

O Trabalho Voluntário e sua gestão nas OSCs

Uma introdução aos principais aspectos de seu gerenciamento

Waldir Mafra



Sumário

Introdução.....	3
O que é trabalho voluntário	4
Quais os requisitos para seu reconhecimento.....	5
Quais os benefícios do trabalho voluntário	6
Os riscos do trabalho voluntário	6
Como apurar as horas efetivamente prestadas.....	7
A valoração dos serviços voluntários de acordo com a ITG 2002/12 (R1)	8
O registro contábil dos serviços voluntários prestados.....	9
Planilha para registro e apuração do valor justo	10
Considerações finais	11
Anexo A	12

O trabalho voluntário e sua gestão nas OSCs¹

“Significa muito mais do que alguns atos esporádicos de generosidade, é muito mais, supõe a criação de uma nova mentalidade que pense em termos de comunidade, de prioridade da vida de todos sobre a apropriação dos bens por parte de alguns. Isso significa solidariedade. Não é só questão de ajudar os outros, isso é muito bom fazer, mas é mais. Trata-se de justiça” (Papa Francisco – EG 188)

Introdução

As organizações da sociedade civil - OSCs, em sua grande maioria, senão todas, servem-se do trabalho voluntário como forma de implementar seus projetos, alcançar sustentabilidade e cumprir sua missão.

Muitas delas, quase 90% em 2020, segundo o mapa das OSCs do IPEA², não possuíam nenhum vínculo de emprego, o que não deixa dúvidas em relação a existência de muito trabalho voluntário em suas atividades, projetos e programas aos quais se dedicam.



Esses serviços podem ser prestados pelos seus dirigentes estatutários ou não, podem ser prestados nas áreas de apoio administrativo/ financeiro, captação de recursos ou até recursos humanos e nas atividades de projetos e programas dentro do campo de atuação da organização de forma direta, seja no atendimento ao público-alvo, seja na gestão desses programas e projetos, além do voluntariado corporativo, iniciativa de empresas comprometidas com sua responsabilidade social e que incentivam seus funcionários a prestar serviços voluntários para a comunidade.

Provavelmente, o trabalho voluntário é a maior fonte de recursos dessas organizações da sociedade civil; difícil imaginar uma organização sem finalidade lucrativa que sustente como propósito um fim social e que não disponha de algum tipo de trabalho voluntário, mesmo que seja, a depender do porte da organização, dos serviços de sua estrutura de governança, diretoria estatutária, conselhos de administração, fiscal ou outros.

A importância dessa atividade desinteressada de uma retribuição financeira é inegável, e não é só a tomadora dos serviços que se beneficia desse trabalho dedicado e solidário dedicado a uma parcela considerável da população que foi historicamente destituída de suas capacidades de *per*

¹ Autor: Waldir Mafra – economista e contador, especialista em finanças pela FGVSP e mestre em administração pela PUC SP. Professor das disciplinas de Governança, Compliance e Gestão Financeira, Conselheiro de Administração do IGESC.

² <https://mapaosc.ipea.gov.br/posts/3/analises> acesso em 04 de abril de 2023.

sí, organizarem suas vidas sem depender do auxílio de organizações, do Estado inclusive, e de pessoas.

Aqueles que prestam esses serviços o fazem porque acreditam na causa que a organização defende e no impacto que esse trabalho terá em termos de resgate da dignidade humana.

Tanto é verdadeira a relevância desse trabalho voluntário, que em fevereiro de 1998 foi promulgada a Lei 9.608, normativa específica e totalmente dedicada a regulamentar o trabalho voluntário prestado nas organizações sem finalidade lucrativa.

“O Amparo Maternal é minha segunda casa e é um prazer poder contribuir. Sinto um amor muito grande por essa associação, por tudo o que ela realiza, e pretendo seguir como voluntária até quando a minha saúde permitir.”

Maria Ilse M Piquera, 83 anos, voluntária da Associação Amparo Maternal

O presente trabalho tem o intuito de contribuir com o esclarecimento de algumas das inúmeras dúvidas que surgem para as organizações que se servem desse tipo de trabalho, tanto no que se refere à gestão do serviço propriamente dito, como também em relação à sua valoração e contabilização, requisito obrigatório de acordo com as normas brasileiras de contabilidade específicas para as organizações da sociedade civil.

