

TRABALHO VOLUNTÁRIO E RELAÇÃO DE EMPREGO NO TERCEIRO SETOR – UMA SOLUÇÃO CONTRA AS FRAUDES*

Volunteer work and employment relationships in the third sector – a solution against fraud.

Marcos Freitas Silva**
Rúbia Cristina Pôrto***

132

RESUMO: O artigo discute a intersecção entre trabalho voluntário e relações de emprego no Terceiro Setor no Brasil, destacando a evolução histórica deste setor, que surgiu para atender a necessidades sociais não satisfeitas pelos setores público e privado. O crescimento do Terceiro Setor trouxe a necessidade de mão de obra, revelando fraudes onde empregados são mascarados como voluntários, resultando em desamparo e desregulação no setor. A legislação atual, focada no lucro, não se ajusta às características sem fins lucrativos das organizações do Terceiro Setor, dificultando sua operacionalização e provocando obrigações financeiras significativas para essas entidades. O trabalho voluntário é definido como gratuito e benevolente, distinto da relação de emprego que implica contraprestação. O texto sugere a necessidade de uma legislação específica para regulamentar a contratação dentro do Terceiro Setor, com a inclusão de contratos por prazo determinado, permitindo uma abordagem estruturada que evite fraudes, mas assegure direitos ao trabalhador. A proposta visa regularizar contratações para projetos específicos, ao mesmo tempo que protege os direitos de empregados e mantém a essência da ação voluntária. Considera-se que a solução é essencial para minimizar litígios trabalhistas e garantir a funcionalidade do Terceiro Setor.

Palavras-chave: Terceiro Setor, trabalho voluntário, fraudes, contratação, empregado.

ABSTRACT: The article discusses the intersection between volunteer work and employment relationships in the Third Sector in Brazil, highlighting the historical evolution of this sector, which emerged to meet social needs not addressed by the public and private sectors. The growth of the Third Sector brought the need for labor, revealing frauds where employees are disguised as volunteers, resulting in helplessness and deregulation in the sector. The current legislation, focused on profit, does not align with the non-profit characteristics of Third Sector organizations, making their operationalization difficult and imposing significant financial obligations on these entities. Voluntary work is defined as free and benevolent, distinct from an employment relationship that implies compensation. The text suggests the need for specific legislation to regulate hiring within the Third Sector, including fixed-term contracts, allowing for a structured approach that prevents fraud while ensuring workers' rights. The proposal aims to regularize hiring for specific projects, while protecting employees' rights and maintaining the essence of voluntary action. It is considered that the solution is essential to minimize labor disputes and ensure the functionality of the Third Sector.

Keywords: Third Sector, volunteer work, frauds, hiring, employee.

* Este artigo integra a seleção comemorativa dos 10 anos do NEPATS, reunindo textos anteriormente publicados em obras anuais vinculadas ao Núcleo de Pesquisa e agora apresentados nesta edição como parte da celebração de uma década de trajetória acadêmica, compromisso intelectual e contribuição duradoura à comunidade científica.

** Mestre em Direito(UCB);Graduado em Direito (UCB) e Advogado. Email adv.freitas.silva@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5317278455354869>

*** Mestre em Direito(UCB); Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho (UNIDERP) ,Graduada em Direito (UCB) e Advogada. Email rubiacruzporto@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1155662139283073>

1. INTRODUÇÃO

O Terceiro Setor surge no contexto histórico a partir do momento em que se percebe que o primeiro e segundo setores não conseguem mais reger toda a sociedade e suprir suas necessidades, a partir daí o Terceiro Setor, ainda que em parcerias firmadas com o primeiro e segundo setores, buscam das mais variadas formas e em seus mais variados aspectos atender aos anseios e necessidades da sociedade.

Há muito se tem notícia do desenvolvimento de trabalhos voluntários, inicialmente feito em caráter assistencialista, vejamos as palavras de Alice Monteiro de Barros em sua obra *Curso de Direito do Trabalho*:

O Trabalho voluntário existe no Brasil há cinco séculos. (Reportagem da Folha de S. Paulo de 18.9.99, p.2 e 6 – Equipe de Trainees), apontando-se como marco inicial dessa atividade a fundação da Santa Casa de Misericórdia da então Vila de Santos, Capitania de São Vicente, em 1543. Nos séculos XVII e XVIII, a maioria das entidades filantrópicas era ligada à Igreja Católica e a presença do Estado só se tornou significativa a partir de 1930, fortalecendo-se em 1942, com a criação da LBA (Legião Brasileira de Assistência). Em 1995, cria-se a Comunidade Solidária para substituir a extinta LBA. Mais da metade (58%) dos voluntários são vinculados a instituições religiosas.¹

Todavia, na década de 80, especialmente com a atenção dada aos direitos sociais pela Constituição Federal de 1988, a criação de ONG's, Associações e Fundações, dentre outras teve maior apoio, divulgação e procura, tanto por pessoas físicas, como por empresas que motivadas pela responsabilidade social passaram a investir no Terceiro Setor, especialmente em áreas como educação, saúde, cultura e lazer.

O presente trabalho trata então das necessidades de mão de obra que surgem com este aumento crescente do Terceiro Setor, pois embora exista o trabalho voluntário, a maioria das ONG's, Associações e Fundações precisam de empregados, porém salta aos olhos a quantidade de empregados que trabalham com a máscara do trabalho voluntário, facilitando fraudes e colocando o setor na clandestinidade, além de deixar o trabalhador desamparado. Entendemos que tudo isto se dá, dentre outros fatores, porque o Terceiro Setor tem características próprias que o diferencia dos demais setores, para os quais as leis relacionadas aos empregados foram elaboradas.

