

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

DAIANE OLIVEIRA SANTOS

**O TRABALHO VOLUNTÁRIO NO TERCEIRO SETOR EM BELO
HORIZONTE: UMA ANÁLISE DO VOLUNTARIADO DA ÁREA DE
ATUAÇÃO EM ESPORTE E LAZER À LUZ DA LEI N.º 9.608/98**

BELO HORIZONTE

2016

DAIANE OLIVEIRA SANTOS

**O TRABALHO VOLUNTÁRIO NO TERCEIRO SETOR EM BELO
HORIZONTE: UMA ANÁLISE DO VOLUNTARIADO DA ÁREA DE
ATUAÇÃO EM ESPORTE E LAZER À LUZ DA LEI N.º 9.608/98**

Trabalho de conclusão de curso apresentado junto ao curso de Ciências do Estado da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito para a conclusão do curso de graduação.

Orientador: Prof. Doutor Antônio Gomes de Vasconcelos

BELO HORIZONTE

2016

“Ninguém cometeu maior erro do que aquele que não fez nada só porque podia fazer muito pouco.”

Edmund Burke

RESUMO

Esta monografia teve como objetivo verificar se as relações de trabalho voluntário em instituições do terceiro setor na área de atuação em esporte e lazer em Belo Horizonte estão em consonância com as disposições previstas na lei que regulamenta o serviço voluntário, a Lei n.º 9.608/98. Estudo realizado pelo Ministério Público de Minas Gerais em 2006 indica que cerca de 60% dos trabalhadores envolvidos no Terceiro Setor de Belo Horizonte, com área de atuação em esporte e lazer, foram classificados como integrantes do serviço voluntário. Por meio de pesquisa bibliográfica, realizou-se análise do desenvolvimento histórico do trabalho voluntário no Brasil bem como levantamento de dados com voluntários e representantes das instituições do Terceiro Setor da referida área. Tendo como referência os elementos que configuram o vínculo empregatício, conforme estabelecido pela CLT, as informações coletadas no processo de levantamento de dados indicam que as relações de trabalho dos voluntários nas instituições pesquisadas não se configuram como relações empregatícias, ou seja, essas relações estão de acordo com a Lei n.º 9.608/98.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho voluntário; terceiro setor; esporte e lazer; relação trabalhista.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZANDO O TRABALHO VOLUNTÁRIO	11
1.1. Conceituação De Voluntário	11
1.2. Histórico Do Trabalho Voluntário No Brasil	12
1.3. O Trabalho Voluntário Em Instituições Do Terceiro Setor	18
CAPÍTULO 2 - RELAÇÃO DE TRABALHO, RELAÇÃO DE EMPREGO E O TRABALHO VOLUNTÁRIO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA	21
2.1. Relação De Trabalho	21
2.2. Relação De Emprego	22
2.3. Trabalho Voluntário E A Lei N.º 9.608/98	25
CAPÍTULO 3 - O TERCEIRO SETOR EM BELO HORIZONTE – UMA ANÁLISE DAS INSTITUIÇÕES DA ÁREA DE ATUAÇÃO EM ESPORTE E LAZER	29
3.1. A Instituição Típica Na Área De Esporte E Lazer	30
3.2. Empregabilidade	32
3.3. Voluntariado	33
3.4. Formalização No Mercado De Trabalho	36
CAPÍTULO 4 – METODOLOGIA	37
4.1. Tipo De Pesquisa	37
4.2. Local Da Pesquisa	37
4.3. População-Alvo	37
4.4. Amostra	38
4.5. Instrumentos De Pesquisa	39
4.6. Procedimentos	40
4.6.1. Coleta De Dados	40
4.6.2. Análise Dos Dados	40
CAPÍTULO 5 - RESULTADOS E DISCUSSÃO	41
5.1. Resultados Dos Questionários Direcionados Aos Trabalhadores Voluntários	41
5.2. Resultados Dos Questionários Direcionados Aos Representantes Das Instituições	45
CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS	50
ANEXO	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Características Qualitativas das Instituições da Área de Esporte e Lazer	30
Tabela 2 - Distribuição das Instituições por Área de Atividade e Natureza Jurídica	31
Tabela 3 - Empregos Gerados por Principal Área de Atividade	32
Tabela 4 - Total de Empregos na Atividade Meio e Atividade Fim.....	32
Tabela 5 - Voluntários por Principal Área de Atividade	33
Tabela 6 - Distribuição de Voluntários conforme Sexo e Principal Área de Atividade.....	35
Tabela 7 - Distribuição das Instituições por Principal Área de Atividade e Outras Categorias de Profissionais Empregadas para o Cumprimento de suas Missões	36

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição das Instituições por Faixa de Voluntários	34
Gráfico 2 - Voluntários com termo de adesão	34
Gráfico 3 - Grau de Instrução dos Voluntários.....	41
Gráfico 4 - Tempo de Trabalho Dedicado à Instituição Semanalmente.....	42
Gráfico 5 - Questões Sobre Subordinação, Termo de Adesão e Auxílio Financeiro	42
Gráfico 6 - Sexo dos Voluntários	43
Gráfico 7 - Faixa Etária dos Voluntários.....	44
Gráfico 8 - Total de Voluntários na Atividade Meio e Atividade Fim.....	45
Gráfico 9 - Natureza Jurídica das Instituições.....	45
Gráfico 10 - Recebimento de Auxílio Governamental	46
Gráfico 11 - Qualificação das Instituições	47

INTRODUÇÃO

O Terceiro Setor, nas últimas décadas, passou a constituir um espaço de interlocução entre o Estado e a Sociedade, através da promoção de políticas sociais de áreas como: cultura, saúde, assistência social, esporte e lazer, meio ambiente, habitação, etc. As relações entre Estado e Terceiro Setor, que é constituído basicamente por instituições privadas, sem fins lucrativos e que perseguem finalidade de interesse público, se estabeleceram ao longo do tempo de forma complexa.

Atualmente, as instituições que fazem parte do Terceiro Setor compartilham os mesmos desafios, dentre eles a busca pela sustentabilidade financeira. A manutenção das despesas organizacionais está cada vez mais dificultada, pois na maioria das vezes o uso dos recursos obtidos são determinados pelo próprio investidor, não permitindo que a instituição direcione parte destes recursos ao pagamento de profissionais e das demais despesas de manutenção. Um dos procedimentos realizados pelas organizações na tentativa de amenizar este problema é a utilização do trabalho voluntário, sendo considerada expressiva a quantidade de trabalhadores voluntários neste setor.

Para Zape, no que se refere à utilização do trabalho voluntário no Terceiro Setor o problema maior é a existência de um grande número de voluntários que não se enquadram nos requisitos estabelecidos pela Lei que dispõe sobre o serviço voluntário, a Lei n.º 9.608/98. Muitos, segundo a autora, se enquadram nos requisitos de uma relação de emprego, conforme artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Entretanto, para todos os efeitos trabalhistas são considerados pela organização como voluntários para que se reduzam as despesas trabalhistas¹.

Segundo estudo realizado pelo Ministério Público de Minas Gerais em 2006, cerca de 60% dos trabalhadores envolvidos no Terceiro Setor de Belo Horizonte, com área de atuação em esporte e lazer, foram classificados como integrantes do serviço voluntário.

Portanto, o presente trabalho teve como objetivos apontar o impacto do trabalho voluntário na sustentabilidade das instituições e verificar se há divergências quanto à caracterização do trabalho voluntário conforme a Lei n.º 9.608/98 e o trabalho voluntário encontrado nas instituições pesquisadas da área de atuação em esporte e lazer. Como

¹ ZAPE, Katiani Lucia. Precarização do Trabalho no Terceiro Setor Brasileiro. (2007). Disponível em: < http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/2_transformacoes-do-mundo-do-trabalho/precarizacao-do-trabalho-no-terceiro-setor-brasileiro.pdf > Acesso em: 5/10/2016.

contraponto foi analisado se essas relações poderiam ser caracterizadas como vínculo empregatício.

Para se atingir os objetivos propostos primeiramente foi realizada uma pesquisa bibliográfica com o intuito de compreender o desenvolvimento histórico e jurídico do trabalho voluntário. Em seguida foi feita uma análise documental da legislação pertinente ao tema, ou seja, foi realizada uma análise da lei que regulamenta o serviço voluntário e também dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício estabelecidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Tais análises serviram de parâmetro para definir, de fato, quais os tipos de relações de trabalho foram encontradas nas instituições pesquisadas.

E por último, foi realizado levantamento de dados por meio de questionários semiabertos, esse método permitiu traçar um perfil dos voluntários e das instituições da área de atuação em esporte e lazer de Belo Horizonte, bem como averiguar as relações de trabalho nestas instituições com vistas a perseguir o objetivo proposto pelo presente estudo. Esse método foi utilizado a fim de abarcar uma maior quantidade de características dos sujeitos pesquisados, bem como ampliar o número de instituições investigadas e por ser um instrumento mais adequado diante à característica de eventualidade do trabalho voluntário.

Faz-se necessário relatar as dificuldades encontradas durante a etapa de seleção das instituições que iriam participar do processo de levantamento de dados. Primeiramente, não foi possível encontrar alguma espécie de banco de dados específico que constassem quais são as instituições do Terceiro Setor da área de atuação em esporte e lazer em Belo Horizonte, além disso, nem todas as instituições sem fins lucrativos estão inscritas em Conselhos, Secretarias ou Promotorias. Houve dificuldades em encontrar instituições dispostas a colaborar com a pesquisa, apresentando certa desconfiança quanto ao intuito do contato feito pela pesquisadora. Ocorreram também dificuldades em relação ao contato com os voluntários, devido à eventualidade da prestação de seus serviços.

Este trabalho foi dividido em cinco capítulos, sendo que os três primeiros capítulos foram destinados à revisão bibliográfica sobre o tema, para melhor compreensão do objeto de estudo e os dois últimos capítulos foram destinados à metodologia e apresentação dos resultados.

No capítulo 1, buscou-se apresentar a conceituação do que é ser um voluntário e no que consiste o trabalho voluntário, analisar o desenvolvimento histórico do voluntariado no Brasil e compreender a ligação entre o Terceiro Setor e o trabalho voluntário.

No capítulo 2, buscou-se analisar a caracterização de relação de trabalho, relação de emprego na legislação trabalhista brasileira, além da caracterização do trabalho voluntário conforme a Lei n.º 9.608/98. A análise sobre os elementos configurativos do vínculo empregatício foi necessária para fazer um comparativo e examinar se, nas relações entre trabalhadores voluntários e as entidades tomadoras de seus serviços, houve ou não desvios que pudessem caracterizar uma relação de emprego, de acordo com os resultados obtidos no levantamento de dados.

No capítulo 3, buscou-se apresentar o perfil das Instituições, da área de atuação em esporte e lazer, do Terceiro Setor de Belo Horizonte, através do Diagnóstico do CAO-TS (Centro de Apoio Operacional ao Terceiro Setor do Ministério Público de Minas Gerais), realizado entre fevereiro e abril de 2006. A apresentação do perfil das instituições foi importante para que se pudesse estabelecer um parâmetro com a realidade constatada pelas informações coletadas durante o processo de levantamento de dados.

No capítulo 4, foi apresentada a metodologia utilizada no processo de levantamento de dados, ou seja, este capítulo contém informações como: tipo de pesquisa, local da pesquisa, população-alvo, amostra, instrumentos de pesquisa e os procedimentos de coleta e análise dos dados.

No capítulo 5, foram apresentados os gráficos dos resultados do levantamento de dados e foram feitas suas respectivas análises, ou seja, foi traçado um perfil dos voluntários da área de atuação em esporte e lazer e pode-se verificar se foram alcançados os parâmetros tratados pela Lei Federal n.º 9.608/98, que dispõe sobre o serviço voluntário, numa forma de garantir maior segurança jurídica nas relações entre as entidades e tais trabalhadores.

Por fim, na conclusão, foi realizada a análise sobre a importância do trabalho voluntário para a sustentabilidade das instituições da área de atuação em esporte e lazer e analisou-se também a possibilidade hipotética da existência de elementos, na relação entre o trabalhador voluntário e a instituição tomadora de seus serviços, que poderiam configurar vínculo empregatício e a possibilidade de tratar essas relações de trabalho como relações de emprego.

CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZANDO O TRABALHO VOLUNTÁRIO

1.1. CONCEITUAÇÃO DE VOLUNTÁRIO

Para melhor compreensão do objeto de estudo deste trabalho, iniciamos apresentando alguns conceitos sobre o que é ser voluntário e para isso utilizamos as seguintes definições:

A Fundação Abrinq define que voluntário:

[...] é o ator social e agente de transformação, que presta serviços não remunerados em benefício da comunidade. Doando seu tempo e conhecimentos, realiza um trabalho gerado pela energia de seu impulso solidário, e atende não só às necessidades do próximo, como também aos imperativos de uma causa. O voluntário atende também suas próprias motivações pessoais, sejam elas de caráter religioso, cultural, filosófico ou emocional. (Fundação Abrinq)².

A organização das Nações Unidas define que voluntário:

[...] é o jovem ou o adulto que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte de seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem estar social ou outros campos.(ONU)³.

João Vicente Rothfuchs utiliza o conceito do Conselho de Comunidade Solidária para definir o trabalhador voluntário:

O voluntário é o cidadão que, motivado pelos valores de participação e solidariedade, doa seu tempo, trabalho e talento, de maneira espontânea e não remunerada, para causas de interesse social e comunitário (Conselho de Comunidade Solidária)⁴.

O trabalho voluntário é regulamentado pela Lei n.º 9.608/98, definiu em seu artigo 1º o que é considerado trabalho voluntário:

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 pessoa⁵.

Segundo Jairo Melo Araujo, o agente social voluntário tem na sua essência a vontade de ajudar os mais necessitados, dedicando seu tempo e dispensando remuneração em prol do

² Fundação Abrinq. Disponível em: http://www.voluntarios.com.br/oque_e_voluntariado.htm Acesso em: 29/10/16

³ ONU (Organização das Nações Unidas). Disponível em: <https://nacoesunidas.org/vagas/voluntariado/> Acesso em: 29/10/16

⁴ ROTHFUCHS, João Vicente. Aspectos jurídicos do terceiro setor. São Paulo: MP, 2008, p.178

⁵ BRASIL. Lei n.º 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm > Acesso em: 19/10/16

bem praticado no exercício do trabalho. Desta maneira, o autor explica que:

[...]o trabalho social voluntário é um ato humano que, por sua natureza produz e reproduz elementos culturais contidos na concepção da assistência social. Esse agir em favor de outrem não deixa de ser um movimento de reciprocidade, pressupondo um compromisso com a justiça social. A vontade de ir ao outro é o elemento essencial, por ser a forma de demonstrar a sua insatisfação com uma realidade de desigualdades sociais despojada de conhecimento das tensões existentes entre os determinantes econômicos, políticos e sociais ⁶.

