

TRABALHO VOLUNTÁRIO E TRABALHO RELIGIOSO

Alice Monteiro de Barros*

Sumário: TRABALHO VOLUNTÁRIO; Introdução; Conceito; Termo de adesão; Ressarcimento de Despesas; O trabalho voluntário e a legislação italiana; TRABALHO RELIGIOSO; Introdução; Serviços religiosos prestados ao ente a que pertence o religioso; Serviço não religioso prestado por sacerdotes ou freiras ao ente a que pertencem; Nova tendência doutrinária e jurisprudencial sobre o trabalho religioso prestado em favor de terceiro; Sacristães, organistas e campanários; Colportor.

TRABALHO VOLUNTÁRIO

Introdução

O termo trabalho deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa martirizar com o *tripalium* (instrumento de tortura), segundo alguns dicionários etimológicos.

Sustenta-se que os primeiros trabalhos foram os da Criação. É o que se infere do Pentateuco, mais precisamente do livro Gênesis, que narra as primeiras origens do mundo: “Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito; e descansou ...” (Gen. 2,2). O trabalho não tem aqui conotação de fadiga e o repouso é desprovido do sentido de recuperação de esforços gastos. Do mesmo livro Gênesis consta que “...o Senhor Deus tomou o homem e o colocou no paraíso de delícias para que o cultivasse e guardasse...” (Gen. 2:15). Verifica-se dessa passagem que mesmo antes do pecado original, Adão já trabalhava; o trabalho é uma possibilidade de continuar a obra criadora de Deus. Com o pecado original, a doutrina cristã destaca não o trabalho em si, mas a fadiga, o esforço penoso nele contido¹, como se constata do mesmo livro Gênesis, 3, 17-19: “Porque destes ouvido à voz de tua mulher, e comeste da árvore, de que eu tinha te ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa; tirarás dela o sustento com trabalhos penosos, todos os dias da tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra. Comerás o pão com o suor do teu rosto até que voltes à terra, de que foste tomado; porque tu és pó, e em pó te hás de tornar”². O homem está, pois, condenado a trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que

* Doutora em Direito pela UFMG, Juíza Togada do TRT da 3ª Região, Profª Adjunto IV de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior.

1. GARCÍA, Manuel Alonso. Derecho del Trabajo. Tomo I. Barcelona: José Mª Bosch, 1960, p. 19.
2. Os textos do livro Gênesis foram extraídos da Bíblia Sagrada Edições Paulinas. São Paulo, 1987.

perdera diante de Deus. O trabalho tem um sentido reconstrutivo. É, sem dúvida, na visão hebraica de trabalho que ele adquire uma valorização como atividade humana.

Na antigüidade clássica, no mundo greco-romano, o trabalho possuía um sentido material, era reduzido a coisa, tornando possível a escravidão. Nesta forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo, sendo o principal responsável pelo trabalho manual, considerado vil, enquanto aos homens livres eram confiados o pensamento e a contemplação, para os quais os escravos mostravam-se incapazes. A escravidão se explica pelas particulares condições econômicas da época e pela falta de um conceito autêntico de liberdade³. O mundo grego apresenta duas teorias antagônicas sobre o trabalho: uma o considera vil, opressor da inteligência humana e outra o exalta como essência do homem. Na realidade, essas teorias resultam de duas concepções de vida, com origens diferentes. Os pensadores que exaltam o trabalho vêm do povo, participam da religião dos mistérios, das classes deserdadas e os que o consideram vil, pertencem às classes mais favorecidas⁴.

Na Idade Média, as seitas heréticas partem do pressuposto de que prover a subsistência com o próprio trabalho assegura a independência, mas deve ser repellido todo esforço além do necessário.

O Renascimento, por sua vez, exalta o homem em ação, livre e responsável pelo seu destino; o trabalho é visto como a verdadeira essência humana.

Pelo que se pode constatar, durante longos anos e desde a sua origem etimológica, o trabalho encerra valores ora penosos, ora depreciativos.

Encarado sob o prisma da concepção humana, o trabalho tem um caráter pessoal, constituindo um ato da vontade livre do homem; tem um caráter singular, na medida em que traduz uma expressão do valor e da personalidade de quem o executa. Atua como meio de subsistência, de acesso à propriedade e cumpre um conjunto de funções sociais. Em consequência, o trabalho representa um ponto de reflexão singularmente característico pela sua transcendência social. E exatamente por isto constitui objeto de diversas áreas do conhecimento humano, entre outras a Teologia, a Filosofia, a Economia, a Sociologia e o Direito; ele é uma atividade humana, que pressupõe esforço físico ou mental. Do ponto de vista filosófico vem sendo conceituado como “uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço”; já sob o prisma econômico, o trabalho é considerado como “toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo”. Finalmente, sob o aspecto jurídico, ele é encarado como “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro” e, mais precisamente do ponto de vista jurídico-trabalhista, o trabalho é uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa devida pelo empregado em favor do empregador. O trabalho pressupõe atividade que se manifesta através de variados aspectos, os quais reclamam atenção diversa por parte do ordenamento jurídico.

3. BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do Trabalho*. São Paulo. Saraiva, 1958, p. 30. Trad.: Luis Washington Vita e Antonio D' Elia.

4. BATTAGLIA, Felice. *Op. cit.*, p. 37.

Nesse artigo vamos nos referir ao trabalho voluntário disciplinado pela Lei 9.608, de 1998, e não àquele em sentido amplo, objeto de várias áreas do conhecimento, realizado em contraposição ao trabalho forçado, prestado em caráter de pena, ou ao trabalho obrigatório, com o significado de dever, como, por exemplo, o serviço militar.

O trabalho voluntário, objeto desse estudo, não se encontra sob o domínio do direito do trabalho; ele tem um caráter de benevolência. Entretanto, como, em regra, o direito desconfia desses atos gratuitos, porque geralmente são realizados com escopo fraudulento, o legislador veio disciplinar essa forma de trabalho, que constitui o conteúdo de um contrato de serviços gratuitos.

O trabalho voluntário existe no Brasil há cinco séculos⁵, apontando-se como marco inicial dessa atividade a fundação da Santa Casa de Misericórdia da então vila de Santos, capitania de São Vicente, em 1543. Nos séculos XVII e XVIII, a maioria das entidades filantrópicas era ligada à Igreja Católica e a presença do Estado só se tornou significativa a partir de 1930, fortalecendo-se, em 1942, com a criação da LBA (Legião Brasileira de Assistência). Em 1995, cria-se a Comunidade Solidária para substituir a extinta LBA. Mais da metade (58%) dos voluntários são vinculados à instituições religiosas.

Conceito

O Brasil, à semelhança da Itália, disciplinou o trabalho voluntário, na década de noventa, através da Lei 9.608, de 18 de fevereiro de 1998 e de seu Decreto 2.536 do mesmo ano. Por força da referida lei, considera-se serviço voluntário a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. Verifica-se que a lei não estabelece qualquer tipo de distinção quanto à função a ser executada pelo voluntário, tampouco quanto à existência ou não de subordinação jurídica, quando é sabido que mesmo “na organização de trabalho voluntário também se exige um mínimo de ordens para dividir o trabalho e elaborar a escala de comparecimento”⁶. Logo, a qualificação do trabalhador e o fato de ser ou não fiscalizada a sua atividade são irrelevantes à configuração do trabalho disciplinado pela Lei 9.608/98⁷. O que interessa é que o trabalho seja prestado gratuitamente às entidades públicas de qualquer natureza, aí compreendidos os órgãos da administração direta e indireta ou à instituição privada, sem fins lucrativos. Estes serviços devem ser prestados à pessoa jurídica em atividades de proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhi-

5. Reportagem da Folha de São Paulo de 18.09.99, pp. 2 e 6 – Equipe de *Trainees*.

6. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato Individual de Trabalho – uma visão estrutural*. São Paulo: LTr, 1998, p. 95.

7. RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. Trabalho voluntário. *Revista Trabalho e Doutrina*, n. 18, set.98, p. 44.

ce, no amparo às crianças e aos adolescentes carentes, em ações de prevenção, habilitação e reabilitação de pessoas portadoras de deficiências, assim como em promoções gratuitas de assistência educacional ou de saúde, além da integração ao trabalho (art. 2º, incisos I a V do Regulamento).

O parágrafo único do art. 1º da Lei 9.608/98, que estabelece essa conceituação, dispõe, expressamente, que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, tampouco obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Apesar de a Lei nº 9.608/98 ter “estremecido os alicerces”⁸ do art. 2º, § 1º, da CLT, que estendia o vínculo empregatício aos que prestassem serviços em entidade de beneficência, entendemos, entretanto, que à semelhança da lei italiana, o legislador brasileiro não exauriu todas as hipóteses de trabalho gratuito e voluntário que possam ocorrer, entre os quais o serviço religioso.

Termo de adesão

A teor do disposto no art. 2º da Lei 9.608/98, o serviço voluntário será exercido mediante a celebração de um termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições do seu exercício. Comungamos no entendimento de que o ato de adesão é requisito substancial à configuração do trabalho voluntário, ou seja, ausente essa formalidade, o trabalho nessas condições deixa de ser disciplinado pela lei em questão⁹.

