

Voluntariado Empresarial: Aspectos Jurídicos

*Maria Nazaré Lins Barbosa**

1. Introdução

A responsabilidade social das empresas diz respeito a uma nova forma de gestão corporativa, que, paulatinamente, ganha visibilidade em nosso país.

Acentua-se a idéia de “forma de gestão” para distinguir a responsabilidade social do simples apoio financeiro de empresas a projetos desenvolvidos por entidades sem fins lucrativos. Com efeito, a prática de uma ação social, isoladamente, não permite identificar uma empresa como “socialmente responsável”. Este qualificativo decorre de um conjunto de ações, que abrangem desde o cumprimento das leis trabalhistas e ambientais, até o comportamento ético da empresa nas relações com seus diferentes públicos, interno e externo: empregados, clientes, fornecedores, consumidores^[1].

Iremos considerar, no presente estudo, aspectos jurídicos relacionados com uma possível ação social que algumas empresas já desenvolvem em nosso país: o incentivo a que seus empregados atuem como voluntários em projetos sociais. Trata-se de uma forma relativamente nova de colaboração entre empresas e entidades do terceiro setor.

Traremos, inicialmente, algumas observações sobre o trabalho voluntário em nosso país, apresentando a seguir o tratamento legal do serviço voluntário no Brasil. Abrimos um item para comentar possíveis ações de incentivo ao voluntariado, promovidas por empresas. Na seqüência, comentamos os Programas de Voluntariado Empresarial propriamente ditos, enfrentando algumas das implicações legais a se terem em conta. Tecemos considerações, ao final, sobre a legislação relativa ao voluntariado, à luz de incentivos existentes na legislação de outros países, e breves anotações a título de conclusão. Não se pretende esgotar o assunto, mas trazer elementos para reflexão e ulterior aprofundamento.

2. O trabalho voluntário: uma realidade no Brasil

As ações espontâneas de assistência aos mais necessitados sempre estiveram presentes na sociedade brasileira. Durante todo o período colonial e até o século XIX as ações de assistência social privada tiveram um modelo caritativo, inspirado em valores religiosos, que influencia a ação filantrópica até os dias de hoje.

No século XX, a partir da década de 30, o Estado assume a assistência social, mediante políticas específicas. Em 1942 foi criada a Legião Brasileira de Assistência (LBA), mas, como relata Marcos Kisil^[2], ao longo das décadas que se seguiram à sua criação, este órgão foi se tornando objeto de barganha política. Em 1979, a LBA instituiu um Programa Nacional de Voluntariado, mas denúncias de corrupção culminaram com a extinção da LBA em 1994.

Paralelamente, em especial a partir dos anos 70, observou-se uma tendência de mobilização da sociedade civil, e sua crescente participação e articulação na atenção aos problemas comunitários^[3].

Poucos anos depois, a mudança de governo criou um contexto favorável a uma nova abordagem em relação a grandes temas relacionados à ação social do Estado em parceria com a sociedade civil. Em 1997, após rodadas de interlocução política com organizações da sociedade civil, o Conselho da Comunidade Solidária - órgão vinculado à Presidência da República – propôs medidas concretas de estímulo do trabalho voluntário no Brasil: a instituição do Programa Voluntário, que disseminou “Centros de Voluntariado” no país, e a proposta do reconhecimento jurídico do trabalho voluntário – o que veio a ser alcançado com a edição da Lei nº 9.608, de 1998.

O tema, desde então, passou a ser objeto de diversos estudos e pesquisas, estimuladas com a declaração, pela ONU, do ano de 2001 como o “Ano Internacional do Voluntário”. Em agosto de 2001, o IBOPE realizou com exclusividade uma pesquisa para o Instituto Brasil Voluntário, com 7.700 pessoas nas 9 principais capitais brasileiras. Segundo a pesquisa, 18% do entrevistados já fizeram ou estavam fazendo algum tipo de trabalho voluntário^[4].

Há significativos indícios de crescimento do voluntariado nos últimos anos em nosso país. Recente pesquisa divulgada pelo IBGE sugere que as entidades de perfil mais caritativo (como as voltadas para a educação infantil, para a prevenção em saúde, ou, ainda para a assistência a grupos social e economicamente vulneráveis), recorrem para seu funcionamento em larga escala ao trabalho voluntário ou ao trabalho “informal” ^[5].