O que é trabalho voluntário

De acordo com a Lei 9608/98 denominada de lei do Voluntariado, o trabalho voluntário é aquela atividade não remunerada prestada por *pessoa física* a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada sem fins lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, religiosos, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Como se pode notar, no próprio conceito trazido pela lei está explícita a natureza de *não remuneração* por qualquer modo ou tipo; a prestação do serviço por *pessoa física*, prestado pelo *indivíduo*; a instituição *sem fins lucrativos*, inclusive as públicas.

Importante ressaltar que atividade não remunerada significa o *não pagamento* pela prestação dos serviços, o que não impede, aliás até se incentiva, que o prestador (a) possa ser reembolsado (desde que comprove por documentação idônea) por eventuais gastos que vier a incorrer em razão dos serviços voluntários prestados.

O Decreto 9906/19, que instituiu o Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado amplia o conceito da atividade voluntária:

Considera-se atividade voluntária a iniciativa não remunerada de pessoas físicas, isolada ou conjuntamente, prestada à pessoa física, a órgão ou à entidade da administração pública ou entidade privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa, que vise ao benefício e à transformação da sociedade por meio de ações cívicas, de desenvolvimento sustentável, culturais, educacionais, científicas, recreativas, ambientais, de assistência à pessoa ou de promoção e defesa dos direitos humanos e dos animais.

Ao ampliar o conceito de atividade voluntária, o decreto vai além e enumera alguns princípios sob os quais a atividade voluntária deve se debruçar de forma a cumprir seu propósito de *incentivar o engajamento social e a participação cidadã em ações transformadoras da sociedade*.

*Art.3.o - Cidadania, fraternidade,
solidariedade, dignidade da pessoa
humana, complementariedade,
transparência*

Quais os requisitos para seu reconhecimento

Para que o trabalho voluntário não se confunda com aquele prestado pelos colaboradores (as) contra salário e direitos trabalhistas e, destarte, venha a trazer sérios transtornos para o seu tomador, alguns cuidados devem ser observados, principalmente, no que diz respeito ao instrumento legal que legitima essa relação entre tomador e prestador dos serviços, que é o *Termo de Adesão*.

Mencionado no artigo 2.o da norma, o Termo de Adesão deve ser firmado entre o (a) prestador (a) dos serviços e a respectiva tomadora, devendo constar em suas disposições, além da qualificação das partes, os seguintes itens:

- Que o serviço prestado não gera vínculo empregatício,
- Qual o tipo de serviço a ser prestado,
- A quantidade estimada de horas a serem prestadas durante o período,
- O local da prestação dos serviços,
- Cláusula de responsabilidade e proteção dos dados pessoais a que eventualmente o prestador tiver acesso durante a prestação dos serviços (LGPD),
- Autorização para uso de imagem do prestador nas comunicações da organização tomadora,
- Tipo de despesas que serão reembolsadas, a forma desse reembolso e os documentos comprobatórios que legitimam o respectivo reembolso,
- Outras cláusulas de interesse das partes.



A assinatura do termo de adesão é condição obrigatória e vital para a segurança jurídica da prestação dos serviços na medida em que expressa de forma explícita e inequívoca, que a relação é gratuita e sem qualquer vínculo de emprego entre o prestador e a tomadora dos serviços.

Uma dúvida recorrente em relação à assinatura do Termo de Adesão é se os dirigentes estatutários não remunerados são também obrigados a firmar o referido termo, entendemos que não, visto que o dirigente estatutário já tem a sua relação jurídica com a organização legitimada nas atas de posse de sua gestão e no estatuto e regimento interno aos quais se subordina.

Além do Termo de Adesão firmado, sugere-se que a tomadora dos serviços atente-se para um adequado processo seletivo do candidato a voluntário, a elaboração de um código de conduta específico, bem como, treinamentos periódicos e motivacionais como complemento são ótimas dicas para um exitoso programa de voluntariado na organização.

