XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II

FRANCISCO CARDOZO OLIVEIRA

MARA DARCANCHY

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: Francisco Cardozo Oliveira, Mara Darcanchy – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-366-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direitos Fundamentais. 3. Relações do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II

Apresentação

O presente livro registra pesquisas, relatos empíricos e reflexões críticas de estudiosos e profissionais do Direito que, alicerçados na sistemática discussão sobre a eficácia dos direitos fundamentais, abordam temas das áreas trabalhista, social e empresarial, em evidente compromisso com a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Na perspectiva de concretizar o objetivo de valorização da pesquisa interinstitucional como uma contínua necessidade de reformulação axiológica, por meio do diálogo permanente entre diversificadas visões, culturas e referências, a obra divulga artigos apresentados no GT "Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais", durante o XXV Congresso do CONPEDI realizado na cidade de Curitiba, em dezembro de 2016.

ABIMAEL ORTIZ BARROS e VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS KNOERR apresentam estudo que coloca em evidência a necessidade de que entidades do Sistema S de serviços sociais autônomos, como entes de cooperação estatal, entreguem mais cursos gratuitos para a sociedade, ampliando assim a inclusão social.

EDUARDO TORRES ROBERTI e ARIEL SALETE DE MORAES JUNIOR discorrem sobre a promoção do trabalho e as suas significações na pós-modernidade, demonstrando que é imprescindível a redução da desigualdade e a superação do desemprego, para a produção de relevantes realizações sociais.

FABIANO CARVALHO e CAMILA MARTINELLI SABONGI em análise construída a partir da realidade e de dados catalogados, desenvolvem questionamento sobre as dificuldades do cumprimento de cotas para a contratação da pessoa com deficiência como desafio para a efetivação do respectivo direito fundamental ao trabalho, medida de inserção social e de consolidação da dignidade humana e da plena cidadania.

FERNANDA MENEZES LEITE e JAIR APARECIDO CARDOSO também na temática protetiva à pessoa com deficiência delineia o arcabouço jurídico do direito internacional do trabalho analisando os âmbitos de aplicação e interpretação das normas da OIT no Brasil.

FRANCISCO CARDOZO OLIVEIRA e WILSON KREDENS DA PAZ abordam a importância dos efeitos jurídicos e econômicos da concepção jurisprudencial de essencialidade dos bens para a atividade empresarial na recuperação judicial, compondo uma base sólida para a solução de questões emergentes.

FRANCISCO ERCÍLIO MOURA e ANTONIO TORQUILHO PRAXEDES oferecem uma valiosa contribuição para a área trabalhista, com substancial pesquisa sobre a possibilidade de fragilização da relação de emprego no Brasil por meio da terceirização e da desregulação laboral.

ILDETE REGINA VALE DA SILVA e VIVIANE CANDEIA PAZ investigam a relação de emprego dispondo sobre a sua proteção constitucional contra a despedida sem justa causa ou arbitrária.

LUCIANA DE TOLEDO TEMER LULIA e ERIKA KAZUMI KASHIWAGI revelam aspectos da aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas na sociedade pós-moderna.

LUIZ EDUARDO DIAS CARDOSO sob a ótica dos direitos fundamentais, explica as condições de concessão de aposentadoria a estrangeiro residente no Brasil, inclusive com a possibilidade de soma de tempo trabalhado no exterior.

MÁRCIA MARGARETE DOS SANTOS LIMA apresenta interessante texto com base em sua profunda experiência com atividades de trabalhadores no âmbito do Terceiro Setor.

MILENA ZAMPIERI SELLMANN e SUHEL SARHAN JUNIOR desenvolve completo estudo sobre a importância, as condições e principais aspectos do contrato de franquia e o direito social ao trabalho como meios de concretização da justiça social.

RENATO CHAGAS MACHADO e THIAGO CUSTODIO PEREIRA discutem o problema da vigência da convenção 158 da OIT no Brasil, analisando a sua ratificação e denúncia frente às normas internas e princípios que regem os tratados internacionais de direitos humanos.

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA e THAIS JANAINA WENCZENOVICZ em excelente artigo analisam vários casos constantes da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná), com base na eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

SERGIO LOPES ITURVIDE e SANDRA MARA MACIEL DE LIMA levantam questões como o papel dos órgãos gestores da mão de obra em nossos portos e os resultados das inovações tecnológicas, em face à eficácia dos direitos fundamentais do trabalhador avulso com as inovações da lei 12.815/2013.

THIAGO PENIDO MARTINS apresenta uma leitura da judicialização da saúde, com debate relativo a direitos e obrigações dos convênios, a partir da eficácia dos direitos à saúde, à liberdade contratual e à liberdade de iniciativa.

Agradecendo a todos que tornaram possível esta obra, desejamos ótima leitura!

Prof. Dr. Francisco Cardozo Oliveira - Unicuritiba

Profa. Dra. Mara Darcanchy - UNIB

DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR NO ÂMBITO DO TERCEIRO SETOR

HUMAN RIGHTS LABOR IN THIRD SECTOR SCOPE

Márcia Margarete dos Santos Lima

Resumo

RESUMO Este artigo tem como objetivo apresentar uma breve análise de como se dão as relações de trabalho no Terceiro Setor, quando este estabelece convênio com o Poder Público, fazendo alusão aos direitos humanos do trabalhador e contribuindo para o debate acerca dos modelos de contratação e gestão de pessoas. Analisando antes o Terceiro Setor, sua ampla atuação pública não estatal de iniciativa privada, sem fins lucrativos que objetiva o bem comum e os direitos humanos do trabalhador, especialmente no contexto da Lei 13.019 /2014. Palavras Chave: Direitos Humanos. Terceiro Setor. Relação de Trabalho.

