

O TRABALHO VOLUNTÁRIO NO TERCEIRO SETOR E SUAS IMPLICAÇÕES NA SEARA TRABALHISTA

Ernesto Medeiros Teixeira de Araújo¹

Marcelo de Barros Dantas²

RESUMO

No presente trabalho analisa-se a figura do trabalho voluntário no Direito Brasileiro e sua utilização pelas entidades componentes do Terceiro Setor, demonstrando quando e como esta força de trabalho deve ser utilizada por essas organizações, bem como demonstrando quais os requisitos formais a serem atendidos para que o trabalho voluntário esteja regularizado. Também, analisamos a figura do próprio Terceiro Setor no ordenamento jurídico, e as várias relações de trabalho presentes nas organizações sociais, diferenciando-as do trabalho voluntário. Por fim, analisa-se como o Trabalho Voluntário é tratado na jurisprudência trabalhista, fazendo também uma análise a cerca da flexibilização do Direito do Trabalho e o Trabalho Voluntário. Conclui-se, entre outras coisas, que o as entidades do terceiro setor deverão seguir todos os requisitos da Lei 9.608/98 (BRASIL, 1998) na hora de tomar serviço de voluntários sob pena de serem reconhecidos direitos trabalhistas aos mesmos.

Palavras-chave: Trabalho Voluntário. Terceiro Setor. Utilização do Trabalho Voluntário. Justiça do Trabalho.

VOLUNTARY WORK IN THE THIRD SECTOR AND ITS IMPLICATIONS IN LABOR SEARA

ABSTRACT

In the present study analyzes the figure of voluntary work in Brazilian Law and its use by organizations of the Third Sector, showing when and how this labor force should be used by Third Sector organizations, as well as demonstrating that the formal requirements to be met for the voluntary work is regularized. Also, we analyze the figure of the Third Sector in the legal system, and the various work relations in social organizations, differentiating them from voluntary work. Finally, we analyze how the voluntary work is treated in case law, also doing an analysis about the flexibilization of the Labor Law and the Volunteer. We conclude, among other things, that the third sector entities must follow all requirements of Law 9.608/98 (BRAZIL, 1998) when making voluntary service under penalty of being recognized labor rights thereto.

Keyword: Volunteer. Third Sector. Use of Volunteers. The Labour Court.

¹ Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN E-mail: ernestomtaraujo@gmail.com

² Professor do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN. E-mail: marcelobdantas@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

A motivação para fazermos este presente estudo deve-se à constatação da existência do trabalho voluntário no País desde a época da colonização e a utilização do mesmo em grande escala pelas entidades componentes do Terceiro Setor.

O Terceiro Setor é o conjunto de organizações sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e organizacional, visando a colaborar junto ao Estado e à Sociedade para o aperfeiçoamento da mesma, bem como para a efetividade das ações estatais.

Já o trabalho voluntário foi regulamentado no nosso País pela Lei Federal n. 9.608 de 1998 (BRASIL, 1998), trazendo os requisitos para a configuração do serviço voluntário, como sua caracterização e a necessidade da existência de um termo de adesão entre as partes, no qual constará todas as suas atividades, podendo ser conceituado como o trabalho desenvolvido por benevolência em proveito de outrem, sem contraprestação pecuniária

Desta forma, no presente trabalho, elucidaremos o que é, como se dá o trabalho voluntário sob a égide da referida lei, e como o Terceiro Setor deve utilizar o voluntariado e os cuidados que as entidades pertencentes ao mesmo devem ter para que não se configurem relações de emprego, já que elas são as entidades que mais utilizam esta forma de trabalho. Abordaremos também o que é, e qual é a real situação do Terceiro Setor no Brasil e em seu ordenamento jurídico.

Além disso, abordaremos o tema do trabalho no Terceiro Setor, demonstrando como se dá as principais formas de trabalho no âmbito do Terceiro Setor, bem como, apontaremos diferenças destas formas de trabalho, como é o caso da própria relação de emprego, com o trabalho voluntário.

Por fim, abordaremos o tema da flexibilização no Direito do Trabalho, traçando uma ligação entre o trabalho voluntário e a mesma, bem como discutiremos como o trabalho voluntário é tratado na Justiça do Trabalho. Passemos, então para a análise destas várias questões propostas.

2 O TRABALHO VOLUNTÁRIO

O trabalho voluntário, existente há cinco séculos em nosso País, é disciplinado pela Lei n. 9.608/98 (BRASIL, 1998). De acordo com Alice Monteiro de Barros, em seu Curso de Direito do Trabalho (BARROS, 2010, p. 460) por força de lei, considera-se serviço voluntário

...a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Como dito anteriormente, o serviço voluntário baseia-se unicamente na boa vontade individual de ajudar, não havendo remuneração ao voluntário, podendo ter unicamente ressarcimento de despesas.

Segundo ainda Alice Monteiro de Barros, na mesma obra (BARROS, 2010, p.460) verifica-se que

...a lei não estabelece qualquer tipo de distinção quanto à função a ser executada pelo voluntário, tampouco quanto à existência ou não de subordinação jurídica, quando é sabido que mesmo na organização de trabalho voluntário também se exige um mínimo de ordens para dividir o trabalho e elaborar a escala de comparecimento.

Antes de analisarmos a regulação do trabalho voluntário no Brasil, e a presença do mesmo nas entidades do terceiro setor, é necessário apresentar um esboço histórico da origem desta espécie de trabalho.

2.1 BREVE HISTÓRICO

O trabalho voluntário, assim como o terceiro setor nasce com a própria vontade de ajudar os semelhantes. Segundo alguns autores, foi a partir do Cristianismo que a caridade passou a ter mais importância. A ideia da salvação pelas boas obras, de certa forma impulsionou muitos devotos e religiosos da fé cristã a realizar o serviço da caridade e da filantropia.

A Igreja Católica como se sabe foi a grande incentivadora do trabalho voluntário, através do exercício da caridade. Os primeiros lugares a abrigar o trabalho voluntário no continente americano foram exatamente orfanatos e asilos católicos.