Cabe salientar, que segundo Lima e Bareli, o trabalho voluntário não pode ser confundido com caridade, pois na caridade a simples doação, sem nada em troca, ou seja, puro assistencialismo. “Já no trabalho voluntário há a doação de um trabalho que necessita ser feito, cujo resultado representa uma troca de satisfação interior, manifestada pelo amor ao próximo” ⁷.

Sendo assim, podemos constatar que há certa univocidade conceitual em relação ao conceito do que é ser um voluntário, que basicamente, é o indivíduo que possui um forte sentimento de responsabilidade social, de solidariedade e por esses motivos doa seu tempo, energia e conhecimento em prol da justiça social e do bem estar da comunidade.

1.2. HISTÓRICO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO NO BRASIL

O trabalho voluntário no Brasil possui como marco inicial, no ano de 1543, a fundação da Santa Casa de Misericórdia da Vila de Santos, Capitania de São Vicente⁸. As atividades eram conduzidas por padres e freiras, provavelmente daí venha a noção de voluntariado ligado à área espiritual. Segundo Camargos, os religiosos trabalhavam em busca de contraprestação espiritual, benefícios não materiais. Desta forma, o serviço era prestado pelo voto de fé e de sentimentos nobres que constitui o trabalho voluntário, assistencial e sem elo de emprego⁹.

Outra forte influência de trabalho voluntário surgiu com a Cruz Vermelha, originada em Genebra, na Suíça no ano de 1859, durante a Segunda Guerra de Independência Italiana. Um jovem genebrês chamado Henri Dunant sugeriu a criação de sociedades de voluntários, treinados para atuarem nas eventualidades da guerra. Então, no ano de 1863, formou-se uma

⁶ ARAUJO, Jairo Melo. Voluntariado. Na contramão dos Direitos Sociais. São Paulo: Cortez, 2008, p.36

⁷ LIMA, Aldo José; BARELI, Paulo. A importância Social do Desenvolvimento do Trabalho Voluntário. Disponível em: <http://www.eticaempresarial.com.br/imagens_arquivos/artigos/file/monografias/artigo_voluntariado.pdf> Acesso em: 19/10/16

⁸ CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Direito do Trabalho no Terceiro Setor. São Paulo: Saraiva, 2008, p.66.

⁹ Ibid., p.69

Comissão especial na Sociedade Genebresa de Utilidade Pública, com a proposta de tornar reais as ideias de Dunant. Neste mesmo ano, a Conferência Internacional de Genebra adotou dez resoluções que deram origem à Cruz Vermelha¹⁰.

No Brasil, a primeira manifestação ocorreu no ano de 1906, com sua participação na 2ª Convenção realizada em Genebra. Um ano depois na Sociedade de Medicina e Cirurgia do Rio de Janeiro, o Dr. Joaquim de Oliveira Botelho sugeriu a criação da Sociedade da Cruz Vermelha Brasileira, sendo constituída uma diretoria provisória, que teve o sanitarista Osvaldo Cruz como presidente. Então, em dezembro de 1908, instalou-se no Brasil a Cruz Vermelha, sendo eleito como presidente o General Thaumaturgo de Azevedo. A instituição foi crescendo e firmando-se, principalmente após a 1ª Guerra Mundial, que foi quando surgiu um Comitê chamado Damas da Cruz vermelha, com a finalidade de prestar auxílio como enfermeiras voluntárias, aos feridos e doentes e tempos de guerra ou em casos de calamidade¹¹.

No ano de 1910, o movimento escoteiro, originado na Inglaterra, teve início formalizado no Brasil em junho de 1910 no Rio de Janeiro, porém foi só a partir de 1915, que passou-se a despontar várias organizações escoteiras pelo território nacional¹².

Segundo Domeneghetti, em 1930, o governo e suas instituições passam a ser mais ativos com o desenvolvimento de políticas assistencialistas, reforçadas na Era Vargas, na qual a autora diz que o Estado passou a pecar pelo excesso, pois:

Ao invés de o Estado ensinar e prover condições para a sociedade se auto organizar em alguns quesitos, verticalizou e assumiu quase todas as obrigações. Sejam no âmbito nacional, estadual ou municipal, estas políticas derivadas das mais nobres intenções naufragaram pela falta de planejamento e também pela falta de comprometimento e de envolvimento ativo dos interessados/beneficiados¹³.

Em 1935, Getúlio Vargas sanciona a Lei da Declaração de Utilidade Pública, que regulamenta a colaboração do Estado com as Instituições Filantrópicas. Com a promulgação desta lei, inicia-se um processo de reconhecimento da sociedade civil, estabelecendo e

¹⁰ BORBA, E. R. ; BORSA L. R. ; ANDREATTA, R. . Terceiro Setor, Responsabilidade Social e Voluntariado. Curitiba: Champagnat, 2001, p. 68

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

¹³ DOMENEGHETTI, Ana Maria. Voluntariado. Gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos. São Paulo: Esfera, 2001, p. 107

estimulando as comunidades para um processo de organização, partindo do princípio de estar voltado para o bem-estar da coletividade¹⁴.

Na década de 40, segundo Jairo Melo Araujo, Vargas introduziu algumas medidas que visavam a correção das desigualdades que estavam em evidência, especialmente, em relação a distribuição de renda, buscando formas de proteção social para as diversas áreas destinadas às populações desprovidas de bens e serviços¹⁵.

Com o objetivo de amenizar essa realidade social, intensificada pelas eventualidades da participação do País na Segunda Guerra Mundial, o governo criou no ano de 1942 o *Programa de Voluntariado*¹⁶, por conta das necessidades sociais apresentadas pelos soldados veteranos do Exército Brasileiro, que foram enviados para a guerra, e por suas famílias. As suas diretrizes anunciavam a execução de ações de assistência social, era uma prática que fora executada, através dos tempos, pela sociedade civil, por meio de suas entidades sociais, tal atividade era denominada de “obra social”, que na maioria das vezes era direcionada a um segmento social¹⁷. Tal programa foi administrado pela LBA (Legião Brasileira de Assistência), órgão fundado pela então 1ª Dama Darcy Vargas, que “se destinava a promover o amparo social daqueles brasileiros que se encontrassem em estado de extrema pobreza”¹⁸.

Esse programa perpassou décadas com avanços e retrocessos durante seu desenvolvimento. Em 1978 ele foi alterado e reimplantado em 1979, com uma nova denominação: Programa Nacional do Voluntariado (Pronav/LBA)¹⁹. Tal alteração se deu sob a justificativa de que era necessário enfrentar o empobrecimento acentuado de uma parcela da população brasileira. Segundo Araujo,

[...] o Pronav/LBA era formado por agentes sociais voluntários, detentores de solidariedade social doadora, constituída por um conjunto de elementos de benemerência, pois estes são condicionantes, de fácil cooptação, por parte dos governos, que os canalizam de acordo com os seus interesses, obtendo a participação de seus compatriotas em ações de assistência social, prioritariamente²⁰.

O Pronav/LBA permaneceu por um longo período de tempo, de 1979 a 1995. Quando o presidente Fernando Henrique Cardoso assumiu a presidência do país, ele extinguiu a LBA

¹⁴ BORBA, E. R. ; BORSA L. R. ; ANDREATTA, R. 2001, p. 69

¹⁵ ARAUJO, 2008, p.184

¹⁶ O Programa se propunha a executar ações de assistência social para o suprimento de necessidades de sobrevivência através de pessoas “[...] que colaborava por espontânea voluntad y no por obligación o deber. El que se ofrece pra prestar um serviço [...] Voluntariado é o sistema de organizar el trabajo voluntario, Personas sique se alistam para realizar trabajo voluntario” (ANDRE-EGG, 1974 apud ARAUJO)p. 190

¹⁷ ARAUJO, 2008, p. 191

¹⁸ ARAUJO, 2008, p. 184

¹⁹ Ibid., p.75

²⁰ Ibid. p.146

e outras instituições de natureza semelhante e ao mesmo tempo implantou Programa Comunidade Solidária. Sob a égide do suporte teórico neoliberal, o novo projeto seguia a proposta mexicana do Programa Nacional de Solidariedade, de 1988, que era destinado ao combate da pobreza, na perspectiva do Estado²¹. Deste modo, Araujo explica:

Um Estado reformado, no qual o conceito de solidariedade é de suma importância, por dar sustentação à sua proposta social, no contexto do mercado, de atenção à população de excluídos econômica e socialmente. Esta relação imbricada de responsabilidade entre o Estado e a sociedade civil foi a forma encontrada, estrategicamente, de atender às necessidades sociais demandadas e às exigências do capital²².

No período de entre 1940 a 1995, por iniciativa do governo, foram implantados três programas de voluntariado semelhantes, que se situaram em momentos de significativas mudanças políticas e na estrutura política do Brasil. Os dois primeiros momentos, 1942 e 1979, possuíam características distintas em termos estruturais, mas ambos executados pelo governo através da extinta LBA, nestes momentos “realizaram a arregimentação dos agentes voluntários a partir do apelo das doações, fundamentado, teoricamente, no voluntarismo”²³. Já o implementado na década de 90 foi institucionalizado pelo governo, porém com a execução deslocada para as forças do mercado, ou seja, para um conjunto de organizações não governamentais, neste momento “os agentes voluntários foram arregimentados através do apelo à cidadania, alicerçado no fundamento do solidarismo”²⁴. Lembrando que todos esses programas sempre tiveram o mesmo objetivo em como, que era a minimização da pobreza e das desigualdades sociais em seus diferentes aspectos.

Na década de 90, a sociedade organizada envolveu-se na campanha da Ação Contra a Fome, a Miséria e Pela Vida, incitada por sentimentos de solidariedade, neste momento originou-se a Campanha Contra a Fome, liderada pelo sociólogo e ativista dos direitos humanos, Herbert de Souza, mais conhecido como Betinho²⁵. A partir de 1993, a Campanha Contra a Fome e a Miséria tornou-se uma referência, sendo desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômica (*IBASE*)²⁶.

²¹ Ibid., p.76

²² Ibid

²³ ARAUJO, 2008, p. 76

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid., p. 227

²⁶ O IBASE foi criado em 1981 por exilados políticos, dentre eles o Betinho, que retornavam ao país, tendo como objetivo inicial democratizar a informação. “O Instituto é uma organização não governamental, suprapartidária, sem fins lucrativos e sem vinculação religiosa, reconhecida como de utilidade pública federal, estadual e municipal. É uma entidade autônoma, comprometida com a defesa dos direitos humanos, a justiça, o bem-estar social e, acima de tudo, com a participação de todos os brasileiros na construção da democracia” BORBA, et al. 2001, p. 70

O Programa Comunidade Solidária, criado em 1995 pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, tinha como característica a forte parceria com a sociedade civil. Tal programa teve como proposta inicial “atuar na redução da mortalidade infantil, suplementação alimentar, apoio ao ensino fundamental, desenvolvimento urbano, geração de emprego e renda, educação profissional e fortalecimento da agricultura familiar”²⁷.

No ano de 1996, o Conselho da Comunidade Solidária realizou o primeiro levantamento nacional sobre voluntariado, sendo levantados os principais serviços e tipos de instituições, o potencial de crescimento e as principais deficiências relativas ao voluntariado²⁸. O resultado desse levantamento teve como retorno a procura de pessoas, instituições tanto empresariais quanto de serviços que tinham o interesse de qualificar suas ações, com o objetivo de obter maior eficiência e maior realização pessoal para técnicos, dirigentes e voluntários²⁹.

Diante desta realidade, o Conselho da Comunidade Solidária resolveu aprimorar ações para que houvesse o fortalecimento e a disseminação da cultura do voluntariado no Brasil. Neste contexto, foi criado o Programa Voluntários, que se trata de um

[...] programa nacional de articulação e promoção do voluntariado. Foi lançado em 1997, propondo-se a disseminar uma nova cultura do voluntariado [...] Considerando esta concepção do programa, a sua missão constitui-se em promover, valorizar e qualificar o voluntariado brasileiro. (Programa Voluntários, 2002)³⁰

O Programa Voluntários no marco de Programa de Fortalecimento da Sociedade Civil, através de um convênio entre o Conselho da Comunidade solidária, o BID, a UNESCO e a Fundação Banco do Brasil. Borba explica que:

O Programa Voluntários programa criou e sistematizou uma metodologia nacional de fortalecimento da ação voluntária nas organizações e implantação de uma cultura moderna do voluntariado, tendo em vista a eficiência dos serviços e a qualificação dos voluntários e instituições³¹.

Com o Programa lançou-se o debate sobre o voluntariado empresarial e na prática, promoveu, junto com representantes de organizações governamentais e não governamentais, instituições ligadas a igrejas, fundações privadas e empresariais, partidos políticos e voluntários de atuação pessoal, seminários em sete capitais (São Paulo, Salvador, Rio de Janeiro, Curitiba, Porto Alegre, Recife e Fortaleza).

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid., p. 71

²⁹ BORBA, et al. 2001, p. 70

³⁰ ARAUJO. 2008. p. 237

³¹ BORBA, et al. 2001, p. 71

A partir do resultado destes seminários conclui-se que era necessário construir um modelo nacional de promoção do voluntariado que respeitasse as diversas realidades brasileiras³². Estas grandes cidades formaram uma rede de Núcleo de Voluntários (Centros de Voluntários) para promoção do conceito e da prática da cidadania no Brasil. Atualmente existem vários centros de voluntários no país, a maioria está localizada nas capitais, mas também há centros nas principais cidades do interior.

Importante salientar aqui, que o Programa Voluntários, no contexto do Comunidade Solidária, de 1995, estava pautado em um projeto de Estado neoliberal, ou seja, o governo usou a estratégia de que era necessário haver naquele momento um fortalecimento da Sociedade Civil, para que assim as medidas assistenciais ficassem a cargo do mercado, que é “lugar também do capital, de negociação, da competitividade e da individualidade, cabendo ao estado somente instigar para que fosse tomada a iniciativa de criar o Programa Voluntários para o atendimento aos excluídos sociais”³³. Ou seja, a ideia era de que o Estado se ausentasse das ações assistências em favor de um Estado mínimo.

Continuando a linha cronológica do desenvolvimento histórico do trabalho voluntário no Brasil, no ano de 1998, foi criada a Lei n.º 9.608/98 que dispõe sobre o serviço voluntário no Brasil (a referida lei é apresentada e analisada detalhadamente no tópico 2.3 do capítulo 2 deste trabalho), tal lei normatiza o trabalho voluntário, promovendo maior segurança jurídica às instituições que se utilizam dessa mão-de-obra, como também para o indivíduo que desenvolve o trabalho voluntário.

Em 2001, a Assembleia Geral da ONU proclamou o Ano Internacional dos Voluntários (AIV) em reconhecimento à preciosa contribuição e potencial adicional do voluntariado para o desenvolvimento econômico e social.

