

**MÁRCIO MENDES GRANCONATO**

**OS SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS E RELIGIOSOS  
COMO EXCLUDENTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

**MESTRADO EM DIREITO**

**PUC/SP  
SÃO PAULO - 2006**

**MÁRCIO MENDES GRANCONATO**

**OS SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS E RELIGIOSOS  
COMO EXCLUDENTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito das Relações Sociais, subárea Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Doutor Pedro Paulo Teixeira Manus.

**PUC/SP  
SÃO PAULO - 2006**

*Este trabalho é dedicado a Deus, que regenerou a minha vida por meio da ressurreição de Jesus Cristo.*

*Também dedico este estudo aos pequeninos Danilo e Caio, que não viram a luz do Sol e nada conheceram, mas nunca serão esquecidos.*

**Banca Examinadora**

---

---

---

## AGRADECIMENTOS

São várias as pessoas que merecem minha gratidão.

Começo por minha esposa, Glaucia, que suportou com grande paciência todo meu período de estudo. Também nossa filhinha Natália merece muitos agradecimentos, porque, apesar de seu pouco discernimento, soube aceitar minha ausência nessa época tão difícil para a vida em família.

Agradeço, de forma muito especial, ao meu Orientador e Professor Doutor Pedro Paulo Teixeira Manus, pelo tempo investido na análise deste trabalho e pelas aulas ministradas, que muito contribuíram para a minha vida profissional.

Ao Professor Doutor Renato Rua de Almeida também deixo meu agradecimento, porque sua visão do Direito do Trabalho trouxe-me um novo ponto de vista sobre essa matéria tão cativante.

Também merece meu “*muito obrigado*” o Professor Doutor Domingos Sávio Zainaghi, que me ensinou os primeiros passos do Direito do Trabalho e até hoje me ajuda a caminhar por ele.

Entre tantas pessoas especiais, também se encontram meu irmão Marcos e minha tia Rosali. Ambos participaram da árdua tarefa de revisão deste estudo e, assim, muito contribuíram para sua conclusão.

Agradeço, ainda, aos colegas Leonel Maschietto, Ricardo Pereira de Freitas Guimarães e Rui César Publio Borges Corrêa, pois também ajudaram a tornar esta jornada mais breve.

Por fim, agradeço a Deus. Graças a Ele pude estudar e encontrar as pessoas que mencionei nas linhas acima. Ele, realmente, é digno de toda honra e louvor.

## RESUMO

O presente estudo objetiva oferecer elementos para a formação de conceitos que venham contribuir para a construção de uma sociedade em que haja perfeita harmonia entre a lei, a fé e a solidariedade, fazendo-o por meio do estudo dos serviços voluntários e religiosos e do ordenamento jurídico em vigor.

Justifica-se a análise do tema com a crescente onda de demandas judiciais envolvendo esses trabalhadores, fato que sugere um estudo mais profundo da matéria, a fim de que se esclareça, de uma vez por todas, de forma clara e simples, se há ou não distinções entre empregados, trabalhadores voluntários e trabalhadores religiosos.

A conclusão demonstra que existe essa distinção, ou seja, que os serviços voluntários e religiosos podem ser vistos como hipóteses legítimas de trabalho sem vínculo empregatício, mesmo quando presentes os requisitos clássicos que caracterizam esta figura jurídica, porque naqueles dois casos o que importa mais é o *animus contrahendi*.

## ABSTRACT

The following research project aims to offer some crucial components to shape concepts that will contribute for the construction of a society that has a perfect harmony between law, faith and solidarity. This is done through an analysis of the volunteer and religious work and the current judicial disposal.

One of the reasons for this type of project is the increasing judicial demand involving these workers, fact that suggests a deeper study of the topic in order to give a final answer if there are or there aren't clear distinctions between employees, work volunteers and religious volunteers.

The conclusion demonstrates that there is a distinction. Volunteer and religious services can be seen as legitimate work hypothesis without employment entailment, even when the common prerequisites that characterize this judicial figure take place because what really matters in both cases is the *animus contrahendi*.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>1. O HOMEM, A SOLIDARIEDADE E A RELIGIOSIDADE</b> .....	8
1.1 A solidariedade.....	9
1.2 A religiosidade.....	13
<b>2. A TEOLOGIA E O TRABALHO</b> .....	16
2.1 O que é teologia.....	17
2.2 O que é trabalho.....	18
2.3 O trabalho na teologia cristã.....	21
2.3.1 O puritanismo.....	26
2.3.1.1 A ética puritana do trabalho.....	27
2.3.1.2 A prosperidade trazida pela ética puritana do trabalho....	30
<b>3. DISTINÇÃO NECESSÁRIA: SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS E SERVIÇOS RELIGIOSOS</b> .....	34
3.1 Os serviços voluntários.....	35
3.2 Os serviços religiosos.....	40
<b>4. HISTÓRIA DOS SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS E RELIGIOSOS NO BRASIL</b> .....	43
4.1 História dos serviços voluntários no Brasil.....	44
4.2 História dos serviços religiosos no Brasil.....	49
<b>5. PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO APLICÁVEIS AOS SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS E RELIGIOSOS</b> .....	53
5.1 Conceito de princípios de direito do trabalho.....	55
5.2 Princípios trabalhistas aplicáveis aos serviços voluntários e religiosos....	57
5.2.1 Princípio da razoabilidade.....	58
5.2.2 Princípio da boa-fé.....	62
5.2.3 Princípio da não alegação da própria torpeza.....	66
<b>6. A INFLUÊNCIA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 NOS SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS E RELIGIOSOS</b> .....	68
6.1 Os serviços voluntários e a Constituição Federal.....	69
6.2 Os serviços religiosos e a Constituição Federal.....	72

<b>7. OS SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS.....</b>	<b>76</b>
7.1 Definição legal de serviço voluntário.....	77
7.1.1 Os tomadores dos serviços voluntários.....	81
7.1.1.1 A entidade pública.....	82
7.1.1.2 A instituição privada de fins não	87
lucrativos.....	
7.2 O termo de adesão.....	90
7.3 Ressarcimento de despesas.....	93
7.4 Alterações introduzidas pelas Leis 10.748/03 e 10.940/04.....	94
7.5 A Lei 10.029/00.....	98
7.6 Serviço voluntário e vínculo empregatício.....	102
7.6.1 Trabalho por pessoa física.....	103
7.6.2 Pessoaalidade.....	104
7.6.3 Não-eventualidade.....	105
7.6.4 Onerosidade.....	107
7.6.5 Subordinação.....	110
7.6.6 <i>Animus contrahendi</i> ... ..	114
<b>8. OS SERVIÇOS RELIGIOSOS.....</b>	<b>119</b>
8.1 A instituição religiosa como empregadora.....	121
8.1.1 O grupo religioso.....	124
8.2 Serviço religioso e vínculo empregatício.....	126
8.2.1 Trabalho por pessoa física.....	127
8.2.2 Pessoaalidade.....	129
8.2.3 Não-eventualidade.....	130
8.2.4 Onerosidade.....	131
8.2.5 Subordinação.....	137
8.2.6 <i>Animus contrahendi</i> ... ..	139
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>145</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>154</b>

## INTRODUÇÃO

Em diversas de suas passagens, as Sagradas Escrituras discorrem a respeito da importância do salário, vendo-o ora como uma dívida do tomador dos serviços, ora como um direito do trabalhador. É isso que se observa nos textos de Romanos 4:4 e Lucas 10:7, abaixo transcritos, *in verbis*, respectivamente:

*“Ora, ao que trabalha, o salário não é considerado como favor, e, sim, como dívida.”*

*“(...) porque digno é o trabalhador do seu salário.”*

Esta relevância dada pela Bíblia à contraprestação pelos trabalhos prestados pela pessoa física foi acompanhada pela Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, que, em seus artigos 2.º e 3.º, onde trata das figuras do empregado e do empregador, faz menção expressa ao caráter oneroso que permeia a relação de emprego, onerosidade esta decorrente do pagamento de salário ao trabalhador e de sua intenção de recebê-lo.

Não foi diferente com a Constituição Federal de 1988, cujo art. 7.º, IV, V, VI, VII e X, tratou de proteger o salário percebido pelos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, observadas quanto a estes

últimos as exceções dispostas pelo parágrafo único do mesmo dispositivo constitucional.

Tamanha importância de que se reveste a questão salarial, todavia, tende a ser anulada quando há prestação de serviços voluntários e religiosos. Nesses casos, o trabalhador, via de regra, abre mão do direito à contraprestação e o tomador dos serviços, em razão disso, não tem uma dívida para com ele.

No caso dos religiosos, diz-se que o salário é totalmente incompatível com a idéia da graça, pois somente recebe salário quem se esforça, quem faz por merecer, e graça é justamente um favor imerecido; já os trabalhos voluntários deixam de ser remunerados, como regra, por força não apenas da vontade do interessado, mas também do que dispõe o art. 1.º, *caput*, da Lei 9.608, de 18-2-1998.

A sociedade brasileira, sabe-se, é composta por grande parte de pessoas que têm lá sua confiança no sobrenatural, de gente que deposita sua fé religiosa nas mais diversas crenças. Nela também há um espírito de cooperação muito forte, embutido no povo em razão, quem sabe, da própria fé, das necessidades pelas quais passa em virtude da pobreza, do descaso do Poder Público e de uma solidariedade digna de nota.

Abre-se, então, o caminho para as fraudes. Em tempos em que a vida econômica acha-se por demais difícil, torna-se atraente a idéia de tomar serviços sem a correspondente contraprestação.

Valer-se dos serviços de outrem sem pagar, sempre foi o sonho de uma parcela da classe empresarial, mostrando-se como exemplo disso a escravidão, que até hoje ainda é vista no Brasil.

Somam-se a fé e a boa vontade do trabalhador com a falta de escrúpulos do empresário e o que se tem é um escravo que não se deu conta de sua situação, alguém que trabalha e luta por nada, por engano, por depositar a sua esperança numa causa que nunca existiu e nunca existirá; alguém que é livre apenas para ser arruinado.

De fato, é isso o que se vê com freqüência nos dias atuais, pessoas ingênuas sendo enganadas em nome da fé ou da solidariedade, em prol da riqueza de alguns poucos.

Mas também há um outro lado, verificável entre aqueles que tomam os serviços religiosos ou voluntários com boa-fé, porque se encontram imbuídos de anelo por causas nas quais depositam parte, ou até mesmo tudo, daquilo que têm. Estes também se acham às voltas com questões judiciais complicadíssimas envolvendo pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício e de outros direitos trabalhistas daí advindos, e muitas

vezes não encontram profissionais do Direito preparados para defendê-los ou julgá-los.

Toda essa problemática sugere um estudo mais profundo da matéria, a fim de que se esclareça, de uma vez por todas, de forma clara e simples, a distinção que há entre empregados, trabalhadores voluntários e trabalhadores religiosos.

Somente uma análise precisa dessa questão trará algum resultado positivo, capaz de afastar as nuvens de dúvida e incerteza que pairam sobre aqueles que se vêem diante de tais espécies de contratação, sejam eles juízes, procuradores, advogados, estudantes de Direito, trabalhadores ou entidades sem fins lucrativos.

O que se objetiva com este estudo, portanto, é oferecer elementos para a formação de conceitos que venham contribuir para a construção de uma sociedade em que haja perfeita harmonia entre a lei, a fé e a solidariedade.

Para tanto, necessário se faz comprovar que é possível existir na sociedade prestações de serviços legítimas sem que haja vínculo de emprego entre as pessoas que delas participam, ainda que presentes os pressupostos clássicos que configuram essa figura jurídica, tais como a habitualidade, a pessoalidade, a onerosidade e a subordinação, e que tal se

verifica nos casos dos serviços voluntários e religiosos, onde o valor dado ao trabalho em si e à causa defendida pelos interessados é que prevalecem.

Há situações em que o interesse maior dos envolvidos na prestação dos serviços não é o lucro ou a sobrevivência, mas simplesmente fazer o bem ou professar uma fé, de modo que o *animus contrahendi* ganha especial relevância nesses casos, pondo em xeque conceitos antigos do Direito do Trabalho e, com isso, provocando celeumas de tal ordem que precisam ser dirimidas com as atenções voltadas para esse requisito muitas vezes esquecido pela doutrina e pela jurisprudência.

Não pode parecer absurdo a ninguém que o homem trabalhe voluntária e gratuitamente em prol de terceiros ou mesmo de uma determinada obra que vise ao bem comum, ainda que se encontre subordinado a outrem, afinal não há virtude mais apreciada pela sociedade do que a bondade, mesmo em tempos em que a avareza tenta por todos os modos apagá-la do coração humano.

Os serviços voluntários e religiosos contribuem para a construção da Nação, restauram laços por meio da diminuição da distância entre as diversas classes sociais e conferem utilidade e dignidade à vida humana, fatores estes que revelam a dimensão de sua importância.

Nos Capítulos seguintes, serão utilizadas de forma indistinta as expressões serviço voluntário e trabalho voluntário, para designar as

prestações laborais regidas principalmente pela Lei 9.608/98, bem como serviço religioso e trabalho religioso, que refletem a atividade do trabalhador que investe suas forças motivado pela fé. A preferência por qualquer uma dessas denominações não traz qualquer utilidade prática para este estudo, pois todas refletem a existência de um trabalho, ou seja, de uma atividade humana, que é o que interessa para a presente abordagem.

A expressão *relação de trabalho*, por uma questão didática, será utilizada na sua função mais abrangente, para se referir a toda modalidade de contratação de trabalho humano, em especial ao trabalho voluntário e ao religioso; enquanto que o termo *relação de emprego* será usado como referência aos contratos amparados pelo Direito do Trabalho.

No estudo dos serviços religiosos, será dada importância especial às religiões chamadas cristãs, notadamente aos evangélicos e católicos, afinal são elas que se apresentam em maior número na sociedade brasileira e que sempre causaram maiores influências no comportamento das pessoas, a ponto de o Preâmbulo da Constituição Federal de 1988 referir-se à proteção de Deus no ato de sua promulgação.

Para comprovar a existência legítima dos serviços voluntários e religiosos, será feita uma incursão em questões que envolvem a solidariedade, a religiosidade, a teologia, a história do voluntariado e do trabalho religioso, os princípios aplicáveis a essas modalidades de trabalho,

a influência da Constituição Federal nessa esfera e, finalmente, uma análise comparativa com a relação de emprego prevista principalmente na CLT, culminando com a formação de conceitos acerca dessas duas figuras.

## Capítulo 1

### O HOMEM, A SOLIDARIEDADE E A RELIGIOSIDADE

Na prestação dos serviços voluntários e religiosos, há sempre a figura humana do trabalhador, ou seja, daquele que presta um serviço<sup>1</sup>. Um animal ou uma máquina não podem trabalhar voluntariamente ou por motivos altruísticos e transcendentais, pois não têm vontade própria. O animal age movido por instintos irracionais ou sob o comando de alguém, enquanto as máquinas sempre são controladas.

O homem é o único que pode trabalhar de forma voluntária, por motivos religiosos ou não. De fato, o trabalho voluntário, aqui mencionado em seu sentido mais amplo, somente não acontece nos casos em que o homem se encontra sujeito a um regime de escravidão ou de outro qualquer que lhe retire a liberdade de agir.

Mas o que move o homem a trabalhar em favor de alguém ou de uma causa de modo voluntário ou por questões de ordem religiosa? Por que ele dispensa sua força em prol de pessoas ou ideais que aparentemente não vão lhe trazer quaisquer resultados materiais?

---

<sup>1</sup> Domingos Sávio Zainaghi, **Curso de legislação social**, p. 15.

A resposta a essas indagações passa por uma breve análise das regras que disciplinam a natureza humana em termos morais e metafísicos.

### **1.1 A solidariedade**

O homem está sujeito a vários grupos de regras. Na vida familiar, na vida em sociedade ou na vida profissional, sempre há uma ou mais normas disciplinando suas relações com as pessoas ou bens que estão ao seu redor.

Mas há uma lei maior, uma razão especial que promove esse estado de coisas. Trata-se de um tipo de regra que todas as pessoas têm em comum acerca da moralidade, da honestidade, da solidariedade, ou, de forma sintetizada, do dever-ser acerca do qual estão de acordo.

Não fosse assim, então os homens lutariam entre si como verdadeiros animais famintos. Não haveria motivos para discussões pacíficas, caso o certo e o errado, na fixação dos limites ou na criação das leis escritas, não estivessem previamente estabelecidos no seio da sociedade.

Essa lei sobre a qual as pessoas estão de acordo, ou seja, essa lei natural a respeito do certo e do errado pode ser chamada *de lei da*

*natureza* ou de *direito natural*, como preferem alguns. Trata-se de uma lei peculiar à natureza humana, que não é dividida com seres de qualquer outra ordem, que não precisa ser ensinada porque todos a conhecem, que dirige os instintos humanos e está acima deles, mas que pode ser desobedecida de acordo com a vontade do homem porque é incoercível em seu estado original.

É certo que sempre houve diferenças entre as várias moralidades nas mais diferentes civilizações, mas elas nunca chegaram a um quadro de total diversidade<sup>2</sup>. Todos os seres humanos sabem que devem comportar-se de uma certa maneira e que isso é inevitável. Sabem que há uma lei que não foi inventada por eles, que dela não podem se esquecer e que a ela devem obedecer.

Como núcleo dessas regras persiste a idéia de que não se deve colocar o eu em primeiro lugar. O egoísmo nunca foi admirado por qualquer povo<sup>3</sup> porque, em última análise, não ajuda a promover a paz social.

O egoísmo repudia o conceito de sociedade, de relações intersubjetivas, mostrando-se como verdadeiro empecilho para que o Direito se desenvolva (*ubi societas, ibi jus*).

---

<sup>2</sup> C. S. Lewis, *The abolition of man*, *passim*.

<sup>3</sup> Idem, *Cristianismo puro e simples*, *passim*.

Se é verdade que a natureza humana é má e egoísta, essa lei natural a impede de atingir níveis insuportáveis para a vida em sociedade. Trata-se de um mecanismo inibidor, de uma norma que transcende a razão, que foi gravada no coração do homem, apesar de não lhe ser intrínseco, ou seja, apesar de não compor sua natureza. E tal norma atua e se movimenta em sua consciência, onde exerce influência, induzindo-o à prática gratuita do alívio do sofrimento alheio.

Aí está o porquê dessa atividade humana tão incompreendida que é o trabalho voluntário nas suas mais diversas matizes, a prestação de serviços desprovida de interesses materiais, a defesa de uma causa por motivos de ordem moral.

O homem precisa fazer o bem não porque seja bom, mas porque algo maior, que de alguma maneira o impregna, o impele a tanto e a isso ele não pode resistir. É isso que faz com que ele, contrariando seus instintos naturais, ponha algumas vezes o próximo no centro em detrimento do eu, tornando a vida em sociedade melhor.

Eis as palavras de Platão acerca do maior bem da comunidade<sup>4</sup>, *in verbis*:

*“Podemos encontrar para a cidade maior mal do que aquele que a divide e de uma só faz várias, e um maior bem do que aquele que a une e a torna una? (...) Ora, o que une*

*não é comunidade da alegria e da dor, enquanto na medida do possível, todos os cidadãos se regozijam ou se afligem igualmente diante dos mesmos acontecimentos ou das mesmas desgraças? (...) Quando, por exemplo, nós recebemos um golpe no dedo, toda a comunidade do corpo e da alma, colocada sob o governo do princípio que a comanda, sente o golpe e sofre inteiramente com a parte ferida. A cidade melhor governada é aquela que mais se aproxima do modelo do indivíduo. Acontecendo qualquer coisa boa ou má a um só cidadão, uma tal cidade será, penso, a primeira a dizer que é ela que sofre e ela que se alegrará inteiramente e se afligirá com ele.”*

O ordem moral tratada nas linhas anteriores demonstra que não deve causar surpresa a hipótese de se prestarem serviços voluntários, na medida em que fazer o bem aos outros é algo do qual o homem não pode se furtar. Com maior ou menor intensidade, há uma força que leva a raça humana a agir dessa maneira e muitas vezes isso se manifesta na forma de prestação de serviços espontâneos em favor de terceiros, isoladamente ou em grupo, de modo organizado ou não. Nesses casos não interessa ao trabalhador o reconhecimento de um vínculo empregatício, pois não há

---

<sup>4</sup> **A República**, livro V.

vontade de contratar; a vontade é outra e liga-se à sua própria consciência e à necessidade do próximo.

A necessidade de ser solidário, no sentido que lhe empresta principalmente a Lei 9.608/98, implica renúncia a direitos comuns aos trabalhadores em geral.

## **1.2 A religiosidade**

A doutrina bíblica acerca da estrutura do homem é bastante simples. As Escrituras ensinam que Deus formou o corpo humano do pó da terra, e soprou nele o fôlego da vida. Esse relato encontra-se em Gênesis 2:7, *in verbis*:

*“Então formou o Senhor Deus ao homem do pó da terra, e lhe soprou nas narinas o fôlego de vida, e o homem passou a ser alma vivente.”*

Essa narrativa demonstra que o homem possui dupla composição: corpo e alma. O primeiro é material e o segundo, imaterial. São duas substâncias distintas, pois a primeira é corpórea e a segunda, espiritual.

Deixando de lado discussões acerca da origem do homem, já que esse não é o propósito do presente estudo, deve-se destacar que um bom número de estudiosos da antropologia vê no homem essa dupla dimensão, material e imaterial.

A matriz espiritual do homem faz dele um ser religioso por natureza. Essa parte de sua constituição não pode ser ignorada, como também não podem ser ignoradas a razão e a consciência.

Se a solidariedade vista no item 1.1 *supra* guarda relação com o dever do homem para com seus semelhantes, a religião relaciona-se com o seu dever para com um deus. Ambas obrigam o homem e o acompanham o tempo todo, influenciando suas condutas familiares, sociais e profissionais.

A religião é o vínculo que une os homens aos seus deuses, satisfazendo os anseios de seus espíritos, de suas partes imateriais. A solidariedade pode ser encarada como uma virtude moral, enquanto a religiosidade é um ato de pura fé.

O homem precisa adorar algo sobrenatural e depositar nele sua fé, em algo que esteja além de sua razão, e prova disso é que todas as nações, em todas as épocas e lugares, tiveram e têm seus deuses, seus objetos de adoração, seus objetos de culto e suas práticas religiosas. O mais isolado dos homens tem lá o seu deus a quem teme e adora.

A fé, que objetiva a aproximação permanente a um deus, é o que move o trabalho religioso. É ela que anima o homem a trabalhar na busca de satisfazer essa necessidade interior de união a um ser sobrenatural. É isso que faz o homem trabalhar por causas que, aos olhos terrenos, são desprovidas de valor.

O filósofo e Pai da Igreja Agostinho soube traduzir muito bem essa necessidade do homem com as seguintes palavras<sup>5</sup>, *in verbis*:

*“Tu o incitas para que sinta prazer em louvar-te; fizeste-nos para ti, e inquieto está o nosso coração enquanto não repousa em ti.”*

Essa verdade ampara a existência dos serviços religiosos, onde o que se busca é a adoração a um deus. A finalidade do trabalhador que atua nessa espécie de atividade é distinta daquele que trabalha para sobreviver, ainda que ele também sobreviva desse seu mister. Na avaliação desse serviço, novamente leva-se em conta muito mais a intenção dos agentes que nele figuram ativa e passivamente do que questões como a onerosidade ou a subordinação, por exemplo.

Trata-se, pois, de uma prestação de serviços legítima, sem que exista entre os envolvidos nela qualquer relação de emprego.

## Capítulo 2

### A TEOLOGIA E O TRABALHO

No Capítulo 1 *supra* foram demonstradas as razões que levam os homens a trabalhar de forma voluntária e religiosa, razões essas que legitimam a existência de prestações de serviços despidas das proteções dadas pelas leis trabalhistas. Porém, um estudo que trata dessas espécies de serviços não pode prescindir de um acurado exame do valor dado ao trabalho pela teologia.

Se o assunto é solidariedade e, principalmente, religião, então ele passa necessariamente pelo campo dessa matéria tão cativante, cujo objetivo primeiro é encontrar as respostas dadas pela Bíblia aos mais diversos assuntos. E o tema ganha maior importância quando se verifica que a maior parte da população brasileira é composta por cristãos e, portanto, de pessoas que vêem nas Sagradas Escrituras sua fonte de referências moral e religiosa.