3. O trabalho voluntário na legislação brasileira

A Lei nº 9.608/98 define o serviço voluntário como “a atividade não remunerada, prestada por pessoa física, a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade” (art.1º).

O mesmo dispositivo legal acrescenta que “o serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim” (parágrafo único do art. 1º da Lei nº 9.608/98).

Tem-se, pois, que o serviço voluntário é prerrogativa da pessoa física. A lei acrescenta que o vínculo entre a pessoa física e a entidade – instituição pública ou privada sem fins lucrativos, a quem presta os serviços voluntários – deve ser formalizado mediante um “termo de adesão”, no qual conste o objeto e as condições de exercício do trabalho voluntário (art. 2º). Admite-se que o voluntário seja ressarcido apenas em relação às despesas incorridas para a prestação do trabalho voluntário (art. 3º) ^[6].

A lei, embora singela, constitui um marco na legislação do terceiro setor, pois, ao admitir a realidade do serviço voluntário, ajuda a prevenir situações em que alguém, que haja prestado serviços voluntários a uma entidade, venha a requerer, posteriormente, por quaisquer razões, eventuais direitos trabalhistas. Anteriormente à edição da Lei, seria mais difícil, em demandas judiciais, o reconhecimento de um vínculo de trabalho “voluntário”. Citamos, como exemplo, uma decisão de 1995 na qual se afirmava, em segunda instância,

que “provado o pagamento de salário durante certo período, incabível sua supressão sob alegação de realização de serviço voluntário”^[7].

Cumpramos observar que, decorridos alguns anos da edição da lei, os tribunais superiores têm reconhecido o valor do “termo de adesão” e a realidade do trabalho prestado em caráter voluntário.

Em recente decisão – por exemplo – o Tribunal Regional do Trabalho julgou ação em que um ex-voluntário reclamou direitos trabalhistas perante o Hospital Geral de Pirajussara. A entidade alegou que a atividade de prestação de serviço existiu, mas tinha feição jurídica de trabalho voluntário, tendo sido prestado segundo o regime da Lei nº 9.608/98. O Tribunal deu razão à entidade^[8]. Em outro caso, o Tribunal deixou expresso que “o contrato de trabalho é, por natureza, oneroso. Se o reclamante prestava serviços ao reclamado gratuitamente, havia trabalho voluntário e não contrato de emprego”^[9].

Note-se que o tipo de serviço realizado não supõe obstáculo para o seu reconhecimento como trabalho voluntário. Veja-se o resumo da seguinte decisão, também em segunda instância: “Trabalho voluntário. Inexistência de vínculo empregatício. Prestação de serviços como cozinheira, cuja natureza voluntária restou demonstrada. Relação de emprego não reconhecida”^[10].

O termo de adesão é, pois, instrumento útil para formalizar a relação entre instituições públicas ou instituições privadas sem fins lucrativos e os voluntários que lhes prestam serviços.

Cumpramos acrescentar que uma instituição sem fins lucrativos que tenha empregados não deve contar com os mesmos para a realização de serviços voluntários. Quer dizer: não cabe a realização de um contrato de trabalho com a jornada pré-definida e realização de “termo de adesão” para realização de serviço voluntário na mesma instituição em outros horários. Trata-se de vínculos mutuamente excludentes. Tampouco cabe ser *voluntário* em uma empresa – já que a lei admite apenas instituições públicas ou privadas sem fins lucrativos como parte na relação de voluntariado.

Passamos a enfrentar, a seguir, situações em que as empresas incentivam a realização de serviços voluntários, e cuidados a serem observados.

4. Incentivo na empresa às ações de voluntariado

Tendo em vista o crescente número de pessoas que se engajam em trabalhos voluntários, é natural que as empresas contem, entre seus empregados, com pessoas que, fora do expediente, atuam como voluntárias em diversos tipos de organização. Algumas empresas dão-se conta de que podem oferecer diversas formas de apoio a ações espontâneas de seus empregados.