Segundo Ana Amélia Mascarenhas Camargo, na obra *Direito do Trabalho no Terceiro Setor* (CAMARGO, 2008, p. 66-67), o trabalho voluntário no Brasil “teve como marco inicial a fundação da Santa Casa de Misericórdia da então Vila de Santos, Capitania de São Vicente, no ano de 1543.”

Continua a renomada autora (CAMARGO, 2008, p. 66-67)

Nos séculos que se sucederam, a maioria das entidades filantrópicas encontrava-se ligada à Igreja Católica, sendo que o Estado só se tornou

efetivamente presente nestas iniciativas a partir de 1930. A maior ação estatal foi responsável pela criação da LBA (Legião Brasileira de Assistência), em 1942, e, em sua substituição, da Comunidade Solidária, em 1995.

O legislador brasileiro só veio a disciplinar o trabalho voluntário em 1998, com Lei Federal n 9.608/98 (BRASIL, 1998) e o Decreto n. 2.536 (BRASIL, 1998). Por fim, as Leis 10.029/00 (BRASIL, 2000) e 10.748/03 (BRASIL, 2003), esta já revogada, trouxeram inovações no campo do trabalho voluntário.

2.2 A REGULAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO NO BRASIL E SEUS ASPECTOS JURÍDICOS

O trabalho voluntário é uma realidade antiga em nosso País, no entanto, faltava uma lei que regulasse esta forma de trabalho.

E veio com a citada Lei 9.608/98 (BRASIL, 1998), na qual o legislador se preocupou basicamente em definir o trabalho voluntário e o diferenciar do trabalho assalariado. Vejamos:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Parágrafo Único: O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

É importante ressaltar que a qualificação do voluntário e o fato de sua atividade ser ou não fiscalizada são irrelevantes à configuração do trabalho voluntário. O importante é que este trabalho se desenvolva de forma não remunerada a entidades públicas de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos.

O serviço deve ser prestado a pessoas jurídicas que tenha como objeto social o disposto no *caput* do Artigo 1º da Lei 9.608/98 (BRASIL, 1998). Ou seja, entidades que tenham como atividades a proteção à maternidade, à infância, à habilitação e reabilitação de pessoas portadoras de necessidades especiais, entre outros.

O parágrafo único, como pode se ver, dispõe expressamente, que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigações trabalhistas ou previdenciárias.

A princípio, o trabalho voluntário não se encontra no domínio do Direito do Trabalho, nem na competência da Justiça do Trabalho. Entretanto, em momento posterior,

veremos que muitas vezes utilizam deste instituto para fraudar e maquiar relações empregatícias.

De acordo com o Art. 2º da Lei 9.608/98 (BRASIL, 1998), o serviço voluntário será exercido mediante celebração de um termo de adesão, em escrito, entre o prestador de serviço voluntário e a entidade tomadora, onde conste o objeto e as condições do trabalho a ser feito.

Alice Monteiro de Barros, em sua obra do Curso de Direito do Trabalho (2008, p. 461) comunga do entendimento “de que o ato de adesão é requisito substancial à configuração do trabalho voluntário, ou seja, ausente esta formalidade, o trabalho nessas condições deixa de ser disciplinado pela lei em questão.”

Desta forma, podemos apontar três características do serviço voluntário: a não remuneração do prestador de serviço, que o serviço voluntário tem que ser prestado em entidades de natureza pública ou instituições privadas sem fins lucrativos, e, finalmente, a existência de um termo de adesão escrito, em que conste o objeto e as condições do trabalho a ser realizado.

No artigo 3º da referida Lei, o legislador ainda estabeleceu que o prestador de serviço voluntário poderá ter as despesas realizadas, comprovadamente, no desempenho da atividade voluntária.

Essas despesas deverão ser expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o trabalho voluntário (parágrafo único do artigo 3º). A lei prevê essa autorização para coibir abusos por parte dos prestadores de serviço. Entretanto, não faz a lei nenhuma menção de como se dará esta autorização. Desta forma, deve-se entender que esta pode ser prévia ou posterior à realização das despesas.

Assim, o voluntário poderá receber o ressarcimento das despesas de transporte e alimentação, sem que seja caracterizado como remuneração ao trabalho realizado. No entanto, tem que se tomar cuidado, uma vez que o ressarcimento deve ser proporcional às referidas despesas. Ultrapassando as mesmas, pode ser caracterizado como remuneração, o que poderia ensejar uma reclamação trabalhista e o reconhecimento de vínculo empregatício.

Posteriormente, editou-se no Brasil a Lei n. 10.029/2000 (BRASIL, 2000), que facultava aos Estados e Distrito Federal a instituição de trabalho voluntário nos serviços administrativos e auxiliares de saúde e da defesa civil, com duração de um ano, prorrogável por igual período.

Neste determinado caso, os voluntários fazem jus ao recebimento de auxílio mensal de natureza indenizatória a ser fixado pelo Estado ou pelo Distrito Federal, destinado a custear as despesas necessárias à execução do trabalho.

Assim como o parágrafo único do Artigo 1º da Lei 9.608/98 (BRASIL, 1998), o parágrafo 2º do Artigo 6º desta Lei aduz que a prestação voluntária do serviço não gera vínculo empregatício ou previdenciário.

3 O TERCEIRO SETOR

Até pouco tempo, a ordem sociopolítica compreendia apenas dois setores: o público e o privado, tradicionalmente representados pelo Estado e pelo Mercado. A convivência entre ambos sempre foi muito difícil, uma vez que sempre um tentou sobressair ao outro.

Em razão deste dualismo, acabou surgindo, ao lado desses tradicionais setores, outro, que ficou mais conhecido como Terceiro Setor. Para José Eduardo Sabo Paes, na obra *Fundações, Associações e Entidades de Interesse Social – Aspectos jurídicos, administrativos, trabalhistas e tributários* (PAES, 2006, p.122), podemos conceituar o terceiro setor como

...o conjunto de organismos, organizações ou instituições sem fins lucrativos dotados de autonomia e administração própria que apresentam como função e objetivo principal atuar voluntariamente junto à sociedade civil visando ao seu aperfeiçoamento.