---

<sup>5</sup> Confissões, p. 19.

Mas o que é a teologia? O que é o trabalho? E o que a teologia tem a informar acerca da legalidade dos trabalhos voluntários e religiosos? São essas as questões cujas respostas serão perseguidas nos próximos itens.

## 2.1 O que é teologia

A definição de teologia mais comum na atualidade é a que ela é a ciência da religião<sup>6</sup>. Mas a palavra religião tem um duplo sentido, eis que pode dizer respeito àquilo que liga o homem a um deus, ou seja, à necessidade interior de união com ele, ou ao modo como isso é feito, à forma como a fé é expressa.

Essa definição, como se vê, é vaga e torna o conceito de teologia indiferente à Bíblia, pois termina reduzindo-a à análise da consciência religiosa do homem.

A palavra teologia significa “*aquilo que se diz*” (*logia*) sobre “*Deus*” (*teós*). E é nesse sentido que os seus mais profundos estudiosos caminham quando a conceituam. Vejam-se as palavras de *Charles Hodge*, teólogo do século XIX e ex-professor de teologia sistemática no Seminário Teológico de Princeton, nos Estados Unidos da América<sup>7</sup>, *in verbis*:

---

<sup>6</sup> Charles Hodge, **Teologia sistemática**, p. 16.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 16-17.

*“Temos, pois, de restringir a teologia à sua esfera, como a ciência dos fatos da revelação divina até onde esses fatos dizem respeito à natureza de Deus (...).”*

Portanto, para os fins deste estudo, pode-se definir teologia como a ciência que estuda Deus e as suas relações com o homem, à luz da Bíblia<sup>8</sup>. Em outras palavras: qualquer estudo que responda à seguinte pergunta: *“O que a Bíblia como um todo ensina acerca de um determinado assunto?”*<sup>9</sup>

## **2.2 O que é trabalho**

O sentido etimológico do trabalho foi muito debatido entre os doutrinadores, sendo um dos principais deles *Evaristo de Moraes Filho*, que assim sintetizou suas pesquisas<sup>10</sup>, *in verbis*:

---

<sup>8</sup> Há, todavia, outros conceitos de teologia relativos às suas fontes de informação. A chamada Teologia Sistemática trata daquilo que se pode conhecer de Deus à luz não só da Escritura, mas de toda e qualquer fonte extra-bíblica, tais como a filosofia, a ciência, a metafísica e a história. A Teologia Bíblica busca as verdades teológicas construindo-as a partir de um determinado livro componente do cânon escriturístico. Já a Teologia Histórica analisa o desenvolvimento das doutrinas cristãs e as formulações dogmáticas ao longo dos séculos. Outros desdobramentos do ensino teológico encontram-se inseridos nesses três ramos principais.

<sup>9</sup> Wayne Grudem, **Teologia sistemática**, p. 1.

<sup>10</sup> **Introdução ao direito do trabalho**, p. 62.

“A origem certa, porém, e neste sentido se inclina a maioria dos filólogos e lingüistas, é das palavras *tripalium* e *tripaliare*.”

A palavra *tripalium* (ou *trepalium*) significava um instrumento de tortura composto por três paus com ferro, ou ainda um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados; já *tripaliare*, por denotação, implicava a idéia de qualquer ato que representasse dor e sofrimento.

De igual modo, as expressões *lavoro* (italiano) e *labour* (inglês) derivam de *labor* que em latim significa dor, sofrimento, fadiga, atividade penosa, cujo correspondente em grego era *ponos*, que deu origem à palavra *pena*<sup>11</sup>.

Essa evolução etimológica revela que o significado dado à palavra trabalho advém da idéia segundo a qual qualquer atividade humana que exigia esforço físico era tida como penosa e desgastante, pois trazia cansaço e chegava a ser um castigo. O trabalho possuía um sentido puramente material.

Aliás, durante os séculos XII a XVI foi essa a concepção que vigorou. O trabalhador era visto como um *operarius*, ou seja, um “homem com pena”, ou ainda como um *proletaire*, proveniente de *proletarius*, que

---

<sup>11</sup> Aldacy Rachid Coutinho, **Trabalho e pena**, Revista LTr, vol. 62.

significava aquele que não contava na cidade por ser desprovido dos meios de subsistência e dos instrumentos de produção.

Ainda hoje, quando algo pretendido pelo homem custa-lhe muito esforço para ser alcançado, ele diz que aquilo é trabalhoso, ou seja, é pesado e difícil. Até o sofrimento da mulher na hora de dar à luz recebe um nome que traduz o quão arraigada está na sociedade essa associação entre dor e trabalho: diz-se que ela entrou em trabalho de parto. O sentido dado ao termo trabalho é quase sempre pejorativo mesmo nos dias de hoje, apesar de toda evolução que será verificada a seguir.

De fato, o trabalho é mais do que algo cansativo e pesaroso.

Se o passado remoto demonstra que o trabalho foi visto por grande parte da humanidade como um castigo, uma dor, um sofrimento, algo afeto aos escravos, às classes inferiores, às pessoas de baixas renda e cultura, que deveriam arcar com seu sustento valendo-se do próprio suor, porque aos homens de posses não convinha esse tipo de atividade, a partir do século XVIII, ressalvado o período da Revolução Industrial, ele passou a ser tido como algo que enaltece o homem, algo que o preserva e faz bem à sociedade. A contar dessa época o trabalho foi visto como fator que permite a interação entre as pessoas, que permite a subsistência e que traz a estabilidade e o progresso.

A visão majoritária do trabalho mudou profundamente com a sua desvinculação do próprio sujeito que o presta. O trabalho passou a ser encarado como algo abstrato, passível de negociação e necessário à subsistência dos povos.

Se até algum tempo atrás o trabalhador era visto como alguém inferior, hoje é tido como um sujeito superior, importante e necessário. O tempo trouxe mudanças e a inversão de conceitos. Hoje quem não trabalha é que é desprezado. O ócio não traz orgulho senão quando adquirido à custa de muito trabalho, mesmo assim com severas restrições impostas por rígidas regras de aposentadoria.

Vem daí a grande luta dos governos atuais para conceder trabalho a todos devido à onda de desemprego crescente provocada pelo avanço tecnológico. É preciso manter a paz social e o progresso, mas isso somente se consegue à custa do trabalho e, portanto, principalmente do emprego.

Então, o que é o trabalho? O trabalho nos tempos modernos continua sendo o esforço para produzir ou alcançar alguma coisa, porém de forma voluntária e livre, um esforço que expressa valores, que permite a subsistência e que cumpre um papel social. Mais ainda: um meio necessário para se obter êxito na vida privada e para alcançar o bem-estar da sociedade.

Porém, o cansaço persiste; dele o homem não pode se livrar.

### **2.3 O trabalho na teologia cristã**

Foi dito no item 2.1 *supra* que a teologia é o estudo que visa responder a pergunta acerca do que a Bíblia como um todo ensina acerca de determinado assunto. A pergunta que se faz agora, pois, é a seguinte: o que a Bíblia ensina sobre o trabalho? Mais precisamente, o que a Bíblia ensina sobre os serviços voluntários e religiosos?

Ainda que a teologia não seja o estudo da religião, a influência da Igreja Católica sobre o trabalho não pode passar despercebida. O maior emblema dessa ligação encontra-se na *Encíclica Rerum Novarum*, de 15 de maio de 1891, em que, ao tratar da dignidade do trabalho, o Papa Leão XIII assevera, *in verbis*:

*“Quanto aos deserdados da fortuna, aprendam da Igreja que, segundo o juízo do próprio Deus, a pobreza não é um opróbrio, e que não se deve corar por ter que ganhar o seu pão do suor do rosto. Ele, que de muito rico que era, se fez indigente (2 Co 8:9) para a salvação dos homens; que filho de Deus e Deus ele mesmo, quis passar aos olhos do mundo por filho de artífice (...) Mais ainda: é para as classes*

*desafortunadas que o coração de Deus parece inclinar-se mais. Jesus Cristo chama aos pobres de bem-aventurados (Mt 5:3): convida com amor a virem a ele, a fim de consolar a todos os que sofrem e choram (Mt 11:18); abraça com caridade mais terna os pequenos e os oprimidos. Estas doutrinas foram, sem dúvida alguma, feitas para humilhar a alma altiva do rico e torná-lo condescendente, para reanimar a coragem daqueles que sofrem e inspirar-lhes resignação. Com elas se acharia diminuído um abismo procurado pelo orgulho, e se obteria sem dificuldades que as duas classes de dessem as mãos e as vontades se unissem na mesma amizade.”*

Essa declaração do Sumo Pontífice da Igreja Católica demonstra que a ligação de trabalho e pobreza persistia no final do século XIX e essa tendência se repetiu nas *Encíclicas Quadragésimo Anno*, de Pio XI, *Mater et Magistra*, de João XXIII, *Populorum Progressio*, de Paulo VI, e *Laborem Exercens*, do Papa João Paulo II.

A posição bíblica acerca do trabalho, porém, é bem outra. O texto de Gênesis 2:15 diz que Deus colocou o homem no *Jardim do Éden* para o cultivar e guardar. Ou seja, Deus colocou o homem no *Paraíso* para trabalhar como lavrador. Eis a primeira profissão do homem: lavrador. Era seu dever guardar e cultivar o jardim criado por Deus e não havia nisso

qualquer contra-senso. O *Paraíso* demandava trabalho, precisava ser cuidado e fertilizado pelo labor humano. O homem não era pobre ou rico e devia trabalhar em virtude da ordem divina. O trabalho não era uma maldição ou algo afeto aos pobres, mas uma bênção. Adão tinha tudo ao seu redor e mesmo assim foi convocado para trabalhar, porque essa era uma tarefa digna.

A maldição veio depois, com a queda do homem. Após o pecado original, a Bíblia diz que a terra foi amaldiçoada por Deus, conforme Gênesis 3:17, *in verbis*:

*“E a Adão disse: Visto que atendeste a voz de tua mulher, e comeste da árvore que eu te ordenara não comesses: maldita é a terra por sua causa: em fadigas obterás dela o sustento durante os dias de tua vida.”*

Foi sobre a terra que incidiu a maldição, e não sobre o trabalho. Este apenas passou a ser penoso, cansativo, fatigante. O suor do rosto tornou-se comum ao trabalho, a exaustão passou a acompanhá-lo por todo lugar. Nem por isso, porém, a virtude do trabalho, como mandamento divino, foi rebaixada. O trabalho continuou sendo exaltado por toda a Bíblia: o homem feliz e que anda com Deus come do trabalho de suas próprias mãos (Sl 128:1-2); todo trabalho tem seu proveito (Pv 14:23); o homem perito em sua obra será colocado entre reis (Pv 22:29); o

trabalhador tem um sono doce, mesmo que coma muito ou pouco (Ec 5:12); o trabalhador é digno de seu salário (Lc 10:7).

O trabalho à luz das Sagradas Escrituras é, portanto, uma bênção e um mandamento dados por Deus ao homem, seja ele rico ou pobre.

Essa visão teológica do trabalho sustenta plenamente a tese que ele pode ser exercido mesmo pelo homem desprovido de interesses materiais e que tem por objetivo ser solidário ou adorar a Deus. Se, à luz das Sagradas Escrituras, o trabalho pode e deve ser uma ferramenta a serviço do bem comum e da adoração a Deus, então não há contradição em trabalhar sem objetivos puramente materiais. Se o trabalho não é mal, antes sim uma dádiva que deve ser bem administrada pelo homem, principalmente em favor do próximo e de Deus, então nada impede que o homem assim o faça livremente e sem a intenção de criar uma relação de emprego propriamente dita.

Portanto, até mesmo a teologia bíblica revela que é possível a coexistência de trabalho sem vínculo empregatício, ainda que satisfeitos requisitos clássicos como os dos artigos 2.º e 3.º da CLT na relação entre os prestadores e os tomadores dos serviços voluntários e religiosos.

De fato, a história universal, confirmando o que a Bíblia diz acerca da virtude do trabalho, mostra que toda vez que ele é dignificado

existe progresso social, invenções, descobertas e crescimento econômico. Por outro lado, toda vez que o trabalhador é desprezado, a ruína está bem próxima, como aconteceu na época da Revolução Industrial, quando o operário foi rebaixado e o intelectual desacreditado<sup>12</sup>.

A rejeição ao mandamento divino não traz coisas boas para o homem e não acompanha o desenvolvimento dos povos.

Por conta do valor que o trabalho possui, não pode causar estranheza que alguém atue em serviços voluntários e religiosos. Antes de ser um retrocesso na ordem jurídica reconhecer essas espécies de trabalho como legítimas, trata-se de uma evolução da sociedade o seu reconhecimento e exaltação. O valor do trabalho nessas ocasiões é colocado em seu merecido lugar de honra.

Um grande exemplo dessas verdades e do conceito de que o trabalho deve ser prestado a serviço do outro e em prol do Reino de Deus foi dado pelos cristãos puritanos dos séculos XVI e XVII, que depositavam valor especial nesse mister em razão de uma correta interpretação bíblica e obtiveram como resultado disso prosperidade, satisfação e bem comum, em contraste com outras culturas que menosprezaram tão preciosa ordem.

### **2.3.1 O puritanismo**

---

<sup>12</sup> Paulo Marques Leite, **Direito do trabalho nas escolas**, p. 11-12.

O movimento puritano deve ser entendido como um movimento que expressava uma perspectiva religiosa, caracterizado por pessoas eruditas, obcecadas por Deus (toda a vida era de Deus) e com uma grande consciência moral. Em seu centro estava a convicção de que tudo deveria passar por reformas. Nele também havia um toque de protesto social contra o catolicismo romano, tendo a Bíblia como ponto central em relação a tudo.

Mas o puritanismo também foi um movimento político e econômico, pois, numa época em que a igreja estava sob o controle do Estado, era inevitável a relação entre ambos: para mudar a primeira, passava-se necessariamente pelo governo. No plano econômico, os valores que os puritanos depositavam no dinheiro, vendo-o como algo bom em si, no ganho honesto e no trabalho, marcaram sensivelmente o crescimento do capitalismo na Inglaterra e nos Estados Unidos da América.

Grandes nomes do puritanismo podem ser mencionados aqui: John Owen, Thomas Adams, William Tyndale, Thomas Watson, Oliver Cromwell e John Bunyan.

### **2.3.1.1 A ética puritana do trabalho**

Os puritanos diziam que o homem era detentor de um chamado que correspondia à providência de Deus em relação à vida pessoal do homem. Havia um chamado geral e outro particular. O geral era para que fossem todos santos em todas as áreas da vida; o particular dizia respeito ao chamado de Deus guiando a pessoa para um trabalho. Atender ao chamado significava obedecer a Deus, de modo que todo o trabalho era uma forma de subserviência a Ele.

Não havia para os puritanos um trabalho secular e outro religioso, este entendido como sendo aquele realizado pelos ministros ou membros de uma instituição religiosa. Essa divisão era repudiada pelos puritanos, porque para eles, assim como para Martinho Lutero e Calvino, reformadores do século XVI, o trabalho de uma dona-de-casa ou de um juiz eram tão dignos como o de um monge, pois os três eram bons aos olhos de Deus e estavam integrados ao seu chamado. Essa fé teve o efeito de dignificar as tarefas mais comuns. Aquilo que um coração carnal via com vergonha, era amado porque significava o cumprimento de um chamado.

Cada aspecto do ofício devia ser visto como algo santificado e, para ser um bom cristão, o homem poderia orar, contemplar e até mesmo trabalhar na vida civil, mas sempre na condição de mordomo de

Deus. Não bastava ter uma profissão, era necessário que ele a exercesse da forma correta, dando testemunho de sua fé verdadeira.

Essa nova perspectiva do trabalho levava o homem ao contentamento naquilo que estava desempenhando em sua vida profissional e até mesmo doméstica, pois ele deixava de lado a idéia de castigo ou maldição e abraçava a de dádiva no conceito que fazia acerca do labor despendido com o suor do rosto.

As recompensas pelo trabalho eram morais e espirituais, eis que o trabalho glorificava a Deus e favorecia a sociedade, ou seja, fazia bem ao próximo. Para os puritanos, as verdadeiras finalidades do trabalho eram as de obedecer a Deus no serviço e a de fazê-lo sempre em benefício dos outros.

O bem-estar público era inerente ao valor dado ao trabalho e isso tornava a sociedade mais coesa, posto que Deus era o seu elo. Havia uma tríplice e perfeita relação entre trabalho, sociedade e Deus, em detrimento do eu. Quaisquer recompensas individuais eram provenientes da graça de Deus, nunca o resultado de um esforço particular.

Mas a consequência natural na forma de encarar o trabalho e as demais particularidades da vida secular fez de muitos puritanos homens prósperos, se bem que até a riqueza era tida como um

bem social e não uma propriedade pessoal, um presente de Deus e não o prêmio resultante da própria ação ou um sinal de aprovação:

*“Seus ideais eram obediência a Deus, serviço à humanidade e confiança na graça de Deus. Na ética Puritana, a virtude do trabalho dependia quase completamente dos motivos com que as pessoas o realizavam.”<sup>13</sup>*

### **2.3.1.2 A prosperidade trazida pela ética puritana do trabalho**

Os puritanos não sentiam culpa em ganhar dinheiro, que para eles era um presente de Deus. E isso mais uma vez retirava a idéia de merecimento humano, na medida em que se tratava de um dádiva divina desfrutar do trabalho realizado. O texto bíblico clássico que embasava essa idéia encontra-se em Eclesiastes 2:24-26, *in verbis*:

*“(24) Nada há melhor para o homem do que comer, beber e fazer que a sua alma goze o bem do seu trabalho. No entanto vi também que isto vem da mão de Deus, (25) pois, separado deste, quem pode comer, ou quem pode alegrar-*

*se? (26) Porque Deus dá sabedoria, conhecimento e prazer ao homem que lhe agrada; mas ao pecador dá trabalho, para que ele ajunte e amontoe, a fim de dar àquele que agrada a Deus. Também isto é vaidade e correr atrás do vento.”*

Mas essa visão acerca do dinheiro não permitia um desvirtuamento ao ponto de elevá-lo acima dos bens materiais, eis que não se confundia a prosperidade exterior com a verdadeira felicidade advinda de um culto sincero a Deus.

A ética puritana não via, por outro lado, a pobreza como uma maldição divina. Para eles santidade não era uma garantia de riqueza, assim como riqueza não significava santidade.

Essa visão puritana acerca do dinheiro também terminava por valorizar qualquer espécie trabalho, tanto aquele que trazia riqueza como aquele realizado pelo mais pobre dos homens, afastando de vez a concepção de que alguns trabalhos são vergonhosos e outros não.

A pobreza não era um mérito em si, como diziam os católicos, mas sim um meio de aprender grandes lições espirituais enviadas por Deus; nunca algo a ser buscado, mas sim diminuído por aqueles que eram considerados ricos ou que tinham recursos para ajudá-los. O dinheiro, portanto, era um bem social do qual toda a sociedade deveria compartilhar.

---

<sup>13</sup> Leland Ryken, **Santos do mundo. Os puritanos como realmente eram**, p. 48.

Essa visão mista encontrava seu ponto de equilíbrio nos ideais de moderação em assuntos que envolviam dinheiro e bens. Tratava-se de um estilo de vida moderado e que dava maior importância a assuntos de ordem espiritual, que sempre deveriam estar acima de tudo: o dinheiro existia para a glória de Deus e para o bem do próximo.

O resultado desse ponto de vista puritano foi a prosperidade. Uma visão de que o dinheiro não é mal em si, um estilo de vida disciplinado e com trabalho árduo e uma visão social do empresário e do operário aliados à consciência de chamado divino não poderiam revelar outra coisa.

Diferentemente dos povos católicos que viam a pobreza como um bem em si, a riqueza como algo comum a poucos e o poder como algo a ser buscado e exercido até pela igreja, os puritanos gozavam de uma visão mais doce dessas coisas e isso trouxe prosperidade ímpar nos terrenos em que eles fizeram predominar suas doutrinas.

Todas essas considerações acerca da ética do trabalho no puritanismo servem para demonstrar quanto é importante para uma sociedade ter uma visão correta acerca do trabalho, de seu valor e do valor depositado em sua finalidade, a fim de que venha a ser próspera e não se escandalize ao reconhecer que há pessoas que trabalham simplesmente para ajudar os outros ou para adorar o seu deus.

E essa concepção ainda faz do *animus contrahendi* algo relevante, pois quando se vê o trabalho por uma perspectiva diferente daquela que visa tão somente à contraprestação e ao lucro, os valores mudam e passa-se a entender melhor as razões que levam o homem a trabalhar voluntariamente ou por motivos de fé, muitas vezes sem nada receber, mesmo subordinado às ordens de alguém.

## Capítulo 3

### **DISTINÇÃO NECESSÁRIA:**

### **SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS E SERVIÇOS RELIGIOSOS**

Antes de continuar no desenvolvimento das idéias cujas elucidações este trabalho visa fornecer, é necessário distinguir o serviço voluntário do serviço religioso. Essa distinção ficará mais fácil de ser entendida no transcorrer dos próximos tópicos, mas nesse momento não se pode fugir às seguintes indagações: Há diferenças entre os serviços voluntários e religiosos? Um serviço voluntário sempre será religioso ou poderá ser religioso? Ou será o contrário?

As confusões surgidas na doutrina e na jurisprudência são várias, alguns tendem a equiparar os conceitos de serviços religiosos e voluntários, outros, por sua vez, buscam uma separação nem sempre feliz.

Sem querer responder de imediato às questões propostas no primeiro parágrafo *supra*, deve-se dizer que se justifica a necessidade de distinção entre serviços voluntários e serviços religiosos por alguns motivos bastante óbvios, mas que não esgotam o assunto: o primeiro, o serviço voluntário

tem lei específica, conduz a uma idéia mais abrangente do trabalho e, a princípio, pode ser executado por qualquer um; o segundo, por sua vez, não tem lei que o regule, é mais restrito e demanda uma análise mais cuidadosa sobre quem está autorizado a exercê-lo.

Passa-se, pois, à busca de soluções mais precisas para os problemas que foram propostos.

### **3.1 Os serviços voluntários**

Todo homem trabalha de modo voluntário, exceto em cinco hipóteses, identificadas nas doutrina e legislação pátrias: no trabalho escravo, no regime de trabalho forçado, no trabalho interno do preso como resultado indireto da pena que lhe foi imputada, no serviço militar obrigatório e no cumprimento de pena restritiva de direito, consistente na prestação de serviços à comunidade.

O trabalho escravo foi abolido há muito no Brasil, e se ele continua surgindo aqui ou ali isso não passa de uma manifestação de desrespeito ao direito fundamental da liberdade assegurado no art. 5.º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 e, portanto, não merece consideração na definição que se pretende dar.

Uma outra exceção reside nos regimes de trabalhos forçados resultantes de condenações criminais. Mas aqui também há uma vedação expressa da Carta Magna, que em seu art. 5.º, XLVII, “c”, proíbe a aplicação de penas que envolvam trabalhos forçados.

Mas deve ser destacado que essa proibição não se confunde com o trabalho do condenado visto como dever social e condição de dignidade da pessoa humana, o qual tem finalidade educativa e produtiva e termina por reduzir sua pena por meio da chamada remição, esta prevista nos artigos 126<sup>14</sup> a 130 da Lei 7.210, de 11-7-1984, mais conhecida como Lei de Execução Penal.

De fato, o trabalho interno do preso condenado à pena privativa de liberdade é obrigatório (art. 31 da LEP), enquanto que aquele externo e prestado à entidade privada depende de seu consentimento expresso (art. 36, § 3.º, da LEP). A obrigação de trabalhar vista no primeiro caso não decorre da pena em si e, portanto, não pode ser vista como não-recepcionada pela Carta Magna; ela decorre da necessidade de manutenção da dignidade humana resultante do exercício de alguma atividade laborativa, ou seja, de fundamentos sobre os quais se assenta a República (art. 1.º, III e IV, da Constituição Federal). Assim, essa última hipótese

---

<sup>14</sup> “**Art. 126.** O condenado que cumpre a pena em regime fechado ou semi-aberto poderá remir, pelo trabalho, parte do tempo de execução da pena. § 1.º A contagem do tempo para o fim deste artigo será feita à razão de 1 (um) dia de pena por 3 (três) de trabalho. § 2.º O preso impossibilitado de prosseguir no trabalho, por acidente, continuará a beneficiar-se com a

seria uma das exceções legais à regra geral de que todos trabalham de forma voluntária.