Quais os benefícios do trabalho voluntário

Como foi dito, o serviço voluntário não beneficia somente a organização que recebe a doação do tempo e energia do prestador do serviço e o público-alvo dos projetos e programas, mas quem se dispõe a prestar o trabalho voluntário também se beneficia e muito dessa ação desinteressada de recompensa financeira.

Quando falamos de ação desinteressada nos referimos a um pagamento pelo serviço prestado, a uma retribuição financeira, no entanto, é evidente que quem presta o serviço voluntário espera sim algo em troca, e o que esses voluntários buscam é a percepção de mudanças na vida das pessoas e comunidades atendidas, dito de outra forma, eles esperam o impacto positivo na vida dos atendidos em função das ações dos projetos e programas nos quais contribuem.

E aí está o papel da organização tomadora desses serviços, ou seja, sempre que possível, será importante demonstrar através de mecanismos de avaliação e controle, que o serviço prestado resulta nos impactos esperados, sem isso, não haverá motivação capaz de fidelizar esse voluntário a continuar doando seu tempo para a causa que abraçou.

Abaixo citamos alguns benefícios do voluntariado tanto para a organização tomadora dos serviços, para a comunidade atendida, quanto para quem se dispõe a prestar um serviço voluntário:

- Colaboradores mais satisfeitos e com maior interação com a organização e mais engajados nos resultados que são esperados por ela,
- Imagem institucional mais admirada e fortalecida,
- Comunidade do entorno, quando os serviços são prestados nessas localidades, com melhor qualidade de vida e oportunidades,
- Disseminação de uma cultura de inclusão e diversidade na organização e na sociedade,
- Aprendizado em equipe, capacidade de planejamento e visão estratégica,
- Maior relacionamento interpessoal e espírito colaborativo,
- Contribui com a disseminação de uma cultura ética, diversa e inclusiva na organização.

Os riscos do trabalho voluntário

Em toda atividade há riscos e incertezas que devem ser identificados e monitorados de forma a mitigar possíveis prejuízos para a organização e para quem presta os serviços, seja voluntário ou não.

Neste caso, será indispensável que os gestores de trabalho voluntário se atentem para alguns cuidados que devem ter em suas relações com o serviço voluntário prestado nas organizações.

A maioria desses riscos são relativamente mitigados e controlados com a assinatura do Termo de Adesão, há, no entanto, situações que podem causar prejuízos para a organização tomadora dos serviços, como segue:

- No voluntariado corporativo, uma das questões que causa certa controvérsia é se o serviço deva ser incentivado e prestado durante ou fora do experiente empresarial, há

Primazia da realidade no direito do trabalho define que em uma relação de trabalho o que realmente importa são os fatos que ocorrem, ainda que algum documento formalmente indique o contrário.

quem defenda que as duas possibilidades trazem riscos, de um lado alguns afirmam que o serviço prestado durante o experiente não é serviço voluntário, já que o funcionário está recebendo por essas horas e aí perde-se o sentido do serviço prestado;

- De outro lado, há quem afirme que incentivar esse trabalho fora do experiente pode configurar horas extras numa possível ação trabalhista, visto que o colaborador pode afirmar que foi pressionado a assinar o Termo de Adesão.
- Ainda no voluntariado corporativo, há empresas que premiam os funcionários que prestam serviços voluntários e há quem defenda que esses prêmios, mesmo não sendo em dinheiro, podem se configurar em salário indireto, podendo ser incorporado ao salário num futuro questionamento na justiça do trabalho.
- Lembremos que um dos princípios do direito do trabalho é a *primazia da realidade*, isso significa que a assinatura do Termo de Adesão ainda que indispensável, por si só, não mitiga o risco de presunção de vínculo de emprego entre as partes. A depender de como o serviço é prestado, havendo algum tipo de pagamento ou ajuda de custos sem os respectivos comprovantes de gastos, por exemplo, pode-se supor que o voluntário era, na verdade, empregado da tomadora dos serviços,
- Outro cuidado que os gestores devem ter é com o real compromisso do voluntário em relação às responsabilidades assumidas, ou seja, é bastante comum que pessoas temporariamente sem uma relação formal de emprego resolvam prestar serviços voluntários para preencher o seu tempo e fazer o bem, o que é louvável, nada contra essa boa intenção, a questão é quando esse voluntário volta a ter uma ocupação fixa e deixa, muitas vezes sem aviso prévio, o posto assumido na organização, causando prejuízo para o projeto e para o tomador dos serviços,
- Para se evitar a tentativa de reconhecimento de vínculo empregatício, a tomadora dos serviços deve atentar para os requisitos previstos no artigo 3.o da CLT, cuidando para que não haja dúvidas na relação entre as partes.

