

ESTUDIOS

Como se importar com os outros? O voluntariado brasileiro na Igreja Católica: Entre a ação solidária e os conflitos

*How do you care about others? Brazilian volunteers in the Catholic Church:
Between solidarity action and conflict*

Francisco Junior De Oliveira Marques
e Ana Virginia Moreira Gomes

Universidade de Fortaleza, Brasil

RESUMO O artigo analisa o lugar do trabalho voluntário nas organizações religiosas, especificamente na Igreja Católica, bem como os desafios desse tipo de trabalho. Daqui nasce a pergunta: qual o lugar do trabalho voluntário nas entidades religiosas e que conflitos de interesses emergem na ação solidária dos voluntários? O texto enfoca o estudo sobre três tipos de trabalhos nas entidades religiosas, ou seja, o trabalho religioso, o voluntário e a relação de emprego. A metodologia é bibliográfica e documental, de caráter explicativo, qualitativa e de natureza teórica. Os resultados obtidos levam a concluir que há a necessidade de distinguir o trabalho voluntário nas atividades desenvolvidas na instituição e a superação das ambiguidades de função, regras e isolamento do voluntário.

PALAVRAS-CHAVES Trabalho voluntário, entidades religiosas, Igreja Católica, conflitos, ambiguidade.

ABSTRACT The article analyses the role of voluntary work in religious organizations, specifically, in the Catholic Church, as well as the issues involved in it. From here emerges the question: what is the role of voluntary work in religious entities and which conflicts of interest emerge in the solidarity action of volunteers? The text focuses on the study of three kinds of work in religious entities: religious, voluntary and permanent employment status. The methodology is bibliographic and documentary, of an explanatory, qualitative and theoretical nature. The results obtained lead to the conclusion that it is necessary to identify the voluntary work in the activities performed in the institution and to overcome the ambiguities of function, rules and the isolation of the volunteer.

KEYWORDS Volunteer work, religious entities, Catholic Church, conflicts, ambiguity.

Introdução

O trabalho voluntário é disciplinado pela Lei no 9.680, de 1998 e não está sob o domínio do Direito do Trabalho, pois tem caráter de benevolência. A legislação veio disciplinar esse tipo de trabalho, ainda que fora do campo de abrangência do Direito Laboral, como um tipo de contrato de serviços gratuitos, porque o Direito desconfia de atos gratuitos que podem ser realizados com o escopo fraudulento.

A origem do trabalho voluntário no Brasil tem como marco inicial a fundação da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo (1543). Nos séculos XVI e XVII, a maioria das entidades filantrópicas eram ligadas à Igreja Católica. A presença do Estado só aparece nos anos de 1930, fortalecendo-se em 1942 com a criação da LBA (Legião Brasileira de Assistência) e, mais recentemente, em 1995, quando se criou a Comunidade Solidária em substituição¹ da LBA. Ainda assim, o maior impacto sobre o voluntariado no Brasil está vinculado às organizações religiosas.

O presente texto tem como objetivo analisar o lugar do trabalho voluntário nas organizações religiosas, especificamente na Igreja Católica, bem como os desafios desse tipo de trabalho na instituição. Daqui nasce a pergunta: qual o lugar do trabalho voluntário nas entidades religiosas e quais conflitos de interesses emergem na ação solidária dos voluntários?

A doutrina jurídica brasileira distingue os contratos de trabalho a partir do critério de sua onerosidade, identificando-os, por um lado, no campo da prestação de trabalho oneroso,² subordinado, autônomo, eventual, avulso, que fazem parte do ordenamento jurídico-trabalhista; e, por outro, o trabalho voluntário, que recebe legislação própria, fora do regime jurídico-trabalhista. Ademais, existem as atividades laborais estritamente religiosas que não pertencem nem ao âmbito trabalhista nem ao âmbito do voluntariado.

A Igreja Católica, como entidade religiosa, tem um estatuto civil próprio e, como tal, por equiparação, submete-se à legislação trabalhista no que diz respeito às espé-

1. O modelo de intervenção social promovido pela Comunidade Solidária caracterizou-se por uma ação residual e emergente, centrada na transferência de renda para a população pobre e no «solidarismo» da sociedade civil (ou melhor, do Terceiro Setor). Autores como Yazbek (1996), Montañó (2003) e Silva (et. al., 2001) entendem que o programa pautou-se pela agenda neoliberal, culminando na estratégia de focalização, na descaracterização da assistência social enquanto direito social, na diminuição do papel do Estado no combate à pobreza e no estímulo ao crescimento do Terceiro Setor (Tessarolo; Krohling, 2011: 82).

2. O gênero para a atividade laboral é trabalho, e as espécies são empregados, caracterizado pelo artigo 30 da CLT (doméstico, rural, público, aprendiz, mãe social, aeronauta, professor, vigia e vigiante) e as modalidades especiais de trabalhadores (avulso, estagiário, autônomo, eventual, voluntariado). Observe-se que, aqui, o voluntariado está fora da classificação de trabalhadores especiais, pois não está sob o domínio da legislação trabalhista como as outras categorias (García, 2016).

cies de trabalho configuradas na legislação jurídico-trabalhista (artigo 20, parágrafo 1º da Consolidação das Leis Trabalhistas). A Igreja também pode receber pessoas para o trabalho voluntário, segundo legislação estatal. Mas há ainda atividades ou trabalhos religiosos que não estão sob a tutela do ordenamento estatal ou mesmo do voluntariado, mas de direito próprio.

Para entender o trabalho voluntário nessas instituições, é necessário analisar o marco jurídico das entidades religiosas, onde está a Igreja Católica, bem como que tipo de trabalho está sob legislação estatal e qual sob legislação própria. A partir dessa distinção necessária, serão abordados os desafios do trabalho nessas instituições e em seus diversos níveis, sobretudo a sua relação conflitiva à luz das várias interpretações acerca da natureza jurídica da relação de trabalho.