Quanto ao trabalho do jovem em idade militar, encontra-se previsto no art. 143 da Constituição Federal e disciplinado pela Lei 4.375, de 17-8-1964, de acordo com o qual é obrigatória a prestação do serviço às Forças Armadas por todo aquele que for convocado, exceto as mulheres e os eclesiásticos (art. 143, § 2.º, da CF).

A pena de prestação de serviços à comunidade acha-se prevista no art. 46 do Código Penal, *in verbis*:

*“Art. 46. A prestação de serviços à comunidade consiste na atribuição ao condenado de tarefas gratuitas junto a entidade assistenciais, hospitais, escolas, orfanatos e outros estabelecimentos congêneres, em programas comunitários ou estatais.*

*“Parágrafo único. As tarefas serão atribuídas conforme as aptidões do condenado, devendo ser cumpridas, durante 8 (oito) horas semanais, aos sábados, domingos e feriados ou em dias úteis, de modo a não prejudicar a jornada normal de trabalho.”*

---

*remição. § 3.º A remição será declarada pelo juiz da execução, ouvido o Ministério Público.”*

Ressalvadas essas exceções, resulta evidente que todos trabalham de forma voluntária. É óbvio que tal afirmação deixa de lado questões que envolvem a necessidade de subsistência da própria pessoa, da obrigação de cuidado da família (artigos 244 a 246 do Código Penal) e de manutenção da auto-estima, além de outras congêneres. Essa idéia bastante inicial tem em mente tão somente a premissa de que as pessoas, a princípio, têm a liberdade de trabalhar produtivamente, ou não, onde, quando e como quiserem e para quem entenderem mais adequado, desde que o façam dentro dos limites da legalidade.

Assim, uma mãe estaria fazendo um trabalho voluntário ao cuidar de seu lar, da mesma forma que um trabalhador comum ao cumprir sua jornada de trabalho em seu emprego, um padre ao dedicar seu tempo com os membros de sua igreja e uma dona-de-casa que resolveu ceder parte de seu dia a uma instituição de caridade.

A questão é que uma definição do que seja o trabalho voluntário para o presente estudo envolve tão somente a última situação fática mencionada no parágrafo anterior. Isso porque só pode ser considerado trabalho voluntário, nos termos da lei, aquele prestado com “(...) *ânimo e causa benevolentes*”<sup>15</sup>, assim entendidas como sendo aquelas sem fins lucrativos, que tenham objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

É com esse tipo de trabalho que se ocupa a Lei 9.608, de 18-2-1998, norma essa que será fonte de estudo mais preciso no Capítulo 7 *infra*. As situações enquadradas nos outros exemplos não interessam, exceto como fator de exclusão.

Nos serviços voluntários, há sempre um caráter subjetivo que se traduz na solidariedade com uma determinada causa. O trabalho é exercido de modo gracioso e com a intenção de ajudar por mera benemerência. Nele a vontade do contratante ganha especial relevância, porque, se ela foi presidida por aqueles objetivos, não se pode falar em aplicação das regras estampadas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Mas não basta a intenção do contratante. É essencial que a causa defendida também tenha desinteresse por lucros. Portanto, há um outro lado a ser observado, qual seja, o do tomador dos serviços, cuja finalidade deve ser a mesma daquele que se dispôs a trabalhar. Deve haver entre ambos uma comunhão de interesses, uma mesma bandeira, um objetivo em comum.

Veja-se o que o art. 1.º, *caput*, da Lei 9.608/98 considera como trabalho voluntário, não se perdendo de vista que seu rol de instituições é taxativo, apesar de serem inumeráveis as causas benevolentes, *in verbis*:

*“Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a*

---

<sup>15</sup> Mauricio Godinho Delgado, **Curso de direito do trabalho**, p. 343.

*entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.”*

Eis aí a definição legal de serviço voluntário, que será objeto de estudo mais pormenorizado no Capítulo 7 *infra*.

### **3.2 Os serviços religiosos**

Foi dito no item 1.2 *supra* que o que faz o homem trabalhar no serviço religioso é a fé. A fé é o combustível que move esse tipo de atividade, pois o homem que dela se despe não pode trabalhar nesse mister. O homem que diz não ter fé em deus algum não está apto para esse trabalho porque lhe falta um requisito essencial, sem o qual seria um contra-senso lógico qualquer obra direcionada para tal empreitada.

Esse é um dos diferenciais entre o trabalho voluntário e o religioso. Aquele pode ser promovido por qualquer pessoa que tenha vontade de praticar o bem; este, só pode ser praticado por homens dispostos a servir um deus como resultado da fé que possuem. Logo, nem todo trabalho voluntário pode ser visto como religioso.

Mais uma vez é o *animus contrahendi* que aparece como diferencial no estudo dos trabalhos voluntários e religiosos. Se o que leva o homem a trabalhar voluntariamente em uma causa é a sua fé, então se está diante de um trabalho religioso; se é um espírito de pura solidariedade, então se enfrenta um trabalho voluntário.

Mas também aqui há um outro lado a ser considerado. A relação no caso do trabalho religioso, assim como no trabalho voluntário, tem um *tomador* dos serviços. Este deve ser sempre uma instituição religiosa legítima, adjetivo esse que, no presente estudo, somente pode ser atribuído àquelas entidades que realmente acreditam na fé que professam ter.

Assim, seja católico, protestante, judeu, muçulmano ou budista, o que importa é que o *tomador* de serviços realmente acredite em sua própria pregação e se valha dos serviços daqueles que compartilham da mesma fé com vistas à promoção de sua crença e ao louvor de seu deus. O que não se admite é a manipulação e a anunciação de idéias nas quais não se acredita, para com isso controlar pessoas descuidadas e obter algum tipo de promoção econômica ou social. Nesse tipo de vinculação não há trabalho religioso, mas sim um embuste que é rechaçado pelo Direito, nos termos do art. 171 do Código Penal.

Como se vê, o trabalho religioso tem uma única característica que envolve as duas partes nele envolvidas: a fé. Ausente esse requisito, então o ajuste existente entre elas deverá ser revisto, pois torna-se impossível a sua subsistência, ao menos na forma como foi originariamente pactuado.

Mas será que todo trabalho religioso é voluntário? A definição de trabalho voluntário que foi dada no item 3.1 *supra* revelou que só pode ser considerado como tal o trabalho prestado com ânimo e causa benevolentes.

Ora, o trabalho religioso nem sempre tem essa finalidade, ao menos de forma direta. Muitas vezes, aqueles que trabalham na realização de serviços religiosos simplesmente ensinam outras pessoas acerca de sua fé religiosa, para com isso obter um maior número de discípulos, ou então apenas limpam o templo em que adoram o seu deus, sem que nisso exista qualquer espírito de benemerência para com terceiros. A idéia principal para estes é a adoração, e não a promoção social. Ainda que esta também faça parte de seus planos, ela não é colocada em primeiro lugar, como acontece nos trabalhos voluntários, prestados por mero espírito de caridade.

Diante de tudo que foi visto, pode-se dizer, preliminarmente, que o serviço religioso é aquele prestado por uma pessoa física que se vê

motivada a tanto por sua fé, fazendo-o numa causa que é patrocinada pela instituição religiosa da qual faz parte.

## **Capítulo 4**

### **HISTÓRIA DOS SERVIÇOS**

#### **VOLUNTÁRIOS E RELIGIOSOS NO BRASIL**

Para uma completa compreensão dos modelos de trabalhos voluntários e religiosos que se instalaram no Brasil após a Constituição Federal de 1988 e, assim, verificar que não é de hoje que se legitima a prestação desses serviços, é necessário que se faça um retorno no tempo para apanhar o processo de construção dessas modalidades de organização laborativa.

No presente Capítulo, a origem dos serviços voluntários e religiosos será estudada de forma separada. O primeiro será analisado até a edição da Lei 9.608, de 18-2-1998, que marcou de forma sensível o ordenamento jurídico-trabalhista ao afirmar que essa espécie de trabalho não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza previdenciária ou afim (art. 1.º, parágrafo único); já o segundo será abordado com vistas à

separação do Estado da igreja e do aumento do número de *religiosos profissionais*, assim entendidos aqueles que devotam todo ou grande parte de seu tempo à fé que professam ter, tais como os bispos, padres, pastores, freiras, monges, obreiros, etc.

#### **4.1 História dos serviços voluntários no Brasil**

O trabalho voluntário é fruto de uma evolução do valor do trabalho. Como já foi visto no item 2.2 *supra*, se em tempos passados o trabalho era visto como algo vil e degradante, na atualidade ele é tido como um comportamento respeitável e um direito fundamental do homem (art. 1.º, IV, da Constituição Federal). E o trabalho voluntário parece ganhar ainda mais respeito e influência na sociedade, não só porque é comum a valorização de atividades altruísticas, mas também porque precisa dele porque o Estado quase sempre não tem condições de suprir as necessidades de todas as pessoas.

Aqueles que se detêm no estudo das origens do Direito do Trabalho costumam afirmar que sua análise só é possível após o surgimento da relação empregatícia, a qual seria o ponto fundamental capaz de delimitar a pesquisa da evolução histórica desse ramo jurídico. Assim sendo, somente com a abolição da escravatura com a Lei Áurea é que se

teria o marco inicial de referência da história do Direito do Trabalho brasileiro<sup>16</sup>.

Para os fins do presente estudo, essa delimitação poderia parecer desprovida de serventia, porque o trabalho voluntário surgiria mesmo numa sociedade distante do Direito do Trabalho na forma como é conhecido nos dias de hoje, como visto no item 1.1 *supra*.

Mas, se é verdade que o trabalho voluntário tem suas raízes nos primórdios da sociedade, também o é que com a autonomia da vontade do trabalhador, advinda da abolição da escravatura, ele se destaca, ganhando maioridade. Soma-se a isso a intervenção do Poder Público ocorrida de forma mais pujante nos serviços assistenciais a partir da primeira parte do século XX e o que se tem é um grande desenvolvimento desse tipo de trabalho. O homem passou a ser livre inclusive para trabalhar como voluntário em causas que entendia ter valor, e o Governo viu nessa obra algo de bom e necessário para a sociedade brasileira.

De fato, a filantropia sempre esteve enraizada na história do Brasil, e com ela o trabalho voluntário<sup>17</sup>, porém este ganhou relevo especial no século XX.

O voluntariado brasileiro demonstrou sinais de organização com a importação dos modelos das Casas de Misericórdia portuguesas, que

---

<sup>16</sup> Mauricio Godinho Delgado, **Curso de direito do trabalho**, p. 105.

eram instituições de natureza filantrópica e caritativa no mais das vezes sustentadas por homens ricos que lhes davam dinheiro e propriedades. A primeira Santa Casa de Misericórdia brasileira surgiu na cidade paulista de Santos nos idos de 1543, e marcou o início dos movimentos assistencialistas no país.

Essas instituições mantiveram sua natureza privada até o século XIX, quando se tornou insustentável a sua existência sem o auxílio do Estado, face ao grande número de pessoas que passaram a se valer de seus serviços, fruto do aumento da população e da modernização. Com isso, passaram a receber ajuda financeira do governo e tornaram-se instituições mistas, que atuavam com particulares e usavam dinheiro público.

Antes de se instalar esse novo modelo, o trabalho voluntário era atividade inerente às damas da sociedade, que se distribuía em asilos, hospitais, escolas e locais de assistência ao imigrante recém-chegado. Depois, com a intervenção do Estado, passou-se a ter uma visão que envolvia toda a sociedade no cuidado das pessoas carentes, de modo que o governo passou a intervir naquelas instituições de modo mais incisivo.

No século seguinte, mais precisamente na era Vargas, foi desenvolvida uma política de assistência social no Brasil que deu maior

---

<sup>17</sup> Ana Maria Martins de Souza Domeneghetti, **Voluntariado no Brasil: marcas e mudanças**, *passim*.

força ao assistencialismo até certo ponto incipiente da época e criou uma cultura de dependência e favoritismo. O Estado deveria responder às questões sociais como a saúde, o trabalho, a educação, a habitação, etc.

Seguiu-se no tempo, é bem verdade, a criação de diversas entidades tais como as várias Santas Casas de Misericórdia, a Cruz Vermelha (1912) e a Legião Brasileira de Assistência (1942), só para mencionar alguma delas, mas o certo é que a era Vargas inaugurou não só um novo momento histórico, como também associou a política e o voluntariado de modo permanente.

Mais recentemente passou-se a falar no Terceiro Setor, ou setor sem fins lucrativos, o qual se situa entre o Estado e o mercado e se compõe de entidades sem fins lucrativos, baseadas no voluntarismo e no objetivo de promover o bem comum, cuja atuação visa suprir a debilidade da máquina governamental para resolver os problemas gerados sobretudo pela desigualdade social<sup>18</sup>. Nele o espaço para o voluntariado é privilegiado, sendo as ONGs (Organizações Não Governamentais) o maior exemplo de sua expansão.

Deve ser frisado que essa expansão aconteceu porque a redemocratização dos anos 80 revelou que o Estado já não era mais capaz de prestar serviços a toda a sociedade. As entidades do Terceiro Setor,

---

<sup>18</sup> Ana Amélia Mascarenhas Camargos, **Institutos de direito do trabalho aplicados na sustentabilidade do terceiro setor**, *passim*.

então, passaram a assumir o papel de prestadoras de serviços públicos, e o governo viu nelas o ponto de apoio necessário para ampliar sua rede de serviços e suplantando sua incapacidade econômica e administrativa.

E a partir da década de 90, passou-se a uma idéia mais moderna de serviço voluntário, que deixou de ter uma conotação de trabalho realizado por senhoras da elite ou religiosos e agregou conceitos que envolviam solidariedade e cidadania.

Tamanha evolução tornou a prestação de serviços voluntários, principal mão-de-obra do Terceiro Setor, atividade de verdadeiros profissionais. O amadorismo, que sempre marcou o voluntariado, foi (e está) sendo paulatinamente deixado de lado, em prol de uma busca por maiores resultados e de pessoas que sejam especialistas nas áreas em que atuam.

Não foi por acaso que no dia 18-2-1998 foi editada a Lei 9.608, que impede o reconhecimento de vínculo entre o prestador de serviços voluntários e a entidade que o arregimenta, e reforça a tese que é possível pôr de lado o conceito clássico que envolve a figura do empregado, mesmo estando presentes os requisitos que o assinalam.

Mais uma vez o Direito reagiu aos fatos e, assim, passou a regular essa modalidade de trabalho, ainda que o tenha feito tardiamente.

## 4.2 História dos serviços religiosos no Brasil

Durante o período do Império, o catolicismo era a religião oficial do Brasil. A Igreja Católica não passava de uma espécie de órgão governamental, de tal forma que era o Estado o responsável pelas nomeações dos bispos e demais agentes eclesiásticos, julgando o alcance de seus poderes segundo bem entendia. O Governo era o responsável até mesmo pela coleta dos dízimos e era quem pagava os que estavam a serviço do clero. Veja-se o que dizia a Constituição de 1824, Título I (Do Império do Brasil, seu Território, Governo, Dinastia e Religião), art. 5.º, *in verbis*:

*“A religião católica apostólica romana continuará a ser a religião do Império. Todas as outras religiões serão permitidas com o seu culto doméstico ou particular, em casas para isso destinadas, sem forma alguma exterior de templo.”*

Foi com a Proclamação da República, em 1889, que o País passou a ser laico, de tal modo houve uma separação entre o Estado e a Igreja Católica. O Estado, a partir daí, tornou-se aconfessional.

Essa nova fase não trouxe maior liberdade apenas para a Igreja Católica, pois também o desenvolvimento de diversas outras religiões no seio da sociedade brasileira ganhou espaço, afinal agora havia igualdade de condições para todos, ao menos no plano jurídico.

Mas foi a partir de 1930 que o Estado passou a enxergar que essa separação da igreja, apesar de necessária, não exigia uma postura indiferente, antes sim uma colaboração mútua, que realmente passou a vigorar nos textos legais e constitucionais que se sucederam.

Aos ministros religiosos, então, permitiu-se a assistência espiritual junto às forças armadas, o direito ao voto, os serviços de capelania hospitalar e o ensino nas escolas públicas, entre tantas outras atividades que envolviam a relação Estado-Igreja<sup>19</sup>.

Paralelamente, a liberdade religiosa ganhou tamanha força no mundo moderno que passou a integrar a Declaração Americana dos Direitos do Homem<sup>20</sup>, de 2-5-1948, e a Declaração Universal dos Direitos

---

<sup>19</sup> José Scampini, **A liberdade religiosa nas constituições brasileiras**, *passim*.

<sup>20</sup> “**Art. 3.º** Toda pessoa tem o direito de professar livremente uma crença religiosa e de manifestá-la e praticá-la em público ou privadamente.”

“**Art. 22.** Toda pessoa tem o direito de associar-se com outras para promover, exercer e proteger os seus interesses de ordem política, econômica, religiosa, social, cultural, profissional, sindical ou de qualquer outra ordem.”

Humanos<sup>21</sup>, de 10-12-1948, de tal sorte que hoje a Constituição Federal de 1988 a consagrou como um direito fundamental (art. 5.º, VI, VII e VIII).

Esse aumento da liberdade veio acompanhado por uma expansão dos movimentos religiosos e, por corolário, de uma evolução cada vez mais crescente do número de pessoas que se dedica às obras que envolvem a defesa ou promoção da fé.

O surto de igrejas, em especial as chamadas evangélicas, pentecostais ou neopentecostais, trouxe um número incontável de trabalhadores consigo, tais como pastores, missionários e obreiros, ao ponto de no ano de 1999 ter sido criado o Sindicato dos Ministros de Cultos Religiosos Evangélicos e Trabalhadores Assemelhados no Estado de São Paulo, que passados alguns meses teve seu registro cassado.

É esse o estado em que as coisas se encontram hoje no Brasil. Há uma ampla liberdade de culto e uma separação entre a religião e o Poder Público, que se relacionam apenas no campo da colaboração mútua.

Contudo, no âmbito dos serviços religiosos, tem ocorrido uma perda crescente da visão vertical, ou seja, do serviço prestado ao deus que a comunidade professa, e isso tanto da parte dos vocacionados como de seus

---

<sup>21</sup> *“Art. 18. Toda pessoa tem o direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou de crença, assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou coletivamente, tanto em público como privadamente, pelo ensino, o exercício, o culto e a observância.”*

próprios dirigentes, fator que tem motivado o crescente número de demandas nos Tribunais espalhados pelo País.

A evolução do serviço religioso no Brasil, que partiu da direção do Poder Público e hoje está no campo da cooperação com o Estado, vem ao encontro da assertiva de que é possível haver harmonia na convivência, numa mesma ordem jurídica, de trabalhos religiosos e aqueles protegidos pelo manto da legislação trabalhista, ainda que nos dois casos se encontrem presentes os pressupostos naturais que fazem surgir uma relação de emprego.

Não fosse assim, então o Governo estaria agindo contra um dos valores supremos da sociedade que é a segurança dos direitos sociais insculpidos no art. 7.º da Constituição Federal e negaria o valor devido ao trabalho enquanto fundamento da República, nos termos do art. 1.º, IV, dessa mesma Carta Magna.

## **Capítulo 5**

# **PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO APLICÁVEIS AOS SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS E RELIGIOSOS**

O estudo dos princípios do Direito do Trabalho é palpitante, porque contribui sobremaneira para dar maior autonomia a esse ramo do direito e também por se tratar de tema que tem função fundamental nessa disciplina, como não poderia deixar de ser.

O Direito do Trabalho, todavia, não se aplica àqueles que prestam serviços voluntários ou religiosos, como foi visto até aqui. A estes não foram estendidos os direitos trabalhistas dispostos em sua grande parte na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, além de toda uma legislação esparsa.

É óbvio que todas as vantagens consagradas pelo Direito do Trabalho serão aplicáveis aos trabalhadores voluntários e religiosos, caso declarada a

nulidade dos ajustes por eles firmados, com o reconhecimento de uma relação de emprego regida pela CLT, por exemplo, advindo daí a aplicação dos princípios que são inerentes a esse ramo do direito. Mas não é isso que este Capítulo pretende estudar. O que se pretende demonstrar neste momento é que há princípios universais aplicáveis ao Direito do Trabalho, e, portanto, válidos para qualquer tipo de relação em que haja prestadores e tomadores de serviços pessoais, em especial voluntários e religiosos, afinal sempre haverá um direito regulando tais vínculos.

Ora, sabe-se que não pode haver contradição entre princípios e preceitos legais, situação que leva a crer que esses princípios universais inerentes ao Direito do Trabalho devem estar em plena sintonia com as regras que regem os serviços voluntários e religiosos, advindo daí a importância do estudo do tema.

Além disso, deve-se salientar que as pessoas que se sujeitam a essas espécies de prestação de serviços não deixam de ser trabalhadores, ou seja, pessoas físicas que dispensam a sua mão-de-obra em favor de terceiros ou de uma causa determinada. Muitas vezes, aliás, a única diferença concreta entre o trabalhador voluntário e aquele regido pela CLT, por exemplo, é simplesmente a falta de pagamento de salário; outras vezes até contraprestação há, como ocorre com frequência no caso dos serviços religiosos. Via de regra, pois, ao menos no plano teórico, é muito tênue a

linha divisória que há entre os trabalhadores voluntários e religiosos em comparação com o empregado comum, impondo-se a delimitação dos princípios que podem ser aplicados às relações objeto deste estudo.

Esses princípios universais ainda servem para ajudar na identificação da validade dos ajustes firmados que, mesmo satisfazendo os requisitos clássicos que servem para configurar uma relação de emprego, não são contratos regidos pelo Direito do Trabalho, por corresponderem à prestação de serviços voluntários e religiosos. E mais: esses princípios também ratificam a assertiva de que pode sim haver na mesma ordem jurídica harmonia entre a aceitação válida desses pactos e daqueles advindos de um vínculo empregatício típico.

A gama de princípios de Direito do Trabalho é imensa. Todavia, apenas três deles foram identificados como válidos para fins de aplicação nos serviços objeto deste estudo. São eles o princípio da razoabilidade, o princípio da boa-fé e o princípio da não alegação da própria torpeza.

### **5.1 Conceito de princípios de direito do trabalho**

Antes de adentrar no exame dos três princípios mencionados no parágrafo anterior, convém definir o que são princípios.

Miguel Reale, em sua obra *Lições Preliminares de Direito*, fornece um conceito sob o aspecto lógico do termo<sup>22</sup>, *in verbis*:

*“(...) os princípios são ‘verdades fundantes’ de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da praxis.”*

Também *Maurício Godinho Delgado*, após descrever que a palavra princípio traduz a idéia de “começo”, “início” e “causa primeira”, conclui que ela traz consigo o significado de “*proposição fundamental*”.  
Veja-se:

*“Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.”*<sup>23</sup>

Mas é *Américo Plá Rodriguez* que em sua monumental obra *Princípios de Direito do Trabalho* dá a definição que melhor transmite o

---

<sup>22</sup> Miguel Reale, *Lições preliminares de direito*, p. 299.

<sup>23</sup> *Curso de direito do trabalho*, p. 184.

conceito do que são princípios, considerando com clareza suas três principais funções<sup>24</sup>:

*“(...) linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.”*

Essa última definição induz à conclusão de que os princípios de Direito do Trabalho servem para inspirar a norma trabalhista (função informadora), para suprir o direito no caso de ausência de lei que regule determinada situação (função normativa) e para entender melhor as regras existentes (função interpretadora).

Os princípios do Direito do Trabalho são os fundamentos desse ramo, o grande alicerce que sustenta essa pesada “*estrutura jurídico-normativa laboral*”<sup>25</sup>; são as verdades fundantes desse ramo do Direito, seu alicerce, o espírito de suas normas, aquilo que serve de critério para sua exata compreensão<sup>26</sup>.

Nos subitens a seguir, portanto, serão vistos quais são os princípios de Direito do Trabalho que também servem de fundamento para os serviços voluntários e religiosos, sustentando-os como um todo.

---

<sup>24</sup> Américo Plá Rodriguez, **Princípios de direito do trabalho**, p. 16.

<sup>25</sup> Ibidem, p. 17.

## **5.2 Princípios trabalhistas aplicáveis aos serviços voluntários e religiosos**

Como foi dito na introdução do presente Capítulo, os princípios trabalhistas aplicáveis aos serviços voluntários e religiosos são universais, razão pela qual serão analisados sem qualquer separação entre essas duas modalidades de trabalho humano.