Palavras-chave: Palavras chave: direitos humanos, Terceiro setor, Relação de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

HUMAN RIGHTS LABOR IN THIRD SECTOR SCOPE SUMMARY This article aims to present a brief analysis of how to give labor relations in the Third Sector, when it establishes an agreement with the government, alluding to the human worker rights and contributing to the debate about hiring models and people management. Analyzing before the Third Sector, its wide non-state public performance of private non-profit that aims to the common good and human rights worker, especially in the context of Law 13019/14 that brought legislative sphere discipline covenants. Keywords: Human Rights, Third Sector and Labour Relations

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Keywords: human rights, Third sector and labour relations

INTRODUÇÃO

Há alguns elementos que nos inclinaram para a escolha do tema desse artigo, sem dúvidas o principal deles é a grande participação do Terceiro Setor nas ações de Estado, sua representatividade nessa gestão e a forma como se dão as relações de trabalho dentro dessas Organizações quando da execução das parcerias firmadas com a administração pública. Daí decorre a problematização acerca da interlocução da administração pública com o Terceiro Setor. Fazendo um recorte nas relações trabalho, no âmbito das Organizações da Sociedade Civil. Visando promover uma reflexão crítica e analítica algumas indagações que nos inquieta, mas contribui com a perspectiva de compreensão do tema. A administração pública observa, por qualquer meio, a gestão de pessoal ocorrida dentro das Organizações da Sociedade Civil? Os direitos humanos do trabalhador são respeitados quando estas instituições estão executando as referidas parcerias? O modelo de parceria existente entre o Terceiro Setor e o Poder Público favorece atenção aos direitos humanos do trabalhador? A perseguição às respostas para essa pergunta ao menos nos aproxima da polêmica do tripé: administração pública, parceria com o Terceiro Setor e direitos humanos do trabalhador.

O caminho a percorrer nesse debate inicia-se com a breve explicitação do referencial teórico que fundamenta o artigo, como breve histórico acerca do Terceiro Setor, sua relação com o Estado, direitos humanos e direitos humanos do trabalhador. O texto segue com os elementos do contexto das mudanças que redefine as fronteiras do público e do privado respaldado na Lei Federal 13.019/2014 e demais normas pertinentes, com vista no entendimento da participação privada nos serviços públicos fundadas na norma que reconhece a importância do Terceiro Setor para o desenvolvimento das políticas públicas.

Sendo este um campo polêmico e incipiente de estudos, não temos a pretensão de exaurir as discussões ou traçar um olhar retilíneo do tema, ao contrário, nossa intenção é tentar confirmar evidencias de outros caminhos, outras possibilidades para a inserção dos direitos humanos do trabalhador nessas relações.

Outro elemento definidor de elevada predileção pelo tema decorre de nosso vínculo com uma Instituição sem fins lucrativos que cuida de crianças e adolescentes com câncer há mais de trinta anos, buscando contribuir para melhoria da qualidade de vida delas e de suas famílias, por meio de ações próprias e parcerias com o Poder Público, capitando recursos para suprir suas demandas. E, observando esse universo do Terceiro Setor, onde ocorre: relação de emprego, trabalho voluntário, serviços prestados, menor aprendiz, estagiários, terceirização, compra e venda de serviços, interação público/privado, enfim, atuação nos diversos espaços, é que desabrochou e avigorou nosso desejo por essa proposição, pois, embasados em ínfimo

conhecimento, ainda não validados, entendemos ser esse um tema relevante e contribuirá para o arcabouço desse ramos do conhecimento, qual seja, a ciência jurídica.

A pesquisa tem como objetivo geral analisar as relações de emprego dentro do Terceiro Setor, com vistas nos direitos humanos e como procedimentos metodológicos será construído o embasamento teórico, por meio de revisão crítica sistematizada e atualizada da literatura, por se tratar de artigo de revisão, discutindo as tendências dentro da linha de investigação que nos propomos e que correspondem a hipótese levantada e o objetivo da pesquisa. O levantamento e seleção dos dados, relacionados com ao artigo, se darão por meio de fichamento e arquivamento, estes, serão comparados com os aspectos importantes do estudo e suas implicações práticas.

1 TERCEIRO SETOR

As entidades do Terceiro Setor são regidas pelo Código Civil (Lei nº 10.406/02, com as introduções trazidas pelas Leis nºs. 10.825/03 e 11.127/05) e juridicamente constituídas sob a forma de associações ou fundações.

As atividades privadas, sem fins lucrativos que objetivam o bem comum, são caracterizadas como pertencentes ao Terceiro Setor. As atividades governamentais são denominadas de Primeiro Setor e este é subsidiado, principalmente, pelos tributos arrecadados dos contribuintes. Enquanto que o segundo é reservado as atividades de comércio, ou seja, aquelas com finalidades lucrativas.