A metodologia é bibliográfica, elaborada a partir de material publicado em livros, revistas e pesquisas de bases eletrônicas, como *Scielo*, *Ebsco host*, *Cambridge University press* e *Vlex*; e documental, realizada a partir de consulta à legislação. Quanto aos objetivos, é explicativa, pois analisa o trabalho voluntário na Igreja Católica, bem como seus conflitos e riscos. Quanto à abordagem do problema apresentado, faz-se um estudo qualitativo sobre o trabalho voluntariado e os riscos na sua gestão.

Para alcançar esse objetivo, será apresentado o marco jurídico das entidades religiosas no Direito civil brasileiro e, especificamente, a situação da Igreja Católica. Em seguida, serão tratados os tipos de atividades religiosas e suas naturezas típicas, que estão fora do ordenamento jurídico-trabalhista e da lei de voluntariado. O item 3 identifica as atividades religiosas e seus atores, considerando quais relações estão sob a legislação jurídico-trabalhista e quais sob a legislação do voluntariado. O último item considera que o voluntariado na Igreja Católica, em suas paróquias e em outras instituições, é uma riqueza para a sociedade brasileira, alcançando, sobretudo, os vulneráveis. Contudo, instituições como a Igreja Católica, devem lidar com várias situações de conflitos, levando-as mesmo ao polo passivo na Justiça do Trabalho.

O marco jurídico das organizações religiosas no Brasil e suas atividades laborais

É necessário examinar a configuração jurídica e a legislação pertinente para compreender como se dá a vinculação do trabalho voluntário às instituições religiosas. O marco jurídico das organizações religiosas teve uma evolução legal com a Lei no 10.825, de 2003, que introduziu o inciso IV, no artigo 44 do Código Civil brasileiro.³ Este texto dispõe sobre o tipo de uma nova pessoa jurídica, as «organizações religiosas».

3. Brasil. Código Civil. Vade Mecum, 23 ed. São Paulo: 2017.

São pessoas jurídicas de direito privado: I - as associações; II - as sociedades; III - as fundações. IV - as organizações religiosas (incluídas pela Lei no 10.825, de 22.12.2003); V - os partidos políticos; VI - as empresas individuais de responsabilidade limitada.

Para consolidar melhor o entendimento desse tipo de pessoa jurídica, o legislador inclui ainda o parágrafo 10:

São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento.

A especificação dessa disposição teve como objetivo dar eficácia ao preceito constitucional da liberdade religiosa e reafirmar o livre exercício de atividades (artigo 19, I Constituição Federal, de 1988)⁴, sejam exclusivamente religiosas, educacionais, de assistência social, dentre outras, conforme o entendimento doutrinário de «atividade mista» (Granconato, 2006: 17). Uma leitura restritiva que deseja impor uma atividade unicamente religiosa é ilegal e inconstitucional, demonstrando a pouca visão sobre as diversas atividades que essas entidades desenvolvem na formação da sociedade.

A organização religiosa deve ser entendida como pessoa jurídica de direito privado (artigo 44, IV CIC – Código de Direito Canônico, de 2003)⁵ e formalizada em uma Igreja, Instituto Religioso, Instituto de Vida Consagrada, dentre outros. Com relação à Igreja Católica, seu direito próprio é protegido pelo Direito Civil e constitucional pátrio e subsidiado pelo Acordo Brasil-Santa Sé, promulgado pelo Decreto no 7.107, de 2010.⁶ Nesse sentido, suas normas de caráter positivo não se confundem com aquelas do Estado para disciplinar o fenômeno associativo religioso, contudo, outros fenômenos, como o trabalho, necessitam do ordenamento estatal, que dialogará com o direito próprio, para que sejam exercidos nos limites da lei.

O mesmo decreto consolida o entendimento amplo sobre atividade laboral na Igreja Católica, considerando três espécies. A primeira é aquela atividade peculiar de caráter religioso; a segunda é aquela realizada a título voluntário e, finalmente, a terceira a atividade laboral segundo o disposto na legislação trabalhista. Assim, dispõe o artigo 16 do Acordo:

4. Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1988.

5. Código de Direito Canônico. Promulgado por João Paulo II, Papa. Tradução CNBB. São Paulo, Loyola, 1987. O código é citado pela abreviatura CIC (Códex Iuris Canonici, 1988).

6. Brasil. Decreto no 7.107, de 11 de fevereiro de 2010. Acordo entre a República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao estatuto jurídico da Igreja católica no Brasil, 2010. Diário Oficial. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em dez. de 2017.

Dado o caráter peculiar religioso e beneficente da Igreja Católica e de suas instituições:

I - O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses ou Institutos Religiosos e equiparados é de caráter religioso e, portanto, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira, não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesiástica.

II -As tarefas de índole apostólica, pastoral litúrgica, catequética, assistencial, de promoção humana e semelhantes poderão ser realizadas a título voluntário, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira.

No inciso I, o legislador deixa clara a *fattesspecie* do trabalho religioso, desde que não haja desvirtuamento da natureza da entidade religiosa. Contudo, para preservar as instituições da Igreja Católica de qualquer dúvida, no inciso II, lança-se mão do contrato de voluntário, oferecendo aos operadores do Direito do trabalho religioso uma lista exemplificativa para o uso dessa espécie de contrato. Ao final do texto, o legislador recorda a necessidade de as entidades estarem atentas ao trabalho disposto na legislação trabalhista.

Considerando a importância no Brasil das entidades religiosas para o voluntariado, precisa-se entender quais tipos de atividades, dentro das entidades religiosas, devem ser amparadas pelo voluntariado e quais atividades poderão criar vínculo de emprego, exigindo assim um contrato. Além disso, é preciso entender o que não é trabalho nos limites do Direito estatal, mas sim atividade religiosa, em sentido estrito. O próximo item da pesquisa tratará da atividade laboral de natureza religiosa, especificando suas características próprias e a necessária distinção dos outros tipos de trabalho, a saber, voluntário e de vínculo trabalhista.