Deve ficar claro que os princípios abordados na seqüência não são exclusivos do Direito do Trabalho, na medida em que são comuns a outros ramos do direito. Nem por isso eles deixam de pertencer ao Direito do Trabalho, até porque afastá-los importaria numa discricionariedade total, situação que não se espera ver estabelecida porque geraria o caos.

Também deve ser salientado que os princípios em questão têm um sentido muito especial nos serviços religiosos e voluntários, em função da natureza da vontade que move as partes.

### **5.2.1 Princípio da razoabilidade**

---

<sup>26</sup> Fabíola Marques, **Direito do trabalho**, p. 9.

Ser razoável significa agir conforme a razão. Atividades realizadas de forma racional são chamadas de razoáveis. Na outra ponta está a paixão, o agir de forma intensamente emocional, de modo que aquele que atua assim, seguindo seus ímpetos, tem a lucidez e a razão sobrepostas.

O princípio da razoabilidade no âmbito do Direito do Trabalho, portanto, implica na imagem de um trabalhador que deve proceder de forma racional, ou seja, conforme a razão.

Nas esferas dos serviços voluntários e religiosos também se espera que as partes ajam de modo racional. Aliás, nessas áreas exige-se mais ainda desse princípio, na medida em que o campo de atuação das partes é muito amplo pela impossibilidade de uma provisão normativa que envolva todas as situações práticas.

O princípio da razoabilidade atua como uma espécie de freio em tais relações, dizendo até onde as coisas podem caminhar de forma segura e conforme o direito, afinal sabe-se que o homem médio tem certos padrões de comportamento que normalmente são preferidos e seguidos, por serem os mais lógicos e aceitáveis.

De alguma maneira esse princípio orientou o legislador ordinário na edição da Lei 9.608, de 18-2-1998, mais precisamente do art. 1.º, *caput*, segundo o qual o serviço voluntário é aquele não remunerado prestado por pessoa física a entidades públicas ou privadas sem

fins lucrativos e que tenham fins beneméritos. Seria de difícil aceitação que uma dada pessoa física prestasse serviços voluntários, sem pagamento algum, a uma instituição que visasse ao lucro, pois esse não é o comportamento normal e esperado do homem médio. Ainda que esse trabalhador visasse obter maior aprendizado profissional, o certo é que para isso existe lei própria<sup>27</sup> e ao tomador de serviços que dirige tal espécie de empreendimento não é dado locupletar-se à custa da necessidade alheia.

Esse princípio também envolve questões como o tipo de serviço voluntário a ser exercido pelo trabalhador, ainda que numa instituição sem fins lucrativos e com propósitos cívicos, culturais, educacionais, científicos, etc. Um exemplo que ilustra bem essa hipótese corresponde ao exercício de algum trabalho voluntário que coloque em risco a vida do trabalhador. Numa situação como essa, deve ser avaliado até onde se está agindo conforme à razão, competindo ao Ministério Público do Trabalho atuar contra qualquer desvio de comportamento, nos termos do art. 127, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

Mas é no serviço religioso que o princípio da razoabilidade encontra seu maior adversário, pois o exercício da fé muitas vezes vem acompanhado de emoções tão intensas que podem conduzir o homem a um êxtase que lhe retira a lucidez. Essa forte ligação entre as religiões e as emoções, no entanto, não são suficientes para afastar a

---

<sup>27</sup> Lei 6.494, de 7-12-1977, que dispõe sobre os estágios de estudantes.

aplicação do princípio em foco. Aliás, o próprio Apóstolo Paulo fez uma clara valorização da razão ao tratar do culto a Deus, em sua Carta aos Romanos, capítulo 12, versículo 1, demonstrando que é possível haver distinção entre o emocional e o racional nas questões de ordem religiosa, *in verbis*:

*“Rogo-vos, pois, irmãos, pelas misericórdias de Deus, que apresenteis os vossos corpos por sacrifício vivo, santo e agradável a Deus, que é o vosso culto racional.”*

Assim é que havendo uma determinada modalidade de cerimônia religiosa em que o sacerdote inflige açoites aos fiéis, a ponto de prejudicar-lhes a saúde, ou ainda ministra substâncias que fazem mal à saúde ou, para não deixar de lado os extremos, sacrifica a vida de crianças, é evidente que o princípio da razoabilidade será violado e, portanto, tais condutas provocarão a atuação das autoridades competentes em matéria criminal para pôr fim a práticas tão perniciosas, ligadas ao exercício de um serviço religioso, porém distantes da razão.

A conclusão que se extrai do quanto foi afirmado nos parágrafos anteriores e dos exemplos dados é a de que havendo violação ao princípio da razoabilidade, a natureza voluntária ou religiosa da prestação dos serviços é descaracterizada, dando ensejo a contratos de trabalho típicos ou a relações vedadas pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Caso contrário, ou seja, sendo razoável essa prestação de serviços, então dificilmente se poderá negar a legitimidade de ajustes onde a solidariedade e a fé atuam como fator determinante, em detrimento de contratos regidos pelo Direito do Trabalho.

### **5.2.2 Princípio da boa-fé**

O princípio da boa-fé informa todo o ordenamento jurídico e, é claro, alcança os trabalhadores voluntários e religiosos e os tomadores de seus serviços. Ambos devem cumprir o que foi pactuado com boa-fé, ou seja, com lealdade, reciprocidade, espírito de colaboração e confiança. Trata o presente princípio, pois, da boa-fé objetiva, que orienta o cumprimento honesto do contrato firmado entre as partes.

E no âmbito dos serviços voluntários e religiosos, como em muitos outros, a boa-fé objetiva (conduta) pressupõe a boa-fé subjetiva (intenção), na medida em que uma correta atuação depende de uma boa intenção interna do agente. É de suma importância que os sujeitos de uma relação de serviços voluntários ou religiosos sejam portadores dessas duas

boas-fés. Vejam-se as palavras de André Comte-Sponville a respeito da boa-fé<sup>28</sup>, *in verbis*:

*“O que é a boa-fé? É um fato, que é psicológico, e uma virtude, que é moral. Como fato, é a comunidade dos atos e das palavras com a vida interior, ou desta consigo mesma. Como virtude, é o amor ou o respeito à verdade, e a única fé que vale. (...) Não, claro, que a boa-fé valha como certeza, nem mesmo como verdade (ela exclui a mentira, não o erro), mas que o homem de boa-fé tanto diz o que acredita, mesmo que esteja enganado, como acredita no que diz. É por isso que a boa-fé é uma fé, no duplo sentido do termo, isto é, uma crença ao mesmo tempo que uma fidelidade. É crença fiel, e fidelidade no que se crê. Pelo menos enquanto se crê que seja verdade. (...) É também o que se chama de sinceridade (ou veracidade, ou franqueza), e o contrário da mentira, da hipocrisia, da duplicidade, em suma, de todas as formas, privadas ou públicas, da má-fé.”*

A relação que se desenvolve no âmbito dos serviços voluntários e religiosos exige com muita intensidade que haja boa-fé entre seus participantes, a fim de que as obrigações de todos sejam cumpridas de forma adequada.

---

<sup>28</sup> Pequeno tratado das grandes virtudes, p. 213-214.

*Américo Plá Rodrigues* faz uma distinção entre boa-fé-crença e boa-fé lealdade<sup>29</sup>. A boa-fé-crença seria a posição daquele que ignora determinados fatos e pensa que sua conduta é legítima e não causa prejuízos a ninguém; a boa-fé-lealdade diria respeito à conduta da pessoa que considera cumprir realmente com seu dever. Nos dois casos não haveria uma análise puramente subjetiva, já que o íntimo do sujeito não pode ser penetrado, mas da conduta, avaliando-se se ela coincide com os valores vigentes na comunidade. Assim, no primeiro caso - boa-fé-crença - seria avaliado se o sujeito se esforçou para obter o exato conhecimento das coisas e, no segundo - boa-fé-lealdade - a consciência axiológica exteriorizada pelo homem médio.

Como se vê, as idéias de boa-fé-crença e boa-fé subjetiva se eqüivalem, o mesmo podendo ser dito quanto à boa-fé-lealdade e à boa-fé objetiva.

Todavia, se para o Direito do Trabalho importa mais a boa-fé-lealdade (ou boa-fé objetiva), para os serviços voluntários e religiosos importam as duas boas-fés acima tratadas. Tanto a crença do sujeito (boa-fé-crença ou boa-fé subjetiva), que acredita estar agindo conforme o direito, ainda que equivocado esteja e desde que isso seja escusável pela aparência enganosa do que foi pactuado, como o propósito

---

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 272-274.

fiel no cumprimento do pactuado (boa-fé-lealdade ou boa-fé objetiva) são importantes nessa esfera.

Se uma das partes é levada a acreditar e a trabalhar voluntária ou religiosamente na luta por uma causa que reputa legítima, ignorando os fins ilícitos aos quais ela se destina, ou então que estes são diversos daqueles nos quais ela foi levada a acreditar, então é óbvio que o princípio da boa-fé (boa-fé crença) foi rompido e a parte prejudicada poderá postular a reparação devida daquele que a ofendeu. Mais ainda: no cumprimento do ajuste, as partes devem agir de modo fiel, ou seja, deve haver fidelidade para com aquilo em que se creu antes, caso contrário, havendo desvio daquilo que motivou o consentimento, então o pacto também poderá ser rompido e, se houver algum prejudicado nisso, a parte lesada também poderá perseguir a reparação que reputar mais justa, observado sempre o preceito contido no art. 113 do Código Civil.

O que se extrai da leitura do quanto foi dito acima é que havendo desrespeito ao princípio da boa-fé, o caráter voluntário ou religioso da prestação dos serviços é deformado, ensejando o surgimento de contratos de trabalho típicos ou o direito a reparações de ordem moral ou material, dependendo do caso.

Havendo boa-fé na prestação de serviços, por outro lado, então será muito difícil negar a legitimidade dos ajustes que serviram de

base para os serviços religiosos ou voluntários, nos quais a confiança mútua direcionada a uma determinada causa ou fé atua como fator de destaque, deixando de lado requisitos habituais encontrados nos contratos de trabalho regidos pelas leis trabalhistas de um modo geral.

### **5.2.3 Princípio da não alegação da própria torpeza**

Esse princípio destina-se ao objetivo de penalizar a conduta voluntariamente maliciosa, negando ao seu agente o efeito jurídico que, em outras circunstâncias, sem o uso da malícia, teria alcançado<sup>30</sup>.

Sua aplicação ao Direito do Trabalho sofre grandes restrições, mas no âmbito dos serviços voluntários e religiosos não pode passar despercebida sua influência. Se é verdade que no ramo trabalhista prevalece a imperatividade das regras e o poder diretivo do empregador na formação do contrato, também o é que na esfera dos serviços voluntários e religiosos há maior autonomia do trabalhador na formulação do ajuste, inclusive do ato que visa sua constituição.

Assim é que um voluntário não poderá dizer que se candidatou à vaga oferecida à instituição sem fins lucrativos e lá trabalhou por vários meses porque tinha a intenção de ser empregado, requerendo o

reconhecimento dessa qualificação pela via judicial, pois nesse caso é evidente o procedimento doloso, incapaz de favorecê-lo. O mesmo pode ser dito a respeito do pastor protestante que se vê trabalhando em favor de uma igreja que visa apenas ao lucro, sendo a pregação mero embuste. Se for do seu conhecimento tal objetivo dessa pseudo-igreja, então é óbvio que ele não poderá alegar esse fato para descaracterizar a prestação de serviços religiosos e, assim, obter o reconhecimento de um vínculo empregatício.

O Código Civil de 2002 trata do princípio da não alegação da própria torpeza em seu art. 150, *in verbis*:

*“Art. 150. Se ambas as partes procederem com dolo, nenhuma pode alegá-lo para anular o negócio, ou reclamar indenização.”*

## Capítulo 6

---

<sup>30</sup> Mauricio Godinho Delgado. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**, p. 192

# A INFLUÊNCIA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 NOS SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS E RELIGIOSOS

O preâmbulo da Constituição Federal de 1988 retrata a importância dada à solidariedade e à religiosidade pelo legislador constituinte, pois seu texto faz menção aos “*valores supremos de uma sociedade fraterna (...) fundada na harmonia social*”, bem como à “*proteção de Deus*”, esta no que diz respeito ao ato da promulgação do novo texto. Ora, o preâmbulo das Constituições é visto como a chave dos pensamentos dos constituintes e serve como raro instrumento para o intérprete melhor compreender a orientação do texto constitucional no trato dos diversos problemas que surgirem. Nesse sentido, a invocação de Deus no preâmbulo da Constituição Federal de 1988 ganha especial relevo, conforme *Sahid Maluf*<sup>31</sup>, *in verbis*:

*“Os constituintes, geralmente, invocam no preâmbulo o nome de Deus. Essa invocação, diz Pedro Calmon, tem a força de uma preferência religiosa, na exaltação preliminar dos sentidos conservadores da assembléia afastada da*

---

<sup>31</sup> Sahid Maluf, **Teoria geral do estado**, p. 187-189.

*indiferença laicista e da hostilidade ao culto abraçado pela maioria da população nacional.*

*“Sem embargo do combate que lhe movem as correntes materialistas, essa praxe da invocação do nome de Deus, esse apelo à proteção divina, no pórtico da Constituição, é uma reafirmação da fé que o povo deposita em si mesmo. Corresponde com o pensamento da maioria da população nacional e de toda a humanidade sofredora, sempre voltada para o supremo Criador que orienta e dirige os acontecimentos e a própria vida dos povos.”*

Resta saber se a Constituição Federal tem alguma influência sobre os serviços voluntários e religiosos e se isso, de alguma forma, reforça a idéia de que esses contratos podem coexistir na sociedade sem a proteção do Direito do Trabalho, mesmo quando satisfeitos os requisitos típicos configuradores de uma relação de emprego.

Essa breve introdução já antecipou parte da resposta a que se chegará a seguir.

## **6.1 Os serviços voluntários e a Constituição Federal**

O art. 1.º, III e IV, da Constituição Federal assevera que entre os fundamentos nos quais se assenta a República, como Estado Democrático de Direito que é, encontram-se a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Continuando seu texto, a Carta Magna afirma, agora em seu art. 3.º, que os objetivos da República Federativa do Brasil são, *in verbis*:

*“I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;*

*“II - garantir o desenvolvimento nacional;*

*“III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;*

*“IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”*

Já, em suas relações internacionais, a República rege-se por princípios como a prevalência dos direitos humanos e a cooperação entre os povos para o progresso da humanidade, conforme dispõe seu art. 4.º, II e IX.

Ora, se a Constituição é o modo de ser do Estado<sup>32</sup>, ou seja, de uma sociedade soberana, e representa não apenas uma simples positivação do poder, mas também uma positivação de valores jurídicos<sup>33</sup>, então é

---

<sup>32</sup> Celso Ribeiro Bastos, **Curso de direito constitucional**, p. 40.

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 20.

evidente que os preceitos mencionados acima legitimam a prestação dos serviços voluntários, dando-lhes especial segurança, afinal por meio do voluntariado objetiva-se alcançar uma vida mais livre, justa e igualitária por meio do exercício da solidariedade.

Não houvesse essa correspondência entre os valores e princípios constitucionais estabelecidos nos artigos 1.º, 3.º e 4.º da Constituição Federal e a legitimação dos serviços voluntários, que visam justamente torná-los efetivos, então aqueles princípios correriam o risco de não passar de letra morta. É o serviço voluntário que serve de instrumento para dar vida aos princípios da dignidade da pessoa humana e da promoção do bem de todos, notadamente numa época em que o Estado encontra-se incapaz de suprir todas as necessidades que se apresentam na sociedade.

Isso induz à conclusão de que não pode parecer incorreta a idéia de que um trabalho voluntário não gera vínculo empregatício, conforme tratado pelo art. 1.º, parágrafo único, da Lei 9.608/98, pois isso não deprecia o valor do trabalho humano, antes sim lhe confere maior estima porque seus objetivos passam a defender diretamente fundamentos e princípios sobre os quais se assenta o Estado Democrático de Direito.

Pode-se afirmar, portanto, que a Constituição Federal de 1988 reforça a idéia de que é possível existir na ordem jurídica serviços voluntários com subordinação, pessoalidade, habitualidade e até

onerosidade, sem que haja vínculo empregatício entre seus sujeitos. E tanto isso é certo que a lei disciplinadora da prestação de serviços voluntários é tida como constitucional e está em pleno vigor.

## **6.2 Os serviços religiosos e a Constituição Federal**

O art. 19, I, da Constituição Federal de 1988 dispõe que ao Poder Público é vedado *“estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei a colaboração de interesse público.”*

Esse dispositivo constitucional consagra a laicidade do Estado e os princípios da autonomia e da cooperação, evidenciando que a idéia de que o Governo não está a serviço de uma religião, mas com ela pode contar quando isso for do interesse da sociedade.

De fato, a parte final do art. 19, I, da Constituição Federal evidencia que o Estado reconhece a importância dos serviços religiosos na qualidade de colaboradores para que haja o progresso do bem comum. Ambos têm essa vocação, e não pode ser ignorado que os religiosos muitas vezes suprem a incapacidade do Estado no amparo aos necessitados, por

exemplo, seja amparando-os diretamente, seja fazendo-o por meio de pessoas jurídicas por eles criadas. Aí está o ponto de encontro entre Governo e religião na atualidade: a cooperação muitas vezes obtida em razão dos serviços religiosos prestados pelos integrantes de uma igreja, comunidade ou grupo de pessoas que têm a mesma fé. É o serviço religioso, portanto, o elo entre a igreja (leia-se religião) e o Governo.

É óbvio que essa relação de cooperação deve ocorrer de forma independente e harmônica, sem interferências na opção religiosa das pessoas, sem ideologias e sem motivações políticas de qualquer espécie. O trabalho conjunto deve ser realizado com vistas ao interesse público, sem preconceitos ou discriminações.

Por outro lado, a Constituição Federal também deu fôlego aos serviços religiosos quando reconheceu o princípio da liberdade religiosa em seu texto, permitindo que um sem-número de instituições religiosas surgissem ou então se mantivessem.

São vários os dispositivos constitucionais que tratam dessa questão: 5.º, VI, VII, VIII, 143, § 2.º, 150, VI, “b”, 210, § 1.º, 213 e 226, § 2.º.

Não pode ser ignorado o Preâmbulo da Constituição Federal, conforme foi ressaltado no início deste Capítulo, pois como relata o Pe. Eugênio Carlos Callioli<sup>34</sup>:

*“A tradicional de invocação do nome de Deus nos Preâmbulos constitucionais reconhece um poder e uma ordem superior como fundamento da própria Carta Magna. Ao ser incorporado ao texto da Constituição Brasileira, ‘Deus é projetado no ordenamento interno, transformando-se, automaticamente, num referencial jurídico dos mais expressivos’. Esta invocação tem um significado e um alcance muito concreto: o Estado, que se organiza e estrutura mediante essa Lei Maior, não poderá ignorar as exigências de um fundamento metafísico, anterior ao direito positivo, uma vez que a sua constituição reconhece a existência de uma Entidade divina criadora de uma Ordem objetiva.”*

Deve ficar bem claro, todavia, que todo esse reconhecimento do serviço religioso contido na Constituição Federal encontra seu limite nas práticas religiosas que não ofendam a ordem pública. O art. 5.º, VI, afirma que a liberdade de consciência e de crença é inviolável, mas a liberdade de

---

<sup>34</sup> Manual do trabalho voluntário e religioso. Aspectos fiscais, previdenciários e trabalhistas, p. 24-25.

culto é apenas assegurada. Portanto, se a primeira é absoluta, a segunda esbarra na lei, de tal modo que práticas religiosas que a violarem não poderão ser toleradas pelo Estado.

O que se extrai desse conjunto de fatores é que a Constituição Federal, em especial em seu art. 5.º, VIII, também dá margem para que o serviço religioso seja prestado de forma legítima, na maioria das vezes sem qualquer vínculo empregatício entre as partes que nele se relacionam, ainda que presentes os requisitos clássicos que configuram essa figura jurídica.

## **Capítulo 7**

## OS SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS

O serviço voluntário no Direito Brasileiro foi disciplinado pela Lei 9.608, de 18-2-1998, e nela é definido em seu artigo 1.º, a seguir analisado. Em 22-10-2003, foi acrescentado nessa norma o artigo 3.º-A (Lei 10.748), que por sua vez foi alterado pela Lei 10.940, de 27-8-2004. Atualmente esse artigo é regulamentado pelo Decreto 5.313, de 16-12-2004.

Passados pouco mais de dois anos, mais precisamente em 20-10-2000, foi editada a Lei 10.029, que estabelece normas gerais para a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares.

O Decreto 4.519, de 13-12-2002, tendo em vista o disposto nas Leis 9.985, de 18-7-2000, e 9.608, de 18-2-1998, dispõe sobre o serviço voluntário em unidades de conservação federais, incumbindo ao Ministério do Meio Ambiente a sua implantação.

Severas críticas foram lançadas pela doutrina sobre a expressão “*serviço voluntário*” utilizada pelo legislador, sob o fundamento de que o objeto do Direito do Trabalho sempre foi o trabalho voluntário e, que, por isso, o texto legal incorreu num paradoxo teleológico ao utilizá-la. Sem

deixar de lado a importância do trabalho voluntário para a formação do Direito do Trabalho, o certo é que a expressão de que se valeu a lei conseguiu transmitir o objetivo nela contido, tanto para os operadores do Direito como para os leigos, e é isso que deve importar nesse momento em que a norma já se encontra em vigor, de modo que o aprofundamento dessa discussão não se mostra útil para os fins propostos neste trabalho.

### **7.1 Definição legal de serviço voluntário**

O art. 1.º, *caput*, da Lei 9.608/98 considera serviço voluntário toda “*atividade não remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza, ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.*”

Para que haja serviço voluntário, portanto, é necessário que exista uma atividade, o esforço de uma pessoa física. Não basta que esta dê seu dinheiro a alguma das entidades descritas no artigo acima transcrito; é necessário que a pessoa invista parte de seu tempo e de suas forças em prol de uma entidade pública ou de uma instituição sem fins lucrativos. Nesse tipo de serviço, há doação de forças e não de dinheiro ou outras espécies de

donativos. Extrai-se daí que também não pode ser considerado voluntário para os fins dessa lei o indivíduo que se submete a tratamentos ou pesquisas científicas de forma voluntária, a fim de testar a capacidade de cura de um determinado medicamento ou a eficácia de um certo método de tratamento, por exemplo, pois nesse tipo de situação não há trabalho propriamente dito por parte daquele que se voluntariou.

A lei não faz referência quanto ao tipo de atividade que deverá ser exercida pelo voluntário, deduzindo-se daí que poderá ser qualquer uma que guarde relações diretas (atividade-fim) ou indiretas (atividade-meio) com a causa amparada pela entidade pública ou instituição sem fins lucrativos, ainda que haja empregados ou servidores da entidade pública ou privada atuando-se no mesmo mister. Tratando-se de um centro cultural, por exemplo, nada impede que nele haja professores de pintura voluntários e ao mesmo tempo trabalhadores voluntários nas áreas de segurança e cozinha, desde que esses dois últimos serviços sejam meios necessários para que a finalidade da instituição seja alcançada de forma mais prestimosa. Os objetivos contidos no texto legal acima transcrito dizem respeito à instituição privada, e não à atividade prestada em si, que poderá muito bem ser apenas um meio para que as finalidades institucionais sejam alcançadas.

O texto legal ainda exige que a atividade seja prestada por uma pessoa física, como acontece com o conhecido art. 3.º da CLT, que trata da figura do empregado. Por pessoa física deve-se entender toda pessoa capaz de direitos e deveres na ordem civil, desde que maior de 16 (dezesesseis) anos de idade, conforme preceitua o art. 7.º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988. O aprendiz está excluído do trabalho voluntário, posto que tal modalidade de trabalho é regulada pelos artigos 428 a 433 da CLT.

Isso significa que a norma em análise é voltada para a pessoa natural, para o ser humano que trabalha, e não para as pessoas jurídicas. Nada obsta, porém, a que uma pessoa jurídica, como uma entidade do Terceiro Setor ou mesmo uma empresa<sup>35</sup>, disponha-se a colocar seus adeptos para trabalharem voluntariamente em favor de uma entidade pública ou instituição sem fins lucrativos, desde que eles também estejam dispostos a tanto, afinal o serviço voluntário caracteriza-se por uma atividade prestada, frise-se, por uma pessoa física que se dispõe voluntariamente a trabalhar.

