Voluntário ou empregado? A linha divisória do trabalho voluntário nas organizações do Terceiro Setor

09.11.2026 3 minutos de leitura

Autores

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

BMA Inspiração

As entidades do terceiro setor, por não terem finalidade lucrativa, estão entre as poucas que podem contar com trabalhadores voluntários. Esse trabalho é restrito no Brasil e regulado pela Lei nº 9.608/1998.

A lei define o serviço voluntário como a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública ou instituição privada sem fins lucrativos, desde que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. Prevê que ele não gera vínculo empregatício nem obrigação trabalhista, previdenciária ou afim. Exige, também, termo de adesão com o objeto e as condições do serviço, e admite apenas o ressarcimento de despesas comprovadas e expressamente autorizadas pela entidade.

Assim, entidades sem fins lucrativos podem manter, lado a lado, empregados e voluntários. O que os diferencia não é a natureza da entidade, mas a gratuidade dos serviços, o cumprimento dos requisitos legais e o modo como as atividades são executadas.

A Justiça do Trabalho é competente para julgar as controvérsias sobre o tema, que em regra discutem a descaracterização do voluntariado e o reconhecimento de vínculo empregatício, com a condenação ao pagamento das verbas trabalhistas. Nesse sentido, a jurisprudência tem entendido que, admitida a prestação de serviços, cabe à entidade provar o voluntariado e o cumprimento adequado de todos os requisitos legais. O termo de adesão, isoladamente, não basta, de forma que os Tribunais examinam a realidade da prestação, em especial as atividades desempenhadas e a existência de qualquer contraprestação pelos serviços.

Como a análise recai sobre a forma como a relação é conduzida, a segurança jurídica depende de medidas concretas. Primeiro, o termo de adesão deve ser firmado antes do início das atividades, com descrição clara do objeto e das condições do serviço. Segundo, o ressarcimento deve se limitar a despesas efetivamente realizadas, evitando-se valores fixos e periódicos, que podem ser vistos como remuneração disfarçada. Também é recomendável evitar impor determinadas condições, que aproximam o voluntário do empregado.

O trabalho voluntário é plenamente permitido no Brasil e representa importante instrumento de engajamento social para as entidades do terceiro setor. No entanto, a ausência de fins lucrativos não dispensa a observância rigorosa da Lei nº 9.608/1998 nem afasta o risco de reconhecimento de vínculo empregatício. Para que o voluntariado ocorra com segurança jurídica, é indispensável cumprir adequadamente os requisitos legais e conduzir a relação, na prática, de forma coerente com o que foi formalizado.

Este artigo integra o e-book **"BMA InspirAção: Reflexões e perspectivas para organizações do Terceiro Setor"**. Conheça todos os artigos da publicação.

Baixar o e-book completo (PDF)

› PROFISSIONAIS

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Larissa Medeiros Rocha