Assim, pretendemos aqui demonstrar a atual situação do Terceiro Setor no Brasil, no que tange às relações de emprego e apresentar uma possível solução para o problema apresentado.

2. TERCEIRO SETOR – UM SETOR DIFERENCIADO

Em regra a legislação que hoje versa sobre a contratação de empregados é direcionada especificamente para o Segundo Setor – Mercado, o qual visa o lucro em suas contratações, desta forma a carga tributária, bem como os direitos hoje garantidos

¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016 pag.305.



aos trabalhadores faz com que cada empregado se torne uma grande despesa para as empresas, todavia, vale lembrar, ao empregar alguém, a empresa terá lucro com esta contratação, o que não existe no Terceiro Setor.

Neste mister percebemos com clareza meridiana a diferença entre o segundo setor – mercado e o Terceiro Setor, que não visa lucro e geralmente tem seu capital limitado e com objetivo específico.

Citamos aqui o I. Dr José Eduardo Sabo Paes², que assim define Terceiro Setor:

Podemos, assim, 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 a sociedade civil visando ao seu aperfeiçoamento. (grifo nosso)

Diante do conceito destacamos a diferença acima já explanada, a diferença entre o segundo setor – mercado, para o qual as leis de contratação foram criadas e o Terceiro Setor, que na maioria dos casos precisa contratar empregados para a manutenção diária dos objetivos a que se destinam os projetos, todavia, tais projetos não tem por objetivo o lucro, mas, sim a ajuda a sociedade.

O artigo 2º juntamente com o parágrafo primeiro da Consolidação das Leis do Trabalho conceitua o empregador:

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.³

Percebemos então que o legislador, já atento ao diferencial do Terceiro Setor, ou seja, da ausência da finalidade lucrativa, permite que este contrate trabalhadores como empregados quando o equipara a empregador em seu parágrafo primeiro. Porém tal equiparação lhe atribui uma série de obrigações que de forma geral é atribuída aos empregadores que visam o lucro, o que torna a contratação de empregados para o Terceiro Setor, bastante onerosa.

Cumpramos aqui destacar o fato de que embora exista a atividade de comércio dentro de associações, se o lucro desta atividade não é dividido entre os associados, mas sim revertido em favor da associação não retira do Terceiro Setor e em específico das associações o perfil diferenciado, posto que este lucro é destinado

² PAES, Jose Eduardo Sabo. *Fundações, associações e entidades de interesse social: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis, trabalhistas e tributários*. 8ª Ed. Rio de Janeiro : Forense 2013, pág. 87.

³ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 agos. 2016.



também ao fim social, neste sentido bem menciona Carlos Inácio Prates⁴ ao citar o Professo Eduardo Sabo:

Para SABO PAES uma associação, desde que não proporcione ganhos aos associados, não se desnatura, mesmo que realize negócios para manter ou aumentar seu patrimônio, (por ex. associação esportiva que vende aos seus membros uniformes, alimentos, bolas, raquetes, embora isso traga superávit para a entidade). Para ele, mesmo que uma sociedade civil venha a praticar, eventualmente, atos de comércio, tal fato não a desnatura, pois o que importa para identificação da natureza da sociedade é a atividade principal por ela exercida (RT 462/81)¹⁸. Diz, também, ao se referir a fundações de direito privado, que não há dispositivo legal que vede o exercício de atividades comerciais e industriais¹⁹; apenas há a colocação de que estas entidades não podem ter fins lucrativos, o que não impede a existência de superávit em seu resultado financeiro. Assim, é possível a realização de atividades econômicas por parte das fundações – primeiro, quando elas sejam necessárias para o melhor cumprimento dos seus fins estatutários e estejam a eles (fins) diretamente ligadas; segundo, quando a fundação seja acionista ou cotista de uma sociedade comercial.

Por fim agravando ainda mais o fato de o Terceiro Setor ser um setor diferenciado temos a atual dimensão tomada pelo mesmo, especialmente quanto a quantidade de empregos gerados. Em pesquisa feita pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Pesquisa e Geografia, em parceria com o GIFE – Grupo de Instituições Fundações e Empresas, IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e ABONG – Associação Brasileira de Organizações não Governamentais constatou-se 2,1 milhões de pessoas eram empregados por este setor, vejamos:

Um contingente de 2,1 milhões de pessoas estava registrado como trabalhadores assalariados nas 290,7 mil Fasfil, em 2010. Isso representa cerca de ¼ (23,0%) do total dos empregados na administração pública no mesmo ano, 73,5% do total do emprego formal no universo das 556,8 mil entidades sem fins lucrativos e 5,8% do total de entidades empresariais existentes no Cempre. Mais da metade do pessoal ocupado assalariado das Fasfil (58,1%), o que equivale a 1,2 milhão de pessoas, está em instituições localizadas na Região Sudeste, em especial no Estado de São Paulo, que reúne sozinho, 748,7 mil desses trabalhadores (35,2%).

Tal distribuição, entretanto, não acompanha a estrutura da ocupação no mercado de trabalho no Brasil. Segundo dados do Censo Demográfico 2010, realizado pelo IBGE, do total de pessoas ocupadas no País, 44,1% estão no Sudeste, ou seja, o mercado de trabalho em geral concentra nesses territórios proporções inferiores às das Fasfil. A distribuição do pessoal ocupado assalariado entre os diversos campos de atuação das Fasfil tende a refletir as diferenças na abrangência do atendimento e na complexidade dos serviços prestados.