Em 2008, foi lançado o portal ‘Voluntários Online’, o Portal possui como missão: “aproximar pessoas e organizações para resolver desafios sociais”³⁴. O Instituto Voluntários em Ação atua no desenvolvimento de programas de voluntariado corporativo, acreditando que empresas podem impulsionar mudanças sociais ao incentivar e apoiar o envolvimento de seus funcionários em atividades comunitárias³⁵.

Após o Ano Internacional do Voluntário proclamado pela ONU em 2001, se comemorou em 2011, 10 anos de difusão do voluntariado. Em novembro deste mesmo ano, Belo Horizonte sediou o I Fórum Internacional e o II Fórum Nacional do Voluntariado

³² Ibid.

³³ ARAUJO. 2008. p. 246

³⁴ Texto disponível em: < <http://socialgoodbrasil.org.br/voluntarios-online> > Acesso em: 29/10/16

³⁵ Ibid.

Transformador, no qual foi assinado um Protocolo de Intenções para a criação do Observatório do Terceiro Setor, com o objetivo de fomentar estudos, construir políticas e contribuir para o desenvolvimento do Brasil³⁶.

Atualmente, a presença do voluntariado é marcante em instituições do Terceiro Setor no Brasil, sendo que grande parte delas realizam suas atividades sem possuir nenhum funcionário assalariado. Tal fato pode ser considerado como um exemplo de solidariedade da população brasileira, entretanto é necessário analisar essa situação mais detalhadamente, essa análise será realizada no próximo tópico.

1.3. O TRABALHO VOLUNTÁRIO EM INSTITUIÇÕES DO TERCEIRO SETOR

Como citado no tópico anterior, a cultura do voluntariado no Brasil passou a se intensificar a partir da implementação de um projeto de Estado neoliberal que teve início na década de 90.

No início dos anos 80, devido ao agravamento das questões sociais no Brasil e à crise do Estado de Bem Estar Social, os movimentos sociais cresciam cada vez mais e lutavam por melhores condições de vida da população. Esses movimentos sociais nada mais eram que a sociedade civil (o que mais adiante seria chamado de Terceiro Setor), se mobilizando de forma mais efetiva na busca por melhores condições de vida. Logo, pode-se dizer que neste momento surgiram as primeiras organizações sociais e conseqüentemente Corpos de voluntários atuando por uma causa. Desta forma, pode-se dizer que “o Terceiro Setor no Brasil surge na esteira do direito da cidadania preconizado na Constituição de 1988”³⁷.

Sendo assim, é necessário fazer um breve esclarecimento sobre quais são os três setores existentes na sociedade atual e como estes setores são definidos. O primeiro setor é definido como o setor público, que se refere ao governo e suas empresas (as empresas estatais), já o segundo setor é definido como o setor privado, que se refere às empresas ou ao mercado, que gera capital e possui finalidade lucrativa e o Terceiro Setor, segundo Maria Tereza Fonseca Dias, “é o conjunto de pessoas jurídicas de direito privado, institucionalizadas

³⁶ Texto disponível em: < <http://observatoriodadiversidade.org.br/site/voluntariado-transformador/> > Acesso em: 29/10/16

³⁷ MARINHO, Lina Raquel de Oliveira. O voluntariado e suas qualidades diferenciais: Um profissional do terceiro setor. Disponível em: < <http://www.argilando.org/ARTIGO%20-%20VOLUNTARIADO.pdf> >. Acesso em: 27/10/16

e constituídas conforme a lei civil, sem fins lucrativos, que perseguem finalidades de interesse público”³⁸.

Sendo assim, o Terceiro Setor surgiu a partir da crise do Estado de Bem Estar Social e a ascensão do modelo de Estado neoliberal. Neste contexto “a sociedade se imaginava atuante e participativa da vida pública e política do país, enquanto que na verdade o que acontecia era uma transferência de responsabilidades”³⁹. É neste cenário que o projeto político Neoliberal concede à sua maneira à sociedade civil uma maior mobilidade organizacional que culmina na formação do Terceiro Setor e da cultura do voluntariado no Brasil⁴⁰.

Marinho explica que as práticas voluntárias vão de encontro com o programa do *Decrescimento*⁴¹, através do qual “é preciso se fazer cada vez mais com menos, reconhece-se que é possível se obter um melhor resultado de política social gastando menos através da utilização de associações da sociedade civil e seus profissionais voluntários”⁴². Porém tais práticas possuem como consequências mudanças no que diz respeito ao mundo do trabalho, pois causam instabilidade e a consequente flexibilização e até a desregulamentação de direitos trabalhistas⁴³.

Atualmente, o Terceiro Setor tem enfrentado uma grande crise em relação à sustentabilidade financeira, conseqüentemente, nas relações de emprego. Segundo Zape, junto com a ampliação do setor houve também o crescimento do número de trabalhadores e o agravamento da sustentabilidade⁴⁴. A autora explica que há um grande número de pessoas físicas que prestam serviços mediante salário, de natureza não eventual e as relações de trabalho ainda incluem subordinação, e dependência às organizações, o que pode ser caracterizado como relação de emprego, conforme *artigo 3º da CLT*⁴⁵ (Consolidação das Leis do Trabalho). Porém, grande parte destes trabalhadores não são considerados empregados das

³⁸DIAS, Maria Tereza Fonseca. Terceiro Setor e Estado: legitimidade e regulação. Belo Horizonte: Fórum, 2008, p.114

³⁹ MARINHO, p. 9

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ “O projeto do Decrescimento possui um programa eleitoral próprio que consiste em um círculo virtuoso dos chamados oito “erres”: “reavaliar, reconceituar, reestruturar, redistribuir, realocar, reduzir, reutilizar e reciclar” (LATOUCHE, 2009: 42). Seu propósito é o de enfatizar o abandono da busca pelo crescimento ilimitado, o qual acarreta conseqüências desastrosas para o meio ambiente e, portanto para a Humanidade.” LATOUCHE (2009) apud MARINHO.

⁴² MARINHO, p. 9

⁴³ ARAUJO, 2008, p. 47

⁴⁴ ZAPE, Katiani Lucia. Precarização do Trabalho no Terceiro Setor Brasileiro. (2007). Disponível em: < http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/2_transformacoes-do-mundo-do-trabalho/precarizacao-do-trabalho-no-terceiro-setor-brasileiro.pdf> Acesso em: 5/10/2016.

⁴⁵ Art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

instituições e conseqüentemente não possuem direitos trabalhistas e previdenciários garantidos.

Dentre estes trabalhadores que estão à margem da proteção dos direitos trabalhistas, estão os “voluntários de fachada”, que segundo Zape, são pessoas que não se enquadram nos requisitos estabelecidos pela Lei n.º 9.608/98, pelo fato de atuarem como se fossem empregadas, porém para os efeitos trabalhistas são considerados pela organização como voluntários. A autora utiliza o termo “pejotização” da pessoa física, que segundo ela:

[...] a “pejotização” da pessoa física - pessoas físicas que recebem salário mediante apresentação de nota fiscal, muitas delas de origem duvidosa; os estagiários – que recebem bolsa auxílio, mas que trabalham e são cobrados como se funcionários fossem; e os eternos “empregados projetos” - pessoas que se enquadram como empregados, mas somente recebem salário quando há financiamento para os projetos sociais desenvolvidos pela organização⁴⁶.

Sendo assim, pode-se afirmar que algumas instituições do Terceiro Setor, “[...] contratam trabalhadores sob forma equivocada de relação jurídica, tais como, estagiários, autônomos e/ou voluntários com o intuito de desvirtuar ou até fraudar os preceitos contidos na legislação trabalhista vigente desde o ano de 1943”⁴⁷.

Contudo, as relações de trabalho no terceiro setor, independente do regime jurídico utilizado pela organização, devem obedecer às mesmas condições e exigências a que são submetidas às empresas privadas⁴⁸, ou seja, os empregados destas instituições devem ser protegidos pela CLT se na relação entre a entidade e o trabalhador, for constatada a presença dos requisitos dispostos no artigo 3º da CLT, sendo eles: trabalho por pessoa física, pessoalidade, continuidade, subordinação e remuneração. A caracterização de tais requisitos será explicada detalhadamente no tópico 2.2 do próximo capítulo a seguir.

⁴⁶ ZAPE, p.7

⁴⁷ ELESBÃO(2006) apud ZAPE (2007)

⁴⁸ZAPE, p.5

CAPÍTULO 2 - RELAÇÃO DE TRABALHO, RELAÇÃO DE EMPREGO E O TRABALHO VOLUNTÁRIO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

2.1. RELAÇÃO DE TRABALHO

Segundo Maurício Godinho Delgado, a expressão relação de trabalho refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por envolverem prestação de serviço, ou seja, “refere-se a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível”⁴⁹.

Renato Saraiva diz que, a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie, deste modo, pode-se afirmar que toda e qualquer relação de emprego equivale a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho equivale a uma relação de emprego⁵⁰.

A prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem pode-se concretizar de vários modos, por isso existem várias espécies de relação de trabalho. Ives Gandra da Silva Martins Filho, com base no ordenamento jurídico brasileiro classifica seis modalidades de organização laborativa, sendo elas:

- a) trabalho assalariado** - aquele realizado por pessoa física, referente a serviços não eventuais, com subordinação e percepção de salários (CLT, art. 3º), gozando de todas as proteções do Estatuto Laboral por excelência, que é a Consolidação das Leis de Trabalho;
- b) trabalho eventual** - aquele realizado de forma ocasional, sem caráter estável, emanando seus direitos do acordo de vontades que deu origem à prestação de serviços hic et nunc, nos termos do Código Civil;
- c) Trabalho autônomo** - realizado por profissional que labora por conta própria e independente diante daqueles para os quais presta continuamente ou não seus serviços, tendo seus direitos regulados pelo contrato de prestação de serviços previsto no Código Civil;
- d) trabalho temporário** - prestado a uma empresa tomadora dos serviços, pela intermediação de empresa de trabalho temporário, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (Lei n. 6.019/74);
- e) trabalho avulso** - caracterizado como de curta duração dos serviços prestados para um beneficiário, obtido mediante intermediação de sindicato o de órgão gestor de mão-de-obra, com remuneração paga basicamente em forma de rateio procedido pelo órgão intermediador da contratação, como no caso dos estivadores de portos (Leis ns. 5.085/66, 6.914/81 e 8.630/93);
- f) trabalho voluntário** - prestação de serviços sem remuneração a entidade pública ou entidade privada sem fins lucrativos, mediante termo de adesão, que não gera vínculo empregatício (Lei n. 9.608/98), podendo-se receber apenas indenização pelas despesas realizadas com autorização da entidade, para o desempenho do serviço voluntário⁵¹.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p.279

⁵⁰ SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2011, p.39

⁵¹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual do Trabalho Voluntário de Religioso. São Paulo, LTr, 2002, p. 36

É necessário acrescentar que a modalidade de relação de Trabalho Avulso possui duas espécies, sendo elas: a do trabalhador avulso portuário, submetido ao regime jurídico das Leis 8.630/1993 e 9.719/1998, e a do trabalhador avulso em atividades de movimentação de mercadorias em geral, disciplinada pela Lei n.º 12.023/2009.

Além dessas modalidades de relação de trabalho citadas anteriormente, Saraiva acrescenta mais duas, sendo elas: a Relação de Trabalho Institucional que é a relação de trabalho de natureza estatutária existente entre os servidores públicos e as pessoas jurídicas de Direito Público interno e também a relação de Trabalho – Estágio⁵² que é regulamentada pela Lei n.º 11.788/2008.

Sendo assim, após a explicação do que é relação de trabalho, como se caracteriza e quais são suas modalidades, será feita no próximo tópico a explicação e a caracterização da chamada relação de emprego.

2.2. RELAÇÃO DE EMPREGO

Segundo Delgado, a caracterização de relação empregatícia é procedimento essencial ao Direito do trabalho, tendo em vista que irá propiciar o vínculo da relação jurídica básica que deu origem e proporciona desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial⁵³.

Atualmente, pode-se dizer que, a relação de emprego (enquanto trabalho livre, porém subordinado) é considerada a relação de maior importância e maior frequência entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista⁵⁴. Por esse motivo é de extrema importância analisar a caracterização da relação de emprego, que é em sua essência uma análise em torno da modernidade⁵⁵. Conforme, Delgado explica:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjunção de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura mencionada relação⁵⁶.

⁵² SARAIVA, 2011, p.41

⁵³ DELGADO. 2012, p.281

⁵⁴ Ibid. p.282

⁵⁵ Ibid. p.283

⁵⁶ Ibid. p.283

Portanto, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) estabelece quais são os elementos caracterizadores para a existência de vínculo empregatício em uma relação de trabalho. Sendo eles: Trabalho por pessoa física; Pessoalidade; Não eventualidade; Onerosidade; Subordinação. Estes elementos estão dispostos no art. 3º da CLT “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”⁵⁷. A seguir, será feita uma exposição objetiva da caracterização de cada um destes elementos.

- **Trabalho por Pessoa Física**

Para que haja caracterização de relação de emprego é necessário que o serviço seja prestado sempre por pessoa física ou natural, não podendo ser prestado por pessoa jurídica, ou seja, o sujeito trabalhador necessariamente será sempre uma pessoa natural⁵⁸.

- **Pessoalidade**

A pessoalidade é um elemento que está ligado ao anterior, porém com uma diferença, pois o fato de o trabalho ser prestado por pessoa física não quer dizer que ele seja prestado com pessoalidade⁵⁹. Logo, a pessoalidade significa que o serviço tem que ser realizado pessoalmente pelo empregado, que não poderá ser substituído por outro⁶⁰.

- **Não eventualidade**

Saraiva explica que, surgiram várias teorias para estabelecer o sentido real de trabalho não eventual e a que prevaleceu foi a Teoria dos Fins do Empreendimento que segundo o autor, considera como trabalho não eventual: “aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa”⁶¹. Portanto, a não eventualidade pressupõe que o trabalho seja realizado de forma permanente, mesmo que haja um prazo determinado, não sendo classificado como trabalho esporádico e mesmo que o trabalhador desempenhe uma atividade-meio na empresa, caracteriza o trabalho não eventual.

⁵⁷ BRASIL. Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 19/10/16.

⁵⁸ SARAIVA. 2011, p. 44

⁵⁹ DELGADO. 2012, p.285

⁶⁰ SARAIVA. 2011, p. 44

⁶¹ Ibid., p. 45

- **Onerosidade**

O principal direito do trabalhador como empregado é o recebimento da contraprestação pelos serviços prestados a determinada empresa, por consequência o empregado possui como obrigação a prestação dos serviços contratados. Deste modo, pode-se dizer que a relação de emprego tem a onerosidade como obrigação, sendo o recebimento da remuneração pelos serviços executados⁶². Desta forma, a prestação de serviços gratuitos descaracteriza a relação de emprego, configurando apenas relação de trabalho, como é o caso do trabalho voluntário.