Outro fator de destaque na Lei 9.608/98 é que o serviço voluntário não poderá ser remunerado como regra. Isso acontece porque a

---

<sup>35</sup> Na atualidade, segundo *Ana Amélia Mascarenhas Camargos* em sua tese de doutoramento sobre o Terceiro Setor, ganha força o voluntariado empresarial, que, para permanecer fiel, mantém programas que seguem a princípios como a) ser voluntário; b) ser democrático; b) não ter a autopromoção como finalidade.

relação jurídica que se estabelece entre as partes acordantes não tem um fundo econômico.

De fato, o ajuste de trabalho que se desenvolve na prestação dos serviços voluntários normalmente não é oneroso, pois o seu objeto não pode ser dimensionado economicamente. Isso não significa dizer que o trabalho realizado voluntariamente não tenha valor algum, porque muitas vezes essa atividade poderá ser realizada junto à produção de bens que serão comercializados e posteriormente terão sua renda destinada ao fim almejado pela instituição beneficente. É sob a ótica do prestador dos serviços que o trabalho não pode ser avaliado em termos econômicos, pois para ele não há intenção alguma em contratar de forma onerosa. Falta-lhe a intenção contraprestativa, porque ele não quer ganhar dinheiro ou algum bem material com a prestação de seus serviços. O seu objetivo é simplesmente fazer o bem aos outros: é com isso que ele se satisfaz e esse é o seu *pagamento*.

O que move o trabalhador voluntário, pois, não é a intenção de obter um ganho econômico, na medida em que sua vontade é alimentada por uma causa benevolente desprovida de onerosidade. O *animus contrahendi* encontra aqui, portanto, especial campo de atuação, pois servirá como um dos parâmetros para se verificar se se está ou não diante de um trabalhador voluntário. Se o que motivou o trabalho foi a vontade

pura e simples de cooperar em uma causa benevolente, então é óbvio que não poderá haver onerosidade alguma no desenvolvimento dessa relação, como regra geral, que por sua vez não poderá ter sua natureza alterada.

Ainda em seu art. 1.º, *caput*, a Lei 9.608/98 discorre sobre o tomador dos serviços voluntários, referindo-se às entidades públicas de qualquer natureza e às instituições privadas sem fins lucrativos, que serão analisadas mais detidamente a seguir.

### **7.1.1 Os tomadores dos serviços voluntários**

Para uma melhor compreensão da pessoa do tomador dos serviços voluntários, essa figura será analisada em dois subitens, o primeiro será destinado às entidades públicas e o segundo, às entidades privadas de fins não lucrativos. Sobre as pessoas físicas nada será falado adiante, porque elas não podem figurar nesse pólo da relação de trabalho voluntário.

Quando da edição da Lei 8.906/98, chegou-se a falar que a parte final do § 2.º do art. 2.º da CLT, que equipara ao empregador, para os fins exclusivos da relação de emprego, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, teria sido

revogada. Questões surgiram até mesmo sobre a existência de dois vínculos diversos por sucessão: antes eram empregados e agora não mais?<sup>36</sup>

Mas é óbvio que não aconteceu essa revogação. A lei especial que disciplinou o serviço voluntário não se confunde com o art. 2.º, § 1.º, da Consolidação, que tem um caráter geral e é muito mais abrangente. As situações que escapam ao campo de atuação da Lei 9.608/98 continuam sendo reguladas pelo Direito do Trabalho, pois sua exegese, devido à sua natureza excepcional, deve ser restritiva.

#### **7.1.1.1 A entidade pública**

De acordo com o art. 1.º, *caput*, da Lei 9.608, de 1998, o serviço voluntário poderá ser prestado à entidade pública de qualquer natureza, que se dedique ou não a atividades filantrópicas. O texto legal, como se vê, foi muito amplo, permitindo incluir no conceito de “*entidade pública de qualquer natureza*” os órgãos da Administração Direta e Indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Dentro dessa idéia, o voluntariado poderia ocorrer no âmbito dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário e junto às pessoas jurídicas com personalidade de direito público ou privado criadas por lei, tais como as

---

<sup>36</sup> Paulo Emílio Vilhena, **Trabalho voluntário**, Revista Trabalho & Doutrina, p. 46.

autarquias, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as fundações públicas.

Todavia, o texto legal em análise deve ser interpretado à luz do disposto pelo art. 173, § 1.º, da Constituição Federal, o que leva a crer que as empresas públicas e as sociedades de economia mista que exploram atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços em caráter suplementar da iniciativa privada não se incluem na definição de “*entidade pública de qualquer natureza*”, posto que se encontram sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas (art. 173, § 1.º, II, da Constituição Federal). Entender de forma diferente importaria em violação ao citado texto constitucional que estabeleceu a regra de sujeição ao direito privado, bem como ao princípio da isonomia que ele também buscou preservar, afinal essas empresas públicas e as sociedade de economia mista têm finalidade lucrativa.

Mas não é só isso. Embora a imprecisão do legislador possa dar margens a dezenas de opiniões diferentes acerca do que seja uma “*entidade pública de qualquer natureza*”, deve-se ter em mente que não se pode considerar pessoa jurídica de direito público todas aquelas que prestam serviços públicos, porque muitas vezes um particular poderá exercê-los por delegação.

A noção que melhor se adapta à expressão utilizada pelo legislador ao se referir às entidades públicas envolve o conceito de serviços públicos próprios, assim entendidos aqueles que, atendendo a necessidades coletivas, o Estado assume como seus e os executa diretamente por meio de seus agentes ou de forma descentralizada, através das autarquias e das fundações públicas, e nunca por terceiros.

Via de regra, pois, o serviço voluntário no âmbito do Poder Público deverá ser exercido junto a serviços administrativos, legislativos e jurisdicionais, e nunca em atividades de natureza comercial, industrial ou econômica promovidas pelo Estado, ainda que este detenha o seu monopólio, conforme artigos 173 a 177 da Carta Magna, pois nesses casos seria muito difícil justificar o motivo da prestação de serviços voluntários. É na esfera dos Poderes Legislativo, Judiciário e Executivo que se vê com maior nitidez a legitimidade do serviço voluntário, como demonstram o Decreto 4.519, de 13-12-2002, que trata dessa modalidade de trabalho nas unidades de conservação federais que se acham no âmbito de atuação do Ministério do Meio Ambiente (art. 225 da Constituição Federal), e a Lei 10.029, de 20-10-2000, que cuida de normas gerais de serviços voluntários nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados e do Distrito Federal. Mas também nas autarquias econômicas (como a ANATEL ou o CADE), de previdência e assistência

(como o INAMPS e o IPESP), profissionais (como a OAB, CREA, CRM e o CREFITO) e culturais ou de ensino (como algumas Universidades) isso pode ser verificado, o mesmo podendo ser dito em relação às fundações públicas, que por sua vez desempenham atividades inerentes ao Estado na esfera social, tais como a educação, a cultura, o meio ambiente, a assistência e a saúde, sendo exemplo dessa ocorrência o Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo.

Questão que desafia análise mais detida diz respeito à necessidade ou não da existência de concurso público para que o trabalhador voluntário venha a prestar serviços à entidade pública, na forma do art. 37, II, da Constituição Federal.

Pois bem, é óbvio que aquele que trabalha na condição de voluntário deve ser visto como um agente público, assim considerado “(...) *toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da administração indireta*”<sup>37</sup>, porém esse tipo de trabalhador exerce atribuições às quais não corresponde um cargo ou emprego público, ou seja, ele exerce uma função especial, e nesse caso a exigência do concurso público não existe, como ocorre nas hipóteses dos incisos V e IX do art. 37 da Carta Magna.

Isso não significa dizer que a contratação de voluntários deva ser feita à margem dos princípios que orientam a administração

pública, tais como a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência, de tal modo que a oportunidade de trabalho voluntário deverá estar devidamente regulamentada e ter a maior divulgação possível, a fim de que os interessados participem de eventual processo seletivo em igualdade de condições. Um bom critério de admissão de pessoal está previsto no art. 3.º da Lei 8.745, de 9-12-1993, que regulamentou o art. 37, IX, da Constituição Federal. Tal dispositivo dispensa qualquer processo seletivo nos casos de calamidade pública e, por outro lado, exige um processo seletivo simplificado nos demais casos que especifica.

É sabido que o trabalho em determinadas entidades públicas, ainda que voluntário, gera prestígio à vida profissional do trabalhador e que até o ressarcimento das despesas realizadas no desempenho das atividades voluntárias pode atrair um excessivo número de interessados numa oportunidade de trabalho dessa espécie, razão pela qual a observância do critério contido no art. 3.º da Lei 8.745/93 mostra-se bastante razoável para impedir favorecimentos no serviço público ou mesmo “(...) a possibilidade de ser transformado (o serviço voluntário) num ralo por onde sairão polpudas importâncias”<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Maria Sylvia Zanella di Pietro, **Direito administrativo**, p. 354.

<sup>38</sup> Eduardo Gabriel Saad, **Do serviço voluntário**, Suplemento Trabalhista, LTR 42/98.

A acumulação de funções públicas é possível no trabalho voluntário, eis que o art. 37, XVI e XVII, da Constituição Federal, trata da acumulação remunerada, e no serviço voluntário não há pagamento ao trabalhador. Somente nas hipóteses contempladas pelos art. 3.º-A da Lei 9.608/98 e 6.º da Lei 10.029/00, que tratam de auxílios financeiros ao prestador de serviço voluntário, é que haverá a proibição de acumulação, afinal nesses casos a função será remunerada.

#### **7.1.1.2 A instituição privada de fins não lucrativos**

O art. 1.º da Lei 9.608/98 continua seu texto conceituando o trabalho voluntário como sendo aquele prestado à instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Estão excluídas da possibilidade de contratarem trabalhadores voluntários as empresas, que por natureza têm objetivos lucrativos e correm os riscos da atividade econômica na qual atuam.

Os objetivos cívicos são aqueles ligados ao desenvolvimento da pátria e às obrigações dos cidadãos enquanto membros

do Estado. Isso significa dizer que poderá ter voluntários em seus quadros a instituição que vise promover a consciência política, a democracia e a divulgação de direitos, dentre tantos outros objetivos cívicos que há, todos eles com vistas a uma sociedade mais justa e fraterna.

Têm fins culturais, educacionais, científicos e recreativos as entidades que visam à promoção do conhecimento e o lazer e que, assim, atuam em áreas que envolvam a arte (cinema, televisão, teatro, etc.), o ensino (básico, fundamental, médio, profissionalizante, etc.), as pesquisas que exijam novos experimentos e o divertimento, tudo isso sem qualquer finalidade de lucro.

As atividades de assistência social são discriminadas pelo Decreto 2.536, de 6-4-1998, que dispõe sobre a concessão do Certificado de Entidade de Fins Filantrópicos à pessoa jurídica sem fins lucrativos. Seu art. 2.º, I a V, faz menção à proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice (inciso I); ao amparo às crianças e adolescentes carentes (inciso II); à promoção de ações de prevenção, habilitação e reabilitação de pessoas portadoras de deficiências (inciso III); à promoção gratuita de assistência educacional ou de saúde (inciso IV); à promoção da integração do mercado de trabalho (inciso V). Esse rol não é taxativo, pois há uma infinidade de atividades sociais que podem ser prestadas a outras pessoas ou em benefício da comunidade.

O texto do art. 1.º ainda usa a expressão “mutualidade” para se referir à reciprocidade, ou seja, à ajuda mútua entre as pessoas para obter um fim comum, no dizer de *Sérgio Pinto Martins*, que acrescenta<sup>39</sup>:

*“O serviço voluntário atende a um imperativo de solidariedade social, que é a idéia de solidariedade para a realização de um bem comum das pessoas, de ajuda mútua entre as pessoas.”*

Essa mutualidade pode ocorrer em programas de construção da casa própria promovidos no regime de mutirão, onde todos os interessados trabalham com vistas ao mesmo ideal, compartilhando forças para a obtenção do fim comum que é a aquisição de uma moradia digna, sem que nisso haja qualquer vinculação de natureza empregatícia. Também poderá existir mutualidade entre duas entidades, onde os serviços voluntários serão prestados de forma recíproca, sob a coordenação de uma delas ou de ambas, formando uma espécie de grupo solidário.

A relação de objetivos das entidades privadas sem fins lucrativos, face à natureza excepcional da Lei 9.608/98, é taxativa e não pode ser ampliada, sob pena de violação aos fins almejados pela norma. Assim, estão fora de seu alcance as instituições religiosas e os cabos eleitorais, à guisa de exemplo: aquelas porque têm natureza confessional; estes porque o candidato a cargo público não é uma instituição e a ligação

---

<sup>39</sup> **Direito do Trabalho**, p. 204.

que há entre ambos é de natureza política e, ademais, porque o art. 100 da Lei 9.504, de 30-9-1997 já disciplina essa espécie de relação excluindo-lhe a possibilidade de vínculo empregatício.

## **7.2 O termo de adesão**

O art. 2.º da Lei 9.608/98 diz que o serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço.

Quem adere, no caso, é o trabalhador, pois o contrário seria praticamente impossível. Nada impede, porém, que nesse termo de adesão, que poderá ter todas as características de um contrato de trabalho, sejam inseridas condições de trabalho exigidas pelo voluntário e pelo tomador de seus serviços.

A expressão “*adesão*” utilizada pela lei não corresponde aos contratos de adesão ou contratos-tipo, em que há o simples consentimento de uma das partes, normalmente a mais fraca; o que a lei diz é que haverá uma adesão do voluntário à causa promovida pela entidade pública ou privada, e por isso deverá constar nesse documento o objeto da prestação dos serviços e as condições de seu exercício, mas quanto a estas, frise-se,

nada impede a negociação, pois nessa espécie de relação as partes ajustam em pé de igualdade.

Muito se tem discutido na doutrina acerca da necessidade ou não desse documento para que o serviço voluntário seja caracterizado como tal. *Alice Monteiro de Barros*<sup>40</sup> entende que se trata de um requisito substancial à configuração do trabalho voluntário e que sem essa formalidade o trabalho nessas condições deixa de ser disciplinado pela Lei 9.608/98; já *Sérgio Pinto Martins*<sup>41</sup> e *Maurício Godinho Delgado*<sup>42</sup> entendem que essa formalidade administrativa é dispensável para a configuração do ajuste de prestação de serviços voluntários na forma prevista na legislação em vigor.

A norma legal revela que a razão está com essa última posição doutrinária, pois o art. 2.º não impede que haja a contratação de voluntários sem a assinatura do termo de adesão a que se refere. Aliás, em atividades como aquelas enumeradas no *caput* do art. 1.º, o comum é que as coisas ocorram longe de formalidades, principalmente em instituições privadas, onde o que importa mais é a confiança recíproca entre as pessoas, leia-se aqui boa-fé.

Em outras palavras, o ajuste prescinde de formalidades administrativas, pois o importante será a análise prática da situação,

---

<sup>40</sup> **Trabalho voluntário e trabalho religioso**, Revista LTr 64-05.

<sup>41</sup> *Ibidem*, p. 202-203.

ganhando destaque aqui também o princípio da primazia da realidade sobre a forma que orienta o Direito do Trabalho. Se houver trabalho com fins solidários e sem pagamento algum, então é óbvio que a ausência de um documento não será capaz de retirar a natureza voluntária do pacto que se estabeleceu entre as partes ou mesmo a sua função social e o interesse público que o envolve.

Assim, o acordo de vontades que visa à prestação de serviços voluntários poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, como acontece com o contrato de trabalho disciplinado na CLT (art. 443), sendo dispensável em qualquer hipótese o termo de adesão referido pela lei.

Com ou sem o referido termo de adesão, o trabalho voluntário será prestado dentro dos objetivos da entidade pública ou da instituição de fins não lucrativos e das condições estabelecidas para o seu exercício, sendo que estas poderão incluir uma vasta gama de obrigações, como o cumprimento de uma jornada mínima de trabalho, o tipo de trabalho que poderá ser exercido, o uso de uniforme, a observância da hierarquia interna e as hipóteses de rescisão do contrato pelo tomador dos serviços.

O trabalho voluntário não implica idéia de trabalho arbitrário, desprovido de regras. Qualquer organização que almeja a prestação de serviços necessita de um mínimo de ordens para se manter, de modo tal que

---

<sup>42</sup> Ibidem, p. 346.

a imposição e a observância de regras de conduta não afastam a idéia de liberdade que o serviço voluntário passa, antes sim reforça-a porque torna a entidade que se dispõe a tanto mais crível diante da sociedade.

### **7.3 Ressarcimento de despesas**

O art. 3.º da Lei 9.608/98 cuida do ressarcimento das despesas que forem realizadas pelo prestador dos serviços voluntários no desempenho de suas atividades.

De acordo com o parágrafo único desse dispositivo, os gastos a serem ressarcidos deverão ser prévia e expressamente autorizados pela entidade a que for prestado o serviço voluntário. Isso quer dizer que não é qualquer gasto realizado pelo trabalhador que será objeto de reembolso, mas somente aqueles despendidos em favor da instituição e anteriormente autorizados de forma expressa, e não tácita. Essa autorização poderá ser dada verbalmente ou por escrito, mas deverá ocorrer de tal modo que não deixe margem a dúvidas acerca da possibilidade do gasto.

Tais despesas, segundo o *caput* desse artigo, também deverão ser comprovadas, isto é, o trabalhador deverá demonstrar que as realizou em favor da instituição ou entidade pública com dinheiro próprio ou de

terceiros que não o tenham doado. Essa comprovação poderá ser obtida por meio de notas fiscais ou recibos e até por testemunhas, mas deverá ser idônea o bastante para que se evite a obtenção de vantagens indevidas.

Havendo gastos sem a prévia autorização ou mesmo comprovação da destinação, então a entidade não estará obrigada ao reembolso perseguido pelo voluntário. A lei não obriga a instituição a reembolsar as despesas, apenas cria uma faculdade nessa direção, pois diz que o prestador dos serviços “*poderá*” ser ressarcido.

São exemplos de gastos que podem ser ressarcidos: as despesas com combustível, alimentação, estada, pedágio, etc.

#### **7.4 Alterações introduzidas pelas Leis 10.748/03 e 10.940/04**

A Lei 10.748, de 22-10-2003, que criou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescentou à Lei 9.608/98 o art. 3.º-A, que depois teve seus §§ 2.º e 3.º alterados pela Lei 10.940, de 27-8-2004. O referido dispositivo foi regulamentado pelo Decreto 5.313, de 16-12-2004.

O artigo em questão autorizou a União a conceder auxílio financeiro ao prestador de serviço voluntário com idade entre 16 (dezesesseis) e 24 (vinte e quatro) anos, desde que integrante de família com renda mensal *per capita* de até meio salário mínimo.

Esse pagamento não detém natureza salarial, mas sim de seguridade social, como acontece com o seguro-desemprego e o abono do PIS, por exemplo<sup>43</sup>, de modo que não é capaz de neutralizar a característica gratuita do trabalho voluntário, até porque aquele que se propõe a trabalhar nessas condições também deve estar imbuído do espírito solidário que reveste essa espécie de atividade. O dispositivo em comento ainda exige que a renda familiar do trabalhador não ultrapasse meio salário mínimo por pessoa, entendendo por família, nos termos de seu § 4.º, *in verbis*, “(...) a *unidade nuclear, eventualmente ampliada por outros indivíduos que com ela possuam laços de parentesco, que forme um grupo doméstico, vivendo sob o mesmo teto e mantendo sua economia pela contribuição de seus membros*”. Como se vê, a norma deu um conceito amplo à família, importando para ela que as pessoas vivam na mesma casa e se mantenham por meio do esforço conjunto, ainda que não haja laços de parentesco unindo todos que lá habitam.

O auxílio financeiro será custeado pela União por um período máximo de seis meses e poderá ser de até meio salário mínimo, de tal

forma que nada obsta à fixação de valor inferior a este, a critério do órgão responsável por seu custeio. Já os pagamentos de valores maiores e por prazo superior a um semestre não são autorizados pela norma e podem descaracterizar a natureza gratuita do trabalho voluntário uma vez realizados com habitualidade. Nada impede, porém, que o voluntário continue trabalhando para a instituição após o término da ajuda financeira, porque a lei não impede essa ocorrência.

O pagamento poderá ser realizado diretamente pelo Governo Federal ou pela entidade pública ou instituição sem fins lucrativos previamente cadastrados no Ministério do Trabalho e Emprego, valendo-se de recursos próprios ou da União, neste último caso podendo haver convênio com alguma instituição financeira (art. 4.º, Decreto 5.313/04).

Havendo algum parente do voluntário, ainda que por afinidade, até o segundo grau, trabalhando na instituição pública ou privada, então não poderá haver o pagamento do auxílio financeiro advindo dos recursos da União (§ 3.º). A lei não faz distinção entre parentes voluntários ou não, de modo que qualquer tipo de elo entre estes e a instituição já será suficiente para criar a vedação prevista.

Essa forma de contratação de serviço voluntário destina-se preferencialmente aos jovens egressos de unidades prisionais ou que estejam cumprindo medidas sócio-educativas e a grupos específicos de

---

<sup>43</sup> Mauricio Godinho Delgado, **Curso de direito do trabalho**, p. 346.

jovens trabalhadores submetidos a maiores taxas de desemprego (§ 1.º, I e II), e também àqueles que não tenham tido vínculo empregatício anterior e se encontram matriculados em estabelecimentos de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos ou que tenham concluído o ensino médio (art. 3.º do Decreto 5.313/2004 e art. 2.º da Lei 10.748/2003).

Além de todos esses requisitos, o art. 3.º, I e II, do Decreto 5.313/2004 ainda estabelece que a concessão do auxílio financeiro está condicionada ao seguinte: o voluntário deve estar em atividade de qualificação social ou profissional, ou seja, os objetivos da instituição em que ele atua, seja ela pública ou privada, devem ser cívicos, culturais, educacionais ou científicos; o voluntário deve prestar de seis a dez horas semanais de serviço voluntário. As demais condições de exercício do serviço voluntário poderão ser fixadas no termo de adesão, de acordo com o que foi visto no item 7.2 *supra*.

O dispositivo em análise, como se vê, tem em vista a preparação do jovem para o mercado de trabalho, a sua inclusão social e a sua escolarização, por meio da participação da sociedade e da atuação estatal nesse processo.

Essas mudanças inseridas pelas Leis 10.748/03 e 10.940/04, que introduziram uma espécie de contraprestação ao trabalhador voluntário,

mexeram com as estruturas sobre as quais se assentava esse serviço, mas não se deve perder de vista que a contratação realizada por intermédio dessa nova sistemática também visa ao bem comum e nisso ela se harmoniza com o princípio de solidariedade que inspirou a Lei 9.608/98. Essas alterações, em verdade, apenas transformaram o próprio voluntário no principal destinatário do ato de benevolência praticado; ele passou a ser a causa e um dos efeitos do serviço voluntário.

### **7.5 A Lei 10.029/00**

Em 20-10-2000, foi editada Lei 10.029, que fixou normas gerais para a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares, conforme dispõe seu enunciado.

A norma destina-se exclusivamente aos Estados e ao Distrito Federal, que são as pessoas jurídicas de direito público interno que mantêm as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares. À Polícia Militar cabe o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública; ao Corpo de Bombeiros, a execução de atividades de defesa civil (art. 144, § 5.º e 6.º, da Constituição Federal).

O art. 2.º da Lei 10.029/2000 autoriza a prestação de serviços de voluntários nas esferas administrativas, de saúde e de defesa civil nesses dois órgãos por um período de até um ano, prorrogável por igual período a critério do Poder Executivo local, ouvido o Comandante-Geral da respectiva corporação beneficiada. Já o art. 5.º autoriza a prestação de serviços em outras áreas, vedando ao voluntário, em qualquer hipótese, nas vias públicas, o porte ou o uso de armas de fogo e o exercício do poder de polícia. Tal vedação é salutar porque o voluntário, muitas vezes, não estará preparado para o desempenho de tarefas que envolvam o combate direto ao crime, mas tudo indica que ela deveria ser maior, porque o texto legal não impede o uso de arma de fogo e o exercício do poder de polícia pelo voluntário em prédios públicos ou em residências oficiais, o que se mostra temerário e destoa da natureza solidária do trabalho voluntário, mesmo quando prestado a entes públicos.