Ainda acerca da definição de Terceiro Setor, Sabo Paes, na mesma obra (PAES, 2006, p. 122) afirma que

O terceiro Setor é aquele que não é público e nem privado, no sentido convencional desses termos; porém, guarda uma relação simbiótica com ambos, na medida em que ele deriva sua própria identidade da conjugação entre a metodologia deste com a finalidade daquele. Ou seja, o Terceiro Setor é composto por organizações de natureza privada (sem o objetivo do lucro) dedicadas à consecução de objetivos sociais ou públicos, embora não seja integrante do governo (Administração Estatal).

De acordo com o texto *Marco Legal do Terceiro Setor, do Comunidade Solidária* (Câmara Federal, 2000), o conceito de Terceiro Setor

...inclui o amplo espectro das instituições filantrópicas dedicadas à prestação de serviços nas áreas de saúde, educação e bem-estar social. Compreende também as organizações voltadas para a defesa de grupos

específicos da população, como mulheres, negros e povos indígenas, ou de proteção ao meio ambiente, promoção do esporte, cultura e lazer. Engloba as experiências de trabalho voluntário, pelas quais cidadãos exprimem sua solidariedade mediante doação de tempo, trabalho e talento para causas sociais. Mais recentemente temos observado o fenômeno crescente da filantropia empresarial, por meio da qual as empresas concretizam sua responsabilidade social e seu compromisso com melhorias nas comunidades.

A expressão “terceiro setor” é uma tradução do termo em inglês *third sector*, com origem nos Estados Unidos da América, onde é usado junto com outras expressões, como *voluntary sector* (setor voluntário).

O Terceiro Setor é um grande mobilizador de recursos humanos e materiais para consecução das atividades voltadas aos fins sociais, havendo várias e diferentes relações de trabalho no seio destas entidades, bem como a presença dos voluntariados.

Porém, antes de entrarmos na análise das relações de trabalho presentes no terceiro setor e principalmente do voluntariado, devemos discorrer um breve histórico do terceiro setor no Brasil e no Mundo.

3.1 BREVE HISTÓRICO

A existência de necessitados no mundo não é nenhuma novidade. Assim como, a existência de pessoas com ânimo de ajudar também não é. A própria Igreja Católica em seus primórdios levantavam recursos para atender a viúvas, órfãos, enfermos e outros necessitados.

Entretanto, o terceiro setor, como o conhecemos hoje, ou melhor, as organizações com fins sociais que compõem o terceiro setor surgiram com os movimentos associativos nos séculos XVI e XVII.

Inicialmente com caráter religioso ou político, uma vez que as dissidências religiosas ocorridas na Europa propiciaram que o trabalho organizado socialmente estivesse relacionado com o trabalho religioso. Além disso, nesse período, as organizações também foram influenciadas pelos sistemas de governo e políticas nacionais vigentes.

A partir do Século XIX, surgem as associações patronais e os sindicatos de trabalhadores. A relação da sociedade civil e do setor privado com o Estado e com o governo se intensificou e se diversificou.

Segundo Antônio Carlos Carneiro de Albuquerque, na obra Terceiro Setor – História e Gestão das Organizações (ALBUQUERQUE, 2006, p. 22), durante este período

...os movimentos associativos adotaram uma forma particular de atuação, em que a Igreja e o Estado determinaram os limites, os horizontes e as atividades da sociedade civil organizada. Assim, por seus vínculos com o Estado e a Igreja, as associações acabaram por adquirir características presentes nessas duas instituições: participação massiva e politizada e uma hierarquia centralizadora e controladora.

Com a ascensão do Estado de Bem-Estar Social, os temas e preocupações da sociedade civil foram ouvidos e incorporados às propostas de desenvolvimento de políticas sociais, econômicas e ambientais, deixando as entidades da sociedade civil um pouco de lado na sua participação.

Na América Latina, e no Brasil, na década de 1970, as organizações da sociedade civil começaram a surgir com expressivo caráter político, atuando fortemente na redemocratização dos países, com ações voltadas para uma política social de desenvolvimento comunitário e para a execução de atividades de assistência e serviços nos campos de consumo, educação de base, etc.

No Brasil, até meados dos anos 90, estávamos longe de ter em nosso País, a visão do Terceiro Setor como agente social de desenvolvimento, em parceria formal com o setor público. Ao contrário, as organizações sem fins lucrativos sempre tiveram papel marginal, vistas como forma de assistencialismo ou caridade ou ligados a um movimento religioso ou político.

Segundo Aristeu de Oliveira e Valdo Romão (OLIVEIRA, ROMÃO, 2008, p. 38), citando Rodrigues (RODRIGUES, 1988, p. 33-34), pode-se dizer que

...o período da colonização foi exceção a esta atuação marginal do terceiro setor no Brasil. Isto porque, naquela época, a metrópole não tinha ainda a estrutura necessária ou mesmo o interesse para arcar com as questões sociais da colônia, enquanto a Igreja Católica interessava zelar pelo bem-estar da população local, como estratégia para atrair novos fiéis no continente recém-descoberto.

Nos últimos anos, porém, as organizações sociais passaram a ter um papel mais importante na sociedade, na medida em que passou a firmar contratos de parcerias com o Estado para a consecução de atividades públicas, como por exemplo, gestão de hospitais da rede pública de saúde.

3.2 A ATUAL SITUAÇÃO DO TERCEIRO SETOR NO BRASIL

O Terceiro Setor no Brasil atualmente passou de uma fase bem tradicional, marcada pelo assistencialismo, para uma fase moderna, onde os direitos sociais passaram a ser reconhecidos como inerentes ao conceito de cidadania em uma sociedade que se pretende civilizada.