- **Subordinação**

A subordinação é considerada um dos elementos mais importantes dentre os demais elementos caracterizadores do vínculo empregatício, pois segundo Delgado foi este elemento que “marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão)”⁶³. Ainda segundo o autor, a subordinação é o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e a relação de trabalho e suas diversas modalidades.

Saraiva explica que o empregado é subordinado ao empregador, porém não é uma subordinação econômica, pois o empregado pode possuir situação financeira superior a do seu empregador e também não é considerada uma subordinação técnica, pois o empregado, na maioria das vezes, detém a técnica de trabalho que seu empregador possui. Logo, a subordinação que se trata aqui é a subordinação jurídica, que é obtida por meio da relação jurídica entre empregado e empregador⁶⁴.

Ainda segundo o autor, a partir do momento que o contrato de emprego é celebrado, o empregado se torna subordinado juridicamente ao seu empregador, devendo cumprir suas ordens, como explica:

Em função do contrato de emprego celebrado, passa o obreiro a ser subordinado juridicamente ao patrão, devendo o trabalhador acatar as ordens e determinações emanadas, nascendo para o empregador, inclusive, a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa), em caso de cometimento de falta ou descumprimento das ordens emitidas⁶⁵.

⁶² SARAIVA. 2011, p. 45

⁶³ DELGADO. 2012, p.294

⁶⁴ SARAIVA. 2011, p. 45

⁶⁵ Ibid.

Saraiva ainda acrescenta a alteridade como um requisito caracterizador da relação de emprego, segundo o autor o princípio da alteridade determina que os riscos da atividade econômica pertençam única e exclusivamente ao empregador, desta forma, o empregado não deve assumir os riscos da atividade empresarial desenvolvida⁶⁶. De modo que os resultados negativos da empresa sejam suportados apenas pelo empregador.

Cabe salientar aqui que os elementos caracterizadores da relação de emprego apresentados anteriormente não é exclusivo aos empregados regidos pela CLT, mas também aos empregados regidos por leis especiais, como o atleta profissional, o trabalhador temporário, o trabalhador rural, etc.⁶⁷.

Deste modo, após a explicação de quais são e como se caracterizam os elementos de uma relação de emprego, será feita no próximo tópico uma análise mais detalhada sobre o trabalho voluntário com a lei que o disciplina, a Lei n.º 9.608/98. Tal análise será importante para que possamos fazer um comparativo entre os elementos caracterizadores do vínculo empregatício com lei que dispõe sobre o serviço voluntário e examinar se, nas relações entre trabalhadores voluntários e as entidades tomadoras de seus serviços, houve ou não desvios que pudessem caracterizar uma relação de emprego, de acordo com os resultados obtidos no levantamento de dados.

2.3. TRABALHO VOLUNTÁRIO E A LEI N.º 9.608/98

O trabalho voluntário se distingue do trabalho assalariado comum, bem como do trabalho autônomo, do trabalho avulso e do trabalho temporário pela ausência do elemento remuneração. Este fator faz com que o trabalho voluntário deixe de configurar vínculo empregatício entre a entidade tomadora e o trabalhador, desde que seja assinado um *termo de adesão*⁶⁸ por ambas as partes. Sendo assim, por ser um tipo de serviço prestado sem qualquer remuneração ao trabalhador, dispensa grande parte de custos necessários à realização das atividades exercidas pela entidade tomadora. Desta forma, o trabalho voluntário se constitui como “forma jurídica a ser bastante utilizada pelas entidades do terceiro setor no desempenho de suas tarefas de apoio ao Estado pela melhoria das condições de vida na sociedade”⁶⁹.

⁶⁶ SARAIVA. 2011, p. 46.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Modelo de Termo de Adesão ao Serviço Voluntário anexo a este trabalho.

⁶⁹ CAMARGOS, 2008, p.65

O trabalho voluntário foi regulamentado no Brasil com a promulgação da Lei Federal n.º 9.608, de 18 de fevereiro de 1998 que possui as seguintes diretrizes em relação ao serviço voluntário:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016)

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

Art. 2º 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.

Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º Revogam-se as disposições em contrário ⁷⁰.

A Lei n.º 9.608/98 prevê que o prestador de serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas realizadas durante o exercício das atividades realizadas em favor da entidade, desde que os gastos sejam comprovados. Sendo necessário que esteja previsto no estatuto da empresa tal possibilidade de ressarcimento.

No parágrafo único da lei do voluntariado está disposto que: “O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim”. Tal serviço deve ser prestado por meio da celebração do termo de adesão entre o prestador do serviço voluntário e a entidade pública ou privada (ambas precisam ser sem fins lucrativos), o instrumento contratual que formaliza a relação deve conter obrigatoriamente o objeto e as condições de seu exercício. Camargos explica que:

O termo de adesão deve ser bastante minucioso, em especial no que diz respeito às atividades do prestador de serviço. Caso durante a prestação desse serviço voluntário sejam exigidos serviços não constantes no termo de adesão, constatar-se-á o seu desvirtuamento, que poderá implicar reconhecimento do vínculo de emprego⁷¹.

Deste modo, inexistindo tal formalidade a relação poderá ser compreendida como empregatícia e não como de trabalho voluntário, porém como explica Delgado: “o princípio da primazia da realidade sobre a forma poderá atestar, em certo caso prático, tratar-se o

⁷⁰ BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm > Acesso em: 19/10/16.

⁷¹ CAMARGOS. 2008, p.76

vínculo de voluntariado de simples simulação de relação de emprego, em conformidade com os efetivos dados emergentes da situação real vivenciada pelas partes”⁷².

Sendo assim, observa-se que o trabalho voluntário possui características que vão além da gratuidade do trabalho, pois é necessária que, a instituição para a qual o serviço é prestado seja uma instituição privada ou pública, ambas necessariamente sem fins lucrativos, com o objeto claramente delimitado⁷³. Porém mesmo tendo sido assinado o termo de adesão, comprovando-se que a instituição se trata de uma instituição com fins lucrativos, se o trabalho for remunerado e estiverem presentes os outros elementos caracterizadores de vínculo empregatício, como a não eventualidade, subordinação e a pessoalidade, a relação será caracterizada como uma relação de emprego, pois o princípio da *primazia da realidade*⁷⁴ prevalecerá.

Neste sentido, na justiça do trabalho existem diversos casos nos quais o tomador de serviço contrata indivíduos como trabalhadores voluntários sob a proteção da Lei n.º 9.608/98, mas na realidade esses trabalhadores prestam serviços como se fossem empregados, pois a relação de trabalho estabelecida entre as partes é constituída por elementos caracterizadores de vínculo empregatício. Sendo assim, com o objetivo de ilustrar tal problemática, separamos as seguintes jurisprudências:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS SOB O MANTO DA LEI 9.608/98. FRAUDE À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. Os réus reiteradamente violaram direitos dos trabalhadores por meio da contratação fraudulenta destes sob o manto da Lei 9.608/98 para exercerem seus misteres de forma subordinada em verdadeiro contrato de trabalho travestido de serviço voluntário. Nesse contexto, não há dúvidas de que o interesse coletivo foi atingido, sendo imperioso proceder à reparação do dano coletivo para proporcionar à sociedade uma satisfação em virtude do ato ilícito perpetrado⁷⁵.

TRABALHO VOLUNTÁRIO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DA LEI Nº 9.608/98. DESCARACTERIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. O parágrafo único do art. 1º da Lei nº 9.608/98 ressalta a inexistência de vínculo de emprego no serviço voluntário, desde que cumpridos os requisitos de tal legislação. Não comprovando a reclamada que a ajuda de custo era paga para ressarcir despesas

⁷² DELGADO. 2012, p.350

⁷³ ROTHFUCHS, João Vicente. Aspectos jurídicos do terceiro setor. São Paulo: MP, 2008, p.180

⁷⁴ O princípio da *primazia da realidade* “estabelece que a verdade real prevalecerá sobre a verdade formal, predominando, portanto, a realidade sob a forma. Esse princípio é muito aplicado no âmbito laboral, principalmente para impedir procedimentos fraudatórios praticados pelo empregador no sentido de tentar mascarar vínculo de emprego existente, ou mesmo conferir direitos menores dos que os realmente devidos”. SARAIVA. 2011, p. 37

⁷⁵ BRASIL. TRT-1 - RO: 4376220125010262 RJ, Relator: Jose Antonio Teixeira da Silva, Data de Julgamento: 19/06/2013, Sexta Turma, Data de Publicação: 02-07-2013. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24931560/recurso-ordinario-ro-4376220125010262-rj-trt-1>. Acesso em: 23/11/16

realizadas pelo obreiro, merece reforma a sentença para que seja reconhecido o vínculo empregatício entre as partes. HORAS EXTRAS. DEVIDAS. JORNADA DECLINADA NA INICIAL. Nos termos do artigo 74, parágrafo 2º, da CLT, era obrigatório o controle de jornada do obreiro pela reclamada. Não o fazendo, considera-se verdadeira a jornada declinada na inicial⁷⁶.

RECURSO ORDINÁRIO- VÍNCULO EMPREGATÍCO. TRABALHO VOLUNTÁRIO - O trabalho voluntário, ou seja, aquele -prestado com ânimo e causa benevolentes- é reconhecido em nosso ordenamento legal, desde que constitua uma exceção à regra geral dos contratos laborais, pois para a sua configuração necessita da comprovação de algumas características essenciais à sua espécie, nos termos da Lei nº 9.608/98. O pagamento de salário com subordinação e trabalho ligado à atividade fim faz sugerir o vínculo empregatício⁷⁷.

TRABALHO VOLUNTÁRIO. CARACTERIZAÇÃO. LEI 9608/98. REQUISITOS. O trabalho voluntário, nos termos da Lei 9608/98 não caracteriza vínculo empregatício, quando for prestado para entidade pública de qualquer natureza ou privada sem fins lucrativas, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade, devendo ser subscrito pelo voluntário "termo de adesão" no qual conste o objeto e as condições da prestação do serviço. Ausentes os requisitos legais, impõe-se a declaração da relação empregatícia⁷⁸.

Portanto, pôde-se observar que a Lei n.º 9.608/98 estabeleceu condições específicas para a prestação do serviço voluntário, tais condições diferem totalmente de uma relação de trabalho com vínculo empregatício, logo, contratar trabalhadores sob forma equivocada de relação jurídica é considerada prática fraudulenta e incompatível aos direitos trabalhistas.

⁷⁶ BRASIL. TRT-1 - RO: 00100472120155010045 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 24/05/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 07/06/2016. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/347029928/recurso-ordinario-ro-100472120155010045-rj>. Acesso em: 23/11/16

⁷⁷ BRASIL. TRT-1 - RO: 12742620115010045 RJ, Relator: Edith Maria Correa Tourinho, Data de Julgamento: 02/04/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 03-05-2013. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24912883/recurso-ordinario-ro-12742620115010045-rj-trt-1>. Acesso em: 23/11/16

⁷⁸ BRASIL. TRT-2 - RO: 1680006420095020 SP 01680006420095020034 A20, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 07/05/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 17/05/2013. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24682682/recurso-ordinario-ro-1680006420095020-sp-01680006420095020034-a20-trt-2> Acesso em: 23/11/16

CAPÍTULO 3 - O TERCEIRO SETOR EM BELO HORIZONTE – UMA ANÁLISE DAS INSTITUIÇÕES DA ÁREA DE ATUAÇÃO EM ESPORTE E LAZER

O Terceiro Setor, juridicamente falando, é composto por Associações e Fundações e devem atender os cinco critérios FASFIL (Fundações e Associações Sem fins Lucrativos): são de interesse social, são privadas, institucionalizadas, auto administrativas e voluntárias. Sendo que as Associações são definidas como a união de pessoas que se organizam para fins não econômicos e as Fundações são definidas como dotação de bens especial para fins especificados pelo instituidor, podendo ser religiosos, morais, culturais ou de assistência⁷⁹.

Segundo o Diagnóstico do CAO-TS (Centro de Apoio Operacional ao Terceiro Setor do Ministério Público de Minas Gerais) realizado entre fevereiro e abril de 2006, o Terceiro Setor em Belo Horizonte contabilizava 1.807 Instituições, 1.343 entrevistadas, 35 mil empregos diretos e 28 mil voluntários. Sendo que 3,4% dessas Instituições eram da área de Esporte e Lazer, e cerca de 60% dos trabalhadores dessa área foram classificados como voluntários⁸⁰.

Segundo a descrição das áreas de atuação, realizada pelo CAO-TS, as Instituições do Terceiro Setor da área de atuação em esporte e lazer são descritas como: “Organizações que promovam atividades que contemplem exercícios físicos praticados com método, individualmente ou em equipes; e/ou atividades de lazer e recreação, voltadas tanto para um grupo quanto para indivíduos isoladamente”⁸¹.

A descrição das áreas de atuação dos voluntários em atividades esportivas e de lazer, segundo o Diagnóstico do CAO-TS são as seguintes:

- animação de festas e outros momentos de convívio para grupos de pessoas com poucas possibilidades de lazer;
- dar aulas de capoeira, artes marciais, yoga etc.;
- dar aulas de dança, ginástica e educação física para crianças carentes, jovens e idosos;
- elaborar diversas formas de recreação para a população carente;
- organizar passeios com crianças carentes, grupos de jovens ou pessoas idosas;
- promover jogos, torneios e campeonatos de diferentes modalidades esportivas com alunos de escolas e jovens de comunidades carentes;

⁷⁹ TORRES, Adriana. O Terceiro Setor em Minas gerais. Disponível em: < <http://pt.slideshare.net/DriTorres/o-terceiro-setor-em-minas-gerais>> Acesso em: 15/10/2016

⁸⁰ Diagnóstico do Terceiro Setor em Belo Horizonte. Disponível em: < <http://www-antigo.mpmg.mp.br/portal/public/interno/repositorio/id/3385>> Acesso em: 15/10/2016

⁸¹ Ibid.

- supervisionar equipes de futebol, vôlei, basquete etc.

3.1. A INSTITUIÇÃO TÍPICA NA ÁREA DE ESPORTE E LAZER

A seguir serão apresentadas algumas tabelas que identificam o perfil das Instituições do Terceiro Setor de Belo Horizonte conforme o Diagnóstico do CAO-TS, com foco na análise nas Instituições da área de esporte e lazer.