Exemplificamos abaixo algumas possíveis ações de incentivo ao voluntariado dentro da empresa^[11], e aspectos jurídicos correlatos. Esclarecemos desde logo que tais ações não

constituem, necessariamente, um “Programa de Voluntariado Empresarial” – que será tratado no próximo item – , mas podem ser um primeiro passo nesse sentido.

a) *Permitir que voluntários realizem campanhas internas, mobilizando colegas em torno a uma causa.* A empresa pode franquear espaço aos voluntários nos seus mecanismos de comunicação: murais, jornais internos, boletins eletrônicos. Outra ação pode ser o estímulo à criação, entre os voluntários da empresa, de um grupo coordenador, que lhes permita se apoiarem a fim de ampliar o alcance de suas ações e atrair mais participantes.

Note-se que o apoio corporativo não deve estar vinculado a qualquer tipo de sanção premial aos empregados que já participem de ações voluntárias ou aos que se motivem a atuar em projetos sociais. A adesão de cada empregado deve ser de direito – e de fato - *voluntária*.

b) Fornecimento de espaço adequado para que os voluntários se reúnam, guardem materiais, armazenem o produto das coletas; ou colocação de equipamentos, instalações e sistemas à disposição de uma determinada ação voluntária.

Cabe observar que a empresa é responsável por quaisquer acidentes ocorridos em suas instalações. Para prevenir eventuais prejuízos, em função do risco, convém realizar seguro de responsabilidade civil.

c) *Doação de materiais* para entidades indicadas por empregados com finalidades variadas: para mutirão de construção ou reforma, para uso em uma instituição, para a transformação em produtos vendáveis.

Fazemos notar que as doações feitas por empresas a entidades sem fins lucrativos de utilidade pública federal ou qualificadas como OSCIP podem ser deduzidas da base de cálculo do imposto de renda a pagar da pessoa jurídica doadora, até o limite de dois por cento do lucro operacional da pessoa jurídica^[12].

d) *Uma forma particular de doação, será a de recursos financeiros para causas ou instituições nas quais funcionários da empresa estejam envolvidos, por exemplo, depositando certa quantia para cada 100 horas voluntárias trabalhadas.* A título de ilustração, citamos o Instituto Alcoa, que, através da Alcoa Foundation, como forma de reconhecer e incentivar o trabalho voluntário de seus colaboradores, criou o Programa “Bravo!”, mediante o qual o Instituto doa US\$ 250 para a organização da escolha do voluntário a que tenha dedicado 50 horas do seu tempo.

No Brasil, não há incentivo especial para essa prática, prevalecendo o disposto no subitem anterior.

5. Programas de Voluntariado Empresarial

O voluntariado empresarial é uma prática relativamente tradicional nos Estados Unidos, e empresas multinacionais norte-americanas têm contribuído para difundi-la em outros

países. No Brasil, ganhou impulso a partir de 1997 com o Programa Voluntários, do Conselho da Comunidade Solidária, que promoveu encontros, fomentou iniciativas, e conferiu maior visibilidades a práticas existentes^[13].

Algumas ações de incentivo ao voluntariado, descritas no item anterior, podem ser o começo da institucionalização de um Programa de Voluntariado Corporativo. Mas o Programa de Voluntariado Empresarial, propriamente dito, consiste no *apoio formal e organizado* de uma empresa a empregados que desejam servir uma comunidade, voluntariamente, com o seu tempo e habilidades – podendo incluir familiares dos funcionários e aposentados.

Construir um Programa de Voluntariado Empresarial é uma decisão estratégica de investimento social corporativo, cuja implementação requer, ordinariamente, a contratação de assessoria especializada. No entanto, o investimento em Programas de Voluntariado tem, segundo estudos no exterior, um excelente retorno, pois favorecem o clima organizacional, motivam os empregados – ajudando em seu desenvolvimento pessoal e profissional – e tendem a melhorar a imagem da empresa na comunidade^[14].

Sob o aspecto de gestão estratégica, o primeiro passo para a implantação de um Programa de Voluntariado Corporativo é a definição de seu objetivo (que poderá ser apoiar a comunidade, desenvolver habilidades dos colaboradores, dar visibilidade à empresa, etc.^[15]). Além disso, será preciso identificar os recursos físicos para a organização das atividades dos voluntários – salas de reunião, xerox, fax, telefone – e o orçamento para o Programa.

O Programa de Voluntariado Corporativo também deverá definir questões operacionais que terão importantes reflexos jurídicos. Por exemplo: os colaboradores poderão exercer sua ação voluntária durante o expediente ou fora do horário de serviço? A empresa irá cobrir custo de transporte de voluntários? Alguns cuidados são necessários.