Essa evolução se deve à própria evolução da sociedade brasileira, que durante o período da Ditadura Militar teve que se mobilizar para combater o autoritarismo e o arbítrio reinantes naquela época. Para Sabo Paes (PAES, 2006, p. 130):

Foi um momento de afirmação da sociedade civil e valorização da democracia. Surgiram várias organizações e movimentos sociais em consequência de um novo ímpeto – introduzido inicialmente por setores cristãos progressistas e depois abraçado por outros setores comprometidos com a democracia e a mudança social – de organização da sociedade de base.

É importante também destacar que a partir da década de 1970, houve uma expansão significativa de associações civis, movimentos sociais, sindicatos e um grande número de ONGs. Entretanto, a expansão e o trabalho realizado por esses grupos indicam que os padrões tradicionais de articulação e diferenciação da sociedade civil tiveram, nas últimas décadas, um grande impulso e mudança desses padrões tradicionais.

O Terceiro Setor é formado por pessoas jurídicas de direito privado, regidos pelo Código Civil Brasileiro, e definidos por este como associações ou fundações, com ou sem a qualificação de Organização Social dada pela Lei 9.637/97 (BRASIL, 1997).

Contudo, no fim dos anos 90, houve a aprovação de uma Lei, a Lei 9.790/99 (BRASIL, 1999), que dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs), instituindo também o termo de parceria, o que marcou o chamado marco regulatório do Terceiro Setor.

A legislação brasileira permite que as sociedades do Terceiro Setor se organizem em várias formas jurídicas. As principais são a Associação, a Fundação, as Organizações Sociais, as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) e as Organizações Religiosas.

A Associação é a pessoa jurídica criada com base na união de ideias e esforços de pessoas em torno de um propósito que não tenha finalidade lucrativa. Na associação não há finalidade econômica, embora exista atividade econômica, onde os recursos gerados são

aplicados nas próprias atividades da instituição. Nem sempre uma associação terá fins sociais, a exemplo dos clubes de futebol, que são restritos aos seus sócios

Já a fundação é uma constituição especial de pessoa jurídica, pois pode ser criada pela vontade de um único indivíduo. É constituída pela união de bens com uma finalidade determinada pelo seu instituidor. É o patrimônio destinado a servir, sem intuito de lucro, a uma causa de interesse público, que adquire personalidade jurídica por iniciativa do seu instituidor.

As organizações sociais e as organizações da sociedade civil de interesse público não são espécies de personalidade jurídica e sim qualificações, atribuídas pelo Poder Público, dada a associações e fundações que deverão preencher requisitos para que seja dado tal qualificação, como por exemplo a área de atuação, que deverá ser o ensino, a pesquisa científica e o desenvolvimento tecnológico, a saúde, dentre outros. O título de OSCIP permite à entidade a união ao Poder Público por meio de termo de parceria, com o objetivo de realizar serviços e atividades de interesse social.

Por fim, as organizações religiosas, que hoje são uma outra categoria de pessoa jurídica de direito privado. Também sem fins lucrativos, as organizações religiosas podem ter como fim a própria realização do culto, bem como a caridade, a educação e a saúde. Possuem liberdade de organização de sua estrutura interna e de seu funcionamento.

4 A UTILIZAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO NAS ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR E SUA IMPORTÂNCIA

O trabalho voluntário afigura-se como importante instrumento para as entidades que compõe o Terceiro Setor. Eduardo Szazi, na obra Terceiro Setor – Regulação no Brasil (SZAZI, 2003, p. 77)

É significativo o número de pessoas que doam algum tempo de trabalho voluntário no Brasil: 16% da população brasileira acima de 18 anos. Se transformarmos o total de horas trabalhadas no equivalente à jornada de tempo integral, teremos um número significativo de 333.000 pessoas.

A maioria das pessoas que realiza um trabalho voluntário no Brasil, o faz através de atividades em organizações do terceiro setor do País, que os utilizam para conseguir manter a prestação dos serviços que fazem parte de seu objeto social independentemente do recebimento de um volume de dinheiro advindo de repasses e doações.

Entretanto, a contratação de voluntários não pode se dar de modo indiscriminado, sem observância das normas que regulam o serviço voluntário no Brasil, posto que um procedimento irregular pode acarretar numa reclamação trabalhista de reconhecimento de vínculo.

Desta forma, as entidades do Terceiro Setor que quiserem contar com trabalhadores voluntários, deverão assinar com os interessados os termos de adesão, este devendo ser bastante minucioso, em especial no que diz respeito às atividades a serem executadas pelo prestador de serviço. Eduardo Szazi (SZAZI, 2003, p.79), ainda sobre o termo de adesão, entende ser

...do cerne do serviço voluntário, sob a égide da nova lei, a existência de contrato escrito, pois este será prova documental da não existência do vínculo laboral. Por outro lado, é extremamente recomendável que tal ajuste preveja as hipóteses e/ou limites de reembolso de despesas praticadas pelo voluntário.

Ainda acerca da utilização do serviço voluntário nas entidades do Terceiro Setor, Ana Amélia Mascarenhas Camargo (CAMARGO, 2008, p. 79) sugere que

A entidade terceiro-setorista que pretende ampliar a sua rede de atuação ou conter despesas trabalhistas estabeleça um real programa de participação voluntária, atraindo pessoas verdadeiramente dispostas a colaborar com projetos de caráter social e encarar novas responsabilidades com disciplina e seriedade.

Posteriormente, a renomada autora (CAMARGO, 2008, p. 79-80) continua dizendo que “desta maneira, em pouco tempo a Instituição contará com colaboradores reais, sem, no entanto comprometer receitas de que dispõe e que, na maioria dos casos, são insuficientes para o fornecimento de serviços de qualidade”.

Por fim, é importante que se registre que em momento algum a figura do voluntário veio e deve substituir o empregado da entidade do Terceiro Setor, e sim para somar esforços no cumprimento da função social dessas instituições.