Art. 3.o CLT. Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O que se sugere para mitigar os inevitáveis riscos nesse tipo de relação de trabalho voluntário é, além da assinatura de um detalhado Termo de Adesão, um controle eficaz do serviço que está sendo realizado, um adequado processo seletivo para acolher os voluntários na organização e, claro, um verdadeiro programa de voluntariado, onde os prestadores são incentivados a assumirem a causa organizacional sentindo-se pertencentes e comprometidos com a organização e sua missão e visão.

Como apurar as horas efetivamente prestadas

A quantidade de horas prestadas (diárias, semanais ou mensais) deve ser definida no Termo de Adesão com um razoável controle de seu cumprimento sem, no entanto, necessitar de cartões de ponto ou qualquer outro tipo de controle específico, já que essas horas são estimadas e devem ser registradas em planilha própria por prestador e tipos de serviços prestados.

Logo abaixo encontra-se um modelo de planilha de valoração do trabalho voluntário elaborado pelo auditor e consultor José Alberto Tozzi.

A valoração dos serviços voluntários de acordo com a ITG 2002/12 (R1)

A Instrução Técnica Geral 2002/12 (R1) - Resolução 1.409/12 do Conselho Federal de Contabilidade determina expressamente que todo serviço voluntário prestado nas OSCs deve ser valorado e registrado na contabilidade de acordo com critérios que a organização determine, levando sempre em consideração o *valor justo* dos serviços prestados para o registro contábil dessas transações.

Item 19 - ITG 2002/12 - O trabalho voluntário, inclusive dos membros integrantes dos órgãos da administração, deve ser reconhecido pelo valor justo da prestação do serviço como se tivesse ocorrido o desembolso financeiro.

O Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), responsável pela emissão dos procedimentos contábeis, publicou em dezembro de 2012, o Pronunciamento Técnico CPC 46, com o objetivo de padronizar a mensuração a *valor justo* do Brasil junto aos padrões internacionais, o que sugere que esse valor é aquele que *mais se aproxime do quanto seria pago pelos referidos serviços se a organização fosse pagar por eles.*

CPC 46: Valor justo é o preço que seria recebido pela venda de um ativo ou que seria pago pela transferência de um passivo em uma transação não forçada entre participantes do mercado na data de mensuração.

O *valor justo* dos serviços que serão registrados na contabilidade deve ser estimado pela OSC com base em critérios que ela mesma determine, ela pode, por exemplo, estimar o valor das horas trabalhadas pelos voluntários com base em percentuais do salário-mínimo vigente à época dos registros, pode consultar na internet ou em outras fontes os valores médios das horas dos serviços que estão sendo prestados ou criar critérios que se aproximem do valor hora praticado no mercado.

Os critérios para apuração do *valor justo* são da organização tomadora dos serviços, mas devem fazer sentido e se aproximar dos valores praticados no mercado em que ela atua, nem muito além dos montantes que ela dispensaria para pagar esses serviços nem muito aquém deles, visto que o objetivo da norma é justamente apurar o custo de cada projeto implementado pela organização, propiciando a seus gestores informações relevantes e indispensáveis na condução de suas atividades.

Importante ressaltar que essa metodologia utilizada deve ser consistente (não mudar os critérios constantemente) e será objeto de notas explicativas detalhadas quando do encerramento do exercício contábil e será validada por empresa de auditoria externa (quando a organização dispuser desse serviço) de forma a evidenciar a razoabilidade dos critérios definidos.

A Convenção Contábil da Consistência (ou Uniformidade) significa que todos os critérios utilizados contabilmente em determinado período contábil devem ser mantidos ao longo do tempo para que as demonstrações contábeis dos diversos períodos e das diversas datas sequenciais sejam comparáveis entre si, permitindo a obtenção de informações úteis e confiáveis com alguma capacidade de apontar tendências futuras.