Assim é que o grupo de entidades de Educação e pesquisa, que representa apenas 6,1% total das Fasfil, concentra 26,4% do total de trabalhadores. Neste grupo, a concentração é bem mais expressiva no subgrupo de Educação superior, pois 1,4 mil universidades ou faculdades (0,5% das Fasfil) empregam 165,6 mil trabalhadores (7,8% do total de trabalhadores). Na área de Saúde, também observa-se o mesmo fenômeno. Em cerca de 6,0 mil entidades, trabalham 574,5 mil pessoas (27,0% do total desses trabalhadores). É interessante assinalar a diferença entre a proporção do pessoal ocupado assalariado nos Hospitais e nas entidades que prestam os Outros serviços de saúde. Estas últimas representam mais da metade das entidades do setor de saúde (64,6%) e absorvem apenas 16,6% dos profissionais da área¹¹. No Território Nacional, a distribuição do

⁴ PRATES, Carlos Inacio. *OSCI e o fornecimento de mão-de-obra terceirizada: Questão Polêmica*. Disponível em <http://www.agu.gov.br/page/download/index/id/523957>. Acesso em 23 de mai 2016.



peçoal ocupado assalariado das Fasfil acompanha, em grande medida, o perfil das entidades presentes em cada Grande Região. Assim é que a concentração de trabalhadores no Sudeste se deve, em grande parte, à participação dos grupos de Saúde e Educação e pesquisa, que abrigam (31,7%) do total de trabalhadores das Fasfil. As menores taxas de ocupação nas Regiões Norte e Nordeste podem ser explicadas pela presença proporcionalmente mais forte das entidades de defesa de direitos e interesses dos cidadãos, que estão entre aquelas que menos empregam.

Entre as inovações do estudo das Fasfil ora divulgado, destacam-se as informações sobre gênero e nível de escolaridade do pessoal ocupado nessas entidades, em 2010. A primeira evidência é a predominância das mulheres no setor sem fins lucrativos: elas representam 62,9% do pessoal ocupado assalariado. Vale mencionar que este percentual é bem superior ao observado no Cempre, onde a participação das mulheres é de 42,1%. A forte predominância feminina ocorre em todas as Grandes Regiões do País, sendo um pouco maior no Sul, onde as mulheres representam 67,6% do total de ocupados, e um pouco menor no Norte, onde esta representação é de 55,2%.⁵

3. TRABALHO VOLUNTÁRIO E RELAÇÃO DE EMPREGO REQUISITOS

Para maior compreensão do tema em tela, necessário se faz uma análise detalhada da definição de trabalho voluntário bem como dos requisitos caracterizadores da relação de emprego o que faremos a seguir.

Maurício Godinho Delgado⁶ assim se manifesta sobre relação de trabalho e relação de emprego:

[...] A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego.

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como o trabalho de estágio, etc). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Assim, a relação de trabalho é um gênero da qual Relação de emprego é uma espécie, bem como o trabalho autônomo e trabalho voluntário são espécies do mesmo gênero, cada uma com suas próprias características conforme abaixo demonstrado.

3.1 Trabalho voluntário

⁵ IBGE – *As Associações Privadas e Fundações Sem Fins Lucrativos no Brasil 2010*. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Fundacoes_Privadas_e_Associacoes/2010/fasfil.pdf. Acesso em: 10 agos. 2016.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. – São Paulo: Ltr, 2016, p. 295.



“Trabalho voluntário é aquele prestado com ânimo e causa *benevolentes*”⁷, portanto é o serviço prestado por uma pessoa, de forma não onerosa, a outrem ou a alguma organização sem fins lucrativos visando o bem estar social.

Ainda nas palavras de Maurício Godinho Delgado⁸, temos que:

A dimensão subjetiva do trabalho voluntário traduz-se, pois, na índole, na intenção, no ânimo de a pessoa cumprir a prestação laborativa em condições de benevolência. Essencialmente tal ideia importa na graciosidade da oferta do labor, em anteposição às distintas formas de trabalho oneroso que caracterizam o funcionamento da comunidade que cerca o prestador de serviços.

A graciosidade é elemento contraposto à onerosidade que, como se sabe, integra a relação de emprego. O caráter oneroso (ou gratuito), do vínculo de trabalho, relembre-se deve ser focado sob a ótica do prestador de serviços, uma vez que todo trabalho, por simples que seja, transfere certo valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado.

Assim, resta claro que o trabalho voluntário deve ser prestado de maneira espontânea, com claro intuito de ajuda ao outro, sem a percepção de qualquer forma de retribuição, especialmente, pecuniária pelo trabalho prestado.

*Apesar da nomenclatura, o trabalho voluntário em estudo não pode ser contraposto ao trabalho obrigatório ou forçado, já que este tem caráter de pena e aquele de dever, enquanto o voluntário é espontâneo e tem caráter de benevolência.*⁹

O conceito apresentado por Sabo¹⁰ é claro no sentido de apresentar a nova roupagem trazida pelo atual conceito de “ajuda ao próximo” uma vez que atualmente tal ajuda se concretiza com o engajamento e a efetiva prestação de serviços por parte do voluntário, vejamos:

A ação voluntária, o serviço voluntário ou o voluntariado é a forma com que cada vez mais pessoas procuram contribuir para uma nova ordem social, conscientes da sua responsabilidade ante uma sociedade desigual.