O tempo de trabalho poderá ser inferior a um ano caso o voluntário solicite a sua abreviação, quando o voluntário apresentar conduta incompatível com os serviços prestados ou nas hipóteses em que a natureza dos serviços assim o exigir (art. 2.º, parágrafo único, I, II e III). No primeiro caso, o voluntário poderá pedir seu desligamento por qualquer motivo e sem apresentar justificativas, o que é natural em razão da natureza graciosa do trabalho; no segundo, a instituição poderá rescindir o contrato

caso o voluntário demonstre comportamento que não se coadune com a natureza do trabalho a que se propôs realizar. Seria a hipótese, por exemplo, do voluntário que se apresentasse embriagado para trabalhar em serviço de saúde do Corpo de Bombeiros; no último caso enquadram-se as situações em que o trabalho a ser realizado é passageiro, como pode acontecer nas épocas de seleção de pessoal para a Polícia Militar.

Estão habilitados para a admissão como voluntários os homens maiores de 18 (dezoito) e menores de 23 (vinte e três) anos que foram dispensados do serviço militar obrigatório das Forças Armadas e as mulheres que estiverem dentro dessa mesma faixa etária. Caso o candidato do sexo masculino tenha prestado o serviço militar obrigatório, então não poderá ser um voluntário (art. 3.º).

Os requisitos necessários ao desempenho das atividades, os critérios de admissão dos voluntários e o número deles deverá ser fixado pelos Estados e pelo Distrito Federal, sendo que neste último caso nunca poderá exceder a proporção de um voluntário para cada cinco integrantes do efetivo fixado em lei da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar (art. 4.º).

O art. 6.º da Lei 10.029/2000 fixa o pagamento de uma indenização mensal de até dois salários mínimos ao voluntário, como forma de ressarcimento dos gastos ligados à execução dos serviços. Nada impede

que o Governo fixe valor inferior e o condicione à apresentação dos comprovantes de gastos, já que a norma fala em valor máximo e em despesas necessárias.

A nova lei, à semelhança do que já ocorria com a Lei 9.608/98, dispõe que a prestação de serviços voluntários nela fixada não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim (art. 6.º, § 2.º).

Tudo indica que a visão do legislador foi direcionada mais uma vez à preparação do jovem para o mercado de trabalho e à sua inclusão social, visando diminuir o desemprego e a violência junto à essa camada da sociedade tão atingida pela crise econômica que vem assolando o País nos últimos anos. Mais uma vez, o principal destinatário do serviço voluntário passa a ser o próprio voluntário.

### **7.6 Serviço voluntário e vínculo empregatício**

O parágrafo único do art. 1.º da Lei 9.608/98 diz que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza previdenciária ou afim.

Isso quer dizer que o trabalho voluntário está longe da proteção do Direito do Trabalho, este fixado principalmente na

Consolidação das Leis do Trabalho e no art. 7.º da Constituição Federal, ressalvados os princípios que impedem o trabalho do menor de 16 anos, nos termos do art. 7.º, XXXIII, da Constituição Federal.

Os elementos de uma relação de emprego encontram-se nos artigos 2.º e 3.º da CLT. São eles: trabalho por pessoa física, personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. Ausente apenas uma dessas qualidades, então a relação de trabalho não poderá ser caracterizada como de emprego e nem o Direito do Trabalho poderá abrigá-la.

Acontece que essa regra não é tão rígida como parece, pois comporta duas exceções: a relação de trabalho voluntário e a relação de trabalho religioso. Nesses dois casos algumas vezes serão encontrados todos os requisitos acima, mas mesmo assim não haverá uma relação de emprego, pois o que importa mais nesses hipóteses é a intenção das partes, ou melhor, o *animus contrahendi*.

Passa-se agora à avaliação dos pressupostos previstos nos artigos 2.º e 3.º da CLT no âmbito do serviço voluntário e à discussão que envolve a vontade das partes, com vistas a uma definição própria de trabalhador voluntário.

### **7.6.1 Trabalho por pessoa física**

Na relação de trabalho voluntário, assim como na relação de emprego, a prestação de serviços é pactuada com uma pessoa física, como foi visto no item 7.1 *supra*.

Havendo prestação de serviços voluntários em nome de uma pessoa jurídica, então a relação que se estabelecer estará fora do alcance da Lei 9.608/98. Não se quer dizer com isso que essa modalidade de trabalho seja vedada pelo ordenamento jurídico, antes sim que ela não poderá ser enquadrada como serviço voluntário no sentido legal da expressão, da mesma forma como não poderá enquadrada como empregada a pessoa jurídica que prestar serviços a uma empresa com fins lucrativos.

### **7.6.2 Pessoaalidade**

O fato de o trabalho ser prestado por uma pessoa física não significa que ele será prestado com pessoalidade. É por isso que se diz que na relação de emprego é essencial que haja não apenas o trabalho por pessoa natural, mas também que ele seja pessoal. O contrato de emprego é

*intuitu personae* em relação ao prestador dos serviços que, assim, não pode se fazer substituir de forma intermitente e constante por outro trabalhador.

Dessa mesma característica reveste-se o trabalho voluntário, que é ajustado em relação a determinado prestador de serviços que assina um termo de adesão e em algumas situações ainda recebe auxílios financeiros em razão de suas condições pessoais, conforme dispõem os artigos 3.º-A, da Lei 9.608/98, 3.º e 6.º da Lei 10.029/00<sup>44</sup>.

Não pode o trabalhador voluntário se fazer substituir permanentemente e fora de eventuais situações estipuladas no termo de adesão, pois caso incorra nessa prática então o vínculo que se mantém com o tomador dos serviços ficará descaracterizado, tal qual acontece com o empregado que envia substituto para trabalhar em seu lugar de forma rotineira e sem a anuência de seu empregador.

De fato, a obrigação assumida pelo voluntário é personalíssima, porque personalíssima também é a vontade que o fez trabalhar de modo gracioso em favor da promoção dos fins da entidade pública ou privada à qual se vinculou, e também porque personalíssima é a sua condição social nos casos em que há estipulação do pagamento de algum benefício em pecúnia (art. 3.º-A da Lei 9.608/98 e 6.º da Lei 10.029/00).

---

<sup>44</sup> Vide itens 7.4 e 7.5, *supra*.

A vontade é o centro da vida, é o que determina o agir e o abster-se de agir é, enfim, o que dá direção ao homem, de modo que ela é intransferível e sustenta o caráter infungível do serviço voluntário. Com a condição social que autorizou a contratação voluntária e o pagamento de auxílio financeiro acontece o mesmo: ela não passa da pessoa do voluntário para terceiros, de modo que ele não pode se fazer substituir por outra pessoa.

Até este ponto, como se vê, não há diferenças entre a relação de trabalho voluntário e a relação de emprego.

### **7.6.3 Não-eventualidade**

O serviço voluntário pode muito bem ser prestado em caráter eventual ou não-eventual. No primeiro caso, inserem-se aqueles voluntários que, em determinado dia, resolvem que vão participar de uma atividade junto a uma instituição que cuida de menores, por exemplo, e depois disso nunca mais aparecem no local, ou então o fazem muito tempo depois, sem que haja um compromisso de dedicação; na segunda situação, o trabalho não é ocasional, antes sim ocorre de forma permanente, dentro

do avençado pelas partes<sup>45</sup>, junto à organização pública ou privada sem fins lucrativos, ou seja, há fixação do prestador dos serviços, há uma longa duração do trabalho e o trabalho guarda relação com a rotina e os fins do tomador dos serviços.

A não-eventualidade poderá estar inserida no termo de adesão firmado pelas partes ou então será uma decorrência do ajuste verbal fixado entre elas, de tal modo que sua ocorrência nos serviços voluntários não pode causar estranheza alguma. Por outro lado, a habitualidade não se fará presente toda vez que o serviço voluntário for prestado de modo eventual, sem compromisso de permanência, mas nada impede que também essa situação esteja prevista no termo de adesão, que nesse caso, para aqueles que entendem que ele é necessário para a formalização desse ajuste, deverá ser firmado a cada vez que o serviço ocorrer.

Quando há prestação de serviços sob a proteção do Direito do Trabalho, o elemento não-eventualidade também se faz presente. A CLT trata desse pressuposto em seu art. 3.º, *caput*, ao se referir ao trabalho não eventual e o mesmo fazem as Leis 5.859/72 e 5.889/73, aquela preferindo a expressão “*serviços de natureza contínua*”.

Resulta daí que, no tocante à habitualidade, o serviço voluntário pode muito bem não se diferenciar daquele prestado sob o manto

---

<sup>45</sup> Domingos Sávio Zainaghi, **Curso de legislação social**, p. 16.

de um contrato de emprego, de tal forma que a presença deste elemento não descaracteriza aquela figura.

#### **7.6.4 Onerosidade**

O traço característico do trabalho voluntário é a gratuidade, como se observa por meio de uma singela leitura do art. 1.º, *caput*, da Lei 9.608/98, que considera serviço voluntário a atividade não remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública ou privada de fins não lucrativos.

O problema a respeito da onerosidade do serviço voluntário surgiu com o acréscimo do art. 3.º-A na Lei 9.608/98 e com a edição da Lei 10.029/00, pois nos dois casos foi estipulado um pagamento ao voluntário. Resta saber a natureza jurídica desse valor que passou a ser satisfeito.

No item 7.4 *supra* foi dito que esse pagamento não detém natureza salarial, mas sim de seguridade social, como acontece com o seguro-desemprego e o abono do PIS, de modo que não é capaz de neutralizar a característica gratuita do trabalho voluntário. Todavia, essa afirmação não retira a idéia de onerosidade que surge toda vez que se fala

em pagamentos. O problema ganha nova dimensão quando se vê que o art. 6.º da Lei 10.029/00 assevera que os voluntários admitidos fazem jus ao recebimento de auxílio mensal, não dando margem aos Estados e ao Distrito Federal, nos casos que dispõe, para a contratação sem a percepção desse benefício, apesar de caracterizá-lo como indenizatório.

A questão é de simples resolução nos casos em que o serviço voluntário tem o auxílio financeiro pago com recursos da União, servindo a instituição pública ou privada como mera intermediária no pagamento da quantia satisfeita. Nessas situações, é óbvio, não lhes custa nada manter o voluntário em seus quadros, de modo que não há onerosidade em seu sentido literal. Também é de singela solução, apesar da problemática que causou, a hipótese do art. 6.º da Lei 10.029/00, de acordo com a qual o auxílio mensal pago ao voluntário é destinado ao custeio das despesas necessárias à execução dos serviços. Aqui a verba tem nítido caráter indenizatório, porque se é certo que a norma não prevê o ressarcimento de despesas comprovadamente realizadas, como faz o art. 3.º da Lei 9.608/98, também o é que a fixação de um valor rígido tem por escopo indenizar o voluntário pelos seus gastos presumidos e ao mesmo tempo evitar a ocorrência de fraudes junto aos cofres públicos.

Mas é quando a própria instituição, valendo-se de seus recursos, paga o voluntário diretamente, sem qualquer interferência da

União, na forma do art. 3.º-A, § 2.º, da Lei 9.608/98, regulamentado pelo Decreto 5.313/04, que surgem as maiores dúvidas acerca da onerosidade. Nessa hipótese não há a menor dúvida de que, no plano objetivo, a onerosidade se manifesta, porque há o pagamento de quantias em razão do contrato firmado entre o voluntário e o tomador dos seus serviços. Acontece que é no plano subjetivo que se situa o diferencial entre o empregado e o voluntário, pois enquanto o empregado e o empregador têm uma visão econômica e contraprestativa em relação ao trabalho, o voluntário e a instituição que o admitiu visam a outros objetivos, quais sejam, a preparação do jovem para o mercado de trabalho, a sua inclusão social e a sua escolarização, por meio da participação da sociedade nesse processo. Como já foi visto no item 7.1 *supra* o que move o trabalhador voluntário e o tomador dos seus serviços é uma causa benevolente desprovida de onerosidade em seu aspecto subjetivo.

O que vai importar nesses casos em que há pagamento é a intenção das partes no que diz respeito à natureza e aos efeitos jurídicos do vínculo que se formou, ganhando destaque uma vez mais o *animus contrahendi*, que será objeto de análise mais detida no subitem 7.6.6 *supra*.

De tudo que foi exposto resulta que pode haver onerosidade objetiva no serviço voluntário, mas nunca subjetiva, o que se traduz na primeira diferença encontrada em face da relação de emprego,

onde há onerosidade nesses dois planos, afinal não há contrato de emprego gratuito<sup>46</sup>.

### 7.6.5 Subordinação

O conceito de subordinação envolve a idéia de sujeição ao poder de um terceiro. Eis a definição do professor *Amauri Mascaro Nascimento*<sup>47</sup>:

*“Subordinação é uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.”*

Como bem acentua *Maurício Godinho Delgado*, após transcrever essa mesma definição de *Amauri Mascaro Nascimento*, no Direito do Trabalho, a subordinação é vista sob o prisma objetivo, na medida em que ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> Domingos Sávio Zainaghi, *Curso de legislação social*, p. 17.

<sup>47</sup> *Iniciação ao direito do trabalho*, p. 105.

<sup>48</sup> *Ibidem*, p. 303.

Trata-se de uma subordinação jurídica, que deriva do contrato de emprego estabelecido, por meio do qual o empregado aceita o direcionamento do tomador dos serviços sobre a forma como o serviço será prestado<sup>49</sup>.

Essa subordinação permite que o empregador atue no exercício dos poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Em outras palavras, no contrato de emprego o empregador organiza e dirige a prestação dos serviços, estabelece regras que deverão ser observadas nos locais de trabalho, acompanha e vigia o trabalho realizado por seus empregados e impõe sanções caso ocorra algum desrespeito às regras contratuais, respectivamente.

Ora, no ajuste que enseja a prestação de serviços voluntários pode muito bem haver subordinação e todos os seus desdobramentos, desde que isso seja pactuado. O art. 2.º da Lei 9.608/98 dispõe claramente que o termo de adesão deve conter o objeto e as condições de exercício do trabalho voluntário, razão pela qual nada impede que a instituição pública ou privada sem fins lucrativos estabeleça com o voluntário regras acerca da forma como o trabalho deverá ser realizado por ele, a fim de que seus objetivos venham a ser alcançados como maiores chances de êxito. E mais: nesses casos poderá muito bem existir o exercício

---

<sup>49</sup> Ibidem, mesma página.

dos poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, conforme visto acima.

Talvez a maior dificuldade acerca do exercício desses poderes comuns ao empregador seja verificada no tocante à possibilidade de o tomador dos serviços impor sanções disciplinares aos trabalhadores voluntários, mas é justamente isso que ocorre em casos como aquele que consta no art. 2.º, II, da Lei 10.029/00, de acordo com o qual a prestação de serviço voluntária poderá ter sua duração reduzida caso o voluntário apresente conduta incompatível com os serviços prestados, sugerindo uma rescisão por justa causa.

Deve-se ter em mente que o mais comum é que entre o voluntário e a instituição para a qual ele trabalha exista uma relação que dê maior ênfase à coordenação, na medida em que a motivação do trabalhador seria desestimulada caso sua solidariedade devesse ser exercitada dentro das normas rígidas de um contrato de emprego. Em outras palavras, a relação entre as instituições públicas ou privadas sem fins lucrativos e o voluntário normalmente são de diálogo, de composição e de coordenação de esforços com a finalidade comum de satisfazer às necessidades humanas<sup>50</sup>. Mas é óbvio que nisso tudo também aparecem as ordens comuns ao contrato de emprego, ainda que de modo menos acentuado.

---

<sup>50</sup> Rodolfo Pamplona Filho, **Novos nomes em direito do trabalho**, p. 176.

*Otávio Pinto e Silva* considera o serviço voluntário como uma forma atípica de trabalho subordinado, classificando-a assim porque refoge do objeto primordial do Direito do Trabalho, a relação de emprego. Veja-se:

*“... é possível dizer que o serviço voluntário represente uma forma atípica de trabalho subordinado, porque embora seja observada a liberdade do trabalhador engajar-se em uma atividade laboral, trata-se de uma situação peculiar, uma vez que nela esse trabalhador não receberá uma contraprestação pecuniária (sic).”<sup>51</sup>*

Em suma, mais esse elemento característico da relação de emprego pode ser visto com naturalidade na relação de trabalho voluntário, sem que o descaracterize como tal.

#### **7.6.6 *Animus contrahendi***

Além dos pressupostos verificados nos subitens 7.6.1 a 7.6.5 *supra*, típicos de uma relação de emprego, o ajuste envolvendo os serviços voluntários também se submete aos elementos constitutivos comuns a todo contrato: capacidade das partes contratantes, objeto lícito,

possível, determinado ou determinável, forma prescrita ou não defesa em lei e manifestação da vontade das partes, interessando agora a análise deste último.

O acordo de vontades é requisito essencial à formação dos contratos e se traduz no consentimento. Sem a vontade esse vínculo jurídico não existe e, de acordo com o art. 107 do Código Civil, “*a validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.*”

Foi visto no item 7.2 *supra* que a admissão do serviço voluntário não demanda formalismos e que o termo de adesão é dispensável, de modo que a contratação de trabalhadores na hipótese em estudo poderá ocorrer pelos diversos meios em Direito admitidos. De fato, a função social do trabalho voluntário, o interesse público do qual ele se reveste e o princípio da boa-fé que o orienta impedem que se dê validade apenas aos pactos de trabalho voluntário onde exista uma adesão formal, pois a lei não pode ser um obstáculo à concretização de valores e princípios jurídicos<sup>52</sup>.

Assim, o voluntário poderá iniciar seus préstimos manifestando sua intenção por escrito, verbalmente ou por algum gesto, bem como de forma tácita, quando é inferida de certos atos, positivos e

---

<sup>51</sup> **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas relações de trabalho**, p. 58.

<sup>52</sup> *Ibidem*, p. 179.

induidosos, que não seriam praticados sem o ânimo de aceitar a situação criada pelo contrato<sup>53</sup>.

Para Maurício Godinho Delgado, a circunstância de alguém trabalhar para uma instituição sem fins lucrativos por longo período, sem receber qualquer pagamento, já é um indicativo da intenção graciosa com que o trabalhador vinculou-se àquela relação social<sup>54</sup>.

A vontade das partes, ou seja, o *animus contrahendi*, é o que irá presidir a relação, revelando a intenção que elas possuem quanto à natureza e aos efeitos jurídicos do vínculo que se formou.

A intenção de trabalhar de modo voluntário é o elemento mais relevante na aferição da ocorrência ou não de uma prestação de serviços desse tipo, pois, como visto nos subitens 7.6.1 a 7.6.5 *supra*, os demais elementos caracterizadores de uma relação de emprego podem muito bem se fazer presentes nessa espécie de relação de trabalho (excluída a onerosidade subjetiva).

O requisito mais importante para se identificar uma relação de trabalho voluntário é a comunhão de interesses, ou seja, não podem existir conflitos de interesses entre o trabalhador e a entidade que se vale de seu trabalho. Deve haver uma somatória das forças de ambos, a fim

---

<sup>53</sup> Washington de Barros Monteiro, **Curso de Direito Civil**, Direito das Obrigações, p. 13.

<sup>54</sup> **Curso de Direito do Trabalho**, p. 300.

de que os objetivos almejados sejam alcançados com maior êxito, como acontece numa sociedade.

Se para o Direito do Trabalho não importa muito a vontade do empregado, que via de regra apenas adere a um pacto proposto pelo empregador, aqui, no serviço voluntário, ela ganha especial importância porque é o que vai dirigir o elo que se estabeleceu entre as partes negociantes.

Também é a investigação da verdadeira intenção das partes que vai revelar a ocorrência ou não de fraudes no pacto que se desenvolveu, demonstrando se a gratuidade foi um objetivo ou uma imposição do tomador dos serviços, caso este último que pode apontar para a ocorrência de trabalhos forçados, do qual a escravidão que vem rondando o País é uma de suas espécies. Em outros casos, a investigação da vontade dos interessados poderá demonstrar que o tomador dos serviços quis mesmo é levar vantagens sobre o trabalho alheio, revestindo a relação de um aspecto altruístico quando o que se desejava era o lucro fácil.

Nessas duas hipóteses acima e nas tantas outras que podem surgir nessas mesmas direções, o Direito do Trabalho tem uma fórmula simples inserida no art. 9.º da CLT, de acordo com a qual são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas. Logo, havendo vício na manifestação

de vontade do trabalhador, surgirá um contrato de emprego regido pelas leis trabalhistas e, como não poderia deixar de ser, o pagamento de todos os direitos daí advindos, inclusive dos salários que foram sonegados durante o pacto.

Quanto à má intenção do voluntário na prestação de seus serviços, a matéria foi debatida no subitens 5.2.2 e 5.2.3 *supra*, em que foram abordados os princípios da boa-fé e não alegação da própria torpeza, respectivamente.

De fato, é necessário que as partes manifestem suas vontades isentas de vícios, eis que o consentimento viciado não produz efeitos jurídicos, como alerta *Alice Monteiro de Barros*, que cita e explica quais são os defeitos que podem interferir na intenção dos contratantes: o erro, o dolo, a coação e a fraude<sup>55</sup>.

Em suma, pode-se dizer que trabalhador voluntário é a pessoa física que presta serviços pessoais de natureza habitual ou não à entidade pública de qualquer natureza, excluídas as sociedades de

---

<sup>55</sup> **Curso de direito do trabalho**, p. 230. Cita a autora, ainda, o seguinte: “O erro é conceituado como a ‘noção falsa sobre determinada coisa’, enquanto o dolo, em Direito Civil, é considerado ‘o expediente astucioso utilizado para induzir alguém à prática de um ato que o prejudica e aproveita ao autor do dolo ou a terceiro’ (Clóvis Bevilácqua). A principal diferença entre erro e dolo consiste no fato de que, no erro, a idéia falsa é do próprio agente e, no dolo, a idéia falsa é resultado da malícia alheia. Já a coação é vista como o vício mais profundo que poderá afetar o ato jurídico, vez que atinge a vontade livre do agente. Ela é a pressão física ou moral exercida sobre alguém para induzi-lo à prática do ato que lhe é exigido. A simulação, por sua vez, é a declaração enganosa da vontade, cujo objetivo é produzir efeito diverso do ostensivamente indicado. Finalmente, a fraude caracteriza-se por manobras insidiosas que, contrariamente ao dolo, se consuma sem a intervenção da vítima.”

economia mista e as empresas públicas, ou à instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade, sob o controle ou a coordenação destas e sem intenção onerosa.

## **Capítulo 8**

### **OS SERVIÇOS RELIGIOSOS**

No subitem 7.1.1.2 *supra* foi dito que a relação de objetivos das entidades privadas sem fins lucrativos contida na Lei 9.608/98 é taxativa, de tal modo que se encontram fora de seu alcance as instituições com fins religiosos.

Isso se deve ao conteúdo específico daquela norma e também ao disposto pelo art. 19, I, da Constituição Federal, que consagra a laicidade do Estado e evidencia que o Governo, tal como foi visto no item 6.2 *supra*,

tem no serviço religioso o seu elo com a igreja, dentro de um regime de cooperação, e não de intervenção.

O dispositivo constitucional citado ressalva em sua parte final a possibilidade de existir, na forma da lei, relações de colaboração entre o Estado e as instituições religiosas, mas é óbvio que essa colaboração não se dará no campo religioso, caso contrário as várias religiões existentes seriam discriminadas. O que a norma constitucional revela é a possibilidade de criação de normas que, por exemplo, cedam terras para instituições hospitalares, incluindo entre elas as entidades confessionais que tenham esse mesmo objetivo. Em tais casos, porém, não se estará diante de um serviço religioso típico, assim considerado aquele que objetiva a promoção de uma fé por meio de práticas e cultos religiosos próprios, mas sim diante de um serviço religioso que tem por anseio a promoção da solidariedade, que normalmente é desenvolvido por uma pessoa jurídica criada pela instituição religiosa e que via de regra tem por objetivos aqueles listados no art. 1.º, *caput*, da Lei 9.608/98.