Quanto mais for especializado o serviço oferecido pela instituição, maior a necessidade da presença de profissionais remunerados. Somente nos casos em que não for possível a contratação destes, é que se pode contar unicamente com voluntários na execução do serviço.

Mesmo assim, as instituições devem adotar procedimentos de treinamento bastante estruturados para repasse das metodologias de prestação de serviço aos voluntários,

de forma que o serviço não se descaracterize ou perca a qualidade em virtude da utilização desta forma de mão-de-obra.

Além disso, alguns serviços oferecidos por instituições pertencentes ao terceiro setor exigem formação e registro profissional específico. Nestes casos, a alocação de voluntários não me parece interessante, pois podem trazer instabilidade na oferta de trabalho e de qualidade.

Isto ocorre devido o voluntário estar ali apenas porque quer servir, quer ajudar, mas que com o passar do tempo pode vir a se desinteressar pelo trabalho a ser feito, migrar para outro serviço ou se retirar. Diante do exposto, algumas instituições não permitem que voluntários trabalhem em funções que exijam alta qualificação técnica.

5 O TRABALHO NO TERCEIRO SETOR: AS DIFERENÇAS ENTRE AS DIVERSAS FORMAS E O TRABALHO VOLUNTÁRIO

Como dissemos anteriormente, o Terceiro Setor é um mobilizador muito grande de recursos humanos, havendo nas entidades que compõem este setor, trabalhadores que prestam serviços continuamente ou de forma temporária, empregatícia ou autônoma, com ou sem remuneração.

Basicamente, encontramos quatro espécies de trabalho no Terceiro Setor: as relações de emprego (trabalho celetista), o trabalho autônomo, o trabalho religioso e o trabalho voluntário, do qual diferenciaremos das demais espécies de trabalho.

A espécie que é mais presente no Terceiro Setor é a relação de emprego, que é o contrato entre o empregador e o empregado para prestação de um serviço. A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), definem em seus artigos 2º e 3º o que é empregador e empregado. Vejamos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A relação empregatícia tem como principais elementos a pessoalidade, a não eventualidade, a remuneração, a alteridade e a subordinação jurídica ao empregador. A pessoalidade indica que a prestação de serviço deverá ser feita pelo empregado de forma pessoal, não podendo, em regra, ser substituído por outro na prestação do serviço.

Mauricio Godinho Delgado (DELGADO, 2011, p. 11) afirma que

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

A não eventualidade, por sua vez, indica que o trabalho prestado tenha caráter de continuidade, de permanência, mesmo que seja um contrato por tempo determinado.

A onerosidade implica que o empregado aceita prestar serviços a outrem, em troca de um salário. Desta forma, há uma relação de prestação e contraprestação recíprocas, pois o empregado aceita trabalhar em troca de remuneração, e o empregador é obrigado a remunerar o empregado, se a prestação de serviço vem regularmente sendo feita.

A alteridade indica que o empregado desempenha suas atividades em favor de outrem. Assim, o empregado trabalha não pelo próprio lucro, ou próprio benefício, e sim de seu empregador.

Por fim, há ainda a subordinação jurídica, que quer dizer que entre o empregado e o empregador há uma dependência real. De acordo com Mauricio Godinho Delgado (DELGADO, 2011, p. 291) consiste na “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”

Nas relações de emprego, as entidades do Terceiro Setor sujeitam-se a todas as normas que protegem o empregado, excetuando-se alguns benefícios fiscais concedidos às entidades, em razão do serviço de interesse público que prestam, e, mesmo assim, só será concedido se houver o preenchimento de vários requisitos.

Dos requisitos acima expostos, os únicos presentes na relação de serviço voluntário é a pessoalidade (uma vez que a prestação de trabalho voluntário é *intuitu personae*), a não eventualidade e a alteridade, já que o trabalho é desenvolvido em proveito da instituição.

A subordinação não está caracterizada no serviço voluntário porque ela não se define pela mera organização da força de trabalho na busca da eficiência. A caracterização da subordinação jurídica está pautada na existência de níveis de comando dos trabalhadores, com poderes de controle e disciplina, o que não existe em entidades onde o trabalho voluntário é desenvolvido, como é o caso das entidades do Terceiro setor.

Já a onerosidade, obviamente, não está caracterizada porque não existe remuneração no trabalho voluntário. Vale lembrar que o ressarcimento das despesas efetuadas para a realização do trabalho não se trata de uma remuneração.

No trabalho autônomo, o prestador de serviço atua como patrão de si mesmo, sem subordinação ao empregador, conservando-se ao trabalhador autônomo a liberdade da iniciativa, gerindo sua própria atividade, e assumindo os riscos a ele inerente.

A doutrina apresenta como principal diferença do trabalho autônomo para o celetista, a ausência de subordinação jurídica e a capacidade de auto-determinação do trabalhador, quanto ao seu horário e organização de sua própria atividade.

Para as entidades do Terceiro Setor, o grande desafio é tênue separação entre coordenação, que é permitida no trabalho autônomo, e a subordinação jurídica, que ensejaria o reconhecimento do vínculo empregatício. O trabalho autônomo é utilizado nos organismos componentes do Terceiro Setor de forma menos acentuada se compararmos ao trabalho voluntário ou ao trabalho celetista.

O trabalho voluntário diferencia-se do trabalho autônomo apenas na questão da onerosidade, já que no último há contraprestação pecuniária por parte da entidade do Terceiro Setor tomadora de serviço, enquanto que na primeira ela não existe, apenas ocorrendo um ressarcimento de despesas, autorizadas pela entidade, realizadas na prestação do serviço voluntário.

Por fim, cabe diferenciar o trabalho voluntário, daquele realizado por religiosos. O trabalho religioso e o trabalho voluntário são semelhantes, uma vez que ambos seriam sem remuneração e em favor de um instituto privado sem fins lucrativos, o que é o caso das organizações religiosas para fins do trabalho religioso.