Tabela 1- Características Qualitativas das Instituições da Área de Esporte e Lazer

Características	N.º de instituições	Média	Mediana	Mínimo	Máximo
Fundação	39	1991	1994	1951	2005
Número de membros da Diretoria	37	7	6	1	18
Duração do mandato da Diretoria (anos)	35	2,9	2	1	5
Tempo no atual mandato da Diretoria (meses)	41	31	19	2	216
⇒ Número de empregados - base 31/dez/2005	43	6	0	0	93
Número de empregados - excluindo zero empregados	17	16	11	1	93
⇒ Percentual de empregados que atuam na atividade fim	16	66%	37%	0%	100%
⇒ Número de voluntários - base 2005	45	12	2	0	120
Número de voluntários - excluindo zero voluntários	19	20	11	2	120
⇒ Percentual de voluntários do sexo masculino	17	42%	20%	0%	100%
⇒ Percentual de voluntários do sexo feminino	17	58%	80%	0%	100%
Receita média da faixa - até R\$ 12.000 - base 2005	18	6.000	6.000	Abaixo de R\$ 12.000	Até R\$ 12.000
Receita média da faixa - acima de R\$ 12.000 - base 2005	18	168.417	114.001	18.001	825.001
Percentual de recursos aplicados na atividade fim	26	76%	90%	0%	100%

Fonte: Pesquisa de campo realizada em Belo Horizonte entre fevereiro e abril de 2006

Segundo o Diagnóstico do CAO-TS as Instituições típicas na área de esporte e lazer, surgiram a partir da década de 50. Geralmente uma Instituição típica dessa área tem mais ou menos 10 anos de idade, possui cerca de 6 membros na Diretoria, porém existem Instituições com número maior ou menor, com mandato de aproximadamente dois anos, que é um número inferior em relação ao Terceiro Setor como um todo.

As Instituições da área de esportes são pequenas, uma Instituição típica tem cerca de 11 empregados. A maior Instituição, conforme o Diagnóstico tinha 93 empregados em dezembro de 2005, enquanto a menor tinha apenas um empregado.

A Instituição típica da área de esportes trabalha com cerca de 11 voluntários, o número máximo de voluntários em uma Instituição é 120 e o mínimo é 2 em 19 Instituições informantes. Como em todo o Terceiro Setor de Belo Horizonte, predomina voluntários do sexo feminino, apenas 20% de homens foram observados em um total de 17 informantes.

Tabela 2 - Distribuição das Instituições por Área de Atividade e Natureza Jurídica

ÁREA DE ATIVIDADE PRINCIPAL	Associação	Fundação	Organização religiosa	Outras	Total
CULTURA	62,1%	8,1%	1,6%	28,2%	100,0%
COMUNICAÇÃO E MÍDIA	76,9%	23,1%			100,0%
ESPORTE E LAZER	86,0%	2,3%		11,6%	100,0%
EDUCAÇÃO E PESQUISA	50,4%	13,3%	6,2%	30,1%	100,0%
SAÚDE	58,1%	14,0%	4,3%	23,7%	100,0%
ASSISTENCIA SOCIAL	65,4%	5,7%	6,9%	22,1%	100,0%
MEIO AMBIENTE E ANIMAIS	77,4%	3,2%		19,4%	100,0%
DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO	89,7%	3,4%		6,9%	100,0%
EMPREGO E CAPACITAÇÃO	39,3%	10,7%		50,0%	100,0%
DEFESA DE DIREITOS E ATUAÇÃO POLÍTICA	70,0%		5,0%	25,0%	100,0%
INTERMEDIARIOS FILANTROPICOS E PROMOÇÃO DE VOLUNTARIADO	44,4%	11,1%	11,1%	33,3%	100,0%
RELIGIÃO	38,9%	5,3%	51,3%	4,4%	100,0%
SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS	100,0%				100,0%
ORGANIZAÇÕES DE BENEFICIOS MUTUOS	69,0%	6,9%	3,4%	20,7%	100,0%
OUTROS	50,0%	11,1%	5,6%	33,3%	100,0%
Total	60,8%	7,9%	8,9%	22,4%	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo realizada em Belo Horizonte entre fevereiro e abril de 2006

Conforme a tabela demonstra, pode-se observar que a maior parte das Instituições como um todo são Associações, a área de esporte e lazer especificamente são 86,0%. Este fato pode ser motivado devido ao que está disposto no artigo 5.º, inciso XVII da Constituição Federal que diz: “é de plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”⁸².

⁸² Diagnóstico do Terceiro Setor em Belo Horizonte. Disponível em: < <http://www-antigo.mpmg.mp.br/portal/public/interno/repositorio/id/3385> > Acesso em: 17/10/2016

3.2. EMPREGABILIDADE

Tabela 3 – Empregos Gerados por Principal Área de Atividade

Empregos gerados por principal área de atividade					
ÁREA DE ATIVIDADE PRINCIPAL	Número de instituições	Total de empregos	Média	Mediana	Desvio Padrão
CULTURA	52	503	10	4	12
COMUNICAÇÃO E MÍDIA	4	1.793	448	115	743
↳ ESPORTE E LAZER	17	274	16	11	22
EDUCAÇÃO E PESQUISA	163	13.588	83	13	375
SAÚDE	59	4.677	79	8	205
ASSISTÊNCIA SOCIAL	222	6.869	31	11	122
MEIO AMBIENTE E ANIMAIS	13	90	7	4	11
DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO	8	71	9	6	8
EMPREGO E CAPACITAÇÃO	18	3.792	211	21	600
DEFESA DE DIREITOS E ATUAÇÃO POLÍTICA	16	122	8	5	9
INTERMEDIÁRIOS FILANTRÓPICOS E PROMOÇÃO DE VOLUNTARIADO	6	156	26	10	45
RELIGIÃO	37	547	15	5	28
SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS	18	64	4	2	5
ORGANIZAÇÕES DE BENEFÍCIOS MÚTUOS	18	1.309	73	8	147
OUTROS	31	497	16	5	32
Total	682	34.352	50	10	237

Fonte: Pesquisa de campo realizada em Belo Horizonte entre fevereiro e abril de 2006

Pode-se observar que as áreas do Terceiro Setor que mais possuem empregados são as áreas de Educação e pesquisa, com 40% do emprego na área de Belo Horizonte. A área de Assistência Social participa com 20% do total do emprego. Ainda são expressivas as áreas de Saúde, Emprego e Capacitação, com 14% e 11% do total, respectivamente. Apenas as quatro áreas somadas são responsáveis por quase 84% do total do emprego. Em relação à área de esporte e lazer, nota-se que o número de empregados é bastante baixo se comparado às outras áreas⁸³.

Tabela 4 - Total de Empregos na Atividade Meio e Atividade Fim

Total de empregados na atividade meio e atividade fim			
PRINCIPAL ÁREA DE ATIVIDADE	Total de empregados na atividade meio	Total de empregados na atividade fim	Número de Instituições respondentes
CULTURA	40,3%	59,7%	43
COMUNICAÇÃO E MÍDIA	20,1%	79,9%	3
↳ ESPORTE E LAZER	33,7%	66,3%	16
EDUCAÇÃO E PESQUISA	26,0%	74,0%	149
SAÚDE	34,1%	65,9%	53
ASSISTÊNCIA SOCIAL	25,1%	74,9%	201
MEIO AMBIENTE E ANIMAIS	52,0%	48,0%	12
DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO	24,7%	75,3%	7
EMPREGO E CAPACITAÇÃO	41,6%	58,4%	17
DEFESA DE DIREITOS E ATUAÇÃO POLÍTICA	28,9%	71,1%	15
INTERMEDIÁRIOS FILANTRÓPICOS E PROMOÇÃO DE VOLUNTARIADO	9,6%	90,4%	6
RELIGIÃO	44,2%	55,8%	30
SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS	44,9%	55,1%	17
ORGANIZAÇÕES DE BENEFÍCIOS MÚTUOS	6,1%	93,9%	17
OUTROS	28,3%	71,7%	27
Total	28,4%	71,6%	613

Fonte: Pesquisa de campo realizada em Belo Horizonte entre fevereiro e abril de 2006

⁸³ Diagnóstico do Terceiro Setor em Belo Horizonte. Disponível em: < <http://www-antigo.mpmg.mp.br/portal/public/interno/repositorio/id/3385> > Acesso em: 17/10/2016

É possível notar que as áreas de Cultura, Esporte e Lazer, Saúde, Meio Ambiente e Animais, Emprego e Capacitação, Religião e Sindicatos ficaram um pouco abaixo da média total do percentual de empregados utilizados na atividade fim. Intermediários Filantrópicos e Promoção de Voluntariado e Instituição de Benefícios Mútuos ficaram bem acima da média total do percentual de empregados utilizados na atividade fim⁸⁴.

3.3. VOLUNTARIADO

Tabela 5– Voluntários por Principal Área de Atividade

Voluntários por principal área de atividade					
PRINCIPAL ÁREA DE ATIVIDADE	Número de instituições	Total de voluntários	Média	Mediana	Desvio Padrão
CULTURA	46	958	21	15	20
COMUNICAÇÃO E MÍDIA	4	150	38	17	46
↳ ESPORTE E LAZER	19	384	20	11	27
EDUCAÇÃO E PESQUISA	100	3.152	32	9	117
SAÚDE	44	5.421	123	16	600
ASSISTÊNCIA SOCIAL	196	12.527	64	12	288
MEIO AMBIENTE E ANIMAIS	12	387	32	18	40
DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO	10	141	14	10	14
EMPREGO E CAPACITAÇÃO	12	2.500	208	30	333
DEFESA DE DIREITOS E ATUAÇÃO POLÍTICA	17	205	12	10	8
INTERMEDIÁRIOS FILANTRÓPICOS E PROMOÇÃO DE VOLUNTARIADO	5	522	104	42	106
RELIGIÃO	45	1.551	34	20	42
SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS	7	88	13	6	17
ORGANIZAÇÕES DE BENEFÍCIOS MÚTUOS	10	160	16	11	18
OUTROS	17	691	41	10	124
Total	544	28.837	53	12	255

Fonte: Pesquisa de campo realizada em Belo Horizonte entre fevereiro e abril de 2006

A área de Assistência Social lidera o Terceiro Setor na incorporação de voluntários em suas atividades, de todos os voluntários do Terceiro Setor de Belo Horizonte, 43% atuam na área de Assistência Social. As áreas de Saúde e Educação e Pesquisa vêm a seguir, absorvendo 19% e 11% do total de voluntários, respectivamente. Logo, é possível que voluntários apareçam mais naquelas áreas onde a importância da atuação do Terceiro Setor é mais expressiva. A área de esporte e lazer possui um grande número de voluntários (384) comparado ao número de empregados (274)⁸⁵.

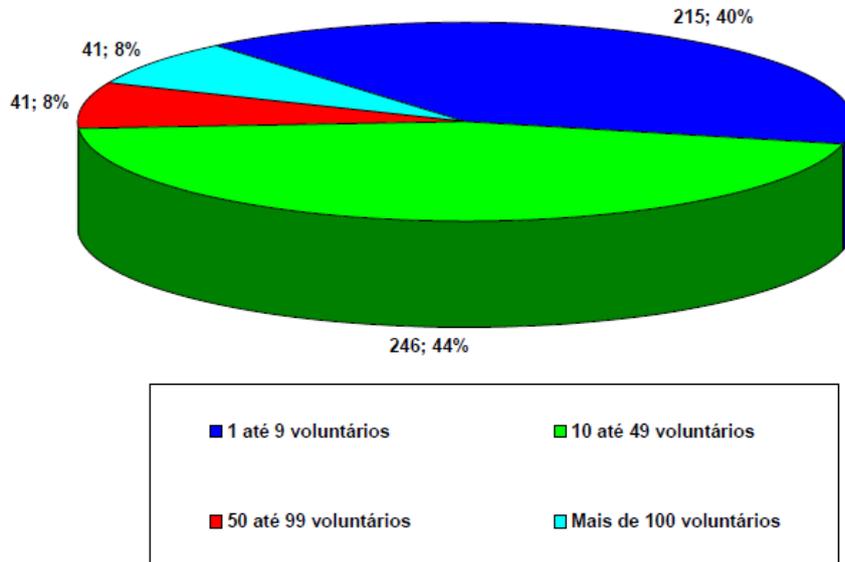
⁸⁴ Diagnóstico do Terceiro Setor em Belo Horizonte. Disponível em: < <http://www-antigo.mpmg.mp.br/portal/public/interno/repositorio/id/3385> > Acesso em: 17/10/2016

⁸⁵ Ibid.

Gráfico 1 - Distribuição das Instituições por Faixa de Voluntários

543 Instituições

Fonte: Pesquisa de campo realizada em Belo Horizonte/MG entre fevereiro e abril de 2006

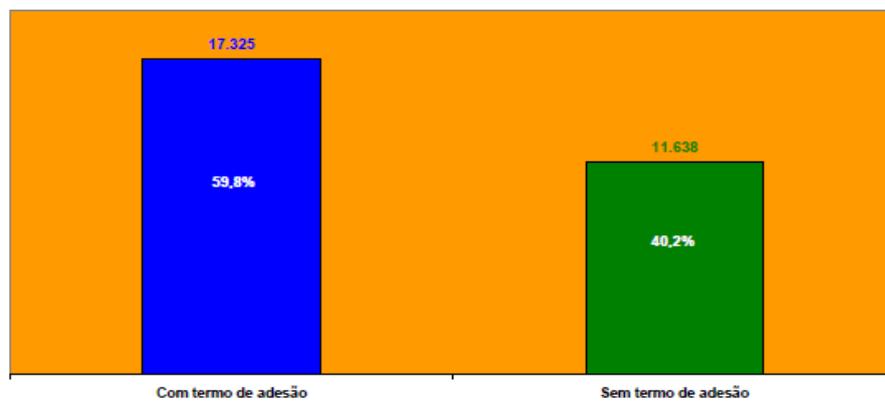


De 543 três Instituições das 714 que utilizam trabalhadores voluntários, souberam dizer de forma precisa o número de voluntários que possuem. Destas 543, 40% informaram que possuem de 1 até 9 voluntários, ao passo que 44% afirmaram possuir de 10 até 49 voluntários. Instituições com “50 até 99 voluntários” e com “mais de 100 voluntários” estão num mesmo nível do percentual de Instituições, assim, 8% do total das Instituições cada uma⁸⁶.

Gráfico 2 - Voluntários com termo de adesão

543 Instituições

Número de voluntário com termo de adesão



Fonte: Pesquisa de campo realizada em Belo Horizonte/MG entre fevereiro e abril de 2006

⁸⁶ Diagnóstico do Terceiro Setor em Belo Horizonte. Disponível em: < <http://www-antigo.mpmg.mp.br/portal/public/interno/repositorio/id/3385> > Acesso em: 17/10/2016

O gráfico anterior demonstra que, 40,2% do total de voluntários, das 543 Instituições, podem apresentar algum risco de a relação entre o trabalhador voluntário e o tomador do serviço configurar vínculo empregatício por não terem regularizado o termo de adesão, que é exigido pela Lei n.º 9.608/98, que regulamenta o serviço voluntário.

