Pessoa que não faz parte do quadro normal da empresa, mas que será recrutado para ser diretor. É aquele que exerce poderes de direção, um verdadeiro *longa manus* do empregador.

**Corrente clássica:** Há uma incompatibilidade, uma excludente entre a figura do empregado e do diretor. Ou seja, se foi recrutado externamente, não pode ser tratado como um empregado normal. Não há, pois, relação de emprego entre diretor empregado e a empresa, tendo em vista que se trata de figuras excludentes. Obs.: Trata-se de qualquer tipo de empresa.

**Corrente moderna:** Não há excludente. Trata-se de condição de empregado com direito a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Não há empecilho de que o recrutado externamente seja empregado. Trata-se de um empregado que possui poderes diferentes dos demais, mas que está sim subordinado ao Conselho de Administração, superintendência. É a teoria majoritária.

##### 2) Empregado eleito diretor de S/A

Diferentemente do diretor empregado, é aquele que já faz parte da empresa, ou seja, não é aquele recrutado externamente.

**Quatro correntes importantes para serem estudadas em provas:**

**Corrente de Mozart Victor Russomano:** Durante esse período, acarreta a extinção do contrato, tendo em vista que há incompatibilidade entre as funções de empregado e diretor.

**Corrente de Maranhão:** Eleição como diretor acarreta a suspensão do contrato de trabalho. Entendimento majoritário, conforme a Súmula 269, TST. Obs.: Na suspensão do contrato de trabalho, não há trabalho de emprego, não há cômputo como tempo de serviço e não há o recebimento de salário.

**TST, Súmula 269** O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

Desde que inexistente a subordinação jurídica.

**Corrente:** Não há extinção, nem a suspensão do contrato de trabalho, mas em verdade a interrupção do contrato. O tempo que trabalha como diretor deve ser computado como tempo de serviço para todos os fins.

**Corrente de Otávio Bueno Magano:** O contrato continua vigorando normalmente, ou seja, não há nenhum efeito contratual ante o fato de exercer a função de diretor.

## Curso: Direito do Trabalho

### Aula: Sócio empregado

Professor: Aline Leporaci

#### Resumo

---

A princípio, na maioria dos contratos de trabalho, a condição de sócio é excludente da relação de emprego. Sendo assim, é possível haver a incompatibilidade entre as figuras de sócio e empregado.

##### 1) *Affectio societatis*

Em muitos casos, utiliza-se a figura de sócio como uma simulação ou uma fraude à legislação trabalhista a fim de não assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Sendo assim, primeiramente deve-se observar qual a intenção do empregado na constituição da empresa, ou seja, se a criação da empresa foi uma liberalidade do empregado ou uma obrigação imposta pela empresa contratante.

##### 2) Poderes de mando na sociedade

Verificar quais os poderes do sócio.

##### 3) Exclusividade

Constatar se há determinação de exclusividade na prestação de serviço.

Nas S/A há a figura do sócio empregado em razão do tipo de trabalho executado.

#### Princípio da primazia da realidade

Consoante esse princípio trabalhista, é dada preferência ao que efetivamente ocorre na prática ao invés das meras formalidades. Ex.: Contrato assinado em que se estipula a figura do sócio empregado, mas, em verdade, trata-se de fraude à legislação trabalhista. Diante disso, dar-se-á preferência à realidade de empregado.

#### Ônus da prova

Caso o sócio ajuíze ação pretendendo ter reconhecido o vínculo de empregado ao invés de sócio empregado, a quem competirá o ônus da prova? Ante o ajuizamento da ação, a reclamada, por seu turno, alega a condição de sócio e anexa o contrato social presumidamente válido (de forma relativa). Sendo assim, competirá ao reclamante o ônus da contraprova, ou seja, o dever de comprovar que a despeito de no contrato de trabalho constar a figura de sócio, não possuía os poderes para tanto (comprovar que possui horário de chegada e saída e que não tem liberdade para decidir nada sobre a empresa). Por fim, ante essa fraude, a reclamante pode postular a declaração de nulidade do contrato e como consequência pleitear a declaração da relação empregatícia.