A empresa – para facilitar a participação de empregados em ações voluntárias em algum projeto desenvolvido por entidades comunitárias - poderá desejar oferecer uma ajuda de custo para o voluntário, providenciando seu transporte ou lanche na prestação de serviço voluntário^[16].

No entanto, como mencionado no item 2 deste trabalho, a Lei nº 9.608/98, define o serviço voluntário como atividade não remunerada prestada por pessoa física a *entidade pública* de qualquer natureza ou instituição *privada sem fins lucrativos*. Portanto, a *empresa* não é parte na relação de trabalho voluntário. A lei admite que a *entidade a que for prestado o trabalho voluntário* autorize o ressarcimento de despesas comprovadamente realizadas no desempenho das atividades voluntárias. Parece-nos, deste modo, não ser adequado que a empresa ofereça ajuda de custos para que empregados seus prestem serviço voluntário em entidades sem fins lucrativos. Tais valores – ainda que singelos, correspondentes à alimentação e transporte - poderiam caracterizar incremento de remuneração, com todos os consectários legais. Apenas as entidades públicas ou instituições privadas sem fins

lucrativos podem ressarcir tais despesas sem que fique caracterizada a remuneração, mediante o “termo de adesão” previsto em lei.

Questão específica diz respeito à liberação do empregado – em horário de expediente – para prestar serviço voluntário, sem que implique redução de remuneração. Tal tipo de estímulo requer formalização, tanto na empresa como na entidade beneficiada pelo empregado voluntário.

Na empresa, cabe anotar no contrato de trabalho a permissão, e formalizar de algum modo – por meio de um memorando interno, e-mail, etc. – o registro de saída do empregado para realização do trabalho voluntário. Quer-nos parecer que a liberação formal do empregado para a prestação do serviço voluntário, em horário de expediente, não exclui a responsabilidade da empresa na eventualidade de ocorrência de acidente, que será tido, para todos os efeitos legais, como acidente de trabalho.

Na entidade, é preciso formalizar o “termo de adesão”, na forma prevista em lei, contemplando as condições de exercício do serviço voluntário (horário, periodicidade, tarefas). Nada impede que o voluntário assuma mais horas de serviço voluntário do que aquelas para as quais foi liberado pela empresa em horário de expediente. Mas cessa, a partir de então, a responsabilidade da empresa. O voluntário não poderia pleitear “horas extras”, perante a empresa, por trabalho excedente.

Também convém incluir no “termo de adesão” as condições de desligamento do serviço voluntário (por exemplo, a de que poderá ser feito a qualquer tempo, independentemente de aviso prévio, com a imediata comunicação à empresa).

Outras cláusulas recomendadas dizem respeito às responsabilidades envolvidas na prestação do serviço voluntário. O voluntário poderá assumir expressamente que nem a empresa nem a entidade são responsáveis por danos ou prejuízos que eventualmente cause a terceiros no exercício do trabalho voluntário. De fato, parece incidir aqui o princípio geral de responsabilidade civil, segundo o qual aquele que, culposamente, lesa direito ou causa prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano.

Cumpramos fazer notar que os cuidados assinalados para distinguir o vínculo entre o empregado e a empresa (contrato de trabalho) e o vínculo entre esse mesmo empregado e a instituição sem fins lucrativos na qual seja voluntário (termo de adesão) não são menos necessários quando se trate de entidade sem fins lucrativos (instituto ou fundação) constituída por iniciativa da empresa na qual o empregado trabalhe. Trata-se de pessoas jurídicas distintas. Mas talvez, especialmente nesse caso, deve-se atentar para a real espontaneidade com que o empregado há de aderir ao programa de voluntariado corporativo.

Observa-se, pois, que a Lei nº 9608/98 limita-se a caracterizar a existência do serviço voluntário, oferecendo poucos subsídios para orientar situações concretas – riscos, responsabilidades, demandas posteriores – que o incremento de Programas de Voluntariado Corporativo tenderá a suscitar. Na medida em que se desenvolva a casuística, a orientação jurisprudencial irá se consolidando, como já estamos assistindo em relação ao reconhecimento do “termo de adesão”.

Outro aspecto digno de nota em nossa legislação é a inexistência de incentivos fiscais específicos para a implementação de Programas de Voluntariado.