Nesta esteira, com a expansão do Terceiro Setor na década de 90 e o crescente número de prestadores de serviço voluntários, bem como em consequência dos diversos questionamentos acerca da caracterização legal de tais trabalhadores, foi sancionada em 1998 a lei do trabalho voluntário, que assim o define:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a 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 à pessoa.¹¹

⁷ *Idem*, p. 371.

⁸ *Idem*, p. 371.

⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 356.

¹⁰ PAES, Jose Eduardo Sabo. *Fundações, associações e entidades de interesse social: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis, trabalhistas e tributários*. 8ª Ed. Rio de Janeiro : Forense 2013, pág. 499.

¹¹ BRASIL. Altera o art. 1º da Lei do Serviço Voluntário. *Lei nº 13.297, de 16 de junho de 2016*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13297.htm. Acesso em 10 agos. 2016.



Já em seu parágrafo único o legislador destaca a ausência de relação empregatícia ou obrigação previdenciária entre as partes envolvidas.

Ocorre que a única característica marcante da definição legal apresentada pela lei, se dá na forma voluntária do trabalho prestado, o que enseja uma série de fraudes. Tais fraudes são cometidas quando se tenta contratar um empregado como um prestador de serviços voluntários, visando por vezes esquivar-se das grandes responsabilidades impostas ao empregador, conforme já fora dito acima.

Na verdade, embora o trabalho voluntário seja essencial ao bom funcionamento do Terceiro Setor, especialmente pelo sentido de responsabilidade social e promoção do bem estar daquele que se dispõe a ajudar ao próximo, porém, por vezes o mesmo não é a solução aos problemas apresentados. Ocorre que em algumas situações o trabalhador voluntário perde o interesse ou não tem tamanha dedicação ao trabalho como é necessário para o bom andamento do mesmo, o que torna cada vez mais importante a contratação de pessoas especializadas em determinadas atividades.

3.2 Relações de trabalho – outras formas

As formas de relação de trabalho abaixo demonstradas não exaurem o rol formas de relação de trabalho, apenas tem por objetivo demonstrar que as demais formas de tem por objetivo a contrapartida pecuniária, diferencial primeiro entre o trabalho voluntário e as demais espécies deste gênero.

3.2.1 Relação de emprego

Para que se configure uma relação de emprego, é fundamental que estejam preenchidos os requisitos constantes dos artigos segundo e terceiro da CLT, onde os requisitos caracterizadores são: alteridade¹², subordinação¹³, pessoalidade¹⁴, onerosidade¹⁵ e não eventualidade¹⁶. Todavia, destaca-se que dentre estes a subordinação é a principal e mais marcante característica do empregado.

O vínculo empregatício se dá por contrato tácito ou expresso, nos moldes do art. 442¹⁷ da CLT, em sua grande maioria se dá por tempo indeterminado, o que é a regra, assim qualquer exceção à regra deve ser feita de forma expressa.

¹² Alteridade, que pode ser definida de forma simples, como a assunção dos riscos da atividade pelo empregador.

¹³ Subordinação, que é a condição de dependência imposta ao empregado de submissão às determinações do empregador. Vale destacar aqui a discussão doutrinária acerca da natureza da dependência, se econômica, técnica ou jurídica. Sendo que atualmente prevalece o entendimento que tal subordinação tem jurídica, posto que em várias situações o empregado possui situação financeira igual ou por vezes até superior ao seu empregador, portanto, não seria econômica. Não poderia ser de natureza técnica, pois em determinadas situações o empregado é tão ou mais especializado em seu trabalho que o seu empregador. Assim, a natureza jurídica da dependência se dá em virtude da subordinação hierárquica, pelo dever de se submeter às ordens do empregador.

¹⁴ Onerosidade que é a contrapartida pelo trabalho prestado pelo empregado, denominada de salário ou remuneração.

¹⁵

¹⁶ Não eventualidade que é definida pela habitualidade da prestação de serviços.

¹⁷ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).



O empregado, dentre outros direitos elencados no artigo sétimo da Constituição Federal e na forma da legal, especialmente da CLT, faz jus ao pagamento de salário mensal, horas extras, férias anuais acrescidas de 1/3 constitucional,^{13º} salário, FGTS e multa fundiária em caso de demissão imotivada e aviso prévio. Com clareza meridiana percebemos aqui a contrapartida financeira pelo trabalho desenvolvido pelo trabalhador empregado.

Importante destacar que com a carga tributária e previdenciária brasileira um empregado chega a custar para o empregador o dobro do valor pago ao obreiro a título de salário. O que é um agravante quando tratamos de fraudes trabalhistas.

3.2.2 Trabalho por prazo determinado

Os contratos por prazo determinado tem previsão na CLT (contrato por prazo determinado e por experiência – artigo 443), na Lei nº 9.601/98 (aumento do número de empregos), Lei nº 2.959-56 (que trata de obra certa), Lei nº 5.889/73 (contrato de safra), Lei nº 6.533/78 (Lei do artista), Lei nº 9.615/98 (contratação de atleta profissional), Lei nº 6.019/74 (trabalho temporário – empresa interposta), Lei nº 7.064/82 (trabalho no exterior), art. 428, § 3º, da CLT e Lei 10.097/00 (Lei da aprendizagem), Lei 11.718/2008 (lei do trabalhador rural temporário).

3.2.2.1 Trabalho temporário

O Trabalho temporário é regido pela lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974 e regulamentado pelo Decreto Lei nº 73.841, de 13 de março de 1974. É definido em seu artigo primeiro como *“aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.”*¹⁸

Neste o trabalhador é contratado por uma empresa interposta, obrigatoriamente registrada no MTE, que fornece mão de obra a outras empresas, que atendendo aos requisitos legais, necessitem de mão de obra em situações específicas para substituição de seu pessoal.