Tabela 6 - Distribuição de Voluntários conforme Sexo e Principal Área de Atividade

Distribuição de voluntários conforme sexo e principal área de atividade				
PRINCIPAL ÁREA DE ATIVIDADE	Total de voluntários do sexo masculino	Total de voluntários do sexo feminino	Total de voluntários	Númro de instituições
CULTURA	38,4%	61,6%	914	44
COMUNICAÇÃO E MÍDIA	38,9%	61,1%	150	4
ESPORTE E LAZER	42,0%	58,0%	355	17
EDUCAÇÃO E PESQUISA	40,7%	59,3%	2.008	94
SAÚDE	26,7%	73,3%	1.183	38
ASSISTÊNCIA SOCIAL	34,3%	65,7%	8.907	183
MEIO AMBIENTE E ANIMAIS	54,2%	45,8%	372	11
DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO	57,1%	42,9%	141	10
EMPREGO E CAPACITAÇÃO	34,7%	65,3%	945	10
DEFESA DE DIREITOS E ATUAÇÃO POLÍTICA	64,5%	35,5%	162	15
INTERMEDIÁRIOS FILANTRÓPICOS E PROMOÇÃO DE VOLUNTARIADO	91,3%	8,7%	522	5
RELIGIAO	39,9%	60,1%	1.286	40
SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS DE EMPREGADORES, DE EMPREGADOS	42,4%	57,6%	88	7
ORGANIZAÇÕES DE BENEFÍCIOS MÚTUOS	60,7%	39,3%	152	9
OUTROS	40,0%	60,0%	686	16
Total	38,4%	61,6%	17.871	503

Fonte: Pesquisa de campo realizada em Belo Horizonte entre fevereiro e abril de 2006

De modo geral, percebe-se o predomínio de voluntários do sexo feminino. Pouco mais do que 60% dos voluntários são mulheres e apenas 38,4% são homens. O percentual de homens é mais alto nas áreas de Meio Ambiente e Animais, Desenvolvimento e Habitação, Defesa de Direitos e Atuação Política, Intermediários Filantrópicos e Promoção de Voluntariado e Organizações de Benefícios Mútuos. O percentual de mulheres, por sua vez, é mais elevado em Cultura, Comunicação e Mídia, Esporte e Lazer, Saúde, Assistência Social, Emprego e Capacitação, Religião e Sindicatos e Associações Profissionais⁸⁷.

⁸⁷ Diagnóstico do Terceiro Setor em Belo Horizonte. Disponível em: < <http://www-antigo.mpmg.mp.br/portal/public/interno/repositorio/id/3385> > Acesso em: 17/10/2016

3.4. FORMALIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Tabela 7– Distribuição das Instituições por Principal Área de Atividade e Outras Categorias de Profissionais Empregadas para o Cumprimento de suas Missões

Distribuição das Instituições por principal área de atividade e outras categorias de profissionais empregadas para o cumprimento de suas missões									
PRINCIPAL ÁREA DE ATIVIDADE	CLT	Autônomos	Estagiários	Serviços terceirizados	Voluntários	Aprendizes	Trabalho temporário	Outras	Não utilizou outras categorias
CULTURA	39,7%	38,9%	21,4%	26,7%	52,7%	8,4%	10,7%	4,6%	14,5%
COMUNICAÇÃO E MÍDIA	30,8%	38,5%	15,4%	38,5%	30,8%	0,0%	7,7%	7,7%	7,7%
ESPORTE E LAZER	38,8%	29,5%	22,7%	20,5%	61,4%	2,3%	9,1%	4,5%	13,6%
EDUCAÇÃO E PESQUISA	70,0%	26,6%	32,2%	28,8%	51,9%	7,7%	9,0%	6,0%	13,3%
SAÚDE	61,5%	21,9%	27,1%	28,1%	54,2%	5,2%	3,1%	8,3%	20,8%
ASSISTÊNCIA SOCIAL	53,4%	22,1%	20,4%	11,8%	61,1%	3,8%	5,5%	6,0%	18,3%
MEIO AMBIENTE E ANIMAIS	41,9%	35,5%	38,7%	32,3%	45,2%	6,5%	9,7%	6,5%	22,6%
DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO	27,6%	10,3%	17,2%	17,2%	34,5%	0,0%	3,4%	0,0%	37,9%
EMPREGO E CAPACITAÇÃO	62,1%	41,4%	27,6%	17,2%	51,7%	3,4%	17,2%	10,3%	10,3%
DEFESA DE DIREITOS E ATUAÇÃO POLÍTICA	38,1%	40,5%	28,6%	14,3%	57,1%	0,0%	16,7%	4,8%	14,3%
INTERMEDIÁRIOS FILANTRÓPICOS E PROMOÇÃO DE VOLUNTARIADO	66,7%	22,2%	11,1%	44,4%	77,8%	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%
RELIGIÃO	31,4%	16,1%	5,9%	9,3%	58,5%	1,7%	2,5%	6,8%	28,8%
SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS	62,1%	24,1%	13,8%	31,0%	24,1%	0,0%	0,0%	10,3%	27,6%
ORGANIZAÇÕES DE BENEFÍCIOS MÚTUOS	58,1%	22,6%	22,6%	19,4%	41,9%	6,5%	16,1%	0,0%	32,3%
OUTROS	55,4%	28,6%	17,9%	17,9%	46,4%	3,6%	1,8%	8,9%	28,6%
Total	51,9%	25,7%	22,4%	19,8%	54,3%	4,6%	6,9%	6,0%	19,3%

Fonte: Pesquisa de campo realizada em Belo Horizonte entre fevereiro e abril de 2006

No cenário de recursos humanos envolvidos no Terceiro Setor de Belo Horizonte, em 2005, percebe-se que os voluntários predominam no Terceiro Setor, a utilização deste tipo de mão-de-obra contabiliza 54% do total. É bastante notável que uma das áreas que mais dependem de voluntários é a área de Esporte e Lazer, pois cerca de 61,4% dos trabalhadores dessa área são voluntários.

Sendo que os outros indivíduos vinculados ao Terceiro Setor se distribuem entre trabalhadores autônomos, estagiários e trabalhadores terceirizados. A carga horária destas categorias diferem entre si. Enquanto os trabalhadores que são regidos pela CLT se comprometem, na maioria das vezes, a prestar até 44 horas semanais de serviço, os voluntários exercem a opção da carga horária, de acordo com suas conveniências.⁸⁸

Sendo assim, a distribuição razoavelmente homogênea de pessoal das várias categorias, além de celetistas, nas Instituições do Terceiro Setor, apontam um grau elevado de informalidade nas relações trabalhistas neste setor da economia. “É possível que esse panorama nas relações não formais do mercado de trabalho seja apenas um espelho do que ocorre em outros segmentos do mercado de trabalho brasileiro”⁸⁹.

⁸⁸ Diagnóstico do Terceiro Setor em Belo Horizonte. Disponível em: < <http://www-antigo.mpmg.mp.br/portal/public/interno/repositorio/id/3385> > Acesso em: 17/10/2016

⁸⁹ Ibid.

CAPÍTULO 4 – METODOLOGIA

4.1. TIPO DE PESQUISA

Considerando o tema estudado e os objetivos propostos, esta pesquisa é considerada exploratória e descritiva. Exploratória, pois segundo Antônio Carlos Gil este tipo de pesquisa envolve levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e possui como objetivos: possibilitar maior familiaridade com o tema, a fim de torná-lo mais compreensível, elaborar hipóteses e principalmente aprimoramento de ideias e a descoberta de intuições⁹⁰.

A pesquisa é também descritiva, pois possui como objetivo descrever as características de determinado grupo, neste caso os trabalhadores voluntários. Outro aspecto importante deste tipo de pesquisa é o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como o questionário, tendo como objetivo estudar as particularidades de um grupo, como por exemplo o sexo, nível de escolaridade, idade etc.⁹¹.

4.2. LOCAL DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em 4 instituições do Terceiro Setor de diferentes bairros da cidade de Belo Horizonte. Foram selecionadas instituições formalizadas que incluíssem os seguintes elementos: sem fins lucrativos; pessoa jurídica de direito privado, que atuassem na área de esporte e lazer e que trabalhasse o desenvolvimento social.

Tais instituições foram escolhidas tanto por demonstrarem o mínimo interesse na cooperação para que a pesquisa fosse realizada quanto por critérios de conveniência em relação a facilidade de acesso à informação, localização e que fossem cadastradas em banco de dados de fácil acesso disponíveis à população e via internet.

4.3. POPULAÇÃO-ALVO

Trabalhou-se com a população-alvo de trabalhadores voluntários de 4 instituições do Terceiro Setor da área de atuação em esporte e lazer no município de Belo Horizonte. O universo da pesquisa se constituiu de 32 voluntários.

⁹⁰ GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002, p. 41

⁹¹ GIL, 2002, p.42

4.4. AMOSTRA

A pesquisa foi realizada com uma amostra de 32 voluntários, formada pelo número de questionários respondidos. A amostragem foi delimitada por conveniência levando em consideração as instituições que conseguimos entrar em contato e os voluntários referentes a elas que se dispuseram a colaborar com a pesquisa respondendo os questionários.

Os trabalhadores voluntários participantes da pesquisa faziam parte do quadro de voluntários das seguintes instituições:

- ONG Tênis para todos
 - Finalidade: “Especializada no planejamento e administração de programas sociais/esportivos para crianças e adolescentes de famílias de baixa renda, pessoas com deficiência física ou mobilidade reduzida de toda faixa etária e classes sociais, com o objetivo de treinar atletas de alto rendimento de Tênis Paralímpico para competições”⁹².
 - Número de voluntários participantes da pesquisa: 9

- AREL (Associação Recreativa Esporte e Lazer)
 - Finalidade: “Atua na elaboração e implementação de projetos culturais, artísticos e esportivos juntos às comunidades carentes da região metropolitana de Belo Horizonte para inclusão social e promoção da cidadania com as pessoas dessas comunidades”⁹³.
 - Número de voluntários participantes da pesquisa: 7

- ANDA (Anjos da dança)
 - Finalidade: “Grupo de pessoas que através trabalho voluntário levam aos idosos que vivem em asilos carentes de Belo Horizonte e interior de MG recreação e alegria, através da dança.”⁹⁴
 - Número de voluntários participantes da pesquisa: 11

- Associação Esportiva Tupinambás
 - Finalidade: “Escola de futebol amador voltada para crianças e adolescentes.”⁹⁵

⁹² Informação disponível em: <http://www.tenisparatodos.com.br/organizacao> Acesso em:20/08/2016

⁹³ Informação disponível em: < <http://arelesportes.org.br/#>> Acesso em:20/08/2016

⁹⁴ Informação disponível em: < <http://anjosedadanca.org/index.php/quem-somos>> Acesso em:20/08/2016

- Número de voluntários participantes da pesquisa: 5

4.5. INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Foi realizado levantamento de dados, que segundo Gil, as pesquisas deste tipo são definidas pela interrogação direta das pessoas que se pretendem coletar os dados. Deste modo, é realizada a solicitação de informações a um determinado grupo de pessoas em relação ao problema estudado para que, assim, por meio de análise quantitativa, alcançar-se as conclusões equivalentes aos dados coletados⁹⁶.

Desta maneira, foram pesquisados dados de uma parte dos integrantes da população estudada por meio da aplicação de questionários (por telefone ou pessoalmente) contendo questões semiabertas. O primeiro questionário utilizado, direcionado aos trabalhadores voluntários, teve como objetivo traçar um perfil característico dos voluntários, verificar como o trabalho voluntário contribui para a continuidade das atividades executadas pelas instituições e principalmente verificar se são alcançados os parâmetros de proteção do trabalho voluntário estabelecidos pela Lei Federal n.º 9.608/98. O segundo questionário, direcionado aos representantes das Instituições, teve como objetivo obter dados sobre a natureza jurídica e quais eram os tipos de qualificações das Instituições.

O primeiro questionário abordou as seguintes questões:

- Grau de instrução escolar
- Tempo de Trabalho Dedicado à Instituição Semanalmente
- Recebe algum tipo de auxílio financeiro para executar as atividades
- A relação é amparada pelo termo de adesão exigido pela Lei n.º 9.608/98
- Existe algum tipo de subordinação hierárquica
- Sexo
- Faixa etária
- Total de Voluntários na Atividade Meio e Atividade Fim

⁹⁵ Informação disponível em:< <https://www.facebook.com/AssociacaoEsportivaTupinambas/>> Acesso em:20/08/2016

⁹⁶ GIL, 2002, p. 50

O segundo questionário abordou as seguintes questões:

- Qual a natureza jurídica da Instituição
- A Instituição recebe auxílio governamental
- Qual é o tipo de qualificação da Instituição

4.6. PROCEDIMENTOS

4.6.1. COLETA DE DADOS

Foram utilizados meios de comunicação (telefone e internet) para localizar e selecionar quais instituições fariam parte da pesquisa. Primeiramente foram feitas ligações para o Ministério Público de Minas Gerais para saber se existia um banco de dados contendo uma lista de instituições do Terceiro Setor atuantes na área de esporte e lazer no município de BH, foi com essa ligação que foi obtido um endereço de e-mail pelo qual foi possível entrar em contato com a Promotoria de Terceiro Setor, a partir daí conseguiu-se uma lista de seis instituições através da Promotoria de Associações Cívicas. Destas seis instituições, foi possível entrar em contato com os voluntários de apenas duas delas. Desta forma, as outras duas instituições que participaram da pesquisa foram encontradas através de pesquisas na internet.

Por fim, realizou-se contato com os coordenadores das instituições encontradas e marquei uma visita para explicar os objetivos da pesquisa, confidencialidade dos dados, anonimato e a importância da mesma e também para conhecer melhor o trabalho de cada instituição e assim conseguir fazer a aplicação dos questionários com os voluntários, alguns deles foram aplicados pessoalmente e outros por telefone.

4.6.2. ANÁLISE DOS DADOS

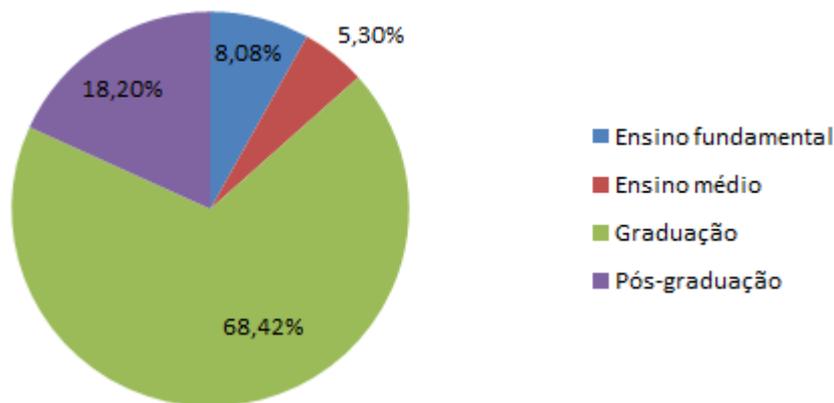
A análise dos dados foi realizada por meio dos resultados obtidos através de cálculos percentuais, tendo como base as respostas contidas em cada questionário. Após a obtenção dos resultados, foi elaborada uma planilha no Excel pela qual realizamos o processo de tabulação dos dados para que assim fossem gerados os gráficos dos resultados.