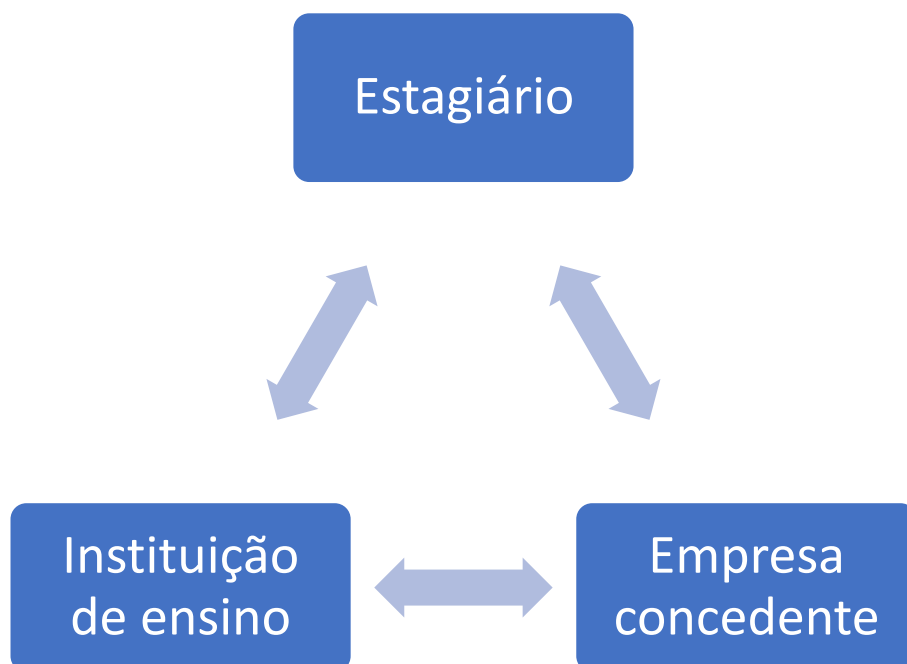
## Resumo

---

O estágio trata-se de uma relação de trabalho especial regida pela Lei 11.788 de 2008. Em sendo uma relação especial, é composto de requisitos formais obrigatórios para que não configure qualquer relação empregatícia entre o estagiário e a empresa concedente. Dessa forma, caso cumpridos todos os requisitos da Lei 11.788, não restará configurada relação de emprego entre o estagiário e a empresa concedente.

Primeiramente, cumpre salientar que fazem parte do estágio a instituição de ensino, o estagiário e a empresa concedente.

### Esquema do estágio:



### Conceito de estágio

**Lei 11.788, Art. 1º** Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Vê-se, pois, que o objetivo do estágio é promover a ligação do aprendizado teórico e a experiência prática que o estagiário irá desenvolver após a formatura.

### Tipos de estágio

Há dois tipos de estágios:

**Estágio obrigatório:** Faz parte da grade curricular, sendo essencial como requisito de aprovação no curso.

**Estágio não obrigatório:** Atividade opcional do estudante, ou seja, a grade curricular não prevê a presença de estágio.

**Lei 11.788, Art. 2º** O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

**§ 1º** Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

**§ 2º** Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

**Lei 11.788, Art. 3º** O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

**I** – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

**II** – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

**III** – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

No termo de compromisso deve constar as atividades e tarefas que serão desenvolvidas pelo estagiário. Ex.: Não há compatibilidade de um estagiário de direito desenvolver atividades de contabilidade.

**§ 2º** O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Caso haja o descumprimento dos incisos I a III do artigo 3 da Lei 11.788, resta evidente que o termo de compromisso foi firmado como fraude à legislação.