Anotamos, a seguir, alguns aspectos da regulamentação do trabalho voluntário em outros países, de tradição civil e de tradição consuetudinária, a fim de acentuar o contraste com a nossa legislação e trazer elementos para reflexão e crítica.

6. Anotações sobre a regulamentação do trabalho voluntário em outros contextos

Trazemos breves observações sobre a legislação de três países que, como o Brasil, são de tradição civil – Itália, Portugal e Espanha – e que, como nós, tiveram na década de 90 a edição de leis sobre trabalho voluntário.

Em 1991 editou-se na Itália a Lei nº 266/91, conhecida como “Lei Marco do Voluntariado”. Esta lei disciplinou as chamadas “organizações de voluntariado”, com grande impacto no setor sem fins lucrativos daquele país.

Tal como a lei brasileira, a Lei nº 266/91 define a natureza do serviço voluntário (não gera obrigações trabalhistas) e a possibilidade de ressarcimento de despesas incorridas na prestação do serviço. No entanto – diversamente da lei brasileira – a lei italiana admite que uma pessoa física possa ser empregado e voluntário em face de uma mesma instituição sem fins lucrativos, prevendo o direito a um horário flexível ou por turnos de serviço. Por outro lado, disciplinando mais extensamente a relação de trabalho voluntário, a lei italiana estabelece a competência da organização para prover a realização de seguro contra os riscos e doenças que possam advir de suas atividades. A lei instituiu também o Observatório Nacional para o Voluntariado, com a missão de realizar um censo das organizações de voluntariado, promover pesquisas e estudos sobre o assunto, apoiar iniciativas de formação e reciclagem profissional de voluntários, e várias outras atribuições.

Em Portugal editou-se em 1998 a Lei nº 71, bem mais extensa do que a lei brasileira, publicada no mesmo ano. A lei portuguesa traz normas para nós surpreendentes, como a previsão de emissão de um cartão de identificação do voluntário, e prevê especificidades como o direito a faltas justificadas na empresa para prestação de serviço voluntário em missões urgentes. Além disso, dispõe sobre competências para cobertura de riscos e prejuízos, na eventualidade de o voluntário causar prejuízos a terceiros no exercício da sua atividade, tendo em consideração as normas aplicáveis em matéria de responsabilidade civil.

Na Espanha, a Lei nº 6, de 1996, trouxe também extensa regulamentação do serviço voluntário, com a apresentação de conceitos, direitos e deveres do voluntário, obrigações das entidades – incluindo, por exemplo, a de realização de apólice de seguro adequada às características e circunstâncias da atividade realizada por voluntários. A lei também trata de medidas de fomento e de incentivo ao voluntariado – como a bonificação no uso de meios de transporte público (!) – e prevê inclusive normas relativas à prestação de serviço voluntário no estrangeiro.

Nos países de tradição consuetudinária o fomento ao voluntariado decorre principalmente de incentivos fiscais, e não do marco de uma legislação trabalhista. Nos Estados Unidos, em especial, dado que o marco regulador das leis trabalhistas é bem flexível, a “regulamentação” do serviço voluntário seria alheia à tradição do país. Contudo, a legislação do Imposto de Renda traz importantes incentivos ao trabalho voluntário: sirva de ilustração a permissão de dedução de algumas despesas vinculadas aos serviços prestados em caráter voluntário, na medida em que a organização beneficiada pelos serviços seja qualificada para o recebimento de doações dedutíveis.

No Reino Unido, a prestação voluntária mais comum é o exercício não remunerado de cargos em Conselhos de organizações sem fins lucrativos. Existe a previsão de cessão de pessoal remunerado por empresas, para trabalho temporário em “charities”. O principal incentivo consiste na dedução dos custos trabalhistas do lucro tributável (inclusive salários), o que à primeira vista corresponde a tê-los como despesa pelo fato de a empresa doar o tempo do trabalhador, sem ressarcimento. Além disso – para citar outro exemplo - é utilizado o sistema de doações via folha de pagamentos, na qual o empregado autoriza a empresa a processar o desconto de doações. O volume de doações originadas em uma empresa é transferido, mês a mês, a agências autorizadas pelo governo a administrar essas contas e processar a transferência às donatárias, conforme escolha formulada pelo empregado. Algumas companhias adotaram a prática de somar, a cada doação do empregado, um valor adicional de doação à “charity” escolhida por eles¹⁷¹.