As atividades religiosas como trabalho gratuito e suas consequências jurídicas

Ao tratar de atividade laboral estritamente religiosa, pergunta-se: o que o ordenamento estatal brasileiro, mais especificamente aquele jurídico-trabalhista, entende por atividade religiosa? Para responder essa questão, deve-se considerar a natureza jurídica dessas atividades. Como pessoas jurídicas de direito privado, as entidades religiosas possuem deveres e obrigações civis. A doutrina francesa, desde o séc. XVIII até o presente, define a natureza jurídica das atividades religiosas no «estado eclesiástico». Nesse sentido, os tribunais se mantêm prudentes antes de aplicar às atividades, nas entidades religiosas, a natureza profissional (Barros, 2000, p. 103). Entenda aqui religioso, no plano da Igreja Católica, aqueles que estão vinculados à essa entidade religiosa através do seu direito próprio, seja pelas ordens ministeriais ou ordens sagradas (diácono, presbíteros e bispos), seja pelos votos de vida consagrada (religiosos, irmãs, irmãos ou frades e a nova vida consagrada).

Em correspondência com a jurisprudência, parte da doutrina (Cabanellas, 1968; Hubler, 1978; Gallardo, 1996; Adorna, 2004) afirma que o engajamento do religioso numa Diocese ou Congregação e no seu estilo de vida não possui relação de profissão, mas corresponde à doação de si próprio com um sentido desinteressado, comunitário e representa mais a submissão a um estado do que a uma função, pois a fé integra a personalidade.

Durand (1957: 703-704) considera, entretanto, que, «mesmo por caridade ou por dever de caridade, o ministro de culto não perceba nenhuma remuneração, suas atividades desinteressadas devem ser consideradas como profissão». Aqui a disponibilidade em favor do empregador ou do cliente parece ser o critério decisivo de atividade profissional. Barros (2000, p. 104), seguindo igual linha de reflexão, recorda que, na profissão liberal⁷, há oferecimento permanente ao público, aos usuários, de serviço determinado, que poderá ser, inclusive, de ordem espiritual. E acrescenta, o modelo da profissão liberal coincide, mais ou menos, com o perfil sociológico do ministério eclesiástico ou religioso que a história traçou. Essa perspectiva, contudo, não é corroborada nem com a legislação, nem com a jurisprudência e nem com doutrina majoritária.

Atividades espirituais são aquelas que consistem em celebrações de sacramentos, ou mesmo pregação do Evangelho. Essas atividades são deveres da religião, inerentes aos objetivos da Igreja (Gallardo, 1996: 91) e conferidos aos que, por motivos pessoais, ligados à intimidade de consciência, ingressam na vida religiosa, abdicando dos bens terrenos. E, exatamente nesse sentido, o trabalho de cunho religioso não constitui objeto de emprego, pois sendo destinado à assistência espiritual e à divulgação da fé, não é avaliável economicamente. Ademais, nos serviços religiosos prestados ao ente eclesiástico, não há interesse distinto ou oposto, capazes de configurar contrato. As pessoas que o executam fazem como membros da mesma comunidade, dando testemunho de generosidade, em nome da fé. Tampouco se pode falar em obrigações das partes ou subordinação (Hübler, 1978: 586), pois, do ponto de vista técnico, aquele é um vínculo que constrange ao dar, fazer ou não fazer alguma coisa em proveito de outrem. Esse constrangimento não existe no tocante dos deveres da religião, aos quais as pessoas aderem, espontaneamente, imbuídos pelo espírito da fé (Barros, 2000: 105).

7. Caracterizada pela independência moral, remonta à antiguidade romana e corresponde à função, em princípio gratuita, reservada a homens livres, como ocorria a assistência jurídica gratuita aos demandantes. Após a separação do Estado e da Igreja, os ministros de culto guardam a imagem da profissão liberal. Após a Segunda Guerra mundial, a instituição de seguridade social francesa inclui na sua esfera normativa os ministros de culto católico como sujeitos do seguro à velhice, e a jurisprudência considera a noção de profissão eclesiástica indispensável para conferir legalidade aos sindicatos constituídos entre os clérigos (Dole, 1987: 381).

Em consequência, quando um religioso (seja frade, padre, irmã, leigo engajado no ministério sacramental ou do evangelho) presta serviços por espírito de religião ou voto, ele desenvolve «profissão evangélica» à comunidade, estando excluído seja do ordenamento jurídico-trabalhista - ou seja, não é empregado - seja da exigência de um termo de voluntário. Isso porque há uma relação causal direta com o compromisso de votos impostos pela consciência ou ordem religiosa e uma presunção de gratuidade da prestação. Este serviço é disciplinado pelo direito próprio e, no caso da Igreja Católica, pelo Direito Canônico.

Essa é a orientação que predomina, como afirma Cabanellas (1968: 274): «as prestações dos sacerdotes ou membros de ordens religiosas, tanto masculinas como femininas, não se enquadram no contrato de trabalho». Somam-se, por analogia, todos aqueles leigos engajados ou consagrados que, por obrigação de consciência religiosa, exercem ministérios ligados à vida sacramental e à pregação do evangelho.

Se a atividade for de natureza tipicamente espiritual, não há dúvida de que a *fat-tispecie* é disciplinada pelo Direito Canônico, não lhe implicando a legislação trabalhista ou a legislação para o trabalho voluntariado (Adorna, 2004: 704). Apesar de aplicar esse raciocínio do trabalho de natureza tipicamente religiosa, especialmente em razão do sujeito, a saber, do ministro consagrado ligado aos votos ou à ordem, numa leitura sistemática, deve-se ampliar essa visão e aplicá-la, também, em razão da natureza do trabalho, a todas atividades religiosas ou litúrgicas, independentemente de quem as realiza (podendo ser um religioso ligado à instituição, seja pelos votos ou ordem seja pelo compromisso laical de serviço à comunidade).