Ao trabalhador temporário o Decreto Lei garante os seguintes direitos:

Art 17. - Ao trabalhador temporário são assegurados os seguintes direitos:

- I - remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária, garantido, em qualquer hipótese, o salário-mínimo regional;
- II - pagamento de férias proporcionais, em caso de dispensa sem justa causa ou término normal do contrato temporário de trabalho, calculado na base de 1/12 (um doze avos) do último salário percebido, por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;
- III - indenização do tempo de serviço em caso de dispensa sem justa causa rescisão do contrato por justa causa, do trabalhador ou término normal do contrato de trabalho temporário, calculada na base de 1/12 (um doze avos) do último salário percebido, por

¹⁸ BRASIL. Lei do Trabalho Temporário. Decreto-Lei nº 73.841, de 13 de março de 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D73841.htm . Acesso em: 10 agos. 2012.



mês de serviço, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

IV - benefícios e serviços da previdência social, nos termos da Lei número 3.807, de 26 de agosto de 1960, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973, como segurado autônomo;

V - seguro de acidentes do trabalho, nos termos da Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967.

Art 18. - A duração normal do trabalho, para os trabalhadores temporários é de, no máximo, 8 (oito) horas diárias, salvo disposições legais específicas concernentes a peculiaridades profissionais.

Parágrafo único. A duração normal do trabalho pode ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário, sendo a remuneração dessas horas acrescida de, pelo menos 20% (vinte por cento) em relação ao salário-horário normal.

Art 19. - O trabalho noturno terá remuneração superior a 20% (vinte por cento), pelo menos, em relação ao diurno.

Art 20. - É assegurado ao trabalhador temporário descanso semanal remunerado nos termos do disposto na Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.¹⁹

Portanto, também na forma de trabalho temporário o trabalhador faz jus ao pagamento de valores em decorrência do trabalho prestado pelo mesmo.

3.2.2.2 Contrato por prazo determinado CLT

Temos ainda a previsão constante da CLT, que em seu art. 443 versa sobre possibilidades de contratos temporários:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Destaca-se aqui que o contrato por prazo determinado estipulado no §2º do artigo acima transcrito, que autoriza tal forma de contratação em caso de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados, tem duração máxima de dois anos.

¹⁹ *Idem.*

Quanto aos trabalhos por prazo determinado assim se manifesta Monteiro Júnior²⁰:

Há ainda quem entenda que apenas para alguns tipos de contratos seria necessária a forma escrita, como na hipótese de atleta e artista profissional, podendo ser oral em se tratando de contrato de safra.

Quando se tratarem de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, há a necessidade de contratação em face de evento que tenha aumentado a demanda de produtos ou serviços, por exemplo, como ocorre no período natalino.

No que se relaciona à atividade empresarial transitória, justifica-se pelo exercício de atividades intermitentes, isto é, que se desenvolvem em determinada época do ano apenas, como o verão ou inverno.

Os contratos a termo acima indicados não podem ser prorrogados por mais de uma vez, devendo observar o prazo máximo de duração de 2 (dois) anos (art. 445, caput, CLT), restando superado, mediante interpretação histórico-evolutiva, o entendimento consubstanciado na Súmula 195 do STF.

Exceção a tal prazo se verifica:

- a) no trabalho no exterior, que em certos casos poderão durar 3 (três) anos, art. 7º, parágrafo único, a), da Lei 7.064/1982;
- b) no contrato de trabalho temporário, em que o prazo será de até 3 (três) meses, art. 10, Lei 6.019/74;
- c) no contrato de atleta profissional, que terá duração de até 5 (cinco) anos, art. 30, caput, Lei 9.615/98
- d) no contrato de experiência, que será de até 90 (noventa) dias, art. 443, § 2º, c), c/c art. 445, parágrafo único, da CLT;
- e) trabalho marítimo, no qual sua duração poderá corresponder a uma viagem ou “viagem redonda” – ida e volta;
- f) no contrato de substituição de empregado, onde há quem defenda não prazo para sua vigência, e, contrariamente, de que o prazo máximo seria de 5 (cinco) anos.

Por outro lado, o contrato de experiência possui como objetivo um conhecimento recíproco entre empregado e empregador, possibilitando que ambos se testem e se avaliem subjetivamente, e possui duração máxima de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado uma vez dentro desse período.

Nas hipóteses previstas no § 2º, do art. 443 da CLT, a prorrogação por mais de uma vez e a duração além dos prazos acima referidos transforma o contrato a termo em pacto por prazo indeterminado, nos termos dos arts. 445 e 451 da CLT.

3.2.3 Prestação de serviço autônomo

Maurício Godinho Delgado assim se manifesta sobre o trabalho autônomo:

O trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo (...)

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Autonomia é conceito antiético ao de subordinação.²¹

²⁰ MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Considerações acerca do trabalho a termo. In: *Âmbito Jurídico*. Rio Grande, XII, n. 65, jul 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6292>. Acesso em: 10 ago 2016.

²¹ Delgado. *Op. cit.* p. 358



O trabalhador autônomo não possui qualquer forma de subordinação com o contratante de seus serviços. Trabalha por conta própria, ou seja, assume os riscos da atividade. Em geral temos que o autônomo não possui, por exemplo, horário pré-estipulado pelo contratante, tendo em vista que a sua obrigação compreende a conclusão do trabalho contratado e não cumprimento de jornada. Igualmente, temos também, em regra, que o trabalho do autônomo não é desenvolvido de forma pessoal, podendo o trabalhador enviar outra pessoa em seu lugar, o importante é que o trabalho contratado seja desenvolvido a contento do contratante.