Essas anotações não pretendem sugerir que os exemplos de outras legislações devam ser necessariamente seguidos. No entanto, existem algumas “boas práticas” em matéria de regime legal aplicável ao voluntariado que podem constituir uma fonte de inspiração e de reflexão para o aperfeiçoamento do nosso marco legal.

7. Conclusões

O trabalho voluntário é uma realidade presente na sociedade brasileira, e as empresas são chamadas a estimular essa prática, dentro de uma perspectiva de cooperação entre o Estado, o mercado e a sociedade civil.

A Lei nº 9.608/98, ao trazer o reconhecimento jurídico do serviço voluntário, foi um importante avanço na legislação do terceiro setor em nosso país. Os tribunais do trabalho têm reconhecido a realidade do serviço voluntário e o sentido da legislação que o rege .

O incentivo de empresas às ações espontâneas de seus empregados admite inúmeras formas e possibilidades, mas todas exigem atenção aos aspectos jurídicos correlatos. A implantação de Programas de Voluntariado Empresarial – com o apoio formal e organizado da empresa, incentivando que seus empregados sejam voluntários – requer especial cuidado.

No Brasil estamos construindo o marco regulador do terceiro setor, e dentro dele, incentivos específicos para o voluntariado. Em diversos contextos legais – alguns dos quais ilustrados nesse trabalho – a legislação alcança uma sofisticação desconhecida entre nós, que pode inspirar importantes mecanismos de fomento ao voluntariado. A busca de fórmulas jurídicas

mais adequadas para o incentivo ao voluntariado merece nossa reflexão e nos propõe importantes desafios.

Bibliografia

CENTRO DE VOLUNTARIADO DE SÃO PAULO. *Voluntariado Empresarial. Aspectos Jurídicos*, mimeo.

CORRULLÓN, Mônica Beatriz G. & MEDEIROS FILHO, Barnabé. *Voluntariado na Empresa. Gestão Eficiente e Participação Cidadã*, São Paulo, Periópolis, 2002

DUPRAT, Carla Cordery. *A Empresa na Comunidade: um passo-a-passo para estimular sua participação social*. São Paulo, Global, Porto Alegre:RS. IDIS- Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social, 2005 (Coleção Investimento Social/coordenação Inês Midlin Lafer)

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil: 2002/* IBGE, Gerência de Cadastro das Empresas. 2ª ed. Rio de Janeiro: 2004

KISIL, Marcos. *Comunidade: foco de filantropia e investimento social privado*. São Paulo: Global; Porto Alegre, RS: IDIS- Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social, 2005 – (Coleção investimento social/coordenação de Inês Midlin Lafer), pg. 22

MONTÓN, Carmen. *Voluntariado Corporativo. Cuando las empresas aportan algo más que dinero*. Boletim *Aceprensa*, 5 febrero 2003

OLIVEIRA, Anna Cynthia. *Temas jurídicos do Terceiro Setor. Revisão Comparativa. Relatório de Trabalho*. Contrato Unesco n. 896-916-7 com o International Center for Not-for-Profit Law (ICNL). Projeto BID BR –5413, Conselho da Comunidade Solidária. 1998, mimeo.

SZAZI, Eduardo. *Visão Legal do Voluntariado Empresarial*, *Valor Econômico*, 18 de setembro de 2001

[1] De acordo com o Instituto Ethos, responsabilidade social é uma forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais. Nesse sentido o Instituto Ethos desenvolveu uma metodologia relativa à incorporação de práticas de responsabilidade social empresarial (RES) a partir de indicadores em sete grandes temas: valores e transparência da empresa, relação com o público interno, meio ambiente, fornecedores, consumidores e clientes, comunidade, governo e sociedade. A ação social, geralmente relacionada à comunidade, é apenas um item do espectro bem mais amplo abarcado pela noção de RSE.

[2] *Comunidade: foco de filantropia e investimento social privado*. São Paulo: Global; Porto Alegre, RS: IDIS- Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social, 2005 – (Coleção investimento social/coordenação de Inês Midlin Lafer), pg. 22

[3] A redemocratização do país, a incapacidade do poder público para o atendimento das demandas sociais, e a difusão de novos valores – ambientalismo, direitos humanos -, concorrem, desde então, para a

“emergência” do terceiro setor e, na década de 90, para a crescente ênfase na responsabilidade social das empresas.