A antiquíssima tradição do Ocidente judeu-cristão imprime essa perspectiva no termo liturgia que, em Hebraico, é *Avoda, or Avodah*, isto é, trabalho ou serviço divino e, traduzido na Septuaginta, em grego, por *leitourgia* (λειτουργία), isto é, serviço público ou serviço ao povo pela oferenda a Deus. Portanto, o serviço sacramental ou litúrgico é, desde a Antiguidade, um serviço de natureza religiosa e gratuita, não implicando vínculo de natureza trabalhista. Nesse sentido, tem-se o artigo 16, I do Acordo Brasil-Santa Sé:

O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses ou Institutos Religiosos e equiparados é de caráter religioso e, portanto, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira, não gera, por si mesmo, vínculo empregatício.

Corroborando com essa legislação, a jurisprudência brasileira já se posicionava claramente:

Religiosa. Não reconhecimento. Vínculo empregatício. Religiosa. A religiosa que se dedica durante 28 anos, na condição de noviça e depois de freira, às atividades próprias da Congregação das Irmãs Filhas de Caridade de São Vicente de Paula,

não pode ser considerada empregada da congregação da qual também é parte. A ausência de pagamento de salário durante quase três décadas, a natureza do trabalho desenvolvido não configuram a presença dos requisitos do artigo 30 da CLT. Relação de emprego não reconhecida. Recurso da reclamante a que se nega provimento.⁸

Vínculo de Emprego. Atividade religiosa. O exercício de atividade religiosa diretamente vinculada aos fins da Igreja não dá ensejo ao reconhecimento de vínculo de emprego, nos termos do artigo 30 da CLT. Recurso do reclamante a que se nega provimento.⁹

O mesmo se aplica aos ministros de culto religioso quando atuam na divulgação do Evangelho.

Colaborador religioso. Ausência de requisitos legais. Não configuração. Pregador de entidade religiosa, que se oferece para, como colaborador, realizar os serviços próprios da igreja, como cultos e visitas com a finalidade de conversão de pessoas para a religião, e outros, não pode ser tido como empregado. Nenhum dos requisitos legais para tal configuração está presente nessa referida hipótese.¹⁰ (TRT- 8a Região, Recurso Ordinário 89, de 1991. Relatora Lygia Simão Luiz Oliveira. TRT da 8a Região n. 47, p. 228).

No caso de serviços não religiosos oferecidos à comunidade, é necessário demonstrar que a prestação laboral não se desenvolve exclusivamente *officii vel religionis causam* (Cane *et al*, 2009: 16) ou, como indica o artigo 16 do Acordo Brasil-Santa Sé, no seu inciso I, «quando provado desvirtuamento da instituição eclesiástica».

A doutrina e a jurisprudência brasileira demonstram uma tendência a unificar as diversas formas em que o trabalho religioso é desenvolvido em um único fenômeno, o da presunção da gratuidade, ainda que prestado em favor de outrem. Entende essa corrente que a pessoa, ao ingressar na comunidade religiosa, obriga-se, perante o ente eclesiástico, a realizar não só serviços religiosos, mas serviços também de outra natureza, sempre com a característica de gratuidade. Nesse caso, o caráter de gratuidade está fundado no sujeito que se vincula pelos votos ou pelas ordens e não pela natureza da atividade.

Portanto, se a atividade for tipicamente espiritual (sacramental ou litúrgica) é incontroverso que essa se reja pelo Direito próprio, não lhe aplicando a legislação

8. TRT - PR-RO-01716, de 1992 (Ac. 2a T. 10.277, de 1993) - Relator: Juiz Ernesto Trevizan, DJPR, 17/09/93, p. 239. Julgados Trabalhistas Seleccionados. v. III. Irany Ferrari e Melchiades Rodrigues Martins. São Paulo: LTr, p. 610.

9. TRT 4a Região – RO 01139-2004-101-04-00-5 Relator Juiz João Alfredo B. A. De Miranda – Publicado no DORGS em 02/06/2006.

10. TRT- 8a Região, RO 589, de 1991 (Ac. 1.517, de 1991). 13/5/91. Relatora Lygia Simão Luiz Oliveira. Rev. do TRT da 8a Reg. n. 47, p. 228.

11. Tradução livre: «de ofício ou por causa religiosa».

trabalhista ou de voluntariado. A posição é consolidada com relação aos religiosos ligados pelos seus votos de vida consagrada, clérigos, ligados pela ordenação sacramental, ou mesmo aos leigos engajados e consagrados. A legislação excepciona o caso desses serviços contratados por terceiros, que se caracterizam como contratos onerosos, devendo ser legislados pelo ordenamento jurista-trabalhista.

Contudo, o texto do artigo 16, I do Acordo Brasil-Santa Sé, assevera: «o vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis (...) não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesiástica». A regra é que a relação entre ministros ordenados, religiosos de votos ou leigos engajados ou consagrados não gera vínculo empregatício, contudo, dada a situação de desvirtuamento do serviço religioso pela instituição, essa pode levar à confirmação de vínculo. E isso se dá quando a instituição perde seu escopo originalmente espiritual e passa a ter um objetivo empresarial, econômico e lucrativo. Martins Filho (2012: 372-373), comentam:

Pode haver (...) desvirtuamento da vocação religiosa, reduzindo-a a mero serviço à comunidade, desvinculado de sua perspectiva sobrenatural. A partir do momento em que se prende à fé, a atividade religiosa passa a ser encarada como uma visão meramente terrena, e o religioso perde as suas raízes.