## Curso: Direito do Trabalho

### Aula: Estagiário: obrigações das instituições de ensino e da parte concedente do estágio - Lei 11.788/08

Professor: Aline Leporaci

#### Resumo

---

##### Obrigações da instituição de ensino:

**Lei 11.788, Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:**

**I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;**

Vê-se que a elaboração do termo de compromisso é obrigatória da instituição de ensino.

**II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;**

**III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;**

**IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;**

Essa exigência do inciso IV objetiva que a instituição de ensino possa verificar se o que o estagiário aprende no estágio reflete o que aprende na faculdade.

**V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;**

**VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;**

**VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.**

Essa comunicação das datas de avaliação escolares ou acadêmicas é importante a fim de que o educando esteja presente no estabelecimento de ensino e participar efetivamente dessas atividades.

##### Obrigações da parte concedente do estágio:

**Lei 11.788, Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:**

**I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;**

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

Trata-se da fiscalização do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

**Esquema dos concedentes de estágio:**



### **Jornada do estagiário**

Há duas possíveis jornadas a serem fixadas de comum acordo conforme o horário escolar, ou seja, caso o estudante frequente a escola de manhã, poderá estagiar de tarde ou à noite, por exemplo.

**Lei 11.788, Art. 10** A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.



## Curso: Direito do Trabalho

### Aula: Jornada do estagiário, duração do estágio e número de estagiários

Professor: Aline Leporaci

#### Resumo

---

Em alguns casos, a jornada prevista no caput do artigo 10 da Lei 11.788 poderá ser ultrapassada. Sendo assim, para períodos sem aulas presenciais e para cursos que alternam parte teórica e parte prática, pode-se elastecer a jornada para 40 horas por semana, desde que previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

**Lei 11.788, § 1º, Art. 10** O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

Nos períodos em que houver provas ou trabalhos cuja presença do aluno é obrigatória, a jornada deve ser reduzida pelo menos pela metade.

**§ 2º** Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

**Regra:** Estágio é um contrato de trabalho com **prazo determinado**, ou seja, com relação à mesma parte concedente, o prazo máximo é de 02 anos. Ex.: Estagiário pode estagiar 02 anos na empresa X e nos dois anos seguintes na empresa Y.

**Exceção:** Estagiário portador de deficiência pode estagiar por mais de 02 anos na mesma empresa concedente.

**Lei 11.788, Art. 11.** A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

**Lei 11.788, Art. 12.** O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

Estágio não obrigatório: O estagiário receberá obrigatoriamente bolsa-auxílio e auxílio transporte.

Estágio obrigatório: Caso o estágio for obrigatório, a concessão da bolsa é facultativa.

Obs.: Chama-se auxílio transporte e não vale-transporte em razão do último ser concedido especificamente aos empregados.

**Lei 11.788, Art. 12, § 1º** A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

**Lei 11.788, Art. 13.** É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

Há que se ressaltar que não se trata propriamente de férias, tendo em vista que essa é aplicada aos empregados. O estágio com período igual ou superior a um ano, dará ao estagiário o direito ao recesso de trinta dias **preferencialmente (e não obrigatoriamente)** no período de férias escolares.

Lei 11.788, Art. 13, § 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

Lei 11.788, Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

Lei 11.788, Art. 17, § 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

Lei 11.788, Art. 17, § 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

## Curso: Direito do Trabalho

### Aula: Lei Mãe Social: considerações iniciais e direitos

Professor: Aline Leporaci

#### Resumo

---

Nessa aula será abordado o conceito de mãe social e será analisado que se trata de uma profissão que exige certas especificidades. Veja-se:

#### **Daqueles que podem contratar as mães sociais:**

**Lei 7.644, Art. 1º** As instituições sem finalidade lucrativa, ou de utilidade pública de assistência ao menor abandonado, e que funcionem pelo sistema de casas-lares, utilizarão mães sociais visando a propiciar ao menor as condições familiares ideais ao seu desenvolvimento e reintegração social.