Nada impede, entretanto, às pessoas que já prestem serviços voluntários, de forma gratuita, a entidades sem fins lucrativos, anteriormente à vigência da Lei 9.608, de 1998, que assinem o termo de adesão, formalizando-se esse tipo de relação jurídica que se encontra fora da égide do Direito do Trabalho.

Ressarcimento de despesas

No art. 3º, o legislador estabeleceu que o prestador de serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que, comprovadamente, realizar no desempenho das atividades voluntárias, à semelhança do que prevê a lei italiana. Essas despesas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário (parágrafo único do art. 3º da Lei 9.608/98), exatamente para coibir abusos do prestador de serviços. Alguns autores vêem nesse dispositivo, principalmente quando o serviço for prestado a um ente público, a possibilidade de ser “ele transformado num ralo onde sairão polpudas importâncias”¹⁰.

8. RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. Op. cit., p. 43.

9. No mesmo sentido Eduardo Gabriel Saad. Temas trabalhistas. Do serviço voluntário. Nova lei – Suplemento trabalhista LTr 42/98, p. 174.

10. SAAD, Eduardo Gabriel. Op. cit., p. 174.

A nossa lei assemelha-se, e muito, à Lei italiana nº 266, de 1991, a qual introduziu no ordenamento jurídico deste país o trabalho voluntário, distinguindo-o do trabalho subordinado e do trabalho autônomo. Um aspecto louvável da legislação italiana e que não consta de nossa legislação é a obrigatoriedade de o credor de trabalho fazer seguro contra infortúnio e doenças profissionais, como veremos a seguir.

O trabalho voluntário e a legislação italiana

Por força do art. 2º da Lei italiana 266, considera-se atividade voluntária aquela prestada pessoalmente, de forma espontânea ou gratuita, à organização a que o trabalho voluntário se insere, sem fins lucrativos, ainda que indireto e exclusivamente por solidariedade. O voluntário poderá ser reembolsado pelas despesas realizadas, nos limites estabelecidos pela organização. Desse conceito extraem-se os seguintes pressupostos: pessoalidade, espontaneidade e gratuidade, todos guardando conexão com o pressuposto da solidariedade, que, a rigor, é a causa distintiva desta atividade; é necessário, ainda, que o trabalho seja executado em favor de uma organização de voluntariado. Essa organização poderá assumir a forma jurídica mais apropriada para atingir o seu fim, que é a solidariedade, sempre dentro dos limites compatíveis com esta última. Os acordos dos voluntários, bem como a constituição e o estatuto da organização deverão prever a ausência de fins lucrativos, a democraticidade da estrutura, a efetividade e a gratuidade dos cargos associativos, e da prestação de serviços, os critérios de admissão, exclusão destes últimos, suas obrigações e direitos, como também deverá ser estabelecida a obrigação do balanço. As organizações de voluntariado podem ter também empregados ou trabalhadores autônomos, mas só dentro dos estreitos limites previstos no art. 3º, § 4º, da Lei nº 266/91, ou seja, nos limites de seu regular funcionamento ou quando ocorrer a qualificação ou especialização da atividade a ser desenvolvida. Já a condição de voluntário é incompatível com qualquer forma de relação de trabalho subordinado ou autônomo e com outras relações de conteúdo patrimonial com a organização da qual faça parte. O único traço comum entre ele e os trabalhadores subordinados diz respeito ao seguro contra infortúnio e doenças profissionais, além da responsabilidade civil em relação a terceiro. Este seguro tem natureza privada, não sendo gerido pelo órgão previdenciário.

A doutrina italiana¹¹ deixa claro que a situação regulada pela Lei 266/91 não exaure todas as hipóteses de trabalho gratuito configurável no ordenamento jurídico, entre outros o trabalho prestado no âmbito da família, o trabalho solidário desenvolvido singularmente, sem estar vinculado a organizações específicas e o trabalho religioso, que vem tratado em capítulo próprio, mesmo após a edição da citada lei. O importante é o sentimento fraterno gerador do trabalho voluntário.

11. GALANTINO, Luisa. *Diritto del Lavoro*. Torino: Giappichelli Editore, 1992, p. 12.

TRABALHO RELIGIOSO

Introdução

As religiões são consideradas “sistemas unificados de crenças e práticas relacionadas com coisas sagradas”¹², que se projetam na vida social, por meio de comunidades morais, chamadas Igrejas. Essas comunidades contêm normas de conduta religiosa emanadas da Divindade, visando a regular as relações entre o homem e Deus e normas de caráter positivo criadas pela hierarquia de autoridades religiosas reguladoras das condutas exteriores dos diversos elementos da comunidade. Essa autoridade concreta é exercida pelos sacerdotes, ministros de culto, eclesiásticos, pastores, freis e freiras, entre outros, que são os intermediários entre os homens e os deuses.