No entendimento de Alessandra Gobatto existem ainda outras denominações vinculadas exclusivamente ao Terceiro Setor, quais sejam:

> **ONG** (Organização Não Governamental) é o termo genérico e popularmente utilizado para designar entidades da sociedade civil sem fins lucrativos, que não se confundem com o Poder Público. Apesar de ser o termo mais popular, por ser excessivamente abrangente, não é o mais utilizado nas esferas técnicas.
> **OS** (Organização Social) é a entidade que possui essa qualificação especial, outorgada pelo Poder Público mediante procedimento prévio de certificação, quando se enquadrarem nas exigências da lei federal (Lei no. 9.637/98) e das leis estaduais e municipais que disponham sobre a matéria (em caráter complementar). As organizações sociais são entidades que podem firmar contratos de gestão com o Poder Público.
> **OSCIP** (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) é a entidade que possui essa qualificação especial, outorgada pelo Poder Público, especificamente pelo Ministério da Justiça, apenas quando se enquadram nas exigências e restrições da lei federal (Lei no. 9790/99). As OSCIP's firmam parcerias com o Poder Público nos termos da Lei 9.790/99.
> **OSC** (Organização da Sociedade Civil (Lei no. 13.019/14)) é toda entidade sem fins lucrativos que não distribua qualquer forma de resultado entre seus associados e apliquem todos os seus recursos em sua finalidade social. (GOBATTO, 2010).

Alem das definições elencadas em linhas anteriores, é importante destacar também os convênio, que como indica o Instituto Pro Bono, é o acordo, que prevê a colaboração das partes na busca de objetivos comuns, sem ônus financeiro à Administração na forma de pagamento por serviço, embora possa ocorrer o repasse de verbas. As contrapartidas nos convênios são mútuas, gerando uma troca entre o Poder Público e a entidade social. (INSTITUTO PRO BONO, 2014, p. 39).

Ainda segundo o Instituto, o Termo de Parceria foi criado concomitantemente com o título de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OCIP), ambos regulados pela Lei nº 9.790/99 e pelo Decreto nº 3.100/99.

A Lei 13.019/99 criou dois instrumentos distintos, quais sejam: **Termo de colaboração,** quando a iniciativa da parceria é de inciativa da administração pública para a realização de uma política pública a ser executada, acompanhada, pesquisada ou mesmo avaliada pela organização da sociedade civil e o **Termos de fomento**, utilizado quando a

iniciativa da parceria parte da organização da sociedade civil, visando a ampliação ou consolidação de uma política pública já em andamento ou que será criada.

O objetivo da Lei Federal 13.019/2014 é o controle sobre o acesso aos recursos públicos e não sobre as organizações da sociedade civil, resta claro, também que o processo de avaliação e de prestação de contas será com foco nos resultados pretendidos e almejados. Nesse sentido, resultados, metas e indicadores de resultados terão grande importância para o avaliador.

2 CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA E SERVIÇOS PELO TERCEIRO SETOR

Para desenvolver suas atividades as entidades do Terceiro Setor necessitam contratar mão de obra e serviços, seja ela em caráter temporário, para atender termo específico, estabelecido com a administração pública, ou por prazo indeterminado, dada a natureza de seus objetivos.

Nesse cenário, dentre as dificuldades enfrentadas pela maioria das organizações do Terceiro Setor, ressaltamos as relacionadas a gestão de pessoal, ocasião em que é contratada mão de obra por prazo determinado, condicionada ao término da parceria firmada com o poder público.

Fernando Borges Mânica, retrata essa situação em seus artigos, afirmando que:

> A contratação de pessoal e o regime de gestão das entidades privadas prestadoras de serviços público de saúde devem seguir a legislação trabalhista e a legislação privada. Afinal, se a gestão do serviço é trespassada ao agente privado para que ele possa , do melhor modo possível, obter os resultados previstos pelo ajuste, é necessário oferecer a ele autonomia para gerenciar os serviços delegados. (MÂNICA,2011).

Sendo a concessão de serviços públicos a delegação do respectivo serviço na hipótese em que sua gestão seja transferida ao particular, que vai exercê-la em nome próprio de modo a assumir parte dos riscos envolvidos na atividade delegada, quem deverá ser demandado quando da inobservância da legislação trabalhista? Ainda segundo o autor, "[..]isso se dá porque no fomento a atividade continua a ser privada (de utilidade pública) e o incentivo depende dos preenchimentos de requisitos pela entidade para que ela faça jus ao benefício oferecido pelo Estado[...]".

Nas lições de Alberto Shinji Higa fica claro que a responsabilidade civil subjetiva, na forma estabelecida no Código Civil, para as atividades desenvolvida pelas entidades fomentadas é acolhida, dentre outros, como Célia Melo que nos ensina:

> A responsabilidade civil do agente fomentado em face do Estado fomentador é subjetiva, no âmbito da responsabilidade extracontratual, ou seja, quando o dever de indenizar decorre de mera infringência da lei, hipótese em que sua aplique cação prescinde da existência prévia de um instrumento contratual. Isso porque o artigo 159, do Código Civil brasileiro, que regula a responsabilidade extracontratual, se filiou a teoria subjetiva ao exigir a culpa como fundamento para a obrigação de reparar o dano.
> Se preexistir um vínculo obrigacional, o dever de indenizar segue como consequência do inadimplemento, incidindo na espécie a regra básica da responsabilidade contratual disposta no artigo 1.056, do Código Civil pátrio, cujos pressupostos são comuns àqueles que informam a responsabilidade extracontratual, com a única atenuante de ser a prova da culpa, nesse caso limitada à demonstração de que a prestação foi descumprida. A responsabilidade civil do agente fomentado é, portanto, sempre subjetiva, podendo ser extracontratual, quando decorre de mera infringência de preceito legal, ou contratual, em consequência de inadimplemento. (CUNHA, 2003 apud HIGA, 2010).

