

AS FUNDAÇÕES E OUTRAS ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR NO CÓDIGO CIVIL. OBRIGAÇÕES E ENCARGOS SOCIAIS DECORRENTES DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO E DE OUTRAS RELAÇÕES JURÍDICAS

Neide Akiko Fugivala Pedroso^(*)

SUMÁRIO: 1. Proposta da exposição. 2. O crescimento do Terceiro Setor e a importância do tema. 3. Diversas formas de prestação de trabalho e relações jurídicas estabelecidas. 3.1. Contrato de trabalho - CLT. 3.2. Contrato de trabalho autônomo e eventual. 3.3. Trabalho cooperativado. 3.4. Trabalho voluntário. 3.5. Contrato de estágio. 3.6. Contrato de trabalho especial de aprendizagem. 4. Conclusões.

1. Proposta da exposição.

Analisar com objetividade os aspectos básicos relativos às obrigações e encargos sociais decorrentes da prestação de serviços e outras relações jurídicas no Terceiro Setor (instituições privadas que atuam na área social) frente às inovações do Código Civil vigente.

2. O crescimento do Terceiro Setor e a importância do tema.

Enquanto o Primeiro Setor (Estado) e Segundo Setor (empresários da iniciativa privada) debatem-se para aumentar a oferta de empregos, o número de trabalhadores empregados no Terceiro Setor (instituições privadas que atuam na área social) vem crescendo de forma

^(*)Juíza do Trabalho da 9ª Região, Titular da 3ª Vara de Trabalho de Londrina - Estado do Paraná

As fundações e outras entidades do terceiro setor no código civil. obrigações e encargos sociais decorrentes da prestação de trabalho e de outras relações jurídicas

surpreendente. Somente no final de 2002, o Ministério da Justiça outorgou 403 títulos de OSCIPS contra 350 títulos de utilidade pública federal e até julho/2003 foram reconhecidas 381 novas OSCIPS, contra 350 utilidades públicas federais.

Tal fenômeno fica evidente, na medida em que o Estado, pressionado pelo *deficit* público, destina cada vez menos verbas para a área social, que vem sendo suprida pelas instituições privadas, passando a atividade estatal apenas a regulamentar e fiscalizar o funcionamento dessas entidades.

O novo Código Civil, em sincronia com a doutrina moderna, simplificou a matéria relativa às pessoas jurídicas, distinguindo as sociedades e as associações.

O traço peculiar às associações civis, portanto, é a sua finalidade não lucrativa, podendo ser educacional, lúdica, religiosa, recreativa, moral, etc.

Pelo fato de não ter finalidade lucrativa, a associação não está impedida de gerar renda que sirva para a manutenção de suas atividades e pagamento do seu quadro funcional.

O que a distingue das associações civis e mercantis é que os seus membros não pretendem partilhar lucros (*pro labore*) ou dividendos.

A receita gerada deve ser revertida em benefício da própria associação, visando, sempre o aperfeiçoamento e a melhoria de sua atividade.

O novo Código Civil estabelece regras disciplinadoras mínimas das associações, sob pena de nulidade do estatuto, visando, sobretudo, coibir abusos por parte de pessoas inescrupulosas, que agem de forma fraudulenta apenas para causar danos à Fazenda Pública ou a terceiros de boa-fé.

Basta consultar os *sites* disponíveis na *internet* para notarmos a importância do tema, tendo em vista o grande número de oportunidades oferecidas pelas instituições, sob a forma de “oportunidade de estágio”, “associado”, “cooperado” ou “voluntário”.

Vale lembrar que, mesmo atuando no Terceiro Setor, na qualidade de instituições na área sociais sem fins lucrativos, muitas vezes com títulos de utilidade pública federal, para os efeitos trabalhistas equiparam-se ao empregador comum (§ 1º do art. 2º da CLT) na relação jurídica empregatícia do art. 3º.