Conforme o dispositivo supracitado, vê-se que a contratação das mães sociais será por instituições sem finalidades lucrativas ou instituições de utilidade pública de assistência do menor abandonado. Sendo assim, há que se ressaltar que o sistema de casas lares visam promover as condições familiares básicas para a reintegração social do menor.

Obs.: A casa-lar é uma instituição sem fim lucrativo ou de utilidade pública cujo objetivo é acolher o menor abandonado.

#### **Conceito de mãe social: Aquela que trabalha na casa lar**

**Lei 7.644, Art. 2º** Considera-se mãe social, para efeito desta Lei, aquela que, dedicando-se à assistência ao menor abandonado, exerça o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares.

O objetivo da mãe social é dedicar-se ao atendimento do menor abandonado. De outra forma, a mãe social irá proporcionar todos os meios a fim de que o menor se sinta acolhido.

#### **Conceito de casa-lar**

**Lei 7.644, Art. 3º** Entende-se como casa-lar a unidade residencial sob responsabilidade de mãe social, que abrigue até 10 (dez) menores

A casa lar é obrigatoriamente uma unidade residencial de responsabilidade da mãe social e que abrigue até dez menores abandonados.

**Lei 7.644, §1º, art. 3º** As casas-lares serão isoladas, formando, quando agrupadas, uma aldeia assistencial ou vila de menores.

**Lei 7.644, §2º, art. 3º** A instituição fixará os limites de idade em que os menores ficarão sujeitos às casas-lares.

Cada instituição terá o seu regramento acerca do limite de idade para os menores. Ex.: Uma instituição pode estipular que irão abrigar menores de até 05 anos de idade, enquanto que outra poderá estabelecer o limite máximo etário de 10 anos.

**Lei 7.644, §3º, art. 3º** Para os efeitos dos benefícios previdenciários, os menores residentes nas casas-lares e nas Casas da Juventude são considerados dependentes da mãe social a que foram confiados pela instituição empregadora

Sendo assim, em caso de morte da mãe social, os menores irão receber o benefício de pensão por morte.

### **Atribuições da mãe social:**

**Lei 7.644, Art. 4º** São atribuições da mãe social:

**I -** propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados;

**II -** administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes;

**III -** dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar que lhes forem confiados.

**Parágrafo único.** A mãe social, enquanto no desempenho de suas atribuições, deverá residir, juntamente com os menores que lhe forem confiados, na casa-lar que lhe for destinada.

Em razão das atribuições da mãe social serem bem específicas, ela não poderá executar outra função que não essa. No mais, a mãe social não pode residir em outro local que não a casa-lar.

**Direitos trabalhistas da mãe social:** O rol previsto abaixo não é taxativo. Sendo assim, não retira outros direitos previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

**Lei 7.644, Art. 5º** À mãe social ficam assegurados os seguintes direitos:

**I -** anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

**II -** remuneração, em valor não inferior ao salário mínimo;

**III -** repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas;

**IV -** apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções;

**V -** 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas nos termos do que dispõe o capítulo IV, da Consolidação das Leis do Trabalho;

**VI -** benefícios e serviços previdenciários, inclusive, em caso de acidente do trabalho, na qualidade de segurada obrigatória;

**VII -** gratificação de Natal (13º salário);

**VIII -** Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ou indenização, nos termos da legislação pertinente.

## Curso: Direito do Trabalho

### Aula: Lei Mãe Social: candidata a mãe social e condições para admissão

Professor: Aline Leporaci

#### Resumo

---

**Lei 7.644, Art. 6º** O trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter intermitente, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas.

Se o objetivo da mãe social é prover um lar para o menor abandono, seu trabalho será realizado enquanto for necessário ao desenvolvimento de sua atividade. Sendo assim, pode-se afirmar que esse trabalho é intermitente, ou seja, não é necessariamente contínuo. Ex.: Enquanto o menor estiver na escola, a mãe social pode ir fazer compras, ir ao shopping.