Porém existem diferenças pontuais entre o trabalho voluntário e o trabalho religioso. A primeira reside na motivação do religioso em comparação a do voluntário

comum. Embora, o religioso e o voluntário desenvolvam seus trabalhos de maneira gratuita visando fazer o bem, e servir para uma causa, a atividade religiosa tem a questão do dever religioso.

As atividades espirituais prestadas pelo religioso a um ente religioso, tais como celebração de cultos e sacramentos, são deveres da religião, inerentes aos objetivos da mesma e conferidos aos que, por motivos de crença e devoção, ingressam na vida religiosa. Ou seja, o trabalho religioso, embora baseado também na gratuidade, é causado pelo cumprimento de seu voto de fé perante a ordem religiosa a qual se submete.

Entretanto, isso não indica que o religioso não poderá firmar contratos de emprego, ou termos de adesão de outros trabalhos voluntários, desde que não tenha como objeto a profissão de sua fé.

Por fim, outra diferença importante é a ausência de um termo de adesão no caso do trabalho religioso. Como sabemos, o termo de adesão é uma das características para a configuração do trabalho voluntário, nos moldes da lei 9.608/98. Ausente este requisito, fica descaracterizado o trabalho voluntário.

É bom lembrar, que o termo de adesão deve minuciar as atividades que serão desenvolvidas pelo voluntário. No trabalho religioso, por sua vez, as atividades serão definidas pela doutrina da fé correspondente, e pela estrutura interna da organização religiosa, sem necessidade de minuciar isto em algum termo de adesão.

No caso da Igreja Católica, em virtude dos acordos do Brasil com a Santa Sé, as atividades a serem desenvolvidas por sacerdotes católicos serão regidas e disciplinas pelo Código Canônico.

6 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O TRABALHO VOLUNTÁRIO

O mundo atual está passando por uma série de transformações no campo do trabalho, advindo da maior necessidade das empresas em se adequarem aos métodos eficientes de competição econômica, bem como diante das inovações tecnológicas nos meios de produção.

É neste cenário que surge no meio do Direito do Trabalho o que chamamos de flexibilização. Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2007, p. 168) define a flexibilização no Direito do Trabalho como

A corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse e, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador.

E esta flexibilização pode se dar por leis. Uma das leis que flexibilizaram as relações de trabalho foi exatamente a Lei 9.608/98 (BRASIL, 1998), a lei do serviço voluntário, que proporcionou a substituição de pessoas que seriam empregadas no seio do terceiro setor, por voluntários, que teriam apenas ressarcimento de despesas.

A Lei 9.608/98 (BRASIL, 1998) surgiu em meio às políticas de desregulamentação e precarização das relações de trabalho instituído no Brasil no Governo Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), em um cenário mundial onde a globalização e de políticas neoliberais. Arnaldo Süssekind assevera que (SUSSEKIND, 2004, p. 54):

A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições do emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado Social, esteados na doutrina social da Igreja ou na filosofia trabalhista, advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e a preservação da dignidade da pessoa humana.

Além disso, com esta lei, proporcionou-se um leque maior de fraudes às obrigações trabalhistas dos trabalhadores e da legislação trabalhista, uma vez que as instituições do terceiro setor podem utilizar-se do serviço voluntário para mascarar possíveis relações de emprego.

Assim, simulariam as formalidades do serviço voluntário nos seus empregados remunerados, formalizando o termo de adesão, bem como os remunerando através do ressarcimento de despesas. Isto ocorreria como uma forma de fugir das obrigações de cunho econômico inerentes às relações de emprego, a exemplo do depósito de FGTS.

É bom lembrar que, como dissemos anteriormente, o trabalhador voluntário não vem de forma alguma substituir o trabalhador remunerado, sobretudo em trabalhos em

que se precise de um conhecimento técnico maior, para as quais deverá sim ser contratada pessoa capacitada para este fim.

7 O TRABALHO VOLUNTÁRIO E A JUSTIÇA DO TRABALHO

O trabalho voluntário, por força do parágrafo único do artigo 1º da Lei 9.607/98 (BRASIL, 1998) está fora da égide do Direito do Trabalho e, em tese, da competência da Justiça do Trabalho. Entretanto, como o serviço voluntário pode ser utilizado sob um escopo fraudulento, maquiando possíveis relações de emprego.

A jurisprudência trabalhista está atenta a isso, e vem decidindo que ela é competente nas matérias que envolve o trabalho voluntário, quando se quer o reconhecimento da relação empregatícia. Como exemplo, segue o aresto (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, 2010)

TRABALHO VOLUNTÁRIO. PEDIDO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Considerando que os reclamantes postulam, na presente ação, o pagamento de parcelas de natureza trabalhista, por entender ter ocorrido o vínculo de emprego nos moldes da CLT, a competência para o exame destas questões é da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo

114 da Constituição Federal. - CONTRATAÇÃO DE TRABALHO VOLUNTÁRIO. ENTE PÚBLICO. AUSÊNCIA DE FRAUDE. Uma vez constatado que a contratação dos reclamantes como trabalhadores voluntários deu-se de acordo com a Lei Estadual nº 13.326/2003, em consonância com a Lei Federal nº 10.029/2000, não há falar em burla ou qualquer outro artifício utilizado para suprimir direitos trabalhistas, mormente quando os mencionados normativos são uníssomos ao afirmar que a prestação de serviços voluntários não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. Recursos conhecidos e improvidos. CLT 114 Constituição Federal 10.029

(TRT 7, 277002620085070009 CE 0027700-2620085070009, Relator: MANOEL ARÍZIO EDUARDO DE CASTRO, Data de Julgamento: 01/02/2010, TURMA 1, Data de Publicação: 26/04/2010 DEJT)(grifos nossos)

No que tange ao reconhecimento ou não de relações empregatícias, a jurisprudência vem se posicionando no sentido de que a relação do trabalho voluntário deve ter os requisitos da relação de emprego, sobretudo onerosidade. Desta forma acabam por julgar improcedentes a maioria das causas. Vejamos o seguinte aresto do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO, 2011):