Nessa condição, as entidades do Terceiro Setor, têm obrigações e encargos sociais como os demais empregadores, atentando sempre para a redação do art. 50 do novo Código Civil, que de forma inovadora atribui, em caso de abuso de personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, mediante decisão judicial, a requerimento da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo, os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

3. Diversas formas de prestação de trabalho e relações jurídicas estabelecidas.

Diversas são as formas de contratação de prestação de serviços admitidas no ordenamento jurídico vigente.

Podemos citar como mais comuns o contrato de trabalho regido pela CLT, o contrato de trabalho autônomo, o trabalho cooperativado, o trabalho voluntário, o contrato de estágio e o contrato de trabalho especial de aprendizagem.

Dessas modalidades, os trabalhadores, à exceção do estudante estagiário, são segurados obrigatórios da Previdência Social (Lei nº 8.212/91, com as alterações introduzidas pela Lei nº 9.876/99).

A diversidade da forma de estabelecer-se a relação jurídica não exime o contratante do Terceiro Setor das obrigações e encargos sociais inerentes a cada modalidade, valendo sempre ressaltar que a fraude leva à nulidade dos atos assim praticados e à responsabilidade do responsável, que pode, inclusive, ser estendido aos bens

As fundações e outras entidades do terceiro setor no código civil. obrigações e encargos sociais decorrentes da prestação de trabalho e de outras relações jurídicas

particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica (art. 9º da CLT e art. 50 do Código Civil).

3.1. Contrato de trabalho regido pela CLT.

As características do contrato de trabalho regido pela CLT (art. 3º) são:

- a) pessoalidade, ou seja, só pode ser prestado por pessoa física;
- b) prestação de serviços de natureza não eventual, ou seja, de forma continuada e necessária ao contratante;
- c) dependência, ou seja, subordinação jurídica ao contratante;
- d) onerosidade, ou seja, mediante salário (contraprestação) paga pelo empregador.

O contrato individual de trabalho pode ser por escrito (expresso) ou verbal (tácito), desde que correspondente à relação de emprego (art. 442 da CLT).

Pode ser celebrado por prazo determinado ou indeterminado (art. 443 da CLT).

Tratando-se de contrato por prazo determinado só terá validade nas hipóteses de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório ou de contrato de experiência (§ 2º do art. 443 da CLT).

O contrato de trabalho por prazo determinado a título de experiência não poderá exceder de 90 dias e nos demais casos não poderá ser estipulado por mais de dois anos (art. 445 da CLT). Se for prorrogado, tácita ou expressamente, mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo, assim como o contrato por prazo determinado que suceder, dentro de seis meses, a outro da mesma natureza, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (arts. 451 e 452 da CLT).

O empregado é segurado obrigatório da Previdência Social ¹.

O trabalho regido pela CLT não se confunde com o trabalho autônomo nem com o trabalho eventual, como veremos a seguir.

3.2. Contrato de trabalho autônomo e eventual.

De natureza civil, o trabalho autônomo era tratado no Código de 1916 nos artigos 1216 a 1236, na Seção II denominada “Da locação de serviços”, passando a ser regulado no Capítulo VII (Da prestação de serviço), pelos artigos 593 a 609.

Pela própria definição legal, o trabalho autônomo é aquele não amparado pelas leis trabalhistas ou a lei especial: “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição.” (art. 594 do Código Civil).

Quando uma das partes não souber ler nem escrever, no contrato de prestação de serviços, o instrumento poderá ser assinado a rogo e subscrito por duas testemunhas.

Se não for estipulado, nem acordado pelas partes, a retribuição será fixada por arbitramento segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e sua qualidade.

A retribuição, se por convenção ou costume, não for adiantada ou paga em prestação, será satisfeita depois de prestado o serviço.

A prestação de serviço não poderá ser convencionada por mais de quatro anos, mesmo que tenha por causa o pagamento de dívida de quem o preste ou se destine à execução de certa e determinada obra não concluída nesse prazo.