O contratado e o contratante não formam uma relação de emprego, sendo a relação estabelecida entre as partes regidas pelo Código Civil (artigos 593 a 609), assim, e tanto os serviços a serem desenvolvidos quanto a contrapartida a ser paga ao trabalhador são estipulados entre as partes.

Destaca-se aqui que por diversas vezes o trabalho autônomo também pode ser mascarado como trabalho voluntário, vez que este também possui elevada carga tributária e previdenciária.

4. AÇÕES TRABALHISTAS MOVIDAS POR “TRABALHADORES VOLUNTÁRIOS”

Não raros são os casos de pedido de reconhecimento de vínculo empregatício por parte de trabalhadores denominados “voluntários”. Ora, uma vez que a fraude é caracterizada todo o sentido do Terceiro Setor de “ajuda ao próximo” ou “mesmo de bem estar social” é ferido de morte.

Para Alice Monteiro de Barros²²:

O trabalho voluntário, objeto deste estudo, não se encontra sob o domínio do Direito do Trabalho; ele tem um caráter de benevolência. Entretanto, como regra, o Direito desconfia desses atos gratuitos, porque geralmente são realizados com escopo fraudulento [...]

Eis as palavras do Procurador do Trabalho Ronaldo Lima dos Santos²³, sobre este tema:

Diz-se objetiva a fraude nas relações de trabalho porque, ao contrário do que ocorre no direito civil, para a sua aferição basta a presença material dos requisitos da relação de emprego, independentemente da roupagem jurídica conferida à prestação de serviços (parceria, arrendamento, prestação de serviços autônomos, cooperado, contrato de sociedade, estagiário, representação comercial autônoma etc.), sendo irrelevante o aspecto subjetivo consubstanciado no animus fraudandando empregador, bem como eventual ciência ou consentimento do empregado com a contratação irregular, citando-se, v.g., nesta última hipótese, a irrelevância dos termos de adesão às falsas cooperativas pelos trabalhadores com vistas em alcançar um posto de trabalho dentro de determinada empresa; a inscrição e consequente prestação de serviços como autônomo ou

²² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016, p.305.

²³ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Fraude nas Relações de Trabalho : morfologia e transcendência*. ESMPU – Boletim Científico. Boletim Científico n. 28 e n. 29 - Julho/Dezembro de 2008. Disponível em: <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/bc-28-e-29/fraudes-nas-relacoes-de-trabalho-morfologia-e-transcendencia>. Acesso em: 10 ago 2016



representante comercial, apesar da existência de um vínculo empregatício; a exigência de constituição de pessoa jurídica ("pejotização") pelo trabalhador para ingressar no emprego etc., uma vez que constituem instrumentos jurídicos insuficientes para afastar o contrato-realidade entre as partes.

Nesse sentido, é irrelevante para a configuração da relação de emprego a natureza do ato de ingresso do trabalhador na prestação de serviços, pois a existência daquela dependerá objetivamente do modus operandi da prestação de serviços e não dos aspectos formais que a revestem. Exatamente na fase de contratação se localiza um dos pontos de maior vulnerabilidade do empregado e da sua autonomia volitiva, sendo esse momento a porta privilegiada para submissão do empregado a formas dissimuladas de contratação.

4.1 Primeiro Caso – Trabalho Voluntário

"TRABALHO VOLUNTÁRIO x VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A prestação de serviços pessoais a entidades sem fins lucrativos que participam de programa social desenvolvido pelo Governo Federal, voltado à construção de casas populares em regime de mutirão, não autoriza, quando não apresentadas provas inequívocas da fraude alegada e diante da regular observância das prescrições da Lei nº 9.608/98, o reconhecimento da relação de emprego. Recurso conhecido e desprovido." (TRT-RO-01059-2004-801-10- 00-4 - Relator Juiz Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 2/9/2005). (TRT-10 - RO: 114200580110000 TO 00114-2005-801-10-00-0, Relator: Desembargadora MÁRCIA MAZONI CÚRCIO RIBEIRO, Data de Julgamento: 07/06/2006, 3ª Turma, Data de Publicação: 16/06/2006)²⁴

No caso 1 temos, de fato, o trabalho voluntário, eis que se tratava de construção de casas populares em regime de "mutirão". Assim ao autor caberia a prova de que naquele "programa social" onde o obreiro se dispôs a trabalhar havia alguma forma de fraude que descaracterizaria o trabalho voluntário, o que não aconteceu.

Em seu voto o Julgador menciona a forma correta de contratação, bem como o termo de adesão assinado pelo trabalhador. Desta forma, uma vez que o caso em tela preenche todos os requisitos da lei do trabalho voluntário, em destaque a vontade de ajuda ao próximo, não há que se falar em reconhecimento de vínculo empregatício.

4.2 Segundo Caso – Reconhecimento de vínculo empregatício

EMENTA TRABALHO VOLUNTÁRIO. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CARACTERIZAÇÃO. A contraprestação em pecúnia desnatura o trabalho voluntário de que trata a Lei nº 9.608/98, possibilitando o reconhecimento do vínculo empregatício. (Tribunal Regional do Trabalho – TRT 10ªR. Processo: 00265-2007-018-10-00-6 ROPS (Ac. 1ª Turma) Origem: 18ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF Juiz(a) da Sentença: ROSSIFRAN TRINDADE SOUZA Juiz(a) Relator: ELAINE MACHADO VASCONCELOS Julgado em: 18/07/2007 Publicado em: 27/07/2007)²⁵

O caso em comento versa sobre fraude na contratação de trabalhador voluntário. Trata-se contratação onde sob o nome de trabalhador voluntário o

²⁴ Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/117768411/trt-10-judiciario-09-06-2016-pg-225>.