**Lei 7.644, Art. 7º** Os salários devidos à mãe social serão reajustados de acordo com as disposições legais aplicáveis, deduzido o percentual de alimentação fornecida pelo empregador.

Se ela receber conforme o salário-mínimo, caso esse seja aumentado, o salário da mãe social também será aumentado. O reajuste do salário da mãe social irá respeitar, portanto, as alterações das disposições legais do salário.

**Lei 7.644, caput, Art. 8º** A candidata ao exercício da profissão de mãe social deverá submeter-se a seleção e treinamento específicos, a cujo término será verificada sua habilitação.

A candidata à mãe social deverá se submeter a seleção e a treinamento específicos. Assim, verifica-se se ela possui o perfil para tanto. Ao final, será verificada sua habilitação.

**Lei 7.644, §1º, Art. 8º** O treinamento será composto de um conteúdo teórico e de uma aplicação prática, esta sob forma de estágio

No caso do treinamento, haverá uma parte teórica e parte prática. A parte prática é concedida sob a forma de estágio de condição especial.

**Lei 7.644, §2º, Art. 8º** O treinamento e estágio a que se refere o parágrafo anterior não excederão de 60 (sessenta) dias, nem criarão vínculo empregatício de qualquer natureza

O treinamento e o estágio não podem exceder de 60 dias e não criam vínculo de emprego. Trata-se de uma presunção relativa, ou seja, caso os requisitos não forem devidamente cumpridos, restará configurado o vínculo de emprego.

**Lei 7.644, §3º, Art. 8º** A estagiária deverá estar segurada contra acidentes pessoais e receberá alimentação, habitação e bolsa de ajuda para vestuário e despesas pessoais.

Haverá o recebimento de bolsa justamente em razão de ainda não ser empregada.

**Lei 7.644, §4º, Art. 8º** O Ministério da Previdência e Assistência Social assegurará assistência médica e hospitalar à estagiária

**Condições de admissão da mãe social:** São condições obrigatórias para a validade do contrato da mãe social

**Lei 7.644, Art. 9º** São condições para admissão como mãe social:

- a) idade mínima de 25 (vinte e cinco) anos;
- b) boa sanidade física e mental;
- c) curso de primeiro grau, ou equivalente;
- d) ter sido aprovada em treinamento e estágio exigidos por esta Lei;
- e) boa conduta social;
- f) aprovação em teste psicológico específico.

**Lei 7.644, Art. 10 A instituição manterá mães sociais para substituir as efetivas durante seus períodos de afastamento do serviço.**

Quando a mãe social exerça seu direito às férias, ao repouso semanal remunerado, deve haver outra mãe social que a substitua.

**Lei 7.644, §1º, Art. 10 A mãe social substituta, quando não estiver em efetivo serviço de substituição, deverá residir na aldeia assistencial e cumprir tarefas determinadas pelo empregador.**

**Lei 7.644, §2º, Art. 10 A mãe social, quando no exercício da substituição, terá direito à retribuição percebida pela titular e ficará sujeita ao mesmo horário de trabalho.**

A mãe social substituta deve morar na mesma aldeia em razão de afastamentos não programados da mãe social titular. Esse dispositivo traz o respeito ao princípio da isonomia, ou seja, enquanto durar a substituição a mãe social tem direito à mesma retribuição devida pela titular e a mesma duração de trabalho.

## Curso: Direito do Trabalho

### Aula: Extinção do contrato de mãe social

Professor: Aline Leporaci

#### Resumo

---

**Lei 7.644, Art. 11** As instituições que funcionam pelo sistema de casas-lares manterão, além destas, Casas de Juventude, para jovens com mais de 13 (treze) anos de idade, os quais encaminharão ao ensino profissionalizante.