Não havendo prazo estipulado nem como inferir da natureza do contrato ou do costume do lugar, qualquer das partes pode resolver o contrato, a seu arbítrio, mediante aviso prévio previsto no parágrafo único do art. 599 do Código Civil.

¹ A Lei nº 8.212/91, art. 12, I, *a* diz que “São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: I – como empregado: a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado;”

As fundações e outras entidades do terceiro setor no código civil. obrigações e encargos sociais decorrentes da prestação de trabalho e de outras relações jurídicas

Se o prestador de serviços ausentar-se ou despedir, sem justa causa, antes do termo final ou de concluída a obra, terá direito à retribuição vencida, mas responderá por perdas e danos.

Se a outra parte despedir o prestador de serviços sem justa causa, fica obrigada a pagar-lhe, por inteiro a retribuição vencida e por metade a que deveria pagar até o termo legal do contrato.

O trabalhador autônomo é independente no ajuste e na execução do serviço contratado.

É aquele empresário modesto, cuja empresa consiste em sua atividade pessoal, por conta própria.

A permanência dos serviços para o mesmo contratante pode transformar o contrato de autônomo em contrato de emprego, conforme a jurisprudência tem demonstrado, pois o relacionamento com clientela múltipla é uma das características (da independência) do trabalhador autônomo.

No que se refere ao trabalhador eventual, o que o difere do empregado comum é a forma como os serviços são prestados. Se for de forma contínua, seguida e sucessiva, será empregado comum.

Trabalhador eventual é aquele que presta serviço específico, ocasional, esporádico, sem ter por objeto a necessidade normal do contratante.

O conceito, entretanto, não é meramente temporal.

A faxineira contratada para realizar uma limpeza especial por ocasião de reformada das instalações, o pessoal de serviço de “buffet” contratado somente num determinado dia especial, é trabalho eventual e nenhum direito laborista os protege.

Entretanto, se esses mesmos serviços (faxina e serviços de “buffet”) inserir-se nas atividades normais do contratante, ainda que não seja durante todo o ano, como por exemplo, em locais de veraneio, não se trata de trabalho eventual, mas de sazonalidade, que se resolve com contrato por prazo determinado, amparado pelo regime da CLT.

O trabalhador contratado por pouco tempo, por exemplo, como vigia durante as férias do trabalhador efetivo ou para executar serviços durante a licença gestante da empregada ocupante daquela função de forma efetiva, também devem ser contratados por prazo determinado, quantas vezes for necessário.

O contrato do trabalhador eventual ou autônomo, como o contrato de empregado comum pode ser feito por escrito ou verbalmente. Se preferir o contrato escrito, deve ser de forma simples, conforme combinado verbalmente.

É prudente que o contrato de trabalho por prazo seja feito por escrito, para efeito de prova, pois gera efeitos na esfera trabalhista, especialmente na rescisão, quando nem empregado, nem empregador precisam avisar a outra parte ou indenizar o aviso prévio.

O trabalhador autônomo e em caráter eventual são segurados obrigatórios da Previdência Social, na qualidade de contribuintes individuais².

A empresa deve efetuar a arrecadação e o recolhimento da contribuição devida à seguridade social incidentes sobre as remunerações devidas ou creditadas, a qualquer título, inclusive aos contribuinte individual (alínea *b*, do inciso I, do art. 216 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 29.11.99).

Deverá, ainda, fornecer ao contribuinte individual, comprovante de recolhimento da contribuição incidente sobre a remuneração paga ou de sua inclusão em declaração para fins fiscais (inciso XII do art. 216 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 29.11.99).

Na hipótese de o contribuinte individual prestar serviços a uma ou mais empresas, poderá deduzir, da sua contribuição mensal,

² Redação das alíneas *g* e *h*, do inciso VI, da Lei nº 8.212/91, com a redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.1999 : “Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: (...) VI - como contribuinte individual: (...) *g*) quem presta serviços de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego; *h*) pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não; (...)”