O registro contábil dos serviços voluntários prestados

O setor contábil, de posse da planilha de cálculo dos serviços voluntários e após apurado o seu *valor justo*, procederá aos respectivos registros a débito de uma conta de custos/despesas e a crédito de uma conta de receitas, sempre pelo mesmo *valor justo* estimado, conforme o exemplo abaixo:

Registro Contábil		
Débito	Despesa Serviço Voluntário	R\$ XX
Crédito	Receita Serviço Voluntário	R\$ XX



Como é sabido, a moderna contabilidade, para que cumpra o seu papel de eficaz instrumento de gestão, propiciando informações úteis e necessárias à tomada de decisões, deve se revestir de mecanismos de segregação de centros de custos individualizados, seja por atividades (saúde, educação, assistência social), seja por filiais, por projetos e programas e outros tantos quanto forem necessários.

Isto requer que os lançamentos contábeis dos serviços voluntários sejam realizados em cada um dos centros de custos a que pertencem de forma a informar, com precisão e clareza, qual o custo de cada projeto ou atividade que a organização implementa.

Ou seja, não basta um único lançamento contábil como o sugerido no exemplo acima, se a organização, como é comum, atua com diversos projetos, atividades e programas, deve alocar receitas, custos e despesas relativas aos serviços voluntários em cada um desses centros de custos, conforme a figura abaixo:

ITG 2002/12 (R1) – 10. Os registros contábeis devem evidenciar as contas de receitas e despesas, com e sem gratuidade, superávit ou déficit, de forma segregada, identificáveis por tipo de atividade, tais como educação, saúde, assistência social e demais atividades.



Figura A. Elaborado pelo autor

Planilha para registro e apuração do valor justo

Como sugestão de controle da apuração e valoração das horas prestadas pelos voluntários e que devem ser registradas na contabilidade, a planilha abaixo demonstra de forma simples e objetiva como se obtém esses montantes.

Importante ressaltar que o critério para determinação do valor justo das horas efetivamente prestadas, além de estar explícito na planilha, também deve estar descrito em nota explicativa específica quando do encerramento do exercício contábil referido.

É comum que as organizações, ao final de cada ano, publiquem os seus relatórios de atividades, reservando uma parte bastante importante das informações ali publicadas, para a gestão dos serviços voluntários obtidos no ano, nestes casos, nunca é por demais lembrar, que os valores apresentados no relatório de atividades devem ser expressos em consonância com os registros contábeis.

A planilha abaixo, como já foi dito, é uma sugestão, podendo ser modificada ou alterada segundo as necessidades de controle de cada organização tomadora dos serviços voluntários.

ENTIDADE ABC						
CUSTO MENSAL DO VOLUNTARIADO						
NOME DO VOLUNTÁRIO	FUNÇÃO	HORAS MENSAIS A	CUSTO HORA B	TOTAL	PROJETO	
	DIRETOR					
	MONITOR					
	PROFESSOR					
	DENTISTA					
	MÉDICO					
TOTAL						
NOTAS		CONTABILIZAÇÃO		NOTA EXPLICATIVA		
Preparar um planilha mensal		Lançar como receita de trabalho voluntário		Demonstrar os critérios na nota práticas contábeis		
Apontar ou fixar no Termo de Adesão do Voluntário		A	Despesas do trabalho voluntário por projetos	Apresentar o resumo em nota específica		
Fixar com base no salário mínimo		B				
Tabelas de profissões regulamentadas						
Custo interno						
CONCILIAR COM OS DEMAIS RELATÓRIOS E PRESTAÇÕES DE CONTAS DA ENTIDADE CONSIDERE QUE A REVISÃO DA NORMA DEFINE QUE DIRETORES E CONSELHEIROS SÃO CONSIDERADOS VOLUNTÁRIOS						

Figura B. Elaborado por José Alberto Tozzi.

Recomenda-se que a planilha de valoração dos serviços voluntários, como indicada acima, seja preenchida mensalmente, bem como seja realizado o devido registro contábil dos valores apurados em contas e centros de custos contábeis específicos.