[4] Pesquisa analisa voluntariado nas principais capitais do Brasil, in *Revista Eletrônica Integração*, disponível em http://integracao.fgvsp.br/BancoPesquisa/pesquisas_n9_2001.htm. Na pesquisa, observou-se que a metade dos entrevistados valorizava mais o trabalho voluntário do que a simples doação, mas praticavam mais doações do que trabalho voluntário. Isto poderia indicar a existência de algum impedimento ou dificuldade para a prática do voluntariado - como a falta de conhecimento ou de estímulo

[5] As Fundações Privadas e as Associações Sem Fins Lucrativos no Brasil:2002/IBGE, Gerência do Cadastro Central de Empresas, 2ª ed.– Rio de Janeiro, 2004 (Estudos e pesquisas. Informação Econômica). Estudo realizado em parceria com o IPEA, GIFE e ABONG.

[6] A Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003 (alterada pela Lei nº 10.940 de 27 de agosto de 2004) introduziu dispositivos na Lei nº 9.608/98 para disciplina do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens-PNPE, destinado a promover a inserção de jovens com idade de 16 a 24 anos “em situação de desemprego involuntário” no mercado de trabalho. Os empregadores deverão inscrever-se no Programa mediante um “termo de adesão”, e terão acesso a subvenções econômicas proporcionais a empregos gerados. A lógica do Programa não se coaduna com a lógica do trabalho voluntário. Tecemos comentários a respeito no artigo “Voluntário remunerado: um contrasenso jurídico”, publicado na Revista Eletrônica Integração, 2004, disponível em <http://integracao.fgvsp.br/ano7/03/opinioao.htm>.

[7] Acórdão 19359. Decisão 23-09-95. Votação unânime. RO. 7ª T do TRT da 1ª R.

[8] Acórdão 20040496664. Decisão em 14-09-04. Votação unânime RO. 4ª T do TRT da 2ª R.

[9] Acórdão 199904764490 – Decisão 10-10-00. Votação unânime. RO. 2ª T do TRT da 2ª R.

[10] Acórdão 764.028/97-9. Decisão 20-06-00. Votação unânime. RO. 1ª T do TRT da 4ª R.

[11] cfr. *Voluntariado na Empresa: Gestão Eficiente da Participação Cidadã*, de Mônica Beatriz Galiano Corullón e Barnabé Medeiros Filho, São Paulo, Peirópolis, 2002.

[12] Lei nº 9.249/95, art. 13, § 2º, III e ar. 37 da Lei nº 10.637/02

[13] Corulón, op.cit. pg. 40

[14] Montón, Carmen. *Voluntariado Corporativo. Cuando las empresas aportan algo más que dinero*. Boletim Acerensa, Madrid, 5 febrero 2003

[15] cfr. *A Empresa na Comunidade: um passo-a-passo paea estimular sua participação social*. São Paulo, Global, Porto alegre:RS. IDIS- Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social, 2005 (Coleção Investimento Social/coordenação Inês Midlin Lafer), de Carla Cordery Duprat,. pg 109

[16] Corulón, op.cit., pg. 87

[17] Oliveira, Anna Cynthia. *Temas jurídicos do Terceiro Setor. Revisão Comparativa. Relatório de Trabalho*. Contrato Unesco n. 896-916-7 com o International Center for Not-for-Profit Law (ICNL). Projeto BID BR –5413, Conselho da Comunidade Solidária. 1998, mimeo.

* *Maria Nazaré Lins Barbosa é advogada formada pela USP, onde fez aperfeiçoamento em Direito Econômico. Mestre e Doutoranda em Administração Pública e Governo pela FGV-EAESP. Professora de Ética e de Legislação do Terceiro Setor na FGV-EAESP. Autora do livro “Manual de Ongs: guia prático de orientação jurídica” e organizadora do livro “Terceiro Setor: reflexões sobre o Marco Legal”, ambos editados pela Fundação Getúlio Vargas. Membro da Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB/SP.*

BARBOSA, Maria Nazaré Lins. Voluntariado Empresarial: aspectos jurídicos. **Revista Integração**, São Paulo, n. 55, out. 2005. Disponível em: <http://integracao.fgvsp.br/index.htm>. Acesso em: 7 out. 2005.