As fundações e outras entidades do terceiro setor no código civil. obrigações e encargos sociais decorrentes da prestação de trabalho e de outras relações jurídicas

quarenta e cinco por cento da contribuição da empresa, efetivamente recolhida ou declarada, incidente sobre a remuneração que esta lhe tenha pago ou creditado, no respectivo mês, limitada a nove por cento do respectivo salário-de-contribuição (§ 20 do art. 216 do Decreto n° 3.048/99 acrescentado pelo Decreto n° 3.265, de 29.11.99).

3.3. Trabalho cooperativado.

De acordo com a redação dada pela Lei n 8.949/94 ao parágrafo único do art. 442 da CLT:

Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

No Brasil, diferente da Europa, o cooperativismo foi promovido pelas elites agrárias, implantadas como uma política de controle social e de intervenção estatal.

Foi consolidado juridicamente somente a partir de 1932, com a publicação do Decreto 22.239, embora se constate a formação de cooperativas desde o final do Século XXIX.

Toda a legislação decorrente da imposição estatal (período do Estado Novo) foi absorvida pela atual legislação vigente (Lei n° 5764/71), recepcionada pela Constituição Federal vigente, exceto naquilo que destoia, limitando a intervenção estatal.

O art. 3° da Lei n° 5764/71 define a Política Nacional de Cooperativismo:

Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

A Lei nº 9867/99 dispõe sobre a criação e o funcionamento de cooperativas sociais, visando a integração social dos cidadãos, conforme especifica.

A Medida Provisória nº 2.168-40, de 27.08.2001 prevê o Programa de Revitalização de Cooperativas de Produção Agropecuária (RECOOP) e autoriza a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP).

São princípios norteadores do cooperativismo:

1. *animus*/espontaneidade quanto à criação da cooperativa e do trabalho prestado;
2. independência e autonomia dos seus cooperados, que obedecem apenas as diretrizes gerais e comuns estabelecidas nos estatutos;
3. objetivo comum que une os associados pela solidariedade;
4. autogestão democrática;
5. liberdade de associação e desassociação;
6. divisão dos lucros/sobras entre os associados;
7. não-flutuação dos associados no quadro cooperativo.

A redação do parágrafo único do art. 442 da CLT, como dito, foi dada pela Lei nº 8.949, em dezembro de 1994, quando o Congresso Nacional, atendendo às reclamações de vários setores pela modernização do direito do trabalho, instituiu um importante desdobramento do cooperativismo: as cooperativas de trabalho.

Tais cooperativas assumiram vários perfis: médicos, dentistas, trabalhadores em informática, costureiras, profissionais liberais em geral, encarregados de limpeza, manutenção e jardinagem, motoristas, dentre outros.

Imprescindível, entretanto, que se proceda a uma distinção entre as várias cooperativas de trabalho:

- a) cooperativas de produção coletiva, modelo básico da antiga Iugoslávia e no Brasil, as cooperativas de produção agropecuárias (CPA's), resultado dos processos de assentamento de pessoas ligadas aos movimentos dos sem-terra;

As fundações e outras entidades do terceiro setor no código civil. obrigações e encargos sociais decorrentes da prestação de trabalho e de outras relações jurídicas

- b) organizações comunitárias de trabalho, a exemplo dos *Kibutz* de Israel;
- c) cooperativas de trabalho de produção agrícola e industrial, em caráter empresarial, com capital, equipamentos e instalações industriais pertencentes à sociedade, sem depender dos tomadores de serviços e atuando no mercado através da negociação direta de seus bens e serviços. São as grandes cooperativas de produção agrícola e industrial;
- d) cooperativas de profissionais liberais autônomos comuns nas áreas médica e odontológica, com atuação independente do profissional na direção do trabalho, quando ao horário e número de atendimentos, inclusive, sem prejuízo do exercício de outras atividades habituais;
- e) , cooperativas de mão-de-obra, nas quais reúnem vários obreiros em prol de um contratante, que os utiliza em atividades antes cumpridas por empregados, trabalhadores autônomos ou eventuais inorganizados.