Além das casas-lares, haverá Casas da Juventude com jovens de mais de 13 anos que serão encaminhados para ensinos profissionalizantes. Vê-se, pois, que a Casa de Juventude é uma casa separada da casa-lar, a fim de não se misturar a criação de crianças e jovens de diferentes idades.

**Parágrafo único.** O ensino a que se refere o caput deste artigo poderá ser ministrado em comum, em cada aldeia assistencial ou em várias dessas aldeias assistenciais reunidas, ou, ainda, em outros estabelecimentos de ensino, públicos ou privados, conforme julgar conveniente a instituição.

O curso profissionalizante será ministrado pela instituição, pela casa-lar, pela aldeia ou por instituições de ensino público ou privado.

**Lei 7.644, Art. 12** Caberá à administração de cada aldeia assistencial providenciar a colocação dos menores no mercado de trabalho, como estagiários, aprendizes ou como empregados, em estabelecimentos públicos ou privados.

Como o objetivo de uma casa-lar é fazer com que o menor se sinta acolhido, competirá, obrigatoriamente, à mãe social e à aldeia, o encaminhamento do menor ao mercado de trabalho, seja como estagiários, aprendizes ou empregados.

**Lei 7.644, p. único, Art. 12** As retribuições percebidas pelos menores nas condições mencionadas no caput deste artigo serão assim distribuídas e destinadas:

**I - até 40% (quarenta por cento)** para a casa-lar a que estiverem vinculados, revertidos no custeio de despesas com manutenção do próprio menor;

**II - 40% (quarenta por cento)** para o menor destinados a despesas pessoais;

**III - até 30% (trinta por cento)** para depósito em caderneta de poupança ou equivalente, em nome do menor, com assistência da instituição mantenedora, e que poderá ser levantado pelo menor a partir dos 18 (dezoito) anos de idade.

Vê-se, pois, que da retribuição recebida pelo menor, haverá uma divisão conforme os incisos supracitados. Caso o menor não queira, ele não é obrigado a levantar a quantia em depósito em caderneta de poupança, conforme o inciso III.

**Lei 7.644, Art. 13** Extinto o contrato de trabalho, a mãe social deverá retirar-se da casa-lar que ocupava, cabendo à entidade empregadora providenciar a imediata substituição.

Extinto o contrato, a mãe social deve desocupar a casa e o empregador deve providenciar a substituição.

**Lei 7.644, Art. 14** As mães sociais ficam sujeitas às seguintes penalidades aplicáveis pela entidade empregadora:

**I - advertência;**

**II - suspensão;**

### III – demissão

Em razão de se tratar de uma penalidade aplicada à mãe social, o pedido de demissão ocorre com justa causa. No que tange à advertência, pode ser verbal ou escrita.

**Lei 7.644, p. único, Art. 14** Em caso de demissão sem justa causa, a mãe social será indenizada, na forma da legislação vigente, ou levantará os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, com os acréscimos previstos em lei.

Haverá o levantamento do FGTS além dos 40% de indenização.

**Lei 7.644, Art. 15** As casas-lares e as aldeias assistenciais serão mantidas exclusivamente com rendas próprias, doações, legados, contribuições e subvenções de entidades públicas ou privadas, vedada a aplicação em outras atividades que não sejam de seus objetivos.

**Lei 7.644, Art. 16** Fica facultado a qualquer entidade manter casas-lares, desde que cumprido o disposto nesta Lei.

**Lei 7.644, Art. 17** Por menor abandonado entende-se, para os efeitos desta Lei, o "menor em situação irregular" pela morte ou abandono dos pais, ou, ainda, pela incapacidade destes.

Incapacidade dos pais deve ser absoluta.

**Lei 7.644, Art. 18** As instituições que mantenham ou coordenem o sistema de casas-lares para o atendimento gratuito de menores abandonados, registradas como tais no Conselho Nacional do Serviço Social, ficam isentas do recolhimento dos encargos patronais à previdência social.