²⁵ Disponível em: <http://www.jornaljurid.com.br/print/noticias/trabalho-voluntario-desvirtuamento-vinculo-empregaticio-caracterizacao>



empregado prestava seus serviços, todavia percebia contraprestação pelos serviços prestados.

Em seu voto a Julgadora apresenta os elementos caracterizadores da relação de emprego, bem como ressalta o fato de que a Reclamante, fora obrigada a assinar um termo de adesão, num intuito claro de burlar os direitos da obreira.

Com provas de clareza meridiana restou comprovado o vínculo empregatício, bem como a tentativa de fraude.

4.3 Terceiro Caso – Reconhecimento de vínculo empregatício

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA DE TRABALHO VOLUNTÁRIO. Em se tratando de trabalho voluntário, pode existir uma tênue subordinação no sentido de que melhor sejam organizadas as tarefas ou uma escala de comparecimento, de modo a distribuir as tarefas e serviços de atendimento. Logo, o fato de haver fiscalização no cumprimento das tarefas não constitui dado determinante para fins de enquadramento no serviço regido pela lei 9608/98. O que irá caracterizar o voluntariado é a gratuidade na prestação dos serviços à instituição, com objetivos cívicos, culturais, educacionais, recreativos ou de assistência social. Recurso a que se nega provimento por preenchidos os requisitos do artigo 3º da CLT e por comprovada a onerosidade na prestação dos serviços. (TRT-1 - RO: 1483006520095010023 RJ, Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de Julgamento: 07/12/2011, Sexta Turma, Data de Publicação: 2012-01-18)²⁶

Interessante a linha tênue apresentada pelo Julgador quanto a forma de prestação de serviços na forma voluntária e na relação de emprego, eis que não existe qualquer norma que informe o dever da ausência de subordinação do voluntário ao tomador de tal serviço, claro está que o principal diferencial existente é a ausência de onerosidade, é a forma gratuita do trabalho prestado:

Em se tratando de trabalho voluntário, pode existir uma tênue subordinação no sentido de que melhor sejam organizadas as tarefas. Da mesma forma, pode existir escala de comparecimento dos voluntários, de modo a distribuir as tarefas e serviços de atendimento. Logo, o fato de haver fiscalização no cumprimento das tarefas não constitui dado determinante para fins de enquadramento no serviço regido pela lei 9608/98. O que irá caracterizar o voluntariado é a gratuidade na prestação dos serviços à instituição, com objetivos cívicos, culturais, educacionais, recreativos ou de assistência social. (TRT-1 - RO: 1483006520095010023 RJ, Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de Julgamento: 07/12/2011, Sexta Turma, Data de Publicação: 2012-01-18)²⁷

5. SUGESTÃO PARA ALTERAÇÃO DO TEXTO LEGAL

Diante das narrativas feitas acima, considerando as peculiaridades do Terceiro Setor no que tange a ausência da finalidade lucrativa, entendemos que se faz necessário uma legislação específica para contratação de trabalhadores para este setor.

²⁶ Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24585974/recurso-ordinario-ro-1483006520095010023-rj-trt-1>

²⁷ Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24585974/recurso-ordinario-ro-1483006520095010023-rj-trt-1>



Tratamos aqui daqueles empregados contratados para desenvolverem algum projeto, programa ou outros que tenham prazo determinado, o que seria uma solução a tantas formas de fraudes evidenciadas ao longo deste texto.

No que tange ao empregado contratado por prazo indeterminado, embora consideremos a clara distinção entre os empregadores comuns e o Terceiro Setor, não vislumbramos melhor forma de alterar a legislação vigente sem que haja prejuízos ao obreiro, salvo a possibilidade de redução significativa da carga tributária quando da contratação, o que merece melhor análise, por se tratar de matéria complexa, não sendo o objeto do presente estudo.

Assim, como existe a lei do trabalho temporário, acreditamos que seria de grande valia legislação que ampare o Terceiro Setor quando necessitar de contratação com termo final estipulado, o que acontece em grande monta.

Sugerimos aqui a inclusão do parágrafo terceiro ao artigo 443 da CLT, que acrescente a possibilidade de contratação por prazo determinado para o Terceiro Setor, o que poderá ser feito nos seguintes termos:

§3º - contrato por prazo determinado quando o empregado for contratado por associações, fundações ou qualquer entidade sem fins lucrativos e sendo esta contratação, exclusivamente, para desenvolver ou realizar trabalho relacionado a programa, projeto ou outra atividade que tenha termo prefixado, desde que não ultrapasse o prazo máximo de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período, uma única vez, em caso de extensão do programa, projeto ou atividade.

Com a alteração sugerida o empregador se exime do pagamento de aviso prévio e multa fundiária, o que por si já reduz significativamente os valores devidos ao empregado.