Os quatro primeiros modelos de cooperativas de trabalho representam avanço nas relações sociais, econômicas e jurídicas, em sincronia com a modernização e alta competitividade na virada do século.

As cooperativas de mão-de-obra, no entanto, geralmente operam nas instalações das empresas tomadoras de serviço, com quem estabelece vínculo, sem relacionar-se com o mercado, na produção de bens ou serviços, funcionando unicamente no processo de terceirização dos serviços e de trabalho.

A jurisprudência e a doutrina tem desmascarado as falsas cooperativas, que atuam em atividade-fim do tomador de serviços desvirtuando os princípios do cooperativismo anteriormente abordados.

Conclui-se, portanto, que todo o contrato de trabalho cooperativado firmado com o objetivo de desvirtuar, impedir ou

fraudar a aplicação do regime estabelecido na CLT é nulo e não gera efeito no mundo jurídico (art. 9º da CLT).

3.4. Trabalho voluntário.

O trabalho voluntário encontra-se regulado pela Lei nº 9.608 de 18.02.1998 que o define no art. 1º:

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

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

São características do trabalho voluntário:

1. não pode ser remunerado (de qualquer espécie);
2. o voluntário tem que ser pessoa física;
3. o serviço seja prestado a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos;
4. haja termo escrito de adesão, dele devendo constar o objeto e as condições de trabalho a ser prestado.

A jurisprudência, de forma reiterada, vem descaracterizando diversas relações de trabalho, denominadas formalmente como “voluntário”, mas que demonstram ser a única fonte de sobrevivência do trabalhador, sob o argumento de que aquele que não tem trabalho nem para atender suas necessidades básicas ou de sua família não pode “doar” trabalho gratuito a ninguém, muito menos a instituições, que por “mera benevolência”, doa “cestas básicas” ou outra forma de contraprestação.

As fundações e outras entidades do terceiro setor no código civil. obrigações e encargos sociais decorrentes da prestação de trabalho e de outras relações jurídicas

3.5. Contrato de Estágio.

Os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo encontram-se regulados pela Lei nº 6.494, de 07.12.1977 e Decreto nº 87.497, de 18.08.1982.

As pessoas jurídicas de direito privado, os órgãos da administração pública e as instituições de ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em curso vinculados ao ensino público e particular.

São características do estágio de estudantes:

- a) os alunos devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de educação superior, de educação profissionalizante de nível médio ou superior ou escolas de educação especial;
- b) o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de propiciar experiência prática na linha de formação do estagiário e o aluno em condições de realizar o estágio;
- c) os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem;
- d) os estágios, como procedimento didático-pedagógico, devem ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, sob a responsabilidade e coordenação da instituição de ensino, com a participação da unidade concedente oferecendo oportunidade e campos de atuação para o aluno;
- e) cabe às instituições de ensino a regulamentação da inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica, carga horária, duração e jornada de estágio curricular (não pode ser inferior a um semestre letivo);
- f) o estágio poderá assumir a forma de atividades de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social;

- g) deve ser celebrado termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente, com a interveniência obrigatória da instituição de ensino, exceto aqueles realizados sob a forma de ação comunitária;
- h) o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada;
- i) o estagiário deve, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais;
- j) a instituição de ensino pode recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados, que atuarão unicamente para identificar as oportunidades de estágios curriculares junto a pessoas jurídicas de direito público e privado, facilitar o ajuste das condições de estágios curriculares a constarem dos termos, prestar serviços administrativos de cadastramento de estudantes, campos e oportunidades de estágios ou execução de pagamento de bolsas e na co-participação, com a instituição de ensino, no esforço de captação de recursos para viabilizar estágios curriculares.

O estágio, com essas características, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza.

O agente de integração públicos e privados não pode atuar como mero intermediador de mão-de-obra entre o estudante e a parte concedente, nem substituir a instituição de ensino no planejamento, execução, acompanhamento e avaliação do estágio, por se tratar de complementação do ensino e da aprendizagem, como procedimento didático-pedagógico.