Fragale Filho (1999: 1057) faz uma reflexão ainda mais consistente, considerando o contexto atual e a nova mentalidade mercadológica, que pode ser razão para o processo de desvirtuamento¹²:

Verifica-se, portanto, que a expansão religiosa, em particular dos evangélicos, decorre de um processo de inserção mercadológica, o qual transforma a fé em produto a ser adquirido em velhos cinemas, agora convertidos em templos religiosos. Assim, nesta competição por nichos de mercado, nada mais natural que tais igrejas apresentem uma organização interna empresarial, exigindo de seus pastores lucro e produtividade, além de oferecerem vantagens indiretas, tais como moradia, alimentação, seguro saúde, veículo e telefone celular. A própria carreira eclesiástica, em tais igrejas, ganha ares de ascensão funcional: obreiro, presbítero, pastor, bispo.

Destarte, caracterizadas na realidade de atividades laborais não espirituais ou não religiosas, é necessário ressituar o trabalho ao seu caráter típico de onerosidade; contudo, podendo a atividade laboral ser enquadrada no contrato de voluntariado e aplicar os procedimentos que a legislação exige. No item seguinte, serão tratadas essas duas espécies de trabalho no contexto das entidades religiosas.

12. A pesquisa foca no caso da Igreja Católica, contudo, vale aprofundar o tema tratado acima no artigo «Trabalho religioso: a descaracterização do ministério religioso e a construção do vínculo empregatício» (Wanderley, 2018).

Aplicação do ordenamento jurídico-trabalhista e do voluntariado

Os trabalhadores leigos,¹³ a exemplo do sacristão, organistas e campanários que prestam serviços a entes eclesiais, bem como de secretaria, serviços gerais, dentro outros, estão sob estrito cuidado da legislação trabalhista. A doutrina italiana supera a presunção da gratuidade ou *devocionis causa*, concordando que configura relação normal de trabalho subordinado e que se aplicam às normas estatais. Nesta linha concorre o cânone 231, parágrafo 2.

Sem prejuízo da prescrição do cânone 230, parágrafo 10, têm direito à honesta remuneração acomodada à sua condição, graças à qual possam prover decentemente as necessidades próprias e da família, observadas as prescrições da lei civil; da mesma forma têm o direito a que se proveja convenientemente a sua previdência, segurança social e assistência sanitária.

No caso do sacristão que zela pela guarda, conservação e limpeza do templo, além do auxílio pelo registro e pela marcação de ofício, percebe-se claramente que esse retira da sacristia o seu próprio meio de subsistência e acata ordens do pároco. Neste sentido, não há vínculo à ordem dos votos, reunindo os pressupostos do artigo 30 da CLT de vínculo empregatício. Aqui, a entidade religiosa é empregadora por equiparação (artigo 20, parágrafo 10 CLT), cabendo mesmo uma posição da jurisprudência brasileira:

Não é empregado doméstico o sacristão de paróquia que não presta serviço no âmbito residencial do vigário, mas executa trabalho relacionado com o exercício do culto religioso, cuidando da limpeza do templo e auxiliando nas cerimônias, sem haver prestado voto de pobreza, achando-se, assim, amparado pelas leis trabalhistas, embora deva ser considerado de confiança o seu cargo, sendo demissível a qualquer tempo, mediante indenização simples.¹⁴

Situação importante de mencionar é o «obreiro cristão», terminologia própria para a tradição protestante brasileira que trabalha sem qualquer formação teológica, angariando donativos em favor da sua comunidade religiosa. Nesse caso, a jurisprudência tem reconhecido vínculo empregatício:

É empregado a pessoa simples que, sem qualquer formação teológica e intitulada «obreiro cristão», sob a máscara de um pseudo e incipiente sacerdócio, trabalha exclusivamente para arrecadar donativos em prol da Igreja.¹⁵

Por analogia, àqueles que trabalham na Igreja Católica, como leigos engajados

13. Leigo, termo retirado da expressão bíblica *laos tou theou* (grego), ou povo de Deus (LG, n. 9).

14. TRT - 3ª Região. 16, de 19 67. Relator: Juiz Cândido Gomes de Freitas. Ac. 19/5/67 - Rev. LTr 32/63.

15. TRT- PR, RP 1.329, de 1992, Relator João Oreste Dalazen, Ac. 3ª T. 7.817, de 1993.

nos mesmos termos da jurisprudência acima, pode-se aplicar a legislação trabalhista. O precedente, nesse sentido, possibilita o recurso à Justiça do Trabalho para o reconhecimento de vínculo na medida em que o trabalhador realiza atividades com características de elementos de empregado.

Restam claras as três espécies de relação de trabalho que podem ser abrigadas pela entidade religiosa. A primeira se dá no âmbito das atividades religiosas que são reguladas pelo Direito Canônico, tem *fattispecies* de solidariedade, gratuidade e sobrenaturalidade; uma segunda, que é abrigada pela legislação jurídico-trabalhista, segue as normas do artigo 30 da CLT e constitui um vínculo empregatício; finalmente, a terceira se dá pela relação de voluntariado. Após especificar as outras duas espécies, chega-se ao ponto central da pesquisa para esclarecer sobre o tema do voluntariado e quando se recorre a esse contrato no ambiente de trabalho das entidades religiosas, especificamente da Igreja Católica.

A relação do artigo 16, II do Acordo Brasil-Santa Sé, lista várias atividades que poderiam estar sob o regime do voluntariado. São elas: tarefas de índole apostólica, pastoral litúrgica, catequética, assistencial, de promoção humana e semelhantes. A lista não é taxativa, mas exemplificativa, ou seja, outros trabalhos poderiam ser regulados sob o regime do contrato de voluntariado.

Questiona-se afinal se há necessidade de termo de voluntariado para atividades como apostolado sacramental e litúrgico. O entendimento deste estudo é que não há necessidade, pois o rol é apenas exemplificativo e não taxativo, ampliando, ao máximo, possíveis situações para prevenir desvios indicados pelo artigo 16, I do Acordo. Portanto, se a instituição desejar aplicar o termo de voluntariado, a lei abriga várias possibilidades, contudo, a tradição e a doutrina são unânimes quanto ao carácter estritamente religioso de serviços que não necessitariam de regulamentação civil.