CAPÍTULO 5 - RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados os gráficos elaborados de acordo com os dados obtidos no processo de levantamento de dados, que foi realizado com o auxílio de questionários semiabertos. Os questionários foram direcionados aos trabalhadores voluntários e aos representantes das Instituições selecionadas.

5.1. RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS DIRECIONADOS AOS TRABALHADORES VOLUNTÁRIOS

Gráfico 3 - Grau de Instrução dos Voluntários

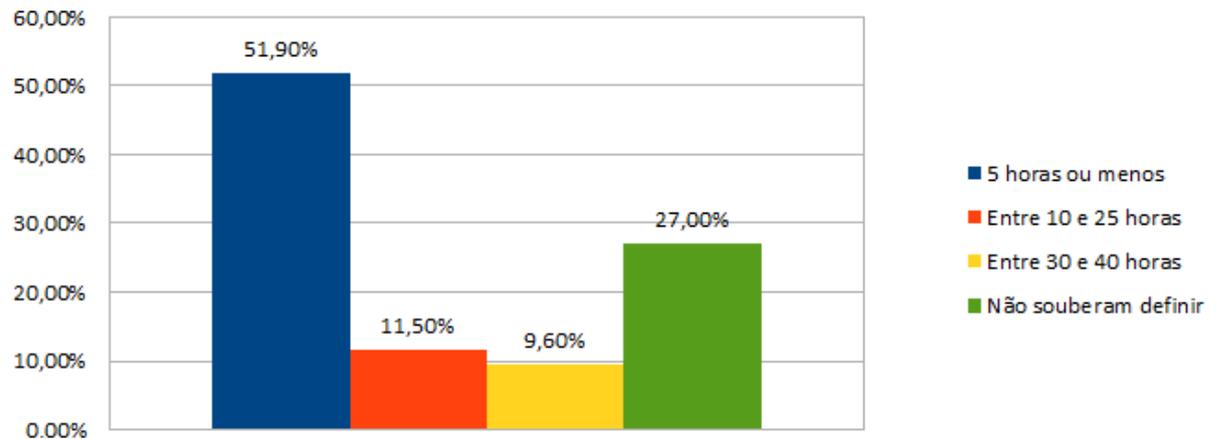


Fonte: Levantamento de dados realizado em Belo Horizonte entre agosto e novembro de 2014. Elaboração própria.

Quanto ao grau de instrução, pode-se observar que a maioria dos voluntários possui graduação (68,42%) e até pós-graduação (18,20%), Camargos explica que a frequência de maior expressão é com terceiro grau (ensino superior) completo.⁹⁷ O motivo de tal resultado se dá pela exigência de ensino superior que algumas Instituições adotam, pois devido à área de atuação em esporte e lazer, as Instituições que promovem prática de esportes específicos geralmente dão preferência a profissionais formados em Educação Física. Porém isso não é uma regra aplicada a todas as entidades, tanto que outras não exigem nenhum tipo de qualificação específica, como é retratado pelo gráfico os percentuais não muito expressivos, mas ainda assim consideráveis de voluntários que possuem apenas ensino fundamental (8,08%) ou ensino médio (5,30%).

⁹⁷ CAMARGOS. 2008, p.77

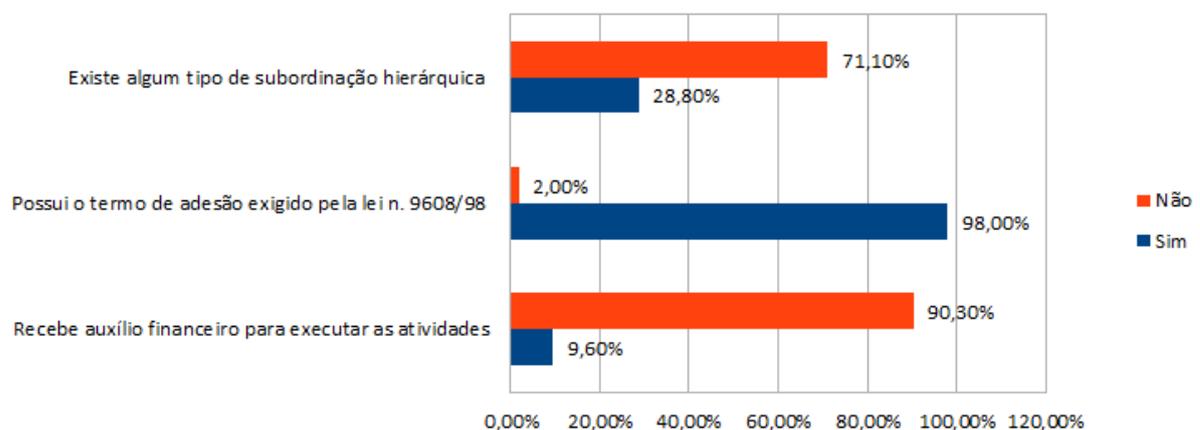
Gráfico 4 - Tempo de Trabalho Dedicado à Instituição Semanalmente



Fonte: Levantamento de dados realizado em Belo Horizonte entre agosto e novembro de 2014. Elaboração própria.

A quantidade de horas de trabalho dedicadas à instituição semanalmente foi bastante variada, sendo que a maioria (51,90%) dedica 5 horas ou menos ao trabalho voluntário, o que foi um resultado esperado devido ao fato de as pessoas dedicarem a maior parte do seu tempo em seus empregos remunerados. Os voluntários que trabalham entre 10 e 25 horas (11,50%) são pessoas que conseguem prestar serviços de forma mais frequente às instituições as quais estão ligados. Os voluntários que trabalham entre 30 e 40 horas, geralmente são pessoas que fazem parte da diretoria e/ou gestão de projetos das instituições e que são aposentadas e se dedicam exclusivamente às práticas voluntárias ou pessoas que conseguem conciliar mutuamente o trabalho remunerado com o trabalho voluntário. E os voluntários que não souberam definir a quantidade de horas dedicadas à instituição (27,00%), são pessoas que exercem a opção da carga horária de acordo com suas conveniências.

Gráfico 5 - Questões Sobre Subordinação, Termo de Adesão e Auxílio Financeiro



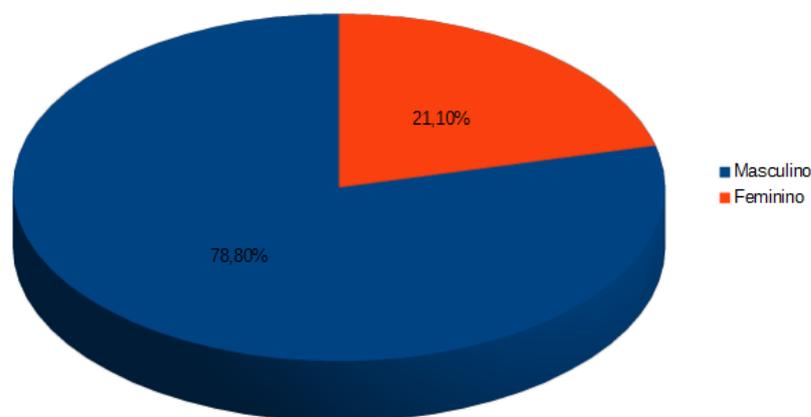
Fonte: Levantamento de dados realizado em Belo Horizonte entre agosto e novembro de 2014. Elaboração própria.

A Lei n.º 9.608/98 não diz se o trabalho voluntário deve ser prestado em determinadas condições, como por exemplo, a ausência de subordinação hierárquica, que é um dos requisitos caracterizadores de uma relação de emprego. Cerca de 71,1% responderam que não há subordinação hierárquica na relação entre entidade e o voluntário, pois responderam que geralmente as decisões são tomadas em conjunto e 28% responderam que existe subordinação, os voluntários que responderam que existe subordinação disseram que a subordinação hierárquica é utilizada apenas como método de organização da própria instituição.

O termo de adesão, que é exigido pela Lei n.º 9.608/98, deve ser celebrado entre a entidade e o prestador do serviço voluntário, nele deve constar o objeto e as condições de seu exercício. Cerca de 98% dos voluntários responderam que há celebração do termo de adesão e apenas 2% responderam que não, estes esclareceram que o termo ainda não havia sido celebrado pelo fato de prestarem serviços à entidade a pouco tempo e por ainda estarem no período de experimentação.

A Lei n.º 9.608/98 dispõe que o prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias, porém esta não é uma obrigação da entidade para com o voluntário, de modo que tal acordo deve ser estabelecido previamente. Sendo assim, quanto ao recebimento de auxílio financeiro para executar as atividades, 90,3% disseram que não recebem nenhum tipo de auxílio e 9,6% responderam que recebem ressarcimento apenas com gastos de passagem quando é necessário viajar para outras cidades em prol das atividades voluntárias.

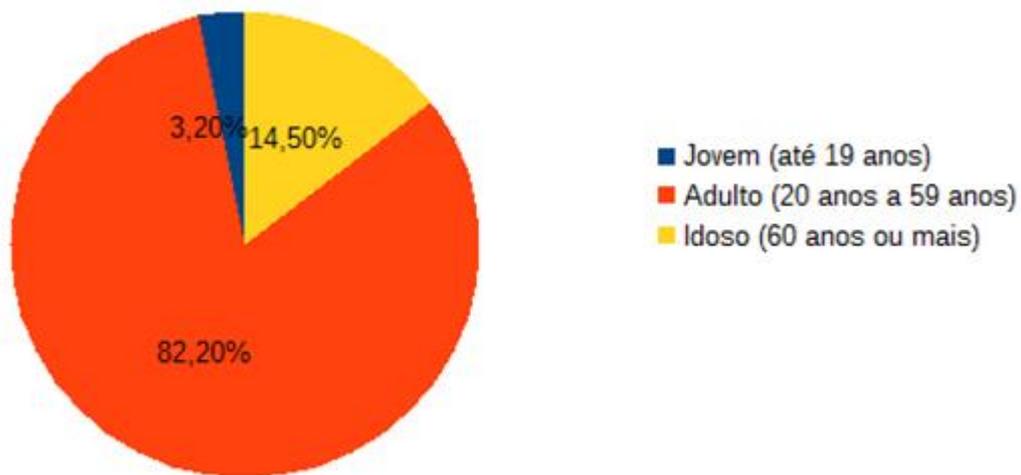
Gráfico 6 - Sexo dos Voluntários



Fonte: Levantamento de dados realizado em Belo Horizonte entre agosto e novembro de 2014. Elaboração própria.

Em relação ao sexo dos voluntários, 78.8% são do sexo masculino e 21.1 % do sexo feminino. Tal resultado foi contrário ao resultado do Diagnóstico do CAO-TS realizado em 2006, pois neste há predominância do sexo masculino e no Diagnóstico há predominância do sexo feminino. Tal resultado pode ser justificado pelo fato de pessoas do sexo masculino serem, desde cedo, mais incentivadas a desenvolverem práticas esportivas que pessoas do sexo feminino.

Gráfico 7 - Faixa Etária dos Voluntários

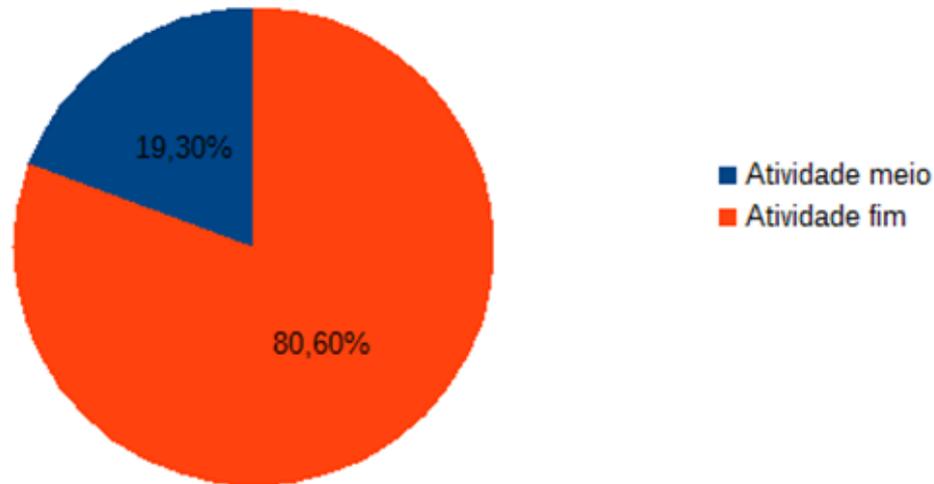


Fonte: Levantamento de dados realizado em Belo Horizonte entre agosto e novembro de 2014. Elaboração própria.

Em relação à faixa etária dos voluntários, 3,2% são jovens (até 19 anos); 82,2% são adultos (20 aos 59 anos) e 14,5% são idosos (60 anos ou mais). Desta forma foi possível observar que há predominância de adultos. Camargos, explica que a maioria dos trabalhadores voluntários tem menos de quarenta anos, ou seja, “população formada cultural e politicamente sob o processo de construção democrática do país caracterizado pelo discurso da busca de cidadania que contemple liberdade de expressão e ação”⁹⁸.

⁹⁸ CAMARGOS. 2008, p.77

Gráfico 8 - Total de Voluntários na Atividade Meio e Atividade Fim

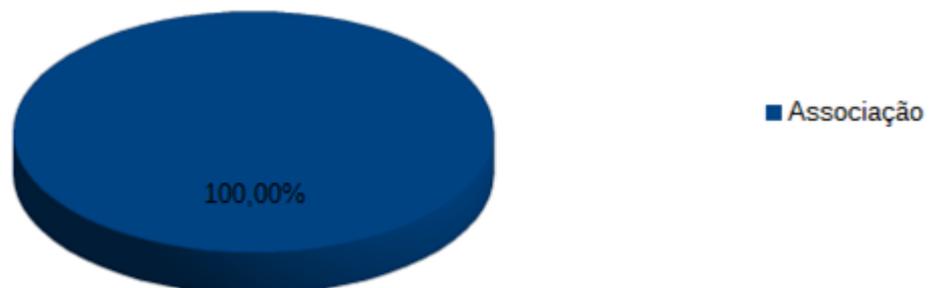


Fonte: Levantamento de dados realizado em Belo Horizonte entre agosto e novembro de 2014. Elaboração própria.

Nesta questão, foi explicado ao voluntário que atividades fim são àquelas atividades voltadas para a missão da instituição, ou seja, são as atividades essenciais e normais para as quais a instituição se constituiu. Contudo, a Lei n.º 9.608/98 não enumera as funções que podem ser objeto do trabalho voluntário. Cerca de 19,3% dos voluntários responderam que executam atividades-meio e 80,6% executam atividades-fim, porém parte dos voluntários responderam que fazem parte das duas atividades mutuamente.