TRABALHO VOLUNTÁRIO. REQUISITOS. AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

O trabalho voluntário se consubstancia na prestação de serviços, por pessoa natural, sem remuneração, a entidade pública ou entidade privada sem fins lucrativos, não gerando vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim, podendo o prestador receber indenização pelas despesas realizadas (Lei n. 9.608/98 e Decreto n. 2.536/98). Se, na espécie, não estão presentes todos os requisitos da relação de emprego, em especial, a subordinação jurídica e a onerosidade, não há como reconhecer o contrato de emprego, mas o de trabalho voluntário. Recurso conhecido e não provido.9.6082.536

(TRT 16, 1322201000716003 MA 01322-2010-007-16-00-3, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 08/06/2011, Data de Publicação: 14/06/2011)

No mesmo sentido, segue o aresto do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO, 2009):

TRABALHO VOLUNTÁRIO. COMPROVAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS. NAO CARACTERIZAÇÃO

Não estando presentes todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, na forma do que preceitua o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como que o trabalho efetuado pela reclamante se dava de forma voluntária, impõe-se não reconhecer o vínculo empregatício.3ºConsolidação das Leis do Trabalho

(TRT 14 10620090711400 RO 00106.2009.071.14.00, Relator: DESEMBARGADOR VULMAR DE ARAÚJO COELHO JUNIOR, Data de Julgamento: 28/08/2009, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0163, de 02/09/2009)

A jurisprudência também está decidindo que para que se caracterize o trabalho voluntário, há a necessidade da presença dos requisitos prescritos na Lei 9.608/98 (BRASIL, 1998).

A ausência de requisitos como termo de adesão e a presença de onerosidade, por exemplo, podem sim implicar no reconhecimento de relação empregatícia entre a instituição tomadora de serviço e o voluntário. Segue o aresto do TRT do Maranhão explicando os elementos que caracterizam o serviço voluntário (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO, 2012):

TRABALHO VOLUNTÁRIO. LEI Nº 9.608/98. ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS - AUSÊNCIA DE ONEROSIDADE.9.608

Segundo o conceito de trabalho voluntário constante na Lei 9.608/98, pode-se dizer que os elementos descritivos para tipificação desse fenômeno jurídico são subjetivos e objetivos. Os primeiros ligados à vontade do trabalhador que presta serviços com fins altruísticos, não visando vantagem econômica. Os segundos encontram-se previstos na própria lei de trabalho

voluntário já citada, quais sejam: a) trabalho não remunerado; b) prestado por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos; c) existência de termo escrito de adesão, onde conste o objeto e as condições do trabalho a ser realizado. Recurso ordinário conhecido e provido.9.608

(TRT 16, 891200900116000 MA 00891-2009-001-16-00-0, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Julgamento: 29/02/2012, Data de Publicação: 09/03/2012)

O Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal assevera a cerca da desclassificação do trabalho voluntário quando há contraprestação em pecúnia. Vejamos o seguinte aresto (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO, 2007):

TRABALHO VOLUNTÁRIO. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CARACTERIZAÇÃO.

A contraprestação em pecúnia desnatura o trabalho voluntário de que trata a Lei 9.608/98, possibilitando o reconhecimento do vínculo empregatício.9.608

(TRT 10, 265200701810006 DF 00265-2007-018-10-00-6, Relator: Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos, Data de Julgamento: 18/07/2007, 1ª Turma, Data de Publicação: 27/07/2007)

Ainda a cerca do tema, o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, explicando de forma detalhada, decidiu da seguinte forma (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2007):

DESCARACTERIZAÇÃO DE TRABALHO VOLUNTÁRIO - CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.

De todo o contexto fático-probatório, infere-se pela existência de vínculo empregatício, em detrimento da ocorrência de prestação de trabalho voluntário. O art. 1º da lei 9.608/98 conceitua o trabalho voluntário como "atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade." É cediço que o vínculo de emprego restará caracterizado quando o obreiro prestar serviços ao empregador com pessoalidade, de forma contínua, com subordinação e mediante remuneração. Tal assertiva, cotejada com a definição legal acima referida, leva-nos à conclusão de que o diferenciador entre o liame empregatício e o trabalho voluntário é a remuneração. Na relação de emprego, existente, porém, no trabalho voluntário, inexistente. Restou sobejamente provado que o obreiro, de cujus, percebia remuneração a base de hora/aula, conforme afirmado pelo preposto, e nas folhas de pagamento de salários, colacionadas aos autos, observa-se, inclusive, o registro de pagamento de 13º salário. Outro fator para a caracterização do liame empregatício é a ausência do termo de adesão, constituindo prova documental de substancial importância para a não configuração da relação

de emprego. Pelo art. 2º da lei, ora analisada, "O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício." É que as modalidades de prestação de serviços excepcionais devem ser provadas, já que presume-se, regra geral, que os serviços prestados por trabalhador estejam sob a égide das normas que disciplinam a relação de emprego.^{1º9.608}
(TRT 22, 138200610422006 PI 00138-2006-104-22-00-6, Relator: GIORGI ALAN MACHADO ARAUJO, Data de Julgamento: 09/05/2007, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: DJT/PI, Página 24, 20/6/2007)(grifos nossos)

Desta forma, concluímos que a Jurisprudência Trabalhista do País vem atenta ao fenômeno do voluntariado. Ela se preocupa com possíveis fraudes, que mascaram relações de emprego sob forma de trabalho voluntário.

Em síntese, decidem que para que se tenha o reconhecimento da relação de emprego, é necessário a configuração dos requisitos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), e/ou a ausência de algum dos requisitos que definem o trabalho voluntário na Lei 9.608/98 (BRASIL, 1998).

Por fim, para a jurisprudência, a principal característica para que se diferencie o trabalho voluntário da relação de emprego é, sem dúvidas, a ausência de remuneração no primeiro. Se comprovando que havia sim contraprestação pecuniária por parte da entidade tomadora de serviço, para jurisprudência, em geral, já se estar caracterizado a relação de emprego, sem a necessidade de demonstrar a existência de subordinação jurídica.