Considerando as outras atividades elencadas, como de apostolados sociais, cura pastoral-catequética e assistencial, pode-se concluir que seria fundamental a aplicação do termo de voluntariado, pois esses trabalhos têm maior possibilidade de dar margem à interpretação de desvio da natureza de atividade religiosa e ensejar pedido de vínculo empregatício, conforme o artigo 30 CLT.

Martins Filho (2012: 379), comenta:

Em fevereiro de 1998, foi editada a Lei no 9608, de 1998, para colocar uma pá de cal nas discussões de membros ou colaboradores de confissões religiosas que, dedicando-se voluntariamente ao serviço dessas instituições, pretendiam, depois, o reconhecimento de vínculo empregatício quando deixavam de se dedicar a elas, buscando um ressarcimento pelo tempo que a elas dedicaram.

O trabalho voluntário tem como critério fundamental a atividade laboral de carácter gratuito e com finalidade solidária, tendo em conta que a qualificação do agente e a não fiscalização são irrelevantes para o trabalho voluntário. O critério fundante

para que o trabalho seja caracterizado e amparado pela lei é a assinatura do termo de voluntariado.

No artigo 10 da Lei 9608, de 1998¹⁶, o trabalho voluntário para fins legais é atividade não remunerada, prestada à pessoa física ou entidade pública de qualquer natureza, ou instituição privada sem fins lucrativos, incluindo aqui as entidades religiosas que tenham fins cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou assistência social, inclusive mutualidade. Com essa caracterização, o parágrafo único do artigo 10 da Lei 9608, de 1998, indica: «o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação trabalhista previdenciária ou afim».

O artigo 20 prevê a celebração do termo de voluntariado, devendo constar claramente o objeto e as condições do exercício. No artigo 30, o legislador prevê o ressarcimento do agente que comprove despesas nas atividades realizadas, desde que autorizadas pela entidade, conclui o parágrafo único. Nesse sentido, a jurisprudência tem afastado a relação de emprego com as pessoas que, de forma voluntária e sem salário, prestam serviços à comunidade religiosa local, como se infere:

Trabalho voluntário à comunidade religiosa. Não é empregada a pessoa que, de forma espontânea e voluntária, presta serviços à comunidade religiosa local. O fato de trabalhar sem remuneração durante o período já constitui fator relevante para se rejeitar a pretensão de ver reconhecido um vínculo empregatício.¹⁷

Nos casos do rol acima citado (artigo 16, II do Acordo Brasil-Santa Sé) é essencial a assinatura do termo de voluntariado, senão cabe o risco futuro do colaborador postular o reconhecimento do vínculo empregatício junto à Justiça do Trabalho. É exatamente por desvios, descuidos e falta de clareza que a instituição religiosa vai para o polo passivo na Justiça do Trabalho. Para entender melhor as circunstâncias dessas demandas judiciais, serão analisadas, no item seguinte, as dificuldades dos voluntários diante das instituições nas quais eles se inserem.

Dificuldade na integração ou falta de clareza para o voluntariado

A regulamentação dos serviços voluntários pelo termo de voluntariado nas entidades religiosas é fundamental para a clareza do papel dos voluntários nos seus diversos serviços solidários. A definição de um marco jurídico para essa relação voluntário-instituição é o início de um diálogo frutuoso para o bom exercício do voluntariado e o afastamento dos passivos jurídicos-trabalhistas que perturbam a paz e o bem que a instituição tem por objetivo realizar.

16. Brasil. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o trabalho voluntário. *Diário Oficial*. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em dez. de 2017.

17. TRT - 3a Região 3a T. RO 786, de 1991. Relatora: Juíza Ana Etelvina Lacerda Barbato. MT 7.2.92. *Revista TRT 3a Região*, v. 22, n. 51, julho 91/92, p. 342.

Contudo, é importante entender, também, quais são os motivos da desadaptação de alguns voluntários no exercício de suas atividades assistenciais. Por que esse tipo de comportamento pode ser tão comum? A análise busca identificar os fatores que levam ao comportamento prejudicial no ambiente onde pessoas de boa-vontade doam seu tempo e sua energia. A identificação desses elementos pode beneficiar o programa de voluntariado e maximizar os frutos, bem como evitar passivos trabalhistas por desvio da natureza do trabalho voluntário nas entidades religiosas. O enfoque aqui presente tem duas abordagens. A primeira considera a relação conflitante entre voluntários e entidades; enquanto a segunda trata das condições estruturais do voluntariado estabelecidas pelas instituições.

Jacobs (2017), em seu estudo «Porque não apenas seguir as regras: quebrando as regras e o comportamento disruptivo» apresenta a discussão habitual em torno do tema sobre comportamento prejudicial dos voluntários que desprezam as regras e causam dificuldade às tarefas nas instituições. Nessa primeira abordagem, as dificuldades aparecem sobretudo na relação entre os voluntários e empregados. Enquanto para os voluntários a queixa é em razão do tempo perdido em longas orientações; para os empregados, a questão está no tempo perdido ao lidar com problemas dos voluntários e objetivos principais da instituição que são interrompidos ou bloqueados pelos voluntários.

A frustração dos empregados com os voluntários reflete um fenômeno pouco abordado e pouco entendido: o comportamento prejudicial ou desadaptado dos voluntários. Se é bem verdade que os benefícios do voluntariado podem ser substanciais, por outro lado, os mesmos voluntários podem causar sérios problemas às organizações, como conflitos com os empregados e a criação de obstáculos aos objetivos das organizações em que estão inseridos.