Exemplificando, uma instituição cultural presbiteriana, como uma pré-escola, poderá contratar professores voluntários, que professem ou não sua fé, sob o regime da Lei 9.608/98; por outro lado, a Igreja Presbiteriana não poderá contratar seus ministros por meio dessa lei, porque, apesar de não possuir fins econômicos, ela tem objetivos religiosos, que não se

enquadram entre os cívicos, culturais, científicos, recreativos ou de assistência social contidos no art. 1.º, *caput*, de citada norma.

Portanto, quando se disse que as instituições com fins religiosos estão fora do alcance da Lei 9.608/98, fez-se menção às instituições religiosas que têm por finalidade direta a promoção de uma fé e assim agem por meio de cultos e práticas religiosas próprios, normalmente dentro de uma igreja ou de um ambiente que a ela se assemelhe no tocante aos fins, mas tudo isso sem se esquecer de que o trabalho religioso foi o precursor do trabalho voluntário de um modo geral.

Essas considerações todas se fazem necessárias para esclarecer que o presente Capítulo será dedicado ao estudo das relações de trabalho entre as instituições religiosas propriamente ditas e os seus adeptos, ou seja, ao serviço religioso típico.

Antes de prosseguir, porém, é importante deixar claro desde agora que o serviço religioso, assim como o serviço voluntário, não é amparado pelo Direito do Trabalho, porque decorre de uma vocação e não tem a conotação material que normalmente reveste o trabalho secular.

## **8.1 A instituição religiosa como empregadora**

A instituição religiosa, seja ela uma igreja, uma mesquita ou um centro espírita, como pessoa jurídica de direito privado (art. 44, I, do Código Civil) não está impedida de contratar empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. O art. 2.º, § 1.º, da CLT prevê essa possibilidade ao equiparar ao empregador, para os efeitos da relação de emprego, as instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

A contratação de empregados é até muito comum no âmbito das entidades religiosas, principalmente das igrejas, onde o número de pessoas que atuam profissionalmente, com o intuito de estabelecer um vínculo empregatício, é grande. Isso costuma ocorrer com os zeladores, faxineiros, porteiros, secretárias, recepcionistas e sacristãos, entre tantos outros, que exercem atividades que viabilizam a ministração do culto e a administração da instituição religiosa, mas que não trabalham diretamente na pregação da palavra na qual esta deposita sua fé. É por isso que não se exige que esses profissionais professem a mesma religião defendida pela instituição em que se encontram trabalhando. A comunhão de interesses, nesse caso, diz respeito unicamente ao contrato de emprego em si, e não à fé que é propagada pela ordem religiosa tomadora dos serviços.

Mas isso não exclui a possibilidade de uma igreja, por exemplo, ter pastores com contratos de trabalho regidos pela CLT. A lei

não veda essa prática, se bem que ela seja de uma incoerência flagrante, como será visto nos subitens a seguir.

Também deve ficar claro que um empregado da instituição religiosa poderá muito bem cumprir sua jornada de trabalho regular e depois dedicar-se a trabalhos puramente religiosos, desde que também professe a mesma fé de seu empregador. Nesses casos, nos quais o trabalho é prestado com uma dupla natureza, empregatícia e religiosa, deve-se distinguir muito bem o que está motivando o empregado-religioso: se houver tempo à disposição do empregador-instituição religiosa por razões de fé e, portanto, vocação religiosa, então é claro que o serviço será religioso e, portanto, distante das normas trabalhistas; caso contrário, haverá trabalho extraordinário.

Situações de dupla natureza podem ocorrer com certos pastores que trabalham na área administrativa da igreja durante o dia e durante a noite ministram cultos. A diferença das atribuições é patente e demonstra que poderá ocorrer nesses casos dois vínculos unindo as partes: um de natureza empregatícia, caso preenchidos todos os requisitos legais, inclusive o *animus contrahendi*, e outro de natureza espiritual ou religiosa.

Essa dicotomia pode gerar maiores dúvidas quando a função exercida pelo trabalhador é a mesma, mas debaixo de uma dupla vontade das partes. Explica-se: suponha-se o caso de uma secretária empregada que

decide trabalhar além do horário contratual de forma gratuita, a fim de dedicar algum tempo de serviço ao seu deus. Pois bem, mesmo aqui a dupla natureza do vínculo que une as partes é marcante, porque o tempo dedicado a mais decorre de um voto de fé e não visa à retribuição de natureza material.

*Ana Amélia Mascarenhas Camargos*, em excelente tese de doutoramento sobre o Terceiro Setor, esclareceu muito bem esse assunto<sup>56</sup>:

*“(...) em princípio, quando o religioso desenvolve profissão evangélica à comunidade religiosa à qual pertence, está excluído do ordenamento jurídico-trabalhista protetivo, pois a relação existente é causada pelo cumprimento de seu voto de fé perante ordem religiosa, ainda que a função exercida seja de caráter administrativo.”*

### **8.1.1 O grupo religioso**

O art. 2.º, § 2.º, da CLT afirma que, estando uma ou mais empresas sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, ainda que detenham personalidade jurídica própria, cada uma

delas será solidariamente responsável para os efeitos da relação de emprego.

O texto legal é bastante claro ao definir que sua aplicação se dirige às empresas, ou melhor, às pessoas jurídicas que tenham fins econômicos. Excluídas estão da aplicação dessa norma, portanto, as instituições religiosas, porque estas não têm fins lucrativos. Por esse raciocínio chega-se à conclusão de que uma igreja matriz e suas várias “*filiais*”, cada uma com personalidade jurídica própria, não responderão solidariamente por eventuais débitos trabalhistas devidos por uma delas, à falta de previsão legal, exceto se configurada a hipótese do art. 942 do Código Civil<sup>57</sup>.

Em recente julgado<sup>58</sup>, todavia, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho decidiu que não viola o art. 2.º, § 2.º, da CLT a decisão que entende pela existência de solidariedade entre igrejas cristãs, por formação de grupo econômico, porque a falta da finalidade lucrativa não constitui um óbice para tanto. Segundo o V. Acórdão, a declaração de grupo econômico serve para apurar os responsáveis pela lesão do direito, considerando-os, para efeito de responsabilidade, como único empregador,

---

<sup>56</sup> **Institutos de direito do trabalho aplicados na sustentabilidade do terceiro setor**, p. 72.

<sup>57</sup> “**Art. 942.** *Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.*”

<sup>58</sup> RR 25830/2002-900-09-00, DJ 10-3-2006, Relator Juiz Convocado Ronaldo Cavalcante Soares, 3.ª Turma.

o que está em consonância com a teleologia do Direito do Trabalho, que visa acima de tudo ao cumprimento da decisão.

Não se pode negar que a intenção do legislador, ao estabelecer a solidariedade entre as empresas que compõem um mesmo grupo econômico, foi a de garantir o crédito trabalhista. Mas é evidente que esse mesmo legislador estabeleceu que não é qualquer empregador que pode compor o grupo, antes sim apenas aquele que exerce atividade econômica.

O art. 2.º, § 2.º, da CLT, ao fazer referência ao empregador chamando-o de empresa, excluiu clara e intencionalmente os empregadores por equiparação mencionados em seu § 1.º, de tal modo que a união de instituições religiosas, ainda que de denominações diversas, não acarreta o surgimento da figura jurídica em abordagem.

O julgamento da Corte Trabalhista, *data venia*, feriu de morte não só o preceito consolidado em apreço, como também os artigos 265 e 275 do Código Civil.

## **8.2 Serviço religioso e vínculo empregatício**

No início do presente Capítulo, foi dito que o serviço religioso não é amparado pelo Direito do Trabalho, afirmação esta que induz à imediata conclusão de que o serviço religioso não gera vínculo empregatício. Todavia, como será visto adiante, muitas vezes os requisitos que caracterizam essa figura se fazem todos presentes, de modo que, mais uma vez, tal como visto no serviço voluntário, é o *animus contrahendi* o fator determinante na distinção de um empregado de um trabalhador religioso.

Essas questões serão analisadas mais detidamente nos próximos subitens, com a abordagem comparativa dos pressupostos da relação de emprego.

### **8.2.1 Trabalho por pessoa física**

O serviço religioso é prestado por pessoa física, como ocorre com o serviço do trabalhador comum submetido a um contrato de emprego.

É o homem ou a mulher que tem fé que se ativam nesse tipo de trabalho. A pessoa natural é a única que tem condições de ter alguma crença e, assim, prestar serviços religiosos. A pessoa jurídica não

tem essa capacidade e, portanto, não pode prestar serviços religiosos. Essa concepção pode parecer óbvia demais, mas merece destaque para que se evite a contratação de religiosos por meio de pessoas jurídicas criadas por eles mesmos ou por terceiros, desde que se vislumbre, neste último caso, alguma hipótese absurda de terceirização dessa modalidade de trabalho.

O trabalho religioso por menores de 16 (dezesesseis) anos é proibido pela Constituição Federal, nos termos de seu art. 7.º, XXXIII. Essa norma retrata não só a preocupação do legislador constituinte com o caráter higiênico e fisiológico do menor, como também o cuidado com suas moral e instrução, de tal modo que a exposição ao trabalho religioso poderá privá-lo de atividades lúdicas e de uma boa formação intelectual. Soma-se a isso a incapacidade absoluta do menor para os atos da vida civil, nos termos do art. 3.º, I, do Código Civil, entre os quais se situa a prestação de serviços dessa natureza.

Não se quer negar aqui o direito de o menor de 16 (dezesesseis) anos professar uma fé religiosa qualquer, mas sim afirmar que ele está impedido de fazê-lo de forma *profissional*, ou seja, de trabalhar no âmbito religioso com responsabilidades que vão além da simples adoração ao seu deus, o que normalmente acontece com a percepção de sustento e com dedicação temporal relativamente expressiva.

É óbvio que o menor pode utilizar seus talentos e dons na ministração de cultos, como ocorre, por exemplo, quando ele toca um instrumento musical ou entoia um cântico, mas fazer dele um trabalhador permanente a serviço de uma seita ou religião importaria em violação ao texto constitucional e aos princípios de ordem pública que o orientam. Assim é que um menor não poderá ser um trabalhador religioso como um padre, pastor, rabino ou presbítero, porque essas atividades exigem uma dedicação permanente, uma experiência de vida que o infante não possui e atrai responsabilidades que sua idade não comporta.

### **8.2.2 Pessoaalidade**

O serviço religioso é prestado com pessoaalidade, tal como acontece com o trabalho prestado sob o manto de um contrato de emprego.

Se a atividade humana é inseparável da pessoa do empregado<sup>59</sup>, então quando essa atividade é concebida acompanhada de fé tal separação torna-se flagrantemente impossível. O caráter *intuitu personae* que reveste o contrato de emprego também ganha importância especial aqui, porque o trabalho é admitido em função de valores pessoais e espirituais que só aquela determinada pessoa tem.

---

<sup>59</sup>Alice Monteiro de Barros, **Curso de direito do trabalho**, p. 241.

Situação semelhante apresenta-se nos casos de contratação de artistas e jogadores de futebol, em que a personalidade é elemento de grande relevo, eis que a prestação de serviços decorre de valores e habilidades intrínsecos ao profissional, que, assim, não pode se fazer substituir por terceiro.

De fato, a fungibilidade do trabalho é impossível nos casos de trabalho religioso, eis que a fé que motiva o trabalho religioso é singular e atua como fator determinante na admissão dos serviços. Poderá acontecer de o pastor, por exemplo, fazer-se substituir eventualmente na exposição bíblica em determinado culto, mas nunca na condução da igreja que o tem como líder, porque essa tarefa exige um comprometimento pessoal impossível de ser comunicado a um terceiro pelas razões já expostas na linhas acima.

### **8.2.3 Não-eventualidade**

A não-eventualidade que caracteriza a figura do empregado regido pelo Direito do Trabalho também pode se fazer presente

na relação entre o trabalhador religioso e a entidade na qual atua. Seu conceito foi muito bem elaborado por *Pedro Paulo Teixeira Manus*<sup>60</sup>:

*“Em resumo, quanto à não-eventualidade, podemos concluir que para que exista um contrato de trabalho é necessário que tais serviços sejam prestados continuamente, de tal modo a gerar a expectativa, em ambas as partes, daquela prestação; isto é, o trabalho passa a ser considerado não eventual quando, por sua habitualidade, de antemão, já se sabe que tais serviços serão desenvolvidos em determinado dia, por determinada pessoa e que sua ausência acarretará prejuízos.”*

Ora, não é incomum que determinado líder religioso trabalhe ligado a uma instituição religiosa por longos anos. Às vezes uma vida inteira de trabalho é dedicada a uma ordem de fé, com exclusividade e zelo tais como nem mesmo se verificam nas contratações sob o regime da CLT.

Soma-se a isso o fato de os serviços religiosos serem necessários a qualquer instituição que tenha tais fins. Não há ordem religiosa que não tenha um líder que a conduza, de modo que a atividade deste guarda estreita e permanente relação com a finalidade daquela.

---

<sup>60</sup> **Direito do trabalho**, p. 66.

Portanto, a habitualidade é planamente compatível com o trabalho religioso.

#### **8.2.4 Onerosidade**

Se o que caracteriza o trabalho voluntário é a gratuidade, o mesmo não pode ser dito sobre o trabalho religioso, que via de regra é pago. É certo que há casos em que o serviço religioso é prestado sem qualquer pagamento ou ressarcimento de despesas, mas em muitos outros esse acerto existe e é combinado no ato da admissão do ministro de fé religiosa. Mas será que esse pagamento detém a mesma natureza jurídica daquele que é recebido pelo empregado submetido ao Direito do Trabalho? Ou seja, será que esse pagamento detém natureza contraprestativa?

No âmbito das religiões cristãs, pode-se dizer que a própria Bíblia autoriza os pagamentos aos ministros religiosos. O sustento financeiro dos obreiros, biblicamente, é visto como uma obrigação da igreja comprometida com a verdade. Vejam-se os ensinamentos do Apóstolo Paulo em 1 Timóteo 5:17-18:

*“(17) Devem ser considerados merecedores de dobrados honorários os presbíteros que presidem bem, com*

*especialidade os que se afadigam na palavra e no ensino.*

*(18) Pois a Escritura declara: Não amordaces o boi, quando pisa o grão. E ainda: o trabalhador é digno do seu salário.”*

Já em 1 Coríntios 9:1-15, o direito do evangelista a uma retribuição é enfatizado:

*“(1) Não sou eu, porventura, livre? não sou apóstolo? não vi a Jesus, nosso Senhor? acaso não sois fruto do meu trabalho no Senhor? (2) Se não sou apóstolo para outrem, certamente sou para vós outros, porque vós sois o selo do meu apostolado no Senhor. (3) A minha defesa perante os que me interpelam é esta: (4) Não temos nós o direito de comer e beber? (5) e também o de fazer-nos acompanhar de uma mulher irmã, como fazem os demais apóstolos, e os irmãos do Senhor, e Cefas? (6) Ou somente eu e Barnabé não temos o direito de deixar de trabalhar? (7) Quem jamais vai à guerra à sua própria custa? Quem planta vinha e não come do seu fruto? Ou quem apascenta um rebanho e não se alimenta do leite do rebanho? (8) Porventura falo isto como homem, ou não o diz também a lei? (9) Porque na lei de Moisés está escrito: Não atarás a boca ao boi que debulha. Acaso é de bois que Deus se*

*preocupa? (10) Ou é seguramente por nós que ele o diz? Certo que é por nós que está escrito, pois o que lava cumpre fazê-lo com esperança; o que debulha, faça-o na esperança de receber a parte que lhe é devida. (11) Se nós vos semeamos as cousas espirituais, será muito recolhermos de vós bens materiais? (12) Se outros participam desse direito sobre vós, não o temos nós em maior medida? Entretanto, não usamos desse direito; antes suportamos tudo, para não criarmos qualquer obstáculo ao evangelho de Cristo. (13) Não sabeis vós que os que prestam serviços sagrados, do próprio templo se alimentam; e quem serve ao altar, do altar tira o seu sustento? (14) Assim ordenou também o Senhor aos que pregam o evangelho, que vivam do evangelho; (15) eu, porém, não me tenho servido de nenhuma destas cousas, e não escrevo isto para que assim se faça comigo; porque melhor me fora morrer antes que alguém me anule esta glória”*

À luz da Bíblia, pois, pode-se dizer que a quantia paga ao trabalhador religioso é um direito deste e uma obrigação da instituição religiosa.

Como se vê, o trabalho religioso pode muito bem ser oneroso, na medida em que há diversas situações em que ocorre o

pagamento de quantias em razão do trabalho prestado pelo ministro de fé, quantias essas que na maior parte das vezes não se destinam apenas ao ressarcimentos de despesas, mas também ao sustento pessoal e familiar, papel este que também cumpre o salário recebido pelo empregado. Nessas hipóteses, não há a menor dúvida de que, no plano objetivo, a onerosidade se manifesta, porque há um custo que é arcado pelo ente religioso. Portanto, ao contrário do que sustentam parte da doutrina e da jurisprudência, o serviço religioso não é tipicamente gratuito. A gratuidade, aliás, chega a ser uma exceção nesse âmbito.

E tanto é verdade que o trabalho religioso é oneroso (no plano objetivo) que o sistema previdenciário classifica o ministro de ordem religiosa como contribuinte individual e, portanto, segurado obrigatório, nos termos dos artigos 12, V, “c”, da Lei 8.212 e 11, V, “c”, da Lei 8.213, ambas de 24-7-1991.

Todavia, a quantia percebida pelo trabalhador religioso não tem natureza jurídica salarial. Como já foi visto no caso dos serviços voluntários (subitem 7.6.4 *supra*), também aqui é no plano subjetivo que se encontra a diferença entre o empregado e o religioso nesse aspecto, pois enquanto o empregado e o empregador têm uma visão econômica e exclusivamente contraprestativa em relação ao trabalho, o religioso e a

entidade em que ele trabalha têm objetivos transcendentais que lhes são comuns, quais sejam, a propagação e a defesa de uma fé.

O que faz o trabalhador religioso atuar é uma força sobrenatural que o impele a tanto, de tal modo que entre ele e a entidade em que se ativa não há conflitos entre direitos e obrigações recíprocos, mas uma comunhão de interesses espirituais que faz de ambos um.

Não há alienação da força de trabalho ou trabalho por conta alheia em tais casos, mas sim uma unidade de interesses que suprime a alteridade. O pagamento recebido é mera consequência do trabalho despendido e não a causa que o promove. O trabalhador religioso não trabalha para receber pagamento, recebe-o porque trabalhou. Há uma inversão de valores em relação ao contrato de emprego, onde se transfere a força de trabalho ao empregador mediante o pagamento de um salário. No trabalho religioso, não se busca primordialmente a remuneração material, mas aquela que somente será obtida após a morte.

Deve ser destacado que esse ponto de vista está em plena sintonia com as Sagradas Escrituras, conforme se vê por meio do texto do Evangelho de João, capítulo 10, versículos 11 a 13:

*“(11) Eu sou o bom pastor. O bom pastor dá a sua vida pelas ovelhas. (12) O assalariado não é o pastor a quem as ovelhas pertencem. Assim, quando vê que o lobo vem,*

*abandona as ovelhas e foge. Então o lobo ataca o rebanho e o dispersa. (13) Ele foge porque é assalariado e não se importa com as ovelhas.”*

A natureza jurídica do pagamento recebido pelo trabalhador religioso, portanto, é o de galardão, ou seja, de uma recompensa decorrente do reconhecimento do excelso valor dos serviços prestados. Mas essa recompensa é resultado da graça, de um favor imerecido, e, assim, pode ser reduzido, renunciado, suprimido e até mesmo ter sua periodicidade superior a um mês.

### **8.2.5 Subordinação**

Não há nada que impeça a existência de subordinação no âmbito dos serviços religiosos.

O ministro de confissão religiosa ou membro de ordem ou congregação religiosa normalmente é sujeito a uma série de regras de conduta que, uma vez desobedecidas, geram sanções que podem chegar até à exclusão da comunidade em que professa sua fé.

É natural que as coisas aconteçam dessa maneira porque as religiões costumam ter uma hierarquia interna à qual se submetem seus

membros. Exemplo dessa estrutura ordenada encontra-se na Igreja Católica Apostólica Roma, onde, numa escala hierárquica decrescente, há cardeais, arcebispos, bispos, padres, etc.

A diferença que há entre essa subordinação e aquela verificada no contrato de emprego diz respeito ao seu alcance, que no primeiro caso é maior. Enquanto no direito do trabalho a subordinação atua no plano objetivo, envolvendo apenas o modo como acontecerá a prestação dos serviços, nos serviços religiosos, além desse envolvimento objetivo, há um outro no plano subjetivo, que absorve a própria pessoa do trabalhador.

Realmente, aquele que trabalha com ânimo religioso entrega-se de corpo e alma à fé que professa ter e faz tudo aquilo que sua religião prega como correto, sujeitando-se inteiramente ao seu credo.

Não é por acaso que a seguridade social define os ministros de fé religiosa como sendo “(...) *aqueles que consagram sua vida a serviço de Deus e do próximo, com ou sem ordenação, dedicando-se ao anúncio de suas respectivas doutrinas e crenças, à celebração dos cultos próprios, à organização das comunidades e à promoção de observância das normas estabelecidas, desde que devidamente aprovados para o exercício de suas funções pela autoridade religiosa competente.*”<sup>61</sup>

Essa hierarquia não anula as idéias de comunhão de interesses e unidade entre os diversos membros da religião, porque ela

existe e serve aos mesmos fins buscados por todos. O vínculo de autoridade emana justamente da mesma fé e tem por objetivo mantê-la única.

Os locais de culto e consagração são organismos sociais, isto é, são compostos de diferentes pessoas, o que importa na submissão da liberdade delas a fim de que haja unidade de pensamento e de atitude, e isso se obtém apenas por meio de uma autoridade hierárquica, em que os superiores hierárquicos dirigem os inferiores hierárquicos.

#### **8.2.6 *Animus contrahendi***

Nos últimos tempos, vêm ganhando espaço cada vez maior nos tribunais trabalhistas as lides que envolvem religiosos e suas antigas instituições. Na maior parte das vezes, há uma lide em que o líder religioso pretende o reconhecimento de vínculo empregatício com a entidade eclesiástica na qual esteve ligado por anos a fio.

Em artigo publicado na Revista LTr de agosto de 1999, *Roberto Fragale Filho* demonstrou que a expansão dos movimentos evangélicos tem sido uma das causas desse crescente aumento das reclamações trabalhistas, na maior parte das vezes promovidas por pastores dispostos a serem considerados empregados das igrejas nas quais

---

<sup>61</sup> Instrução Normativa INSS/DC N.º 118, de 14-4-2005, DOU de 18-4-2005.

trabalharam<sup>62</sup>. Ao lado desse elevado número de reclamações trabalhistas, vem ganhando espaço na doutrina e na jurisprudência posicionamentos que vêem nesses trabalhadores típicos empregados, que preenchem todos os requisitos contidos nos artigos 2.º e 3.º da CLT.

É verdade que, como foi visto nos subitens anteriores, um religioso pode satisfazer aos pressupostos clássicos configuradores de uma relação de emprego, mas é a motivação desse trabalhador que deve ser posta à frente de todos eles. O *animus contrahendi* ganha relevância toda especial nessa seara, inclusive no que diz respeito à onerosidade de que se reveste a relação, como estudado no subitem 8.2.4 *supra*.

Por um outro lado, percebe-se que há por parte dos operadores do Direito uma certa aversão às novas igrejas que se dizem evangélicas, que, supõem, atuam como fonte de riqueza de alguns poucos. Fala-se em “*lógica empreendedora*” e “*igreja empresarial*”<sup>63</sup> para sustentar a opinião de que é possível o reconhecimento de vínculo de emprego do trabalhador que presta serviços como pastor, quando seu trabalho se apresenta de forma subordinada, onerosa e absolutamente necessária aos fins da instituição religiosa (a arrecadação de contribuições

---

<sup>62</sup> **Missionários, mercadores ou empregados da fé?**, Revista LTr 63-08.

<sup>63</sup> **Idem, Perto da magia, longe do emprego? Uma discussão sobre o vínculo de emprego dos pastores evangélicos**, Revista LTr 65-06.

em pecúnia, aumento do número de fiéis, pregações, curas milagrosas, divulgação da igreja, etc.)<sup>64</sup>.

Acontece que essa posição abandona a idéia de que o trabalhador religioso tem capacidade para decidir e, assim, atua na denominação que escolheu de forma consciente. Além disso, tal ponto de vista torna a relação de emprego dependente da análise da idoneidade ou não do ente religioso nos campos de suas práticas litúrgicas e profissão de fé, o que configura uma interferência indevida na liberdade consagrada pelo art. 5.º, VI, e 19, I, da Constituição Federal.