Comprendemos então, como se deixou consignado em linhas atrás que adota-se a responsabilidade subjetiva, como regra, para as organizações do Terceiro Setor.

Por se tratar de organização social que possua estabelecimento de bens próprios, assim com trabalhadores regularmente contratados para os desígnios de seus objetivos sociais, esta se assemelha aos demais entes paraestatais no que toca a atividade complementar de colaboração com o Poder Público.

E o que queremos, segundo Michel Foucalt:

> […] é o sonho rousseauniano presentes em todos revolucionários: O de uma sociedade transparente, ao mesmo tempo visível e legível em cada uma de suas partes; para que não haja mais nela zonas obscuras, zonas reguladas pelo privilégio do poder real, pelas prerrogativas de tal ou tal corpo ou pela desordem; que cada um, do lugar que ocupa, possa ver o conjunto da sociedade; que os corações se comuniquem uns com os outros, que os olhares não encontrem mais obstáculos, que a opinião reine, a de cada um sobre cada um. (FOUCALT, 2013, p. 326).

Contudo, entendemos que as instituições devem se voltar mais para o desenvolvimento de políticas sobre os direitos humanos, trabalhando o tema desde a missão, passando pelos regimentos internos ou código de conduta, verificando sempre quais áreas específicas dos direitos podem ser afetadas com o desenvolvimento de suas atividades, para não incorrer no risco de por exemplo de proteger o meio ambiente e concomitantemente violar direitos humanos.

3 RELAÇÕES DE TRABALHO NO TERCEIRO SETOR

O Terceiro Setor é um personagem que desempenha importante função na engrenagem da construção do desenvolvimento socioeconômicos do grupo social, agindo, frequentemente, nos espaços deixados pelo Poder Público (Primeiro Setor) e, por vezes, exercendo atividades de interesse social, por meio de institutos ou fundações, vinculadas ao universo empresarial (Segundo Setor).

Em consonância com um estudo sobre as Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, em 2010, existiam no País 290,7 mil entidades. Outro dado revelado pelo supracitado estudo foi o crescimento de 8,8% do número de instituições observado entre 2006 (267,3 mil) e 2010 (290,7 mil). Por fim, outro ponto interessante que o estudo já mencionado divulgou é que um total de 2,1 milhões de pessoas constava como trabalhadores assalariados nas 290,7 mil Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos.

Questão importante acerca do setor em comento é um outro estudo, apresentado em 2015, produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e que avaliou a importância do Terceiro Setor na economia do Brasil, descobrindo que o setor em destaque possui uma participação de 1,4% (um vírgula quatro por cento) na formação do Produto Interno Bruto Brasileiro (PIB), significando um montante aproximado de 32 bilhões de reais.

Observa-se que o Terceiro Setor ocupa um espaço significativo na economia do País, evidenciando a sua importância, não apenas como agente na sua área de atuação, mas, também como organismo propulsor da geração de emprego e oportunidade de trabalho.

Há algum tempo o Terceiro Setor tem criado circunstâncias que provocaram o interesse do mercado de trabalho, porque o setor em realce possibilita o desempenho de atividades laborais em diversos campos de atuação e mediante várias formas de contratação.

É importante, neste momento, deixar luzente que as entidades ou instituições inseridas no Terceiro Setor não têm tratamento jurídico desigual quanto às relações trabalhistas. O que ocorre, como linhas adiante será apresentado, é a existência de vários modos de contratar no âmbito do setor em exame.

No Terceiro Setor as entidades ou instituições podem manter diversas relações contratuais no âmbito laboral, dentre elas, contrato de empregado, contrato de aprendizado, contrato de estágio, serviço voluntário e celebração de parceria nos termos da legislação em vigor.

O **contrato de trabalho de empregado** firmado com as instituições do Terceiro Setor deve obedecer a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e demais normas que a complementa, porquanto a CLT dispõe que:

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
> (...)
> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Lecionando com referência ao conceito de empregado, Alice Monteiro de Barros assinala:

> Empregado poder ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciais.
> Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Esses pressupostos deverão coexistir. Na falta de um deles a relação de trabalho não será regida pela disciplina em estudo. (BARROS, 2016, p. 174).

Como se vê, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não faz qualquer menção que possa frustrar a contratação de empregado pelas organizações existentes no Terceiro Setor. Pelo contrário, o empregado contratado por uma entidade ou instituição nos termos da legislação trabalhistas em vigor poderá provar que os requisitos caracterizadores da relação de emprego estarão presentes, quais sejam, pessoalidade, continuidade, subordinação e remuneração.

O **contrato de aprendizado** está disciplinado, dentre outras normas, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que prescreve:

> Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.
>
> § 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.
> (...)
> Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Ademais, o Decreto nº 5.598/2005 fixa que:

> Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

É indispensável advertir que a Norma Fundamental de 1988 permite de forma expressa o trabalho como aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos de idade (artigo 7º, inciso XXXIII).

Abordando o tema neste instante registrado, Gustavo Filipe Barbosa Garcia comenta:

> Além da necessidade de ser ajustado por escrito, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (§ 1.º do art. 428 da CLT, com redação determinada pela Lei 11.788/2008). Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1.º do art. 428 da CLT, "a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental" (§ 7.º do art. 428 da CLT, acrescentado pela Lei 11.788/2008). (GARCIA, 2015, p. 143).

É patente que não existe óbice na contratação pela instituição do Terceiro Setor de indivíduos que desejam manter contrato de aprendizagem.

O **contrato de estágio** possui por objetivo a inserção do jovem no mercado de trabalho e está disciplinado na Lei nº 11.788/2008, que preceitua:

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

Vólia Bomfim Cassar, ao tratar quanto aos requisitos para a validade do estágio, ensina que:

> Não se deve confundir o estagiário com o trabalhador aprendiz. O primeiro não será empregado quando cumpridos os requisitos da Lei n° 11.788/2008, já no segundo caso, o aprendiz sempre será empregado regido pela CLT. Só pode ser aprendiz o menor entre 14 e 24 anos, enquanto no contrato de estágio não existe limitação de idade, dependendo apenas de estar matriculado em curso.
> Acresce mais que, o contrato de estágio diferencia-se do contrato de trabalho porque no estágio, embora exista a pessoalidade, subordinação, continuidade e contraprestação, requisitos comuns, pois também presentes no contrato de trabalho, no estágio o escopo principal é a formação profissional do estagiário, tendo finalidade pedagógica e de aprendizado. (CASSAR, 2014, p. 351).

Quando do estabelecimento do estágio três partes estarão envolvidas, são elas, o estagiário (estudante), a instituição ou entidade e a unidade de ensino.

A Lei nº 9.608/1998 assenta regras relativamente ao **serviço voluntário**, dispondo que:

> 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

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

O serviço voluntário deverá ser firmado por meio de um termo de adesão entre a entidade ou instituição e o prestador do serviço voluntário.

Ricardo Resende, no tangente ao trabalho voluntário, assegura que:

> A grande distinção entre a relação de trabalho voluntário e a relação de emprego é a ausência da intenção onerosa na primeira, isto é, a prestação de serviços com intenção graciosa ou benevolente, ao passo que na relação de emprego há sempre intenção onerosa (*animus contrahendi*). (RESENDE, 2014, p. 167).

O trabalho voluntário no Brasil tem destaque expressivo, visto que, em conformidade com pesquisa produzida pela Rede Brasil Voluntário e o Ibope, em 2011, 1 (um) em cada 4 (quatro) pessoas realizavam trabalho voluntário no País.

Outra modalidade de relação de trabalho que pode existir nas instituições do Terceiro Setor é a contratação do **trabalhador autônomo**, caracterizado pela ausência de subordinação, podendo o sobredito obreiro prestar serviços para diversas pessoas jurídicas, expondo como exemplo o profissional que atua no ramo de consultoria, sendo que este profissional firma com as pessoas jurídicas, geralmente, contratos de resultados.

Cassar conceitua o trabalhador autônomo da seguinte forma:

> Autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio. A palavra habitualidade tem o conceito temporal, ou seja, que a atividade é exercida com repetição. O exercício da atividade é habitual em relação ao trabalhador (que tem constância e repetição no seu labor) e não em relação a cada tomador, como é o caso do empregado, cuja necessidade de sua mão de obra para o empregador é permanente. Normalmente executa seus serviços para diversos tomadores (clientela variada), sem exclusividade, com independência no ajuste, nas tratativas, no preço, no prazo e na execução do contrato. Corre o risco do negócio e não tem vínculo de emprego. (CASSAR, 2014, p. 314).

Apesar de existir diversas modalidades de relação de trabalho, indubitavelmente, o trabalho voluntário é a forma que mais conserva relação com instituições ou entidades vinculadas ao Terceiro Setor, porquanto vários entes ligados ao referido campo de atuação são pessoas jurídicas sem fins lucrativos que possui sua esfera de ação na área de saúde ou social.

A pesquisa já citada realizada pela Rede Brasil Voluntário e o Ibope, em 2011, constatou que as principais motivações para fazer o serviço voluntário são ser solidário e ajudar os outros (67%) e fazer a diferença e melhorar o mundo (32%).

Percebe-se que o trabalho voluntário tem despertado cada vez mais o interesse de indivíduos que procuram dedicar um espaço do seu tempo para realizar uma atividade que lhe faz bem e que também traz algo maravilhoso para outras pessoas.

Em julho de 2014 foi criada a Lei nº 13.019/2014, que dispõe entre outros atos sobre o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e

recíproco. Apesar da publicação da supracitada norma ter ocorrido em julho de 2014, ela somente entrou em vigor em janeiro de 2016.

Por intermédio da lei exposta, a entidade ou instituição poderá manter relações de parceria com o Estado, promovendo o desenvolvimento de projetos que tenham como objetivo a consecução de finalidades de interesse público.

Sem dúvida, a oportunidade de firmar parceria com o Estado, permite que as entidades inseridas no Terceiro Setor fomentem o desenvolvimento da sua área de atuação e consequentemente proporcione geração de emprego e oportunidade de trabalho para diversos indivíduos do grupo social.

O objetivo fundamental da Lei nº 13.019/2014 é tornar possível que as instituições atuem em projetos de interesse da sociedade e que exista transparência na aplicação dos recursos públicos envolvidos, possibilitando fortalecer, valorizar e dar visibilidade ao trabalho destas entidades.

A norma exibida surgiu em virtude da necessidade de um instrumento legal capaz de alcançar a zona de atividade das entidades e instituições que compõem as organizações da sociedade civil.