Musick e Wilson (2008) apresentam o conflito enraizado nos diferentes objetivos dos voluntários e empregados. Enquanto os funcionários remunerados estão focados na eficiência e nos aspectos organizacionais da entidade, os voluntários estão focados nos valores. Essa diferenciação, para Musick e Wilson, juntamente com Eliasoph (2011), em nada se relaciona com comportamento conflitivo, mas faz parte da natureza mesma do voluntariado que implica em objetivos diversos dos empregados. Corroborando com nossos autores citados anteriormente, Shye (2010) acrescenta que a principal motivação dos voluntários está nos benefícios que recebem por preservar valores e corresponder com os assistidos. Nessa perspectiva, o voluntariado está mais interessado no benefício e na satisfação própria do que nos objetivos gerais e na missão da entidade. Aqui, portanto, entende-se o reforço nos valores, pois são a defesa desses que produz reconhecimento e, conseqüentemente, gratificação socioafetiva.

Além da diferença de enfoque entre os voluntários e empregados, que causa desarranjo institucional e desmotivação, Eliasoph (2011) entende que os conflitos de objetivos não se restringem à relação com os empregados. Podem se dar ainda que os

voluntários formulem objetivos separados daqueles abrangentes, gerais e articulados da organização. Nesse sentido, o desejo de fazer uma conexão social (Caldwell *et al.* 2008) com os assistidos acaba por desconsiderar os meios institucionais, ainda que as ideias compartilhadas estejam claras.

Aqui, emerge a segunda abordagem do problema relacionada à estrutura organizacional-normativa da entidade. Se é verdade que as regras podem estar claras, na maioria das vezes, a falta de pessoal preparado, o acúmulo de atividades e um voluntariado desadaptado criam um ambiente institucional desarticulado e regras sem aderência social. Todo esse contexto reforça os comportamentos conflitantes, e um lugar comum é a incerteza do exercício do voluntariado.

Na relação voluntariado e instituição, considera-se três fatores centrais para a incerteza no voluntariado: ambiguidade de função (Pearce, 1993; Studer e von Schnurbien, 2013); regras ambíguas (Merrell, 2000) e isolamento do voluntário (Lewis, 2005). Uma das fontes mais comuns da incerteza do voluntariado provém da ambiguidade de função (Doherty e Hoye, 2011; Pearce, 1993). As funções do voluntariado nas organizações são frequentemente ambíguas e, muitas vezes, a simples descrição do trabalho não é feita pela instituição. Enquanto Musick e Wilson (2008) argumentam que essas funções devem ser deixadas um pouco difusas para que os mesmos não sintam que seu trabalho esteja regulado de forma estrita, Studer e von Schnurbien (2013) consideram que a ambiguidade de função reduz a contribuição e a satisfação do voluntariado. De fato, a ambiguidade de função gera uma grande gama de conflitos, seja de liderança, de individualismo, de conflitos com os empregados, seja, sobretudo, de um possível passivo trabalhista no futuro, quando o voluntário, legislando a função em causa própria, pode criar um ambiente de trabalho equivalente àquele dos empregados.

Diante da ambiguidade da função, caso se faça apenas uma análise técnica da lei, poderia ficar demonstrada a plausível natureza empregatícia do liame entre trabalhador voluntário e Igreja, desde que presentes todos os requisitos de uma relação de emprego (artigo 30 CLT). São requisitos para a configuração de uma relação de emprego: subordinação, onerosidade, habitualidade e pessoalidade.

Como os papéis podem ser ambíguos, se não forem propriamente definidos, as regras também podem ser abertas à interpretação, sendo fontes certas de conflitos. Não basta ter funções claramente definidas, mas é fundamental ainda que as regras de um corpo social organizado, em torno das mesmas, possam reconhecer os diferentes lugares de trabalho e se reconhecer, ou seja, encontrar-se nas diferentes atividades desenvolvidas pela instituição.

Finalmente, para além dos papéis claros e das regras bem articuladas, é importante considerar o nível de engajamento comum e o isolamento do voluntário, pois, quanto mais isolado, maior o comportamento conflitivo. Tenhamos em conta que os voluntários podem não saber que estão sendo causa de perturbações em razão de

papéis e regras ambíguas, bem como isolamento que os tornam incapazes de apropriar-se dos treinamentos oferecidos, ou mesmo da vivência comunitária própria da natureza da instituição. Em outras palavras, existem condições estruturais que têm o potencial para causar comportamentos prejudiciais.

Nesse sentido, é a instituição que recebe os voluntários, e o ambiente adoecido os incapacita para o trabalho em grupo. Por outro lado, pode ser que a origem do comportamento prejudicial seja o próprio voluntário que, ainda que saiba as regras, conheça sua função e tenha um ambiente de convivência comunitária saudável, negligencie intencionalmente o arranjo institucional e desconsidere os objetivos da organização em face de um desejo de aumentar seus próprios benefícios.

Conclusão

O termo do voluntariado é um marco importante na agenda institucional das entidades religiosas. Contudo, para que o marco jurídico ajude a organização a proteger-se de desvios, é fundamental contextualizá-lo e considerar a integração do voluntário nesse lugar de construção do bem social, bem como, os conflitos nesse ambiente de trabalho.

Foi visto acima que esse comportamento prejudicial pode se dar pela relação conflitante entre voluntários-empregados, pela incompatibilidade entre necessidade dos voluntários e da organização e por causa de condições estruturais que levam à incerteza na ação dos voluntários. Nesse último caso, regras podem ser quebradas se o voluntário acreditar que suas experiências estão sendo menos gratificantes, ou porque ele tem objetivos individuais que se diferenciam dos objetivos da organização, ou ainda, porque as tarefas que realiza o faz se sentir menos confortável. Finalmente, em razões de condições estruturais das organizações, comportamentos prejudiciais podem resultar de três situações que criam incerteza no ambiente do voluntariado: ambiguidade da função, regras da ambiguidade e isolamento de voluntários.