5.2. RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS DIRECIONADOS AOS REPRESENTANTES DAS INSTITUIÇÕES

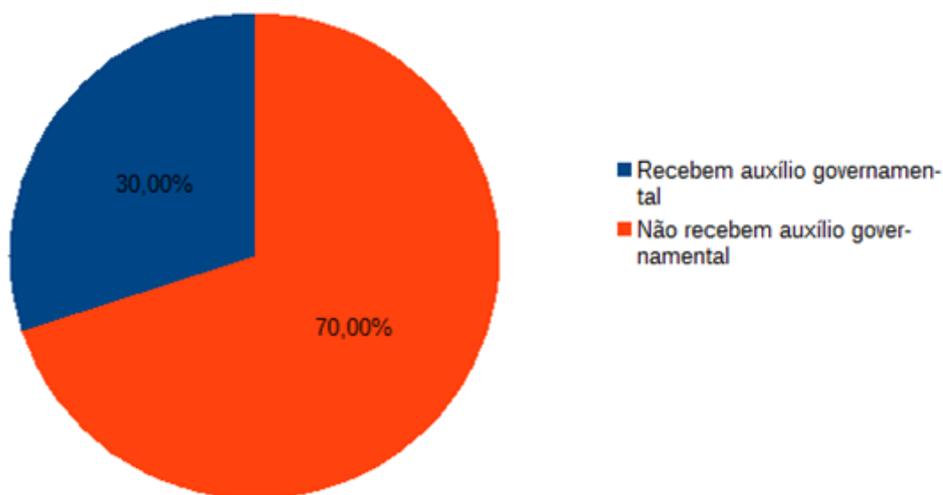
Gráfico 9 - Natureza Jurídica das Instituições



Fonte: Levantamento de dados realizado em Belo Horizonte entre agosto e novembro de 2014. Elaboração própria.

Sobre a natureza jurídica, 100% das instituições visitadas no processo de levantamento de dados são caracterizadas como associações, este resultado pode ser equiparado ao resultado do Diagnóstico do CAO-TS realizado em 2006, que resultou em 86,0% de instituições da área de atuação em esporte e lazer caracterizadas como associações. Este fato pode ser motivado devido ao que está disposto no artigo 5.º, inciso XVII da Constituição Federal que diz: “é de plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”.

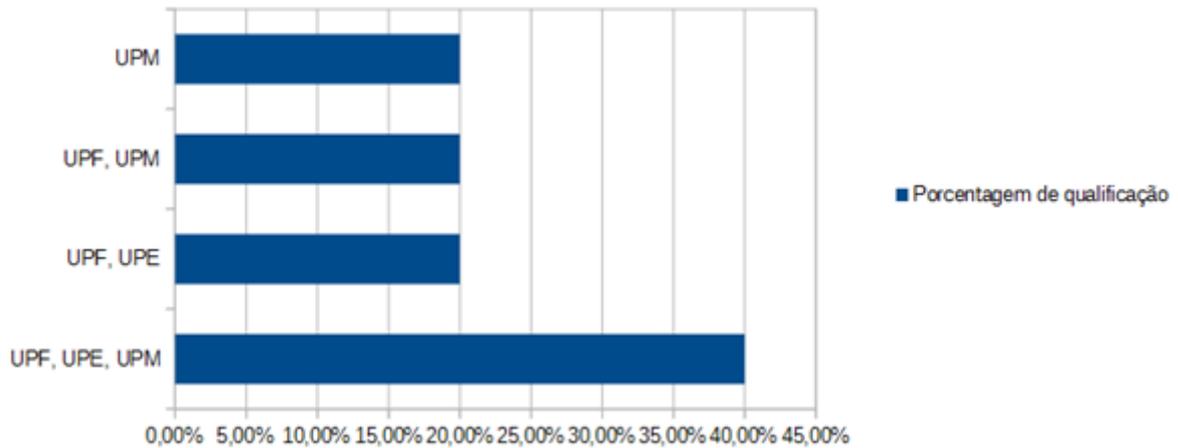
Gráfico 10 - Recebimento de Auxílio Governamental



Fonte: Levantamento de dados realizado em Belo Horizonte entre agosto e novembro de 2014.
Elaboração própria.

Sobre o recebimento de auxílio governamental, 30% das instituições declararam receber auxílio governamental por meio das Leis Federal e Estadual de incentivo ao Esporte e 70% declararam não receber auxílio governamental, sendo que as principais fontes de recursos destas instituições são doações feitas tanto por pessoas físicas, quanto pessoas jurídicas. Esse resultado pode ser equiparado ao resultado do Diagnóstico do CAO-TS realizado em 2006, no qual consta que apenas 31,1% das instituições da área de atuação em esporte e lazer recebem auxílio governamental.

Gráfico 11 - Qualificação das Instituições



Fonte: Levantamento de dados realizado em Belo Horizonte entre agosto e novembro de 2014. Elaboração própria.

Sobre a qualificação, todas as instituições afirmaram ter o título de Utilidade Pública (UP). Desta forma, observa-se que 20,0% das Instituições afirmam ter o título de UP Municipal, 20% afirmam ter o título de UP Estadual e Municipal, 20,0% afirmam ter o título de UP Estadual e Federal e 40,0% afirmam ter o título de UP Federal, Estadual e Municipal.

Cabe salientar que a lei nº 91/1935, disciplinava as regras para as entidades obterem o título Utilidade Pública Federal, porém a referida lei foi revogada pela Lei nº 13.019/2014 (alterada pela Lei nº 13.204/2015), tais mudanças ocorreram devido ao Novo Marco Regulatório do Terceiro Setor, que institui novas regras nas parcerias entre governo e entidades sociais. Segundo nota divulgada no site do Ministério da Justiça “[...] tal medida visa estender a todas as organizações sem fins lucrativos os benefícios previstos em lei, independentemente da exigência de cumprir requisitos formais e burocráticos para certificação e titulação de UPF”.

CONCLUSÃO

Com a análise dos resultados obtidos do processo de levantamento de dados das instituições participantes da pesquisa, foi possível constatar que não houve situações que pudessem ser caracterizadas como relações de emprego. Pois não foi encontrado, nas relações entre voluntário e a entidade tomadoras de seus serviços, os elementos caracterizadores de vínculo de empregatício exceto em relação à subordinação. Há autores que sustentam a inexistência da subordinação na relação de voluntariado, sendo que segundo essa ideia o voluntário não seria passível de ordens de qualquer natureza, correndo o risco de ser entendida como subordinação e ter o vínculo de emprego reconhecido. Porém, há que se contradizer essa ideia, pois segundo a pesquisa bibliográfica e a realidade constatada no levantamento de dados, pode-se dizer que algum comando certamente a entidade terá que estabelecer o que inclui dar algumas ordens. Até porque na organização do trabalho voluntário é necessário que haja um mínimo de ordens para dividir o trabalho e elaborar a escala de comparecimento. Além de que, ainda que presente a subordinação, não seria o suficiente para a configuração de vínculo empregatício, pois é necessária a presença dos outros elementos, que são trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade.

Os dados apontados demonstram que os trabalhadores voluntários são de extrema importância para a sustentabilidade das instituições do Terceiro Setor da área de atuação em esporte e lazer, pois a maioria das entidades desta área não teria a menor capacidade de dar continuidade às suas atividades se não fossem pelos serviços executados pelos voluntários. Logo, foi claramente perceptível a total dependência da força de trabalho voluntária no Terceiro Setor, pois a falta de investimento por parte dos governos neste setor é preocupante e a falta de estrutura financeira acaba prejudicando o bom desempenho das atividades executadas pelas entidades.

Observou-se que, em relação ao termo de adesão que é exigido pela Lei n.º 9.608/98, os resultados foram bastante satisfatórios, pois cerca de 98% dos voluntários responderam ter celebrado o termo de adesão com a entidade na qual presta serviços. O termo é prova documental da não formalização do vínculo de emprego entre o voluntário e a entidade, pois apenas acordo implícito ou verbal não produz efeitos jurídicos, prevalecendo a relação de emprego.

A Lei n.º 9.608/98, de fato constitui um avanço ao disciplinar juridicamente a prestação de serviço voluntário, regulamentando a prática do voluntariado. No entanto, ao se analisar o conteúdo da referida lei, observa-se que o legislador se preocupou apenas em traçar

o perfil do trabalho voluntário com o objetivo de diferenciá-lo do trabalho assalariado. Deste modo, a lei aparenta apenas proteger as instituições de reclamações em relação à Justiça do Trabalho, porém a lei nada dispõe sobre incentivos ao cidadão para que ele tenha mais interesse em desenvolver o serviço voluntário, além dos ligados à solidariedade.

Sendo assim, para além da conclusão dos objetivos deste estudo, é válido expor também que durante a pesquisa pôde-se perceber que Belo Horizonte, não possui um histórico muito forte de auxílio à sustentabilidade do Terceiro Setor, a falta de apoio do governo é uma das maiores dificuldades, principalmente na área de atuação em esporte e lazer. No entanto, não se pode admitir que práticas irregulares sejam utilizadas para solucionar este problema, como é o caso de flexibilizar direitos trabalhistas usando como argumento a falta de recursos financeiros. Desta forma, é fundamental que as instituições possuam o mínimo de estruturação financeira para o bom desempenho de suas atividades e cumprimento da legislação trabalhista, pois seria contraditório uma organização que possui como finalidade a promoção de direitos, cidadania e o bem estar coletivo, se ela própria não os pratica.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Jairo Melo. Voluntariado. Na contramão dos Direitos Sociais. São Paulo: Cortez, 2008.

Associação Anjos da dança – ANDA. Disponível em: < <http://anjosdadanca.org/index.php/quem-somos>> Acesso em:20/08/2016.

Associação Recreativa Esporte e Lazer - AREL. Disponível em: < <http://arelesportes.org.br/#>> Acesso em:20/08/2016.

Associação Esportiva Tupinambás. Disponível em:< <http://www.facebook.com/AssociacaoEsportivaTupinambas/>> Acesso em:20/08/2016.

BORBA, E. R. ; BORSA L. R. ; ANDREATTA, R. . Terceiro Setor, Responsabilidade Social e Voluntariado. Curitiba: Champagnat, 2001.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 19/10/16.

BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm > Acesso em: 19/10/16.

BRASIL. Lei nº 11.788/2008, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm > Acesso em: 19/10/16.

BRASIL. TRT-1 - RO: 4376220125010262 RJ, Relator: Jose Antonio Teixeira da Silva, Data de Julgamento: 19/06/2013, Sexta Turma, Data de Publicação: 02-07-2013. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24931560/recurso-ordinario-ro-376220125010262-rj-trt-1>. Acesso em: 23/11/16

BRASIL. TRT-1 - RO: 00100472120155010045 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 24/05/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 07/06/2016. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/347029928/recurso-ordinario-ro-100472120155010045-rj>. Acesso em: 23/11/16

BRASIL. TRT-1 - RO: 12742620115010045 RJ, Relator: Edith Maria Correa Tourinho, Data de Julgamento: 02/04/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 03-05-2013. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24912883/recurso-ordinario-ro-12742620115010045-rj-trt-1>. Acesso em: 23/11/16

BRASIL. TRT-2 - RO: 1680006420095020 SP 01680006420095020034 A20, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 07/05/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 17/05/2013. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24682682/recurso-ordinario-ro-1680006420095020-sp-01680006420095020034-a20-trt-2>Acesso em: 23/11/16

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

Diagnóstico do Terceiro Setor em Belo Horizonte. Disponível em:< <http://www-antigo.mpmg.mp.br/portal/public/interno/repositorio/id/3385>> Acesso em:15/10/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Maria Tereza Fonseca. Terceiro Setor e Estado: legitimidade e regulação. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

DOMENEGHETTI, Ana Maria. Voluntariado. Gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos. São Paulo: Esfera, 2001.

Fundação Abrinq. Disponível em: http://www.voluntarios.com.br/oque_e_voluntariado.htm Acesso em:29/10/16.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMA, Aldo José; BARELI, Paulo. A importância Social do Desenvolvimento do Trabalho Voluntário. Disponível em:< http://www.eticaempresarial.com.br/imagens_arquivos/artigos/file/monografias/artigo_voluntariado.pdf>Acesso em: 19/10/16.

MARINHO, Lina Raquel de Oliveira. O voluntariado e suas qualidades diferenciais: Um profissional do terceiro setor. Disponível em: < <http://www.argilando.org/ARTIGO%20-%20VOLUNTARIADO.pdf> >. Acesso em: 27/10/16.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual do Trabalho Voluntário de Religioso. São Paulo, LTr, 2002.

ONG Tênis para Todos. Disponível em: <http://www.tenisparatodos.com.br/organizacao> Acesso em:20/08/2016.

ONU (Organização das Nações Unidas). Disponível em: <https://nacoesunidas.org/vagas/voluntariado/> Acesso em: 29/10/16.

Portal Observatório da Diversidade cultural. Disponível em:< <http://observatoriodadiversidade.org.br/site/voluntariado-transformador/>> Acesso em:29/10/16.

Portal Social Good Brasil. Disponível em:< <http://socialgoodbrasil.org.br/voluntarios-online> > Acesso em: 29/10/16.

ROTHFUCHS, João Vicente. Aspectos jurídicos do terceiro setor. São Paulo: MP, 2008.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2011.

TORRES, Adriana. O Terceiro Setor em Minas gerais. Disponível em:<<http://pt.slideshare.net/DriTorres/o-terceiro-setor-em-minas-gerais>> Acesso em:15/10/2016.

ZAPE, Katiani Lucia. Precarização do Trabalho no Terceiro Setor Brasileiro. (2007). Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/2_transformacoes-do-mundo-do-trabalho/precarizacao-do-trabalho-no-terceiro-setor-brasileiro.pdf> Acesso em: 5/10/2016.

ANEXO

Modelo de Termo de Adesão ao Serviço Voluntário

28/10/2016

Termo de Adesão ao Serviço Voluntário

TERMO DE ADESÃO AO SERVIÇO VOLUNTÁRIO (Voltar)

Nome: _____

Identidade: _____

CPF: _____

Endereço: _____

Bairro: _____ CEP: _____

Tel: _____

Tipo de serviço que o voluntário vai prestar: _____

Instituição onde o voluntário vai prestar o serviço:

Nome: _____

End.: _____

CGC: _____

Declaro que estou ciente e aceito os termos da Lei do Serviço Voluntário, nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.

Rio de Janeiro: _____ de _____ de _____

Assinatura do voluntário_____
Nome do responsável Assinatura do responsável_____
Responsável pela instituição Cargo

Testemunhas: _____

Fonte: <http://www.voluntarios.com.br/termo.htm>