É conveniente recordar que o artigo em realce aborda também os direitos humanos do trabalhador. Portanto, os agentes envolvidos no universo do Terceiro Setor devem assegurar a obediência aos direitos humanos nas relações trabalhista, oferecendo ambientes de trabalho que permitam o respeito à dignidade do empregado, do aprendiz, do estagiário, do voluntário e dos partícipes das parcerias celebradas com o Estado.

Com a elaboração e entrada em vigor da Lei nº 13.019/2014, os entes inseridos no Terceiro Setor necessitam antes de tudo olhar para dentro da entidade e verificar quais problemas podem ser identificados na forma de gestão da instituição, porquanto o artigo 6º da sobredita lei deixa claro as diretrizes fundamentais do regime jurídico de parceria, veja:

> I - a promoção, o fortalecimento institucional, a capacitação e o incentivo à organização da sociedade civil para a cooperação com o poder público;
>
> II - a priorização do controle de resultados;
>
> III - o incentivo ao uso de recursos atualizados de tecnologias de informação e comunicação;
>
> IV - o fortalecimento das ações de cooperação institucional entre os entes federados nas relações com as organizações da sociedade civil;
>
> V - o estabelecimento de mecanismos que ampliem a gestão de informação, transparência e publicidade;
>
> VI - a ação integrada, complementar e descentralizada, de recursos e ações, entre os entes da Federação, evitando sobreposição de iniciativas e fragmentação de recursos;

> VII - a sensibilização, a capacitação, o aprofundamento e o aperfeiçoamento do trabalho de gestores públicos, na implementação de atividades e projetos de interesse público e relevância social com organizações da sociedade civil;
>
> VIII - a adoção de práticas de gestão administrativa necessárias e suficientes para coibir a obtenção, individual ou coletiva, de benefícios ou vantagens indevidos;
>
> IX - a promoção de soluções derivadas da aplicação de conhecimentos, da ciência e tecnologia e da inovação para atender necessidades e demandas de maior qualidade de vida da população em situação de desigualdade social.

Decerto, os personagens que fazem parte do Terceiro Setor devem enfrentar os problemas de gestão das suas organizações, identificando erros, acertos e diligenciando para que se realize dentro da instituição um programa gerencial, que promova a participação de todos os indivíduos na busca pela manutenção da realização da missão do empreendimento social, atuando, assim, para que a organização não deixe de acompanhar a rápida transformação e crescimento do Terceiro Setor.

Ao tratar acerca dos processos de gestão, Rosa Maria Castilhos Fernandes, em publicação denominada *Estudo sobre o terceiro setor no Rio Grande do Sul*, argumenta:

> [...] a gestão é considerada o processo por meio do qual uma ou mais ações são planejadas, organizadas, dirigidas, coordenadas, executadas, monitoradas e avaliadas, tendo em vista o uso racional e a economia de recursos (eficiência), a realização dos objetivos planejados (eficácia) e a produção dos impactos esperados sobre a realidade do seu público-alvo (efetividade). Envolve a mobilização e o trabalho de pessoas, a organização e as estruturas, o embate de ideias, a construção de consensos, o uso de tecnologias e instrumentos informacionais, necessários à tomada de decisões e à implementação das ações. (FERNANDES, 2011, p. 21).

Espera-se, verdadeiramente, que as instituições do Terceiro Setor apliquem processos de gestão com o escopo de atuarem de modo profissional, visto que o setor em destaque está em elevado crescimento e as parcerias que forem assentadas, seja com o Estado (Primeiro Setor) ou com as empresas (Segundo Setor), exigirão das organizações profissionalismo, recurso humano qualificado e a predisposição para obedecerem aos direitos humanos do trabalhador nas relações laborais pactuadas.

4 DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR

A Norma Fundamental no seu artigo 6º estabeleceu diversos direitos sociais, dentre eles, o trabalho.

O direito social do trabalho listado no mencionado artigo está diretamente relacionado a um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, incluído no artigo 1º. da Carta Magna, qual seja, a dignidade da pessoa humana.

Além do mais, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 proclamou como direito fundamental constitucional a proteção à vida e à saúde do trabalhador, porquanto protege o direito de qualquer trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Inciso XXII).

E mais, o direito do trabalhador ao ambiente laboral saudável e protegido permite efetivar alguns dos objetivos fundamentais do Estado brasileiro, inseridos no artigo 3º. da Constituição Federal, quais sejam, construir uma sociedade livre, justa e solidária e promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Comentando sobre os valores sociais do trabalho, Bernardo Gonçalves Fernandes pontua:

> Supostamente correlacionado à noção de dignidade da pessoa humana, o ***valor social do trabalho*** impõe a abstenção do Estado no que concerne à concessão de privilégios econômicos a uma pessoa ou grupo. Cada indivíduo deve poder compreender que, com seu trabalho, ele está contribuindo para o progresso da sociedade, recebendo a justa remuneração e condições razoáveis de trabalho. O trabalho é, então, também um direito social (art. 6ª), recebendo proteção constitucional em diversos aspectos. (FERNANDES, 2014, p. 301).

Proteger a vida e a saúde do trabalhador é uma forma de tornar possível a existência do indivíduo com dignidade. Este direito fundamental constitucional está vinculado ao direito fundamental à vida, fixado no *caput* do artigo 5º., bem como, encontra-se em harmonia com o direito social do trabalho, prescrito no *caput* do artigo 6º., ambos da Carta Política de 1988.

Ademais, a Lei nº 8.213/1991 estabelece a responsabilidade do empregador em adotar e fazer uso de providências coletivas e individuais de amparo e segurança do trabalhador (Artigo 19, § 1º).