Nesse contexto, retoma-se a pergunta inicial: qual o lugar do trabalho voluntário nas entidades religiosas e que conflitos de interesses podem surgir na ação solidária dos voluntários? Ao concluir a pesquisa, pode-se fazer as seguintes indicações:

O lugar do trabalho voluntário apenas pode ser situado na medida em que os atores ou sujeitos envolvidos nas organizações religiosas tenham claro o estatuto jurídico que delimita a ação estatal;

No marco jurídico da organização religiosa, deve-se distinguir três espécies de trabalho: emprego, voluntário e religioso. A primeira deve ser tutelada pela CLT; já a segunda, pela legislação própria do voluntariado; e, finalmente, a terceira, tutelada pelo CIC, de 1983.

Na aplicação da lei especial do voluntariado, as organizações religiosas devem estar atentas aos critérios bem definidos pela lei.

Os conflitos surgem, sobretudo, por três razões: estrutura organizacional confusa, difícil integração do voluntário; conjunto de regras internas inexistente ou incerto; e desadaptação dos voluntários às estruturas da organização religiosa.

Todos esses fatores são a base teórica para a intervenção necessária em organizações que têm os voluntários como fonte necessária para um resultado exitoso na função de realizar o «bem público», de cuidar dos outros e prestar a assistência tão esperada àqueles que vêm ao seu encontro.

Referências

- ADORNA, Maria del Mar Leal (2004). «El trabajo prestado por los religiosos: análisis sobre su consideración canónica y laboral», *Ius Canonicum*.XLIV (88): 679-704.
- BARROS, Alice M. de (2000). «Trabalho voluntário e trabalho religioso», *Rev. TST*, Brasília. v. 66, n. 1. jan./mar. 2000.
- CABANELLAS, Guillermo (1968). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Omeba.
- CALDWELL, Steven, Steven Farmer e Donald Fedor (2008) «The influence of age on volunteer contributions in nonprofit organization», *Journal of Organizational Behavior*. 29: 311-333.
- CANÈ, Claudia *et al.* (2009). *Il processo del lavoro*. Milano: Giuffrè.
- CARVALHO, Jorge (2011). «Relação jurídica entre religiosos e instituições religiosas», *Jus Navigandi*. Teresina, 16 (2881): 1-3. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/19169>.
- DOHERTY, Alisone Russell Hoye (2011). «Role ambiguity and volunteer board member performance in nonprofit sport organization», *Nonprofit Management and Leadership*. 22: 107-128.
- DOLE, Georges (1987). «La qualification juridique de l'activité religieuse», *Droit Social*. 4 : 381-389.
- DURAND, M. Paul (1957). «Traité de droit du travail», *Revue Française de Science Politique*,. 3: 703-704.
- ELIASOPH, Nina (2011). *Making volunteers: Civic life after welfare's End*. Princeton: Princeton University Press.
- FRAGALE FILHO, Roberto (1999). «Missionários, Mercadores ou Empregados da Fé?», *Revista LTr*. 63 (8): 1057-1058.
- GALLARDO, Vidal. (1996). *Trabajo y Seguridad Social de los miembros de la Iglesia Católica*. Valladolid.
- GARCIA, Gustavo (2016). *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense.
- GRACONATO, Marcio Mendes (2006). *Serviços voluntários e religiosos. Excludentes da relação de emprego*. Dissertação de mestrado em Direito. São Paulo, PUC/SP.

- HÜBLER, Flavia (1978). «Osservazioni in materia di assicurazioni sociali del clero: gli inconvenienti della “giungla” legislativa», *Il Diritto ecclesiastico*. I (89): 583-602.
- JACOBS, Molly (2017). *Can't you just follow the rules? Volunteer rule breaking and disruptive behavior*. *Voluntas*, 28: 26-43.
- LEWIS, Laurie (2005). «The civil society sector: A review of critical issues and research agenda for organizational communication scholars», *Management Communication Quarterly*. 19: 238-267.
- MARTINS FILHO, Gandra (2012). «Art. 16. O acordo Brasil-Santa Sé e a laicidade do Estado: aspectos relevantes», Em Ives Gandra Martins Filho e Lorenzo Baldisseri (Coord.), (pp. 372-373). *Acordo Brasil-Santa Sé comentado*. São Paulo: LTr.
- MERRELL, Joy (2000). «Ambiguity: Exploring the complexity of roles and boundaries when orking with volunteers in well woman clinics», *Social Science and Medicine*. 51: 93-102.
- MUSICK, Mark e John Wilson (2008). *Volunteers. A social profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- PEARCE, Jone (1993). *Volunteer. The organizational behavior of unpaid worker*. London: Rutledge.
- SHYE, Samuel (2010). «The motivation to volunteer. A systematic quality of life theory», *Social Indicators Research*. 98: 183-200.
- STUDER, Sibyller e Georg von Schnurbein (2013). «Organizational factors affections volunteers: A literature review on volunteer coordination», *Voluntas*. 28: 403-440.
- TESSAROLO, Enzo Mayer e Aloisio Krohling (2011). «Passagem do programa comunidade solidaria para o programa bolsa família. Continuidades e rupturas», *Revista Eletrônica de Ciências Sociais*. 17: 74-92.
- WANDERLEY, Gabriela de Assis (2018). «Trabalho religioso: A descaracterização do ministério religioso e a construção do vínculo empregatício», *Revista Latinoamericana de Derecho y Religión*. 4 (2): 1-20.

Sobre os autores

FRANCISCO JUNIOR DE OLIVEIRA MARQUES. Doutorando no PPGD Direito Constitucional (Unifor, Fortaleza). Endereço: Av. Washington Soares, 1321, Bloco E, Sala 1, Edson Queiroz, Cep: 60811-905, Fortaleza-CE, Brasil. E-mail: sssmarquez@hotmail.com.

ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES. Professora doutora, titular do PPGD em Direito Constitucional (Unifor, Fortaleza). Endereço: Av. Washington Soares, 1321, Bloco E, Sala 1, Edson Queiroz, Cep: 60811-905, Fortaleza-CE, Brasil. E-mail: avmgomes@gmail.com.

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Luis Lizama Portal

EDITOR

Claudio Palavecino Cáceres

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)