



Arns de Oliveira  
& Andreazza



←UREKA

# TERCEIRO SETOR COMO EMPREGADOR

23 de junho de 2016

Por: Lucas B. Linzmayer Otsuka - OAB/PR 41.350



# O TERCEIRO SETOR COMO EMPREGADOR

As instituições do Terceiro Setor são uma categoria diferenciada de empregador?

**NÃO!**

# CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

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

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

# QUAIS SÃO OS POSSÍVEIS REGIMES DE TRABALHO PARA O TERCEIRO SETOR?

- **Celetista (CLT)**
- **Trabalho autônomo** (prestadores de serviços)
- **Trabalho voluntário** (Lei 9608/98)
- **Estágio** (Lei 11788/2008)
- **Aprendiz** (art. 428 e seguintes, CLT)

# TRABALHO VOLUNTÁRIO

- Atividade não remunerada
- Prestada por pessoa física
- Destinatários:
  - a) entidade pública de qualquer natureza
  - b) instituição privada de fins não lucrativos com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa (Lei 13297/2016)
- Termo de adesão entre a entidade e o prestador do serviço voluntário (objeto e condições gerais)



# O VOLUNTÁRIO PODE SER RESSARCIDO DE DESPESAS?

## SIM!

O trabalhador voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias, desde que previamente autorizadas.



# OUTRAS QUESTÕES RELACIONADAS AO TRABALHO VOLUNTÁRIO

- Contrato de trabalho e trabalho voluntário com a mesma entidade
- Acidentes de trabalho
- Políticas internas, confidencialidade e direito de imagem
- Projetos de empresas que desenvolvem o voluntariado entre seus funcionários

# ESTÁGIO

## (Lei 11788/2008)

- Ato educativo escolar supervisionado
- Desenvolvido no ambiente de trabalho
- Visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos
- Frequência em 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



# ESTÁGIO

- Termo de compromisso entre estagiário, parte concedente e instituição de ensino
- Compatibilidade de atividades
- Idade mínima de 16 anos
- Duração máxima de 2 anos (exceto para pessoa com deficiência)
- Relatório de atividades

# ESTÁGIO

- Estágio obrigatório e não obrigatório
- Bolsa-auxílio ou outra forma de contraprestação (estágio não obrigatório)
- Auxílio-transporte
- Férias remuneradas de 30 dias preferencialmente durante férias escolares
- Seguro contra acidentes pessoais
- Não gera vínculo trabalhista e efeitos previdenciários
- Empresa não é obrigada a contratar

# ESTÁGIO

O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das empresas:

I – de 1 a 5 empregados: 1 estagiário

II – de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários

III – de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários

IV – acima de 25 empregados: até 20% de estagiários

\* 10% das vagas de estágio para pessoas com deficiência



# APRENDIZ

(Arts. 428 a 433, da CLT, e  
Decretos 5598/2005 e 8740/2016)

Quem é obrigado a contratar aprendizes?

Todas as empresas de qualquer natureza, independentemente do número de funcionários, devem contratar de 5% a 15% de aprendizes

Exceções: microempresas, empresas de pequeno porte (LC 123/2006) e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional

# APRENDIZ

- Contrato de trabalho especial
- Escrito
- Prazo determinado (2 anos)
- Maior de 14 anos e menor de 24 anos
- Inscrição em programa de aprendizagem de formação técnico-profissional metódica
- Compatibilidade com desenvolvimento físico, moral e psicológico (proibido o transporte de valores e uso de veículos)

# APRENDIZ

- Aprendiz portador de deficiência – sem prazo determinado e sem limite de idade máxima
- Anotação na CTPS
- Salário mínimo hora
- 6h diárias até ensino fundamental e 8h diárias para os demais – proibida compensação e horas extras
- FGTS – alíquota de 2%
- Base de cálculo
- Fração de unidade:  $105 \text{ funcionários} \times 5\% = 5,25\% \rightarrow 6 \text{ aprendizes}$

# APRENDIZ

## Hipóteses de rescisão do contrato:

- Termo final ou quando o aprendiz completar 24 anos
- A pedido do aprendiz
- Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência
- Falta disciplinar grave
- Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo

# PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

## (Lei 8213/91, art. 93)

Quais empresas devem contratar pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados?

Todas as empresas com mais de 100 empregados

- até 200 empregados.....2% (mín. 4)
- de 201 a 500.....3% (mín. 7)
- de 501 a 1000.....4% (mín. 21)
- de 1001 em diante.....5% (mín. 51)



# PRINCIPAIS PROBLEMAS DAS ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR EM RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS

- Falta de informações e documentos (prevenção)
- Repasse de recursos pelo Poder Público:
  - Extinção ou insuficiência para cumprir obrigações trabalhistas
  - Responsabilidade exclusiva da entidade (art. 42, XX, da Lei 13019/2014 – Marco Regulatório)



# PRINCIPAIS PROBLEMAS DAS ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR EM RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS

- Responsabilidade dos dirigentes e ex-dirigentes por dívidas trabalhistas
  - Má gestão e desvio de finalidade
  - Remuneração de dirigente
- Falta de conhecimento e de sensibilidade do Poder Judiciário



# REPASSE DE RECURSOS POR MEIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

1. TRT/PR – Edital de Credenciamento 03/2014 (encerrado em agosto/2015)
2. Varas do Trabalho
3. Ministério Público do Trabalho – Portaria 160/2010 (PRT 9ª Região)



# DÚVIDAS?



# OBRIGADO

# Lucas B. Linzmayer Otsuka

## OAB/PR 41.350



lucas@arnsdeoliveira.adv.br



www.arnsdeoliveira.adv.br



ArnsDeOliveiraAndreazzaAdvogadosAssociados



@ArnsdeOliveira