O empregado terá direito a salário mínimo legal ou piso salarial da categoria, conforme o cargo exercido, caso assegurado em convenção ou acordo coletivo de trabalho, assegurada a isonomia salarial; Jornada de 8 horas, com pagamento das horas extras, não excedentes de duas por dia, com o acréscimo de 50% ou outro percentual mais elevado, se previsto em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho (incisos XIII e XVI do artigo 7º da CF); 13º salário proporcional (inciso VIII do artigo 7º da CF); - Férias proporcionais (inciso XVII do artigo 7º da CF); Repouso semanal remunerado (inciso XV do artigo 7º da CF); Adicional por trabalho noturno (inciso IX do artigo 7º da CF); Seguro contra acidente do trabalho (inciso XXVIII do artigo da CF); Proteção previdenciária; FGTS, garantido pela Lei 8036/90, com direito a saque do respectivo saldo depois de findo o contrato (inciso III do artigo 7º da CF); Adicional por trabalho insalubre (inciso XXIII do artigo 7º da CF); Adicional por trabalho em condições de periculosidade (inciso XXIII do artigo 7º da CF); Licença à gestante (inciso XVIII, art. 7º, da CF); Licença - paternidade (artigo 7º, Inciso XIX da CF); Indenização pela rescisão antes do prazo fixado (artigo 480 da CLT).

O contrato deverá ser escrito por se tratar de exceção a regra da contratação por prazo indeterminado.



Vale destacar que em momento algum tal acréscimo se tratará de burla aos direitos do empregado, posto que o mesmo já possuirá ciência quando início do contrato de trabalho do tempo que deverá trabalhar, já sabendo, inclusive a data do fim do contrato de trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Terceiro Setor cresceu de tal forma que segundo dados de pesquisa feita pelo IBGE entre 2010 e 2012, empregava 2,1 milhões de pessoas no Brasil. Ocorre que embora tal número seja bastante expressivo, existem ainda os trabalhadores voluntários que trabalham preenchendo os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, porém, sob a máscara do trabalho voluntário.

Ao analisar dados e a legislação pertinente constatamos as peculiaridades do Terceiro Setor, especialmente quanto aos empregados e voluntários. Assim, o presente trabalho apresenta como solução para as fraudes na contratação de empregados pelo Terceiro Setor, a inclusão, na CLT, de autorização para os programas, projetos ou atividades, com termo pré-estipulado, desenvolvidos por entidades, associações ou fundações sem fins lucrativos possam contratar empregados por prazo determinado.

Não se objetiva aqui burlar os direitos do trabalhador, mas, apenas legalizar melhor forma de contratação, em virtude do diferencial do Terceiro Setor na condição de empregador, vez que este não tem finalidade lucrativa.

Tal proposta se faz necessária ao considerarmos a quantidade vultosa de reclamações trabalhistas que envolvem o Terceiro Setor e o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e até mesmo o pagamento pela prestação de serviços, que foram travestidos de trabalho voluntário com objetivo de fraude.

Em contrapartida por parte do empregado, este tem assegurado o pagamento correto dos valores devidos, sem a tentativa de fraudes e posterior busca pela justiça obreira, bem como fica o mesmo assegurado junto a previdência social.

Noutro viés destacamos também a importância do trabalho voluntário, todavia, uma vez que este é utilizado para burlar direitos do trabalhador torna-se um peso de ilegalidade para a sociedade, indo de encontro aos objetivos primordiais do Terceiro Setor.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016

BRASIL. **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: 10 agos. 2016.



_____. Lei do Trabalho Temporário. **Decreto-Lei nº 73.841, de 13 de março de 1974.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D73841.htm. Acesso em: 10 ago. 2012.

_____. **Lei nº 13.297, de 16 de junho de 2016.** Altera o art. 1º da Lei do Serviço Voluntário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2016/Lei/L13297.htm. Acesso em 10 ago. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT-RO-01059-2004-801-10- 00-4** - Relator Juiz Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 2/9/2005). (TRT-10 - RO: 114200580110000 TO 00114-2005-801-10-00-0, Relator: Desembargadora MÁRCIA MAZONI CÚRCIO RIBEIRO, Data de Julgamento: 07/06/2006, 3ª Turma, Data de Publicação: 16/06/2006. Acesso em 07 de jun 2016. Disponível em: <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4838023/recurso-ordinario-ro-114200580110000>

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT-10 - ROPS: 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. Acesso em 07 de jun de 2016. Disponível em: <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8765807/rops-265200701810006-df-00265-2007-018-10-00-6>

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT-1 - RO: 1483006520095010023** RJ, Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de Julgamento: 07/12/2011, Sexta Turma, Data de Publicação: 2012-01-18 Acesso em 07 de jun de 2016. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24585974/recurso-ordinario-ro-1483006520095010023-rj-trt-1>

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15 ed. São Paulo: Ltr, 2016.

IBGE. **As Associações Privadas e Fundações Sem Fins Lucrativos no Brasil 2010.** Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Fundacoes_Privadas_e_Associacoes/2010/fasfil.pdf acesso em: 10 ago. 2016.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Considerações acerca do trabalho a termo. **In: Âmbito Jurídico.** Rio Grande, XII, n. 65, jul 2009. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6292. Acesso em: 10 ago 2016.

PAES, José Eduardo Sabo. **Fundações, associações e entidades de interesse social: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis, trabalhistas e tributários.** 8ª ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2013



PRATES, Carlos Inacio. **OSCIP e o fornecimento de mão-de-obra terceirizada: Questão Polêmica** – Disponível em <http://www.agu.gov.br/page/download/index/id/523957>. Acesso em: 23 mai. 2016.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraude nas Relações de Trabalho: morfologia e transcendência. **ESMPU**. Boletim Científico. Boletim Científico n. 28 e n. 29 - Julho/Dezembro de 2008 Disponível em: <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/bc-28-e-29/fraudes-nas-relacoes-de-trabalho-morfologia-e-transcendencia>. Acesso em: ago 2016.