8 CONCLUSÃO

Diante do exposto, podemos concluir que o trabalho voluntário para sua configuração é necessária que seja prestada a instituição pública ou pessoa jurídica sem fim lucrativo e que tenha como objetivos o exposto pelo Artigo 1º da Lei 9.608/98. Além disso, é a necessária a presença de um termo de adesão, no qual estejam detalhadas as atividades a serem empreendidas pelo voluntário, bem como as condições em que será realizado este trabalho.

Além disso, pode haver o ressarcimento de despesas, em pecúnia, não configurando contraprestação pecuniária, que afastaria o voluntário, devendo esse ressarcimento ser apenas das despesas feitas em prol da realização do trabalho, e que não deverá ser despesas excessivas. Desta forma, hospedagens em hotel de luxo estão fora deste

ressarcimento a ser suportado pela tomadora de serviço. Vale salientar, que as despesas deverão ser expressamente autorizadas.

Podemos concluir também, que o trabalho voluntário é de suma importância para o Terceiro Setor, sendo a maior parte das pessoas que praticam o voluntariado, a fazendo através das entidades do Terceiro Setor. Além disso sua utilização é ampla, devendo a entidade terceiro-setorista estar atenta a todos os requisitos formais da utilização do voluntariado.

Ainda sobre isso, devemos ter em mente que o trabalho voluntário não veio substituir o empregado, devendo as atividades em que compreendam uma maior qualificação, ser ocupadas por pessoas físicas que tenham uma relação empregatícia com a entidade tomadora de serviço.

Por fim, concluímos também, que a grande diferença do trabalho voluntário para a relação de emprego e o trabalho autônomo está na ausência de remuneração no serviço voluntário. Além disso, a ausência de subordinação no trabalho voluntário é também grande diferenciador da relação de emprego comum. Já a diferença entre o trabalho religioso e o trabalho voluntário está na motivação e na ausência de um termo de adesão no trabalho religioso.

Além disso, vimos que o trabalho voluntário foi um fator de flexibilização das relações de trabalho, ao ser utilizado em substituição ao empregado em várias atividades das entidades tomadoras de serviço, bem como ser uma forma de fraudar as relações de emprego existentes.

E é por isso que, embora não seja campo de estudo do Direito do Trabalho, a Justiça do Trabalho está atenta a utilização do voluntariado como forma de fraudar possíveis relações de emprego. Em síntese, ela se preocupa em atestar se no caso concreto há ou não relação de emprego, ou se há todos os requisitos que enseje o voluntariado. Pois caso o contrário, poderia sim ter uma pretensão reconhecida.

Por fim, a jurisprudência ainda disciplina que para o reconhecimento da relação empregatícia, se faz necessária a contraprestação pecuniária por parte da tomadora de serviço, mesmo esta mascarada de ressarcimento de despesas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, Antônio Carlos Carneiro de. Terceiro Setor: História e gestão de organizações. São Paulo: Ed. Summers, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 6ª edição revista e ampliada, 2010.

BRASIL, Câmara Federal. Terceiro Setor: Legislação Brasília, 2000. Disponível em <<http://www2.camara.gov.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/tema11/pdf/000088.pdf>> Acesso em, 10 jun. 2012.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado Federal, 2012.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452 de 1 de Maio de 1943. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 1 Mai. 1943

BRASIL, Lei Federal n. 9.608 de 18 de Fevereiro de 1998. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 19 Fev. 1998

BRASIL, Lei Federal n. 9.637 de 15 de Maio de 1998. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 18 Mai. 1998

BRASIL, Lei Federal n. 9.790 de 23 de Março de 1999. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 Mar. 1999

BRASIL, Lei Federal n. 10.029 de 20 de Outubro de 2000. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 Out. 2000

BRASIL, Lei Federal n. 10. 748 de 23 de Outubro de 2003. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 Out. 2003

CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Direito do Trabalho no Terceiro Setor. São Paulo: Ed. Saraiva, 2008.

CARVALHO, Jorge. Relação jurídica entre religiosos e instituições religiosas. Jus Navigandi, Teresina, [ano 16, n. 2881, 22 maio 2011](#) . Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/19169>>. Acesso em: 17 jun. 2012

CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. Jus Navigandi, Teresina, [ano 5, n. 48, 1 dez. 2000](#) . Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/1147>>. Acesso em: 21 ago. 2012.

COELHO, Simone de Castro Tavares. Terceiro Setor: Um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos. São Paulo: Ed. Secac São Paulo, 3ª edição, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 10ª edição, 2011.

MACHADO, José Manoel. A fiscalização do trabalho frente à flexibilização das normas trabalhistas. Jus Navigandi, Teresina, [ano 10, n. 644, 13 abr. 2005](#) . Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/6599>>. Acesso em: 18 jun. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. Saraiva, 22ª edição revista e atualizada, 2007.

OLIVEIRA, Aristeu de, ROMÃO, Valdo. Manual do Terceiro Setor e Instituições Religiosas: Trabalhista, Previdenciária, Contábil e Fiscal. São Paulo: Ed. Atlas, 2ª edição, 2008.

PAES, José Eduardo Sabo. Fundações, associações e entidades de interesse social: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis, trabalhistas e tributários. Brasília: Ed. Brasília Jurídica, 6ª edição revista, atualizada e ampliada, 2006.

SUSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 2ª edição

revista e atualizada, 2004.

SZACI, Eduardo. Terceiro Setor: Regulação no Brasil. São Paulo: Ed. Peirópolis, 3ª edição, 2003.

XAVIER, Bruno de Aquino Parreira. A regulamentação do trabalho voluntário no Brasil. Breve análise da Lei nº 9.608/98. Jus Navigandi, Teresina, [ano 7, n. 60, 1 nov. 2002](#) . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/3530>>. Acesso em: 18 jun. 2012.