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, dispõe que compete às empresas executar e fazer executar as regras que dizem respeito à segurança e à medicina do trabalho (Artigo 157, inciso I). Determina, também, que é uma obrigação do empregador ensinar os trabalhadores, mediante determinação de serviço, acerca dos cuidados que devem tomar com o escopo de impedir acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (Artigo 157, inciso II).

A respeito do conceito de segurança e medicina do trabalho, cabe mencionar o ensinamento do nobre professor Sergio Pinto Martins, que leciona:

> A segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador". (MARTINS, 2009, p. 631).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos proclama com firmeza:

> Artigo XXIII
>
> 1.Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
> 2. Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
> 3. Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais expressamente informa que:

> ARTIGO 6º
>
> 1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.
>
> 2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.
>
> ARTIGO 7º
>
> Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:
>
> a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
>
> i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
>
> ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
>
> b) A segurança e a higiene no trabalho;
>
> c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
>
> d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

De mais a mais, na Conferência da Paz, em Versalhes na França, surgiu a Organização Internacional do Trabalho – OIT, instituída com o objetivo especial de assegurar o respeito aos direitos humanos no âmbito laboral.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, durante sua existência, elaborou diversos documentos relacionados aos direitos do trabalhador, sendo que, em 1998, a OIT produziu a sua Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, visando, entre outros objetivos, deixar claro a importância dos direitos sociais, do desenvolvimento econômico e a consequente geração de emprego e do respeito às garantias dos princípios e direitos fundamentais no universo laboral.

Vale lembrar que, além das orientações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, existem outras entidades organizacionais e protocolos internacionais que discorrem acerca da área dos direitos humanos no ambiente do trabalho, como por exemplo, a SA8000, a NBR16000 e a ISO26000, que tratam de temas como trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, horário de trabalho, remuneração, responsabilidade social, direitos humanos, práticas de trabalho etc.

Segundo dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho, em 2015, foram realizadas 143 operações de fiscalização para erradicação do trabalho escravo, resultando na identificação de 1.010 trabalhadores em condições análogas às de escravo.

Casos como o da NIKE, acusada há muitos anos da sua conivência com o trabalho escravo e infantil, e da ZARA, autuada no Brasil por manter trabalhadores em condição análoga à de escravo, comprovam como é de fundamental importância o debate sobre os direitos humanos do trabalhador.

Vê-se, portanto, que o assunto abordado possui destaque no panorama jurídico nacional e internacional, demonstrando sua importância quanto aos direitos do trabalhador e o respeito que o desenvolvimento econômico deve observar na forma como as organizações lidam com o ambiente laboral.

É essencial salientar que as normas linhas acima expostas têm por fim garantir dignidade àquele que exercer o seu labor no sistema econômico capitalista que atualmente põe à vista a fragilidade nas relações entre os grupos econômicos e o recurso humano obreiro.

Preservar condições laborais dignas é garantir que o trabalhador desenvolva seu labor com honradez e decoro, porquanto o desrespeito aos direitos trabalhistas atenta contra sua dignidade e repercute na sua vida social por completo, provocando um sentimento de vergonha e humilhação.

A respeito da dignidade da pessoa humana, Carlos Henrique Bezerra Leite assegura:

> A dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca de todos os seres humanos que pressupõe a existência de direitos fundamentais que os protegem contra atos desumanos atentatórios à sua integridade física, psíquica e moral. (LEITE, 2010, p. 46).

Como bem observa Alice Monteiro de Barros:

> O reconhecimento dos direitos fundamentais nas relações entre empregado e empregador tem alcançado êxito perante os tribunais brasileiros, que asseguram a igualdade, o segredo da vida privada e o respeito à honra e à liberdade dos empregados na execução de sua atividade profissional, com amparo em preceito constitucional (art. 5º, incisos I, VIII, IX, X, XII, XIII, XIV, XV e XVII, art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição vigente). Outra via de penetração desses direitos. Como vimos, é o ordenamento internacional sobre direitos humanos. Situam-se nesse contexto a proibição de discriminar e o respeito à dignidade humana. (BARROS, 2016, p. 411).

É notório que os preceitos garantidores dos direitos humanos nas relações trabalhista ocupam uma posição de destaque no cenário nacional e internacional, visto que, na relação empregador e empregado, certamente, a parte mais vulnerável continua sendo o obreiro.

Dentro do contexto exibido, o escopo principal dos direitos humanos do trabalhador é assegurar que todo indivíduo tenha acesso ao emprego e que possa exercer seu mister em ambientes de trabalho que permitam o respeito a sua dignidade. O desrespeito aos direitos humanos do trabalhador não pode ser tolerado e deve ser combatido com veemência.

CONCLUSÃO

O objetivo a que nos propomos permanecerá nos desafiando, porem, no permitirá avançarmos no conhecimento acerca do tema, pois, percebemos, quão grande é o papel do Terceiro Setor no contexto social contemporâneo e seus atributos conferem as instituições integrantes do Terceiro Setor uma importante visibilidade nesse cenário.

Nos motivamos ainda mais na medida em que nos aprofundamos na pesquisa, não apenas por ser esta uma rica fonte de conhecimento ou para conhecer o que ainda não conhecia mas para comunicar o novo que passa a ser nosso combustível, pois a nossa pretensão, em última análise, é o bem comum e o aporte para os avanços do Estado Democrático de Direito.