O procedimento se faz necessário e neste ponto a ITG 2002/12 (R1) é bastante conveniente e oportuna, para que a organização tenha a informação precisa de quanto custa cada atividade, projeto ou programa que implementa, o que ficaria prejudicado se não houvesse o devido registro contábil dos valores dos serviços voluntários prestados.

ITG 2002/12 (R1) – 27. As demonstrações contábeis devem ser complementadas por notas explicativas que contenham, pelo menos, as seguintes informações:

(b) os critérios de apuração da receita e da despesa, especialmente com gratuidade, doação, subvenção, contribuição e aplicação de recursos;

Considerações finais

O presente artigo não tem a pretensão de esgotar o assunto do trabalho voluntário, mas pode contribuir com uma gestão eficiente e segura desse recurso tão relevante que as organizações da sociedade civil utilizam para o cumprimento de sua missão e propósito.

Visto a sua importância, já ressaltada no texto, é mister que se aprofunde o tema com vistas a aperfeiçoar os processos internos da organização que capta esses serviços, de forma que estes se multipliquem para o bem da organização, da comunidade atendida e daqueles e daquelas que se dispõem a dedicar seu tempo e energia para uma sociedade mais justa, solidária e inclusiva.

Como afirma o Papa Francisco na encíclica *Evangelii Gaudium*³, não é unicamente uma questão de ajudar os outros, a palavra solidariedade (*solidarité* em francês, que significa responsabilidade recíproca) vai além disso, ela comporta uma corresponsabilidade para com as misérias humanas, para com as desigualdades que nos fazem uma sociedade de privilégios, aviltamento, humilhação e descaso com o sofrimento humano.

É o que diz John Dewey⁴, líder progressista nos Estados Unidos no século XX

“...a fé democrática na igualdade, envolve a crença de que toda pessoa tem o direito a oportunidades iguais para o cultivo de quaisquer que sejam as habilidades e dons que ela possa ter, e a crença de que toda pessoa tem a capacidade de conduzir a própria vida livre da coerção e imposição dos outros, desde que se ofereçam as condições adequadas”.

Voluntariar-se, então, é ir em busca dessas condições necessárias e adequadas para uma sociedade de iguais, parece com afirmar-se na direção de uma mudança, de um novo paradigma, da transformação de uma sociedade excludente, indiferente e insensível, para um interessar-se na defesa radical da vida humana, em tudo o que essa vida significa em termos de dignidade e direitos.

São mãos, mentes e corações que se colocam à disposição, isto é ser voluntário, sempre e com todas as forças na defesa incansável da justiça e da vida.



³ *Evangelii Gaudium* (A alegria do Evangelho) – Exortação apostólica. Editora Paulinas. São Paulo. 2013.

⁴ Dewey, John. *Creative Democracy – The Task Lader Work*. V.14. p. 226. 1988.

Anexo A

TERMO DE ADESÃO PARA TRABALHO VOLUNTÁRIO

IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

ORGANIZAÇÃO: (Nome), ENDEREÇO (xxx), na Rua (xxx), nº (xxx), bairro (xxx), Cep (xxx), no Estado (xxx), C.N.P.J. sob o nº (xxx), representada, neste ato, por seu (cargo), (nome), (Nacionalidade), (Estado Civil), (Profissão), Carteira de Identidade nº (xxx), C.P.F. nº (xxx), residente e domiciliado na Rua (xxx), nº (xxx), bairro (xxx), Cep (xxx), Cidade (xxx), no Estado (xxx).

VOLUNTÁRIO: (nome do voluntário), (Nacionalidade), (Estado Civil), (Profissão), Carteira de Identidade nº (xxx), C.P.F. nº (xxx), residente e domiciliado na Rua (xxx), nº (xxx), bairro (xxx), Cep (xxx), Cidade (xxx), no Estado (xxx).