Os termos de compromisso de estágios firmados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação do regime estabelecido na CLT são nulos e não geram os efeitos no ordenamento jurídico (art. 9º da CLT).

Os estágios de estudantes não se confundem com o contrato de aprendizagem previsto nos artigos 428 a 438 da CLT, com alterações da Lei nº 10.097, de 19.12.2000, que será objeto de análise na seqüência.

As fundações e outras entidades do terceiro setor no código civil. obrigações e encargos sociais decorrentes da prestação de trabalho e de outras relações jurídicas

3.6. Contrato de trabalho especial de aprendizagem.

O contrato de aprendizagem é o Contrato de Trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, no qual o empregador compromete-se a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz compromete-se a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Para sua validade, o contrato de aprendizagem pressupõe:

- a) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b) matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental;
- c) inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;
- d) salvo condição mais favorável, deve ser garantido o salário mínimo hora;
- e) não poderá ser estipulado por período superior a dois anos;
- f) formação técnico-profissional caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

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.

Não se aplicam o limite legal quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objeto a educação profissional.

As Escolas Técnicas de Educação e as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente poderão suprir a insuficiência de cursos ou vagas nos Serviços Nacionais de Aprendizagem, para atender à demanda legal.

A contratação poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades sem fins lucrativos de assistência ao adolescente e à educação profissional. Nesta hipótese, não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

A duração do trabalho do aprendiz não pode exceder de seis horas diárias, nem pode ser prorrogada ou compensada a jornada.

O limite da duração diária de trabalho, para os aprendizes que tiverem completado o ensino fundamental, é de oito horas, se nele estiver computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O contrato de trabalho extingue-se no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos. Extingue, ainda, antecipadamente, em caso de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou a pedido do aprendiz.

Os contratos de aprendizagem terão a alíquota do FGTS reduzida para dois por cento (§ 7º do art. 15 da Lei nº 8036/90, acrescentado pela Lei nº 10.097/2000).

Os empregados-aprendizes, como os demais regidos pela CLT, são segurados obrigatórios da Previdência Social.

4. Conclusões.

1. Em razão da falta de recursos públicos para fazer frente às carências cada vez mais acentuadas da população, em razão dos problemas trazidos pela alta concentração de rendas no Brasil, aumenta o número de oportunidades de trabalho no Terceiro Setor (instituições que atuam na área social), enquanto o Primeiro

As fundações e outras entidades do terceiro setor no código civil. obrigações e encargos sociais decorrentes da prestação de trabalho e de outras relações jurídicas

Setor (Estado) e o Segundo Setor (empresários da iniciativa privada) debatem-se para aumentar o número de empregos;

2. As instituições do denominado Terceiro Setor que admitirem trabalhadores como empregados equiparam-se ao empregador comum, para os efeitos da relação de emprego (§ 1º do art. 2º da CLT);
3. Por definição legal, o contrato de trabalho autônomo refere-se a toda espécie de prestação de serviços ou trabalho lícito que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial;
4. A contratação de trabalhadores, com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT é nula de pleno direito (art. 9º da CLT);
5. Todos os prestadores de serviços, regidos pela CLT, autônomos ou eventuais são segurados obrigatórios da Previdência Social (art. 12 da Lei nº 8.212/91 com as alterações da Lei nº 9.876/99);
6. O empregador é obrigado a arrecadar as contribuições dos segurados empregados a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração (alínea *a*, do inciso I, do art. 30 da Lei nº 8.212/91, com a redação dada pela Lei nº 8.620/93);
7. Os segurados contribuintes individuais e facultativo (no caso dos estudantes estagiários) são obrigados a recolher a sua contribuição, por iniciativa própria (inciso II do art. 30 da Lei nº 8.212/91, com a redação dada pelas Leis nº 8.620/93 e 9.876/99).
8. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode, judicialmente, a requerimento da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo, ser decidido que os efeitos de certas e determinadas relações e obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica (art. 50 do Código Civil).