A prática do dia a dia e as referencias apresentadas possibilitam afirmar que o respeito pelos direitos humanos do trabalhador no que tange as ações do Terceiro Setor devem ser perseguidos de forma articulada com os processos de mobilização social com vistas a alcançar o bem comum.

Que o Terceiro Setor é fundamental para implementação de políticas públicas está bem consolidado na literatura, porém mesmo com o advento da Lei 13.019/2014 que reescreveu os convênios e trouxe melhorias importantes para a interlocução organizações da sociedade civil e o poder público, ainda há um caminho a percorrer em busca de melhorias na gestão de pessoal dessas organizações, notadamente aquelas com elevada carência de mão de obra especializada e recursos financeiros destinados a esse fim, pois os recursos transferidos para essas entidades a título de fomento, continuam sendo recursos públicos e não privados.

Comumente os recursos próprios são insuficientes para investir em qualificação de pessoal, tampouco consultorias. Decorrendo daí a fragilidade nas relações de trabalho, contribuindo para um passivo trabalhista importante e danos para o trabalhador. O legislador infraconstitucional preocupou-se apenas com os fins e não com os meios, ou seja, os meios através dos quais as Organizações da Sociedade Civil se utilizarão para atender as exigências da administração pública não tão relevantes quanto a execução do cronograma físico-financeiro.

O Estado brasileiro vem reconhecendo a importância das ações práticas do Terceiro Setor no enfrentamento as desigualdades. Isso nos faz acreditar que a ampliação do acesso aos recursos aliado ao fortalecimento deste setor, favorece a ampliação do conceito e prática da cidadania.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Zara é autuada por não cumprir acordo para acabar com trabalho escravo**. Disponível em: < http://www.cartacapital.com.br/economia/zara-e-autuada-por-nao-cumprir-acordo-para-acabar-com-trabalho-escravo-8409.html>. Acesso em: 24 set. 2016.

AS FUNDAÇÕES PRIVADAS E ASSOCIAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS NO BRASIL. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Fundacoes_Privadas_e_Associacoes/2010/fasfil.pdf>. Acesso em: 24 set. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL, Decreto 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 24 set. 2016.

BRASIL, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 24 set. 2016.

BRASIL, Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL, Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014. Estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13019.htm>. Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 22 set. 2016.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 set. 2016.

BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 23 set. 2016.

BRASIL, Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Dispõe sobre Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 23 set. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Método, 2014.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: < http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>. Acesso em: 23 set. 2016.

DECLARAÇÃO SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. Disponível em: < http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 23 set. 2016.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. **Estudo sobre o terceiro setor no Rio Grande do Sul:** perfil, gestão e impactos sociais. Porto Alegre: Fundação Irmão José Otão, 2011. Disponível em: <http://observatorioterceirosetor.org.br/wp-content/uploads/2014/01/relatorio_final_ETSUL.pdf>. Acesso em: 25 set. 2016.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 6ª ed. Revisada, ampliada e atualizada. Salvador: Editora Jus Podivm, 2014.

FOUCAULT, Michel. Microfísica do Poder. 26ª ed. São Paulo: Editora Graal, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GOBATTO, Alessandra Moraes Teixeira. **Terceiro setor: estudo básico sobre a Lei 13.019/14. Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4374, 23 jun. 2015. Disponível em:<https://jus.com.br/artigos/32931>. Acesso em: 22 set. 2016.

HIGA, Alberto Shinji. **Terceiro Setor: da responsabilidade civil do Estado e do agente de fomentado**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2010.

IBGE CALCULA PARTICIPAÇÃO ECONÔMICA DO TERCEIRO SETOR. Disponível em: <http://www.parceirosvoluntarios.org.br/ibge-calcula-participacao-economica-do-terceiro-setor/>. Acesso em: 24 set. 2016.

ISO26000. Disponível em: < http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp>. Acesso em: 23 set. 2016.

INSTITUTO PRO BONO. **Novo manual do terceiro setor**. São Paulo, Paulus, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

MÂNICA, Fernando Borges. **O Setor privado nos serviços público de saúde**. Belo Horizonte: Fórum, 2010

MANUAL DO TERCEIRO SETOR. Disponível em: < http://www.probono.org.br/arquivos/file/manualterceirosetor.pdf>. Acesso em: 24 set. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MODESTO, Paulo; CUNHA JUNIOR, Luiz Arnaldo Pereira. **Terceiro setor e parcerias na área de saúde**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2011.

NBR16000. Disponível em: < https://prezi.com/z5wydpirhgcp/nbr-16000/>. Acesso em: 23 set. 2016.

PESQUISA VOLUNTARIADO NO BRASIL - 2011. Disponível em: <http://www.voluntariado.org.br/sms/files/Pesquisa%20RBV%2010%20anos.pdf>. Acesso em: 25 set. 2016.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

RESULTADO DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo?start=10>. Acesso em: 21 set. 2016.

SANTOS, Herta Rani Teles. **As constantes violações a direitos pelas corporações internacionais e a busca pela eficácia dos direitos humanos:** Os Instrumentos Judiciais e não Judiciais Acessíveis no Brasil. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6b219d75118d8793>. Acesso em: 24 set. 2016.

SA8000. Disponível em: < http://www.cpfl.com.br/institucional/fornecedores/Documents/Norma-Responsabilidade-Social-SA8000.pdf>. Acesso em: 23 set. 2016.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 10ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

TERCEIRO SETOR. Disponível em: < http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509179/terceiro_setor_1ed.pdf?sequence=1>. Acesso em: 24 set. 2016.