O que deve ser considerado, portanto, na análise da prestação de serviços de natureza religiosa é a intenção das duas partes, ou seja, do religioso e da entidade na qual ele atua, porém deve-se deixar claro desde já que jamais haverá um vínculo empregatício entre ambos.

De fato, se o trabalhador religioso, presume-se, vincula-se a determinada seita ou religião com a finalidade de exercer um chamado, uma vocação que tem enquanto homem de fé, então é óbvio que não o faz por meio de um contrato de emprego, em que os interesses são materiais, opostos e meramente contraprestativos. O vínculo que há entre essas duas *partes* é de natureza espiritual, cumpre um propósito missionário e decorre

---

<sup>64</sup> Cláudio Armando Couce de Menezes, **Relação de emprego de pastor evangélico e seus auxiliares**, Suplemento LTr 111/03.

de um chamado da divindade na qual crêem. Nesse sentido, assim se manifestou Ísis de Almeida<sup>65</sup>, *in verbis*:

*“O que define a inexistência de relação de emprego é a condição especial segundo a qual a pessoa prometeu servir, de corpo e alma, à sua congregação, pois tal relação escapa ao direito secular.”*

Se houve por parte do religioso intenção diversa daquela que foi vista no parágrafo anterior, então é óbvio que ela não poderá acarretar o reconhecimento de um vínculo empregatício, pois a boa-fé que preside as relações de trabalho como um todo não pode ser olvidada e impede que se invoque a própria torpeza em benefício pessoal. Aliás, a manifestação de vontade para tais fins deverá ser observada na sua exteriorização, porque mesmo no âmbito religioso é impossível o conhecimento da vontade interna do trabalhador. Assim sendo, se o ministro de fé nunca acreditou na sua pregação e esteve vinculado a uma entidade religiosa somente para obter sustento material, mas, por outro lado, na prática, sempre demonstrou o contrário, então é óbvio que não poderá ser observada a existência de um vínculo empregatício entre ambos.

Mas podem existir casos em que o religioso manifesta e vivencia seu ponto de vista exclusivamente material na ministração dos cultos. Ora, também aqui não se poderá admitir a existência de um contrato

---

<sup>65</sup> **Manual de direito individual**, p. 102.

de emprego, afinal aceitar essa posição importaria em admitir como mercenário o mister de um ministro de confissão religiosa, anulando todos os nobres princípios que revestem essa atividade.

Ainda podem ocorrer situações em que o religioso é enganado pela própria entidade religiosa na qual trabalha. Explica-se: pode ser que o ministro de confissão religiosa atue em determinada entidade crendo inteiramente na sua doutrina, mas desconhecendo que ela é falsa, ou seja, que ela é pregada com fins que não correspondem àqueles defendidos junto aos fiéis. Há por trás da pregação objetivos escusos que podem ser econômicos ou de qualquer outra índole, mas que não guardam relação com a palavra de fé entoada abertamente aos membros da congregação. A entidade religiosa que assim age engana não apenas os seus adeptos, mas também aqueles que lhe prestam serviços na condição de líderes religiosos e afins, incidindo no mais das vezes nas hipóteses previstas nos artigos 171, 283 e 284 do Código Penal e 27 da Lei das Contravenções Penais. O problema é mais comum do que aparenta ser e é de difícil solução, pois a descoberta dessa verdade no âmbito judicial demanda a existência de um conjunto probatório que no mais das vezes conta apenas com a confissão da parte acusada de agir de forma simulada. E não raro tudo isso acontece ao lado de uma coação moral por parte da entidade religiosa, que acusa o trabalhador de ter pouca fé, ser um apóstata e até chega a ameaçá-lo com

maldições ou perda de bênçãos espirituais e materiais caso deixe de praticar aquilo que lhe é ordenado.

Poderia parecer que esses absurdos permitiriam o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes, até como forma de se impedir o enriquecimento ilícito da falsa entidade religiosa, mas o certo é que o trabalhador que atua diretamente em atividades ilícitas ou proibidas, como são aquelas que enganam a população, não pode ser visto como empregado, nos termos dos artigos 104, II, 166, II, e 606 do Código Civil, ainda que tenha agido com boa-fé, desconhecendo o fim ilícito de entidade na qual atuava. Reconhecer a validade de um contrato de emprego dessa espécie importaria na violação dos valores e interesses da sociedade e dos bons costumes, em detrimento da ordem pública.

O mesmo raciocínio desenvolvido nos dois últimos parágrafos aplica-se aos casos em que as duas partes, religioso e entidade religiosa, atuam com a finalidade de enganar os fiéis e assim obter lucros ou quaisquer outras vantagens pessoais. O objeto ilícito almejado pelas partes impede o nascimento de quaisquer efeitos jurídicos, inclusive no tocante à remuneração pelos serviços prestados. A hipótese assemelha-se à relação de uma meretriz com o prostíbulo em que trabalha ou do bicheiro com o cambista do jogo de bicho, casos que a doutrina e a jurisprudência

majoritárias há muito incluíram no rol dos negócios insuscetíveis de criar direitos.

A par de todas essas discussões, pode-se conceituar o trabalhador religioso como sendo a pessoa física que, por motivos de convicção religiosa e fé, presta serviços pessoais de natureza habitual ou não à instituição religiosa, subordinado objetiva e subjetivamente a ela e sem intenção onerosa.

## **CONCLUSÃO**

Na prestação dos serviços voluntários e religiosos, sempre há a figura da pessoa humana. No primeiro caso, nos serviços voluntários, o que move o homem a trabalhar é a solidariedade que decorre de uma ordem moral natural da qual ele não pode se furtar; no segundo caso, ou seja, nos serviços religiosos, o homem é movido por sua fé, que traduz a necessidade de satisfação dos anseios do espírito, de ligação com o sobrenatural. Essas razões legitimam a existência de prestações de serviços desprovidas das proteções dadas pelas leis trabalhistas, porque a intenção das partes não é a de contratar.

Mas o estudo dos serviços voluntários e religiosos também passa pelo campo da teologia, ciência que estuda o que a Bíblia como um todo

ensina acerca de um determinado assunto. E a teologia cristã, contrariando pensamentos históricos, ensina que o trabalho não é um mal em si, mas sim uma bênção a ser desfrutada pelo homem, um mandamento dado por Deus. Essa visão bíblica enaltece o valor do trabalho, coloca-o num merecido lugar de honra, legitima o reconhecimento dos trabalhos voluntários e religiosos e, por fim, acarreta um avanço da sociedade, que passa a rejeitar a idéia de que somente se trabalha por objetivos materiais.

Prova de que uma visão correta do trabalho traz avanços no seio da sociedade encontra-se no estudo do movimento puritano dos séculos XVI e XVII, que valorizava todo tipo de trabalho, independentemente dos ganhos dele advindos, na medida em que qualquer atividade laborativa correspondia a um chamado de Deus que devia ser atendido. Cada ofício era visto como algo santificado e isso trazia contentamento geral, até porque o bem-estar do próximo também entrava nessa pauta de ideais. E tal visão acerca do trabalho, tanto do trabalhador como do empresário, aliada a um estilo de vida disciplinado, como não poderia deixar de ser, trouxe prosperidade ímpar para esse povo nos terrenos em que eles fizeram predominar suas doutrinas, ratificando a idéia de que uma visão correta do trabalho traz evolução social.

No Brasil, os serviços voluntários sofreram expressiva influência com a abolição da escravatura, mas sua existência remonta ao surgimento

da primeira Santa Casa de Misericórdia, na cidade paulista de Santos, em 1543. A partir do século XX, em especial com a era Vargas e, depois, com a democratização do Estado, o voluntariado ganhou novo fôlego e mais recentemente passou-se a falar em Terceiro Setor, ou setor sem fins lucrativos, que tem suprido a debilidade da máquina administrativa governamental para resolver problemas ligados principalmente à desigualdade social. O crescimento do Terceiro Setor fez do amadorismo que envolvia o serviço voluntário algo do passado, e esse avanço culminou na edição da Lei 9.608, de 18-2-1998, que impede o reconhecimento de vínculo empregatício entre o prestador de serviços voluntários e a entidade que o arregimenta, reforçando a tese de que é possível haver ajustes válidos de prestação de serviços longe das raias do Direito do Trabalho.

Quanto aos serviços religiosos, seu desenvolvimento no Brasil evoluiu de um Estado que detinha uma religião oficial no Império, qual seja, a Católica, para o de um Estado aconfessional, que se separou da igreja e atua junto às muitas religiões num sistema de colaboração mútua. A liberdade religiosa adquirida com o passar do tempo trouxe um aumento significativo dos movimentos religiosos e uma evolução crescente do número de pessoas que se dedicam às obras que envolvem a fé, fato que tem demonstrado que é possível haver harmonia na convivência, numa mesma ordem jurídica, dos trabalhos religiosos e aqueles protegidos pelo

Direito do Trabalho, em que pese o crescente número de demandas trabalhistas nos Tribunais espalhados pelo País envolvendo aqueles trabalhadores.

Como foi visto, o Direito do Trabalho não se aplica no âmbito dos serviços voluntários e religiosos. Todavia, há princípios aplicáveis àquele ramo jurídico que se estendem a estas modalidades de prestação de serviços, por serem universais e, portanto, reforçam a validade de ambas. São eles os princípios da razoabilidade, da boa-fé e da não alegação da própria torpeza: o primeiro atua como um freio na prestação desses serviços e, uma vez violado, descaracteriza a natureza voluntária ou religiosa da prestação de serviços, dando ensejo a contratos de trabalho típicos ou a relações vedadas pelo ordenamento jurídico brasileiro; o segundo, que traduz a idéia de lealdade e reciprocidade, tem seus aspectos objetivos e subjetivos aplicados no âmbito dos serviços voluntários e religiosos e, quando inobservado pelas partes, enseja o surgimento de contratos de trabalho ou o direito a reparações de ordem moral ou material, dependendo do caso; o terceiro, que envolve a não alegação da própria torpeza, penaliza a conduta voluntariamente maliciosa e tem especial relevância na esfera deste estudo porque aqui há maior autonomia no ajuste estabelecido entre as partes, mostrando-se sempre aplicável o art. 150 do Código Civil.

Também a Constituição Federal de 1988 legitima a prestação dos serviços voluntários e religiosos, na medida em que aqueles servem de instrumento para dar vida aos princípios da dignidade da pessoa humana e da promoção do bem comum, notadamente numa época em que o Estado encontra-se incapaz de suprir todas as necessidades que se apresentam na sociedade; já estes, os serviços religiosos, têm sua importância na colaboração prevista no art. 19, I, da Carta Magna.

Ao contrário do que muitos pensam, não se pode confundir os serviços voluntários com os serviços religiosos, pois aqueles, como visto, são prestados por razões de solidariedade e estes, por sua vez, por motivo de fé. E tanto isso é verdade que o art. 1.º, *caput*, da Lei 9.608/98 não inseriu entre os tomadores dos serviços voluntários as instituições religiosas.

A atividade do voluntário, pessoa física, maior de 16 (dezesesseis) anos, sempre, somente poderá ocorrer junto a instituições públicas que prestem serviços públicos próprios, assim entendidos aqueles que atendam a necessidades coletivas e que são assumidos diretamente pelo Estado, e nunca por terceiros, bem como junto a instituições privadas sem fins lucrativos que tenham objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. As entidades que tenham fins não lucrativos mas objetivos diversos daqueles acima

verificados, as empresas particulares, as empresas públicas e as sociedades de economia mista não podem tomar serviços voluntários, pois estão excluídas do rol legal.

A exigência de concurso público nos serviços junto a instituições públicas não é exigida, mas recomenda-se a observância do critério de admissão previsto no art. 3.º da Lei 8.745, de 9-12-1993. Quanto à acumulação de funções públicas, somente poderá ocorrer caso não haja qualquer pagamento no âmbito de pelo menos uma delas.

A lei não faz distinção alguma sobre o tipo de atividade a ser exercida pelo voluntário, de modo que qualquer uma que guarde relação direta ou indireta com os objetivos da entidade em que ele atua poderá ser admitida.

A atividade do voluntário via de regra não é remunerada, pois seu objeto não pode ser dimensionado economicamente. Falta ao prestador de serviços a intenção onerosa, pois seu objetivo é fazer bem aos outros.

O termo de adesão de que cuida o art. 2.º da Lei 9.608/98 é dispensável para a validade do trabalho voluntário, porque o importante será a análise prática da situação, ganhando destaque aqui o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que informa o Direito do Trabalho.

O ressarcimento de despesas somente acontecerá quando isso for previamente autorizado pela instituição tomadora dos serviços. A lei não

obriga a instituição a reembolsar as despesas do voluntário, apenas cria uma faculdade nessa direção.

As alterações introduzidas na *lei do voluntariado* pelas Leis 10.748/03 e 10.940/04 autorizaram a concessão de um auxílio financeiro aos voluntários entre 16 (dezesesseis) e 24 (vinte e quatro) anos, observadas as condições nela dispostas. Todavia, esse auxílio tem natureza de seguridade social, não desnatura o serviço voluntário e faz desse trabalhador a causa e um dos efeitos dessa modalidade de prestação de serviços. A Lei 10.029/00, que autoriza a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares, caminhou na mesma direção daquelas que foram citadas no início deste parágrafo, ou seja, também teve por escopo preparar o jovem para o mercado de trabalho, incluí-lo na sociedade, diminuir o desemprego e a violência que atinge a população jovem. Mais uma vez, o principal destinatário do serviço voluntário passou a ser o próprio voluntário.

Na relação de trabalho voluntário, podem coexistir os requisitos comuns da relação de emprego, tais como a prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. A diferença que há entre essas duas figuras jurídicas reside no *animus contrahendi*, que elimina a onerosidade subjetiva e a intenção de contratar.

Resulta daí que o trabalhador voluntário pode ser conceituado como sendo a pessoa física que presta serviços pessoais de natureza habitual ou não à entidade pública de qualquer natureza, excluídas as sociedades de economia mista e as empresas públicas, ou à instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade, sob o controle ou a coordenação destas e sem intenção onerosa.

No tocante às instituições religiosas, tal qual ocorre com as instituições sem fins lucrativos de um modo geral, nada impede que figurem como empregadoras, nos termos do art. 2.º, § 1.º, da CLT, o que é até muito comum, principalmente nas igrejas.

Já o § 2.º do art. 2.º da CLT não encontra aplicação no âmbito religioso, pois o texto em questão trata de pessoas jurídicas que tenham finalidade econômica.

O serviço tipicamente religioso, seja ele qual for, não gera vínculo empregatício e nem é amparado pelo Direito do Trabalho. Todavia, nada impede que nele se encontrem presentes requisitos clássicos desse ramo do Direito, tais como a prestação de serviços por pessoa física, a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação, aqui em seus aspectos objetivo e subjetivo. A diferença fundamental entre empregados e religiosos, mais uma vez, funda-se no *animus contrahendi*, pois neste caso

a intenção do trabalhador é a de atender a um chamado, uma vocação que tem enquanto homem de fé. Seus interesses não são materiais ou contraprestativos, apesar dessa modalidade de trabalho quase sempre ser paga, de tal modo que a onerosidade se apresenta apenas no plano objetivo e, por outro lado, não há a intenção de contratar. Essas razões, que encontram suporte no art. 5.º, VIII, da Constituição Federal, permitem que se conclua que o trabalhador religioso é toda pessoa física que, por motivos de convicção religiosa ou fé, presta serviços pessoais de natureza habitual ou não à instituição religiosa, subordinado objetiva e subjetivamente a ela e sem intenção onerosa.

Diante de tudo que foi visto, pode-se concluir que é possível existir na sociedade prestações de serviços voluntários e religiosos legítimas sem que haja vínculo empregatício entre seus atores, ainda que presentes os pressupostos clássicos que caracterizam essa figura jurídica, tais como a habitualidade, a pessoalidade, a onerosidade e a subordinação, na medida em que nesses casos importa mais a intenção das partes, ou seja, o *animus contrahendi*. O homem, nos serviços voluntários e religiosos, trabalha de forma livre, apesar de atender a um chamado interior irrecusável, e não tem intenção onerosa, porque visa apenas ao bem comum ou à defesa e à promoção de uma fé.

Olhar os serviços voluntários e religiosos sob esse prisma dá ao trabalho humano o valor mais alto que ele merece, contribui para a construção de uma Nação mais coesa e confere maiores utilidade e dignidade à vida humana, fatores imprescindíveis ao desenvolvimento de qualquer sociedade e que, portanto, ratificam a idéia de que pode (e deve) haver harmonia entre a lei, a fé e a solidariedade.

## **BIBLIOGRAFIA**

AGOSTINHO, Aurélio. **Confissões**. São Paulo: Paulus, 1997.

ALMEIDA, Ísis de. **Manual de direito individual do trabalho: o contrato de trabalho: formação, execução, alteração, dissolução**. São Paulo: LTr, 1998.

ALVES, Maria Cecília Ortinal. **Trabalho religioso e o vínculo de emprego**. Monografia de Especialização em Direito. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2004, 70f.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

BANDEIRA DE MELLO, Cento Antônio. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3.<sup>a</sup> ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalho voluntário e trabalho religioso. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, n.º 64-05: 588-597, 2000.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 2.<sup>a</sup> ed. rev. amp. São Paulo: LTr, 2006.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 15.<sup>a</sup> ed. amp. atual. São Paulo: Saraiva, 1997.

CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. **Institutos de direito do trabalho aplicados na sustentabilidade do terceiro setor**. Tese de Doutorado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2004, 250f.

CÉZAR, Elben M. Lenz. **História da evangelização do Brasil - dos jesuítas aos neopentecostais**. Minas Gerais: Ultimato, 2000.

COMTE-SPONVILLE, André. **Pequeno tratado das grandes virtudes**. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Trabalho e pena. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, n.º 62-10: 1340-1348, 1998.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Alterações contratuais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 5.<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2004.

DOMENEGHETTI, Ana Maria Martins de Souza. **Voluntariado no Brasil: Marcas e Mudanças**. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2004, 156f.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2002.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2.<sup>a</sup> ed. rev. aum. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução ao direito do trabalho**, v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 1956.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins (coord.). **Manual do trabalho voluntário e religioso: aspectos fiscais, previdenciários e trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2002.

FILHO, Roberto Fragale. Missionários, mercadores ou empregados da fé? **Revista LTr**. São Paulo: LTr, n.º 63-08: 1056-1060, 1999.

\_\_\_\_\_; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; SOARES, Tatiana Alves; MIRANDA, Carlos Eduardo Campos Ribeiro. Perto da magia, longe

do emprego? Uma discussão sobre o vínculo de emprego dos pastores evangélicos. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, n.º 65-06: 682-688, 2001.

FILHO, Rodolfo Pamplona (orientador). **Novos nomes em direito do trabalho**. [s.l.]. [s.e.]. [s.d.].

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica**. São Paulo: LTr, 2001.

FREDIANI, Yone (coord.). **Tendências do direito material e processual do trabalho**. v. 2. São Paulo: LTr, 2001.

GALHARDO, Maria Irma Neife. **Trabalho prestado por pastores: trabalho religioso e a possível existência de vínculo empregatício**. Monografia de Especialização em Direito: São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2002, 72f.

GARDNER, E. Clinton. **Fé bíblica e ética social**. São Paulo: Aste, 1965.

GRANCONATO, Marcos Mendes. **A prática da igreja de Deus: a fé e o funcionamento da igreja bíblica**. São Paulo: Atis, 2002.

GRUDEM, Wayne. **Teologia sistemática**. São Paulo: Vida Nova, 2000.

HODGE, Charles. **Teologia Sistemática**. São Paulo: Hagnos, 2001.

JÚNIOR, Tercio Sampaio Ferraz. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. São Paulo: Atlas, 1991.

KELSEN, Hans. **O que é justiça? A justiça, o direito e a política no espelho da ciência**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

LEITE, Paulo Marques; RAMOS, Iara A. Jardim. **Direito do trabalho nas escolas**. Petrópolis: Vozes, 1979.

LEWIS, C. S. **Cristianismo puro e simples**. São Paulo: ABU, 1989.

\_\_\_\_\_. **The abolition of man**. New York: Colliers, 1947.

MALUF, Sahid. **Teoria Geral do Estado**. 21.<sup>a</sup> ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 1991.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 10.<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Mirian Ferreira. **Relações entre o social e o religioso: um estudo da inserção das igrejas de Ribeirão Preto, São Paulo, no**

**processo de secularização.** Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 1992, 138f.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 21.<sup>a</sup> ed. atual. São Paulo: Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização das condições de trabalho.** 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MEDEIROS, Alessandra. **Voluntariado: revisitando antigas práticas. a concepção do voluntário sobre sua ação.** Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2002, 103f.

MEIRELES, Edilton. Trabalhadores subordinados sem emprego - limites constitucionais a desproteção empregatícia. **Revista LTr.** São Paulo: LTr, n.º 69-07: 842-845, 2005.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Suplemento Trabalhista LTr.** São Paulo: LTr, n.º 111: 503-506, 2003.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito disciplinar do trabalho.** 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTR, 1991.

MILANI, Maria Luiza. **A presença da solidariedade na (re)filantropização das manifestações da questão social através do serviço voluntário no terceiro setor.** Tese de Doutorado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2004, 323f.

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Manual de direito penal,** v. 2. 8.<sup>a</sup> ed. rev. amp. São Paulo: Atlas, 1994.

\_\_\_\_\_. **Manual de direito penal,** v. 3. 9.<sup>a</sup> ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 1996.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil,** v. 1.º. 31.<sup>a</sup> ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1993.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito civil,** v. 4.º, 1.<sup>a</sup> parte. 27.<sup>a</sup> ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1994.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito civil,** v. 5.º, 2.<sup>a</sup> parte. 27.<sup>a</sup> ed. rev. São Paulo: Saraiva, 1994.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (coord.). **A transição do direito do trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho.** 20.<sup>a</sup> ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32.<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2006 (também 24.<sup>a</sup> ed. rev. atual, 1998).

NETO, José Affonso Dallegrave. **Inovações na legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto**. 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2002.

NUNES, Rizzato. **Manual da monografia jurídica**. 4.<sup>a</sup> ed. rev. amp. atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Direito do Trabalho em sintonia com a nova constituição: doutrina, jurisprudência, direito sumular e direito comparado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

OLIVEIRA, Frei Carlos Josaphat Pinto de. **Evangelho e revolução social**. São Paulo: Duas Cidades, 1962.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. **Direito Administrativo**. 10.<sup>a</sup> ed. atual. São Paulo: Atlas, 1999.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda (coord.). **O direito e o processo do trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTr, 2005.

PLATÃO. **Diálogos III: A república**. 26.<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2000.

PROSCURCIN, Pedro. **Do contrato de trabalho ao contrato de atividade: nova forma de regulação das atividades do mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de direito**. 20.<sup>a</sup> ed. rev. São Paulo: Saraiva, 1993.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

RYKEN, Leland. **Santos no mundo. Os puritanos como realmente eram**. São Paulo: Fiel, 1992.

RYRIE, Charles Caldwell. **A Bíblia anotada**. Versão Almeida, rev. atual. São Paulo: Mundo Cristão, 1994.

SAAD, Eduardo Gabriel. Temas trabalhistas (6). **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo: LTr, n.º 42: 173-176, 1998.

SAMPEL, Edson Luiz. **Introdução ao direito canônico**. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 26.<sup>a</sup> ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

STRENGER, Irineu. **Da autonomia da vontade: direito interno e internacional**. 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas et al. **Instituições de direito do trabalho**. 16.<sup>a</sup> ed. atual., vols. I e II. São Paulo: LTr, 1996.

TARTUCE, Flávio. **A função social dos contratos: do código de defesa do consumidor ao novo código civil**. São Paulo: Método, 2005.

TRINDADE, Washington Luiz. Formas novas contratuais entre o trabalho precário e o voluntário. **Revista Trabalho & Doutrina**. São Paulo: Saraiva, n.º 18: 53-60, 1998.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Trabalho voluntário. **Revista Trabalho & Doutrina**. São Paulo: Saraiva, n.º 18: 39-53, 1998.

\_\_\_\_\_. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: LTr, 1999.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social**. São Paulo: Atlas, 1993.