As partes acima identificadas têm, entre si, justo e acertado o presente Termo de Adesão de acordo com a Lei 9.608/98, que se regerá pelas cláusulas e condições abaixo descritas:

DO OBJETO DO TERMO DE ADESÃO

Cláusula 1ª. O presente termo tem como OBJETO a regulamentação dos serviços que serão prestados pelo (a) voluntário (a), não gerando entre organização tomadora dos serviços e Voluntário (a) qualquer tipo de vínculo empregatício, nos termos da Lei nº 9.608.

DAS OBRIGAÇÕES DO VOLUNTÁRIO

Cláusula 2ª. O voluntário se compromete a auxiliar a organização somente na função que lhe couber, executando os seguintes serviços:

(Descrever detalhadamente os serviços que serão prestados)

Parágrafo Único. Caso o voluntário deseje atuar em outras atividades da organização durante a vigência deste instrumento, deverá solicitar, mediante documento escrito, que lhe seja permitido a participação na atividade pretendida, cujo aceite pela organização dependerá, também, da compatibilidade entre os horários das tarefas e os definidos na cláusula 3ª deste instrumento.

DA EXECUÇÃO

Cláusula 3ª. O (a) voluntário (a) exercerá suas atividades na Entidade, durante os seguintes dias da semana (xxx), de (xxx) às (xxx) horas.

Parágrafo Único. O horário estabelecido no caput da presente cláusula, é estipulado mediante pleno acordo entre os contratantes, podendo ser revisto e alterado a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, desde que conte com o expresse consentimento da outra.

DA REMUNERAÇÃO

Cláusula 4ª. Os serviços prestados pelo voluntário são de caráter gratuito, não cabendo, pois, remuneração a título de contraprestação, não havendo vínculo trabalhista e nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

DAS OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE

Cláusula 5ª. A organização se compromete a ressarcir ao Voluntário (a) os gastos que realizar para o cumprimento das atividades estipuladas na cláusula 2ª do presente contrato, desde que haja a comprovação mediante nota fiscal ou documentação idônea que comprove os respectivos gastos.

Parágrafo primeiro. O reembolso será feito mediante assinatura de recibo por parte do voluntário.

Parágrafo segundo. Caso o (a) voluntário (a) não deseje o reembolso, deverá se manifestar expressamente, mediante termo escrito, desonerando, assim, a entidade do compromisso estipulado no caput da presente cláusula.

DO SIGILO DAS INFORMAÇÕES DAS PARTES

Cláusula 6ª. As partes (Organização e Voluntário) obrigam-se a guardar sigilo de todas as informações relativas a dados pessoais e dados sensíveis a que tiverem acesso, de acordo com a Lei 13.709/18 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, por ocasião da prestação dos serviços voluntários acordados neste instrumento.

DA AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM

Cláusula 7.a. O (a) voluntário (a) autoriza expressamente a organização a utilizar de sua imagem (foto, vídeo ou outras formas) a título gratuito, abrangendo todo território nacional, das seguintes formas: (I) home page; (II) mídia eletrônica (vídeo-tapes, televisão, cinema, entre outros, para os fins específicos de interesse da organização e seus projetos e programas.

DO PRAZO

Cláusula 8ª. O presente termo de adesão será por prazo indeterminado.

DA RESCISÃO

Cláusula 9ª. O presente termo poderá ser rescindido por qualquer uma das partes, devendo a outra parte ser comunicada com antecedência mínima de (xxx) dias.

DAS CONDIÇÕES GERAIS

Cláusula 8ª. O presente termo de adesão passa a vigor a partir de sua assinatura pelas partes.

DO FORO

Cláusula 10ª. Para dirimir quaisquer controvérsias oriundas deste termo de adesão, as partes elegem o foro da comarca de (xxx);

Por estarem assim justos e acordados, firmam o presente instrumento, em duas vias de igual teor, juntamente com 2 (duas) testemunhas.

(Local, data e ano).

(Nome e assinatura do Representante legal da Entidade)

(Nome e assinatura do Voluntário)

(Nome, CPF e assinatura da Testemunha 1)

(Nome, CPF e assinatura da Testemunha 2)

Notas:

1. Conforme o parágrafo único do art. 1º da Lei 9.608.
2. O serviço voluntário encontra-se determinado no "caput" do art. 1º da Lei 9.608.
3. Conforme o "caput" do art. 3º da Lei 9.608.