A violação das normas de conduta religiosa implica castigo extraterreno e a infração às normas de caráter positivo autoriza a aplicação de sanções religiosas. Essas normas não se confundem com aquelas criadas pelo Estado, para disciplinar o fenômeno associativo religioso. Cumpre verificar, portanto, se o ordenamento estatal, mais especificamente o jurídico-trabalhista, estende-se aos religiosos, pois nem toda a atividade humana que se projeta no mundo exterior é objeto do Direito do Trabalho. E para isso é necessário enumerar alguns perfis distintos, em relação ao trabalho executado pelos religiosos.

Em primeiro lugar, cumpre perquirir qual a natureza jurídica da atividade religiosa.

A doutrina francesa tem realizado estudo profundo sobre o assunto; asseveram os autores¹³ que desde o início do século XVIII até os nossos dias, a natureza jurídica da atividade religiosa é a de um “estado eclesiástico” e os tribunais se mostram prudentes antes de aplicar à atividade dos religiosos a natureza profissional, recusando firmemente a hipótese de um contrato de trabalho entre uma ordem religiosa e seus membros. Em consonância com a jurisprudência, parte da doutrina afirma que o engajamento do religioso em torno da diocese e o seu estilo de vida não possuem relação com a profissão, mas correspondem à doação de si próprio com um sentido desinteressado, comunitário e a submissão à autoridade hierárquica do grupo lhe imprime características, as quais se aproximam mais de um estado do que de uma função, pois a fé se integra à sua personalidade¹⁴.

Outros, ao contrário, sustentam: “mesmo que, por caridade ou por dever de confraternidade, o ministro de culto não perceba nenhuma remuneração, sua atividade desinteressada deve ser considerada como profissional”¹⁵.

12. DURKHEIM, *apud* BOTTOMORE. Introdução à Sociologia, Rio: Zahar, 3. ed., p. 190/191.

13. DOLE, Georges. *La qualification juridique de l'activité religieuse*. Droit Social. nº 04, abril 1987, p. 381.

14. A Lavagne, Droit Social, 1950, p. 133 e s. No mesmo sentido, M. Jean Savatier. Rép. dr. soc. trav. II, nº 13, Encycl. Jur. Dalloz, Paris.

15. DURAND, M. Paul. *Traité de droit du travail*. Note 4, p. 110.

A disponibilidade em favor do empregador ou do cliente parece ser o critério decisivo de atividade profissional¹⁶. A firma-se que na profissão liberal há oferecimento permanente ao público, aos usuários, de um serviço determinado, que poderá ser, inclusive, de ordem espiritual. O modelo da profissão liberal coincide, mais ou menos, com o perfil sociológico do ministério eclesiástico que a história traçou. Caracterizado pela independência moral, ele remonta à antiguidade romana e corresponde a funções, em princípio gratuitas, reservadas aos homens livres, como ocorria com a assistência judiciária gratuita aos demandantes. Após a separação entre o Estado e a Igreja, os ministros de culto guardam a imagem da profissão liberal. Após a Segunda Guerra Mundial, a instituição da seguridade social francesa incluiu na sua esfera normativa os ministros de culto católico como sujeitos do seguro velhice e a jurisprudência considera a noção de profissão eclesiástica indispensável para conferir legalidade aos sindicatos constituídos entre os clérigos¹⁷.

O direito positivo francês reserva a noção de estado à condição permanente das pessoas, estendendo-a, contudo, às atividades transitórias de uma função, no art. 378 do Código Penal e a duas carreiras caracterizadas pela vocação: o “estado militar” e o “estado eclesiástico”. O legislador faz reaparecer uma antiga mas sempre atual discussão entre profissão e estado. O citado art. 378 do Código Penal, quando enumera as atividades sujeitas à obrigação de segredo profissional, faz referência a “estado, profissão ou função”, donde se infere que o mister do culto não é uma profissão. Por outro lado, a jurisprudência das Câmaras Criminais, quando estende ao ministro de culto a obrigação do segredo profissional, limita esta apreciação ao exercício e à razão de seu mister, sem precisar o título que o qualifica (se estado, profissão ou função).

Como se vê, persiste a discussão no direito francês sobre a natureza da missão religiosa.

Serviços religiosos prestados ao ente a que pertence o religioso

O religioso, dentro de uma análise dogmática, desfruta de uma condição particular no ordenamento da Igreja Católica, corporificada na Santa Sé, a qual é pessoa jurídica de direito público externo. Compreendem-se nesse conceito os ministros de ofício, os eclesiásticos (entre eles, os clérigos) e os religiosos no sentido próprio, ou seja, aqueles que ao entrar para as comunidades religiosas proferem votos, desenvolvendo profissão evangélica segundo as regras do Ente.

Ademais, saliente-se que as atividades religiosas podem ser do tipo espiritual, carismático, ou então secular, prestadas internamente ao ente eclesiástico ou a favor de terceiro (entes públicos ou privados).

Consideram-se atividades tipicamente espirituais as que consistem na celebração de sacramentos como: realizar batizados, crismas e ordenações, receber confissão,

16. DURAND, P et Vitu. Droit du Travail, p. 6.

17. DOLE, Georges. Op. cit., p. 387.

dar comunhão, celebrar casamento e dar extrema-unção. A estas atividades religiosas poderão ser incluídas outras, como celebrar missa ou outro culto e pregar o evangelho. Essas atividades são deveres da religião, inerentes aos objetivos da igreja e conferidos aos que, por motivos pessoais ligados à intimidade da consciência, ingressam na vida religiosa, abdicando dos bens terrestres.

O trabalho de cunho religioso não constitui objeto de um contrato de emprego, pois sendo destinado à assistência espiritual e à divulgação da fé, ele não é avaliável economicamente. Ademais, nos serviços religiosos prestados ao ente eclesiástico, não há interesses distintos ou opostos, capazes de configurar o contrato; as pessoas que os executam, o fazem como membros da mesma comunidade, dando um testemunho de generosidade, em nome de sua fé. Tampouco se pode falar em obrigação das partes, pois, do ponto de vista técnico, aquela é um vínculo que nos constrange a dar, fazer ou não fazer alguma coisa em proveito de outrem. Esse constrangimento não existe no tocante aos deveres da religião, aos quais as pessoas aderem, espontaneamente, imbuídas do espírito de fé. Em consequência, quando o religioso, seja frei, padre, irmã ou freira, presta serviço por espírito de seita ou voto, ele desenvolve profissão evangélica à comunidade religiosa a que pertence, estando excluído do ordenamento jurídico-trabalhista, ou seja, não é empregado. Isto porque há uma relação causal direta com o cumprimento dos votos impostos pela ordem religiosa e uma presunção de gratuidade da prestação, que é disciplinada pelo direito canônico, no caso da Igreja Católica Apostólica Romana.

Essa é a orientação doutrinária que predominou no passado e persiste nos dias atuais:

“... As prestações dos sacerdotes ou membros de ordens religiosas, tanto masculinas como femininas, não enquadram no contrato de trabalho se correspondem à sua específica missão”¹⁸.

Se a atividade for de natureza tipicamente espiritual, de celebração de sacramentos, desenvolvida no interior do Ente eclesiástico, a que pertence o religioso, não há dúvida de que a *fattispecie* é disciplinada pelo direito canônico, não se lhe aplicando a legislação trabalhista¹⁹.

Em consonância com essa posição doutrinária, tem-se manifestado a jurisprudência brasileira:

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 configura a presença dos requisitos do art. 3º da CLT. Relação de emprego não reconhe-*

18. CABANELLAS. Compendio de Derecho Laboral. Omeba, 1968, v.1, p. 274.

19. GALANTINO, Luisa. Diritto del Lavoro. Torino: Giappichelli Editore, 1992, p. 13.

cida. Recurso da reclamante a que se nega provimento. TRT-PR-RO-1.716/92 (Ac. 2ª T. 10.277/93) – Rel.: Juiz Ernesto Trevisan, DJPR, 17.09.93, p. 239. Julgados Trabalhistas Seleccionados. v. III. Irany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins. São Paulo: LTr, p. 610.

O mesmo raciocínio se aplica ao pastor, pregador, missionário ou ministro do culto religioso, quando atuam na divulgação do evangelho, na celebração do culto, orientando e aconselhando os membros da Igreja, como se infere dos seguintes arestos:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO – PASTOR. *Estando evidenciado nos autos a inexistência de qualquer relação empregatícia e que a Igreja sobrevive dos dízimos e donativos arrecadados, não há que se falar em vínculo empregatício, mormente quando o próprio recorrente afirma que trabalhava como Pastor em razão de convicções ideológicas e na utilização de um dom concedido por Deus. (TRT-10ª Reg. – RO – 4.625/93, Ac. 1ª T 227/94 – Rel.: Juiz Franklin de Oliveira – DJU 23.3.94). Coletânea de Jurisprudência Trabalhista. Cristiano Paixão Araújo Pinto e Marco Antônio Paixão. Porto Alegre: Síntese, 1996, p. 452.*

“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.” (TRT- 8ª Reg., RO 589/91 (Ac. 1.517/91). 13.5.91. Rel. Lygia Simão Luiz Oliveira. Rev. do TRT da 8ª Reg. nº 47, p. 228). Julgados Trabalhistas Seleccionados. Irany Ferrari e Melchíades R. Martins. V. I. São Paulo: LTr, 1992, p. 441.

“Impossível o reconhecimento de pacto laboral entre o pastor e sua Igreja. O trabalho do chamado ministro da confissão religiosa tem peculiaridades próprias e está baseado fundamentalmente na fé decorrente da vocação para as coisas de Deus. Hipótese de carência de ação”. TRT – 13ª Reg. RO-1.710/92 – 10.2.93. Rel.: Juiz Francisco de Assis Carvalho e Silva. Rev. LTr 57-8/972.

“Relação de emprego. Ministro evangélico. A subordinação hierárquica ministro ao pastor da Igreja, como no caso do reclamante, trata de vocação religiosa e não tem as mesmas características materiais que envolvem a subordinação hierárquica do trabalhador comum. O pastor ou o ministro, na verdade, não prestam serviços em proveito da pessoa jurídica da Igreja, mas sim em proveito da comunidade religiosa, ou seja, para cada um daqueles fiéis frequentadores do templo, não se caracterizando, assim, a relação de emprego desejada.” (TRT – 15ª Reg. – 3ª T. Ac. nº 35.391/98. Rel.: Juiz Luiz Carlos de Araújo. DJSP – 19.10.98, p. 86). Revista do Direito Trabalhista. nº 11, nov. 98, Brasília: Consulex, p. 55.

“Relação de emprego. Pastor evangélico. Não caracterização. O liame de trabalho existente entre o pastor e a igreja à qual serve é de natureza espiritual e regido pelos postulados da fé e não contratual, no sentido de que se possa reverter em obrigações e vantagens econômicas para o autor, sobretudo aquelas do trabalho subordinado. Vínculo empregatício que não se reconhece, por falta dos requisitos essenciais (art. 3º da CLT)”. TRT – 18ª Reg. – RO 415/96. Ac. 186/98, 21.1.98, Rel.: Juiz Luiz Francisco Guedes de Amorim. Revista LTr 62-09/1249.

No mesmo sentido pronunciou-se a jurisprudência francesa, através da Corte de Cassação (Câmara Social), em decisão de 20 de novembro de 1986. Afirmou a Corte que os pastores da Igreja protestante, quando no exercício de seu ministério, não celebram um contrato de trabalho com as associações culturais da Igreja. E com esta conclusão, a Corte de Cassação julgou incompetente a Justiça do Trabalho (*jurisdiction prud'homale*) para apreciar ação proposta pelo pastor M. Caldier contra a União Nacional de Associações Culturais de Igrejas Protestantes da França, reivindicando diferença salarial²⁰.

À mesma conclusão chegou a Corte de Douai, em decisão de 30 de maio de 1984, J.C.P. 1986, II, 20, 628. Naquela oportunidade, destacou-se que “os cargos do ministério pastoral dizem respeito a tudo o que concerne à preparação do reino de Deus sobre a terra” e que “a finalidade espiritual” desta atividade exclui a aplicação do Código do Trabalho²¹.

Não desconhecemos que os ministros de cultos religiosos evangélicos obtiveram o registro de seu sindicato²². Ocorre, porém, que tal circunstância não muda o enfoque relatado, mesmo porque países europeus também o autorizam, mas na condição de profissionais liberais e nunca como integrantes de uma categoria profissional reunindo um grupo de empregados.

Serviço não religioso prestado por sacerdotes ou freiras ao ente a que pertencem

Segundo a doutrina italiana mais recente²³, na hipótese de trabalho prestado por sacerdotes e freiras, na condição de professores, enfermeiros ou assistentes junto a colégios e hospitais, o *status* de eclesiástico não impede a possibilidade de se firmar um contrato de trabalho, como qualquer outro trabalhador subordinado laico.

Essa posição doutrinária não encontra eco na jurisprudência da Suprema Corte Italiana, que, frente a estas situações, apresenta questões prejudiciais à aplicabilidade da normativa estatal. Ressalta a jurisprudência que a configuração da relação de em-

20. Droit Social. Avril 1987, p. 379.

21. SAVATIER, Jean. La situation au regard du droit du travail, des pasteurs de l'Église réformée. Droit Social, n. 04, avril 1987, p. 375.

22. Revista Veja de 09.06.99.

23. GALANTINO, Luisa. Op. cit., p. 14.

DOCTRINA

prego subordinado pressupõe, de um lado, ausência de uma relação causal direta com o cumprimento dos votos impostos pelas regras da ordem a que pertence e, de outro lado, que o Ente a que pertença o religioso não seja o beneficiário das prestações. Em outras palavras, convém demonstrar que a prestação laboral não se desenvolveu exclusivamente *officii vel religionis causa* e que foi prestada fora do Ente eclesiástico a que pertence, em favor de particulares ou Entes públicos.

Em consonância com esse entendimento, a jurisprudência italiana negou a relação de emprego a uma religiosa chamada a desenvolver atividade didática – do tipo secular – junto a um instituto escolástico gerido pela congregação a que pertence (Cass. 18 nov. 1985, nº 5.674 in Giur. it, 1988, I, 1484). Em tal caso, embora estivessem objetivamente configurados os elementos típicos da relação de trabalho subordinado, a Suprema Corte Italiana considerou a prestação laborativa interna como “mera obra de evangelização *religionis causa*”, com conseqüente subtração da normativa estatal. As múltiplas funções confiadas aos religiosos constituem um único ministério sacerdotal, pois a vocação se concebe em uma perspectiva capaz de englobar, por sua finalidade, uma atividade profissional.

Já a jurisprudência francesa admitiu a relação de emprego entre a União Nacional das Associações Culturais da Igreja Protestante da França e Mlle. Fischer, que ocupava o cargo de professora assistente de História da Igreja Moderna e Contemporânea na Faculdade Livre de Teologia Protestante de Montpellier. Alegou a instituição que todos os professores da referida faculdade têm o *status* de pastor; em contrapartida, a autora afirma que “a disciplina da Igreja não impunha aos professores de Teologia receber a consagração-ordenação, logo suas funções não eram relevantes para o ministério pastoral”. O contrato de trabalho foi admitido pela Corte de Cassação (Câmara Social), em decisão de 20 de novembro de 1986, por entender que as funções de professor de uma faculdade de Teologia não consistiam em ministério pastoral, podendo ser confiada a um laico e que a relação de emprego não foi afetada pelo fato de ela ter se ordenado pastora antes da cessação.

A decisão tem sido objeto de críticas pela doutrina, a qual assevera que o fato de uma tarefa poder ser confiada a um laico não parece significar que, quando ela é confiada a um clérigo, esteja fora do Ministério pastoral²⁴. Examinando a decisão, sustenta-se haver dúvidas sobre a existência de um contrato de trabalho entre a faculdade livre de Teologia e o pastor que lá ensina, pois a situação se assemelha a de um padre que atua como professor em um seminário de sua congregação, ao qual não se reconhece o liame empregatício. Em ambas as situações, ou seja, tanto em relação ao pastor como no tocante ao padre, há obrigação de aceitar as missões confiadas pela autoridade eclesiástica, em função de pertencerem à mesma comunidade, mas entre eles não há um contrato disciplinado pelo Direito do Trabalho²⁵.

24. SAVATIER, Jean. La situation au regard du droit du travail, des pasteurs de l'Église réformée.

25. SAVATIER, Jean. Op. cit., p. 376.

Mesmo que essas tarefas consistam em trabalhos administrativos ou impliquem responsabilidade de tesoureiro ou de economista da instituição religiosa, por exemplo, não haverá contrato de trabalho se ele é conferido ao clérigo, por seu superior religioso como um ofício da Igreja²⁶.

A doutrina e a jurisprudência brasileiras demonstram também 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 esta corrente que a pessoa, ao ingressar na comunidade religiosa, obriga-se perante o ente eclesástico a realizar não só serviços religiosos, mas de outra natureza também, sempre com a característica de gratuidade. Vejamos:

“... não há contrato de trabalho na prestação de serviços religiosos ou de qualquer outra natureza quando prestados por membros da igreja ou de irmandades ou confrarias, se esses membros estão vinculados a tais instituições por votos próprios de dedicação exclusiva, num plano espiritual.

Não importa que espécie de trabalho se preste e é irrelevante também verificar se a prestação se desenvolve no próprio seio da instituição ou fora dela, a terceiros, que com aquela contrataram serviços de assistência social, religiosa ou hospitalar.

O que define a inexistência da 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 secular²⁷.

Veja-se, a propósito, também a jurisprudência:

Inexiste contrato de trabalho entre um pastor e sua Igreja. Apesar da atividade intelectual e física, o traço de união é a fé religiosa decorrente da vocação, sem a conotação material que envolve o trabalhador comum. (TRT 11ª Reg. – RO -445/88 – Ac. 216/89, 21.3.89 – Rel.: Juíza Vera Lúcia Câmara de Sá Peixoto). Ementário LTr 53-10/1.229 (destaques nossos).

PASTOR EVANGÉLICO – NÃO RECONHECIMENTO. O pastor evangélico, mesmo que exerça atividades administrativas em sua Igreja ou templo, além daquelas próprias do seu voto religioso, não é um empregado. A ele não se aplicam os preceitos trabalhistas. Sua função é a obra do Evangelho e a ela se entregou livremente e por vocação religiosa. No dizer de São Apóstolo, esta entrega deve ser como “contristado, mas, sempre alegre; como pobre, mas enriquecendo a muitos; como nada tendo, e possuindo tudo”. TRT – 3ª Reg. – RO-12735/91 (Ac. 3ª T.) – Rel.: Juiz Michel Francisco Melin Aburjeli. DJMG 01.08.92, p. 50. Julgados Trabalhistas Seleccionados. v. II. Irany Ferrari e Melchiades Rodrigues Martins. São Paulo: LTr, p. 499 (destaques nossos).

26. SAVATIER, Jean. Op. cit., p. 376.

27. ALMEIDA, Isis. Curso de legislação do trabalho. 4. Ed. São Paulo: Sugestões Literárias S/A, 1981, p. 60.

Isto não significa que a organização religiosa não possa ser considerada empregadora. Poderá, sim, ser o pólo passivo na relação de emprego, mas em relação a alguém que não pertença à sua congregação, por meio de votos. Por outro lado, o religioso também poderá ser empregado, de uma pessoa física, jurídica ou entidade, mas desde que não pertença à congregação a que se vincula o prestador de serviços.

Nova tendência doutrinária e jurisprudencial sobre o trabalho religioso prestado em favor de terceiro

Como vimos, se a **atividade desenvolvida for de natureza tipicamente espiritual**, de celebração de sacramentos, desenvolvida **no interior do Ente eclesiástico**, a que pertence o religioso, é incontroverso que a hipótese rege-se pelo direito canônico, **não se lhe aplicando a legislação trabalhista**.

Outro aspecto diz respeito às prestações laborativas carismáticas, desenvolvidas pelo religioso em favor de terceiro, como, por exemplo, celebração de sacramentos ou de assistência espiritual em domicílio, mediante correspondente soma em dinheiro. Reconhece a doutrina italiana²⁸ que no passado negava-se a existência de uma relação contratual nessa hipótese, considerando-se prestação juridicamente insuscetível de avaliação econômica, por causa do caráter sobrenatural do rito religioso. O *spicendum missae* era equiparado a uma esmola, não descaracterizando a gratuidade da prestação.

Hoje, entretanto, considerando a obrigação do religioso do ponto de vista do emprego de energias psicofísicas, a doutrina passou a reconhecer um contrato de trabalho, com caráter presumidamente oneroso na situação relatada no parágrafo anterior. Controvertida, todavia, é sua natureza. Segundo uma corrente doutrinária, a hipótese configura um contrato de empreitada cujo objeto são as prestações profissionais. Outros afirmam tratar-se de um típico contrato de trabalho subordinado, sujeito às regras do Direito do Trabalho. Nesse último sentido, parece orientar-se também a Suprema Corte italiana, com referência àquelas situações em que o particular ou ente beneficiário da atividade tenha o poder de impor ao religioso os conteúdos modais das prestações, como os requisitos espaciais e temporais da celebração, sua frequência e tipologia (Cass. 20 ott. 1984, nº 5.324, *in* Giur. it., 1986, I, 1, 299).

Sacristães, organistas e campanários

Completamente diferente é, entretanto, a posição dos trabalhadores laicos, por exemplo sacristães, organistas e campanários, que prestam serviços em favor de entes eclesiásticos. Doutrina e jurisprudência italiana já consolidadas, vencendo a presunção segundo a qual as prestações destes seriam realizadas gratuitamente, *devotionis causa*, concordam que elas configuram uma normal relação de trabalho subordinado, a qual vem aplicada a normativa do ordenamento estatal. Nesta mesma linha, expressa-se também o novo código de direito canônico (Can. 231.7).

28. GALANTINO, Luisa. Op. cit., p. 13.

O mesmo ocorre no Brasil. O sacristão zela pela guarda, conservação e limpeza do templo e, além disso, auxilia o pároco no culto, registrando e marcando os officios. Este retira da sacristia o seu principal meio de subsistência e acata as ordens do pároco. Logo, não se vinculando à ordem por votos, ele reúne os pressupostos do art. 3º da CLT, prestando serviços à associação religiosa, que, no caso, atua como empregadora por equiparação (art. 2º, § 1º, da CLT).

A jurisprudência brasileira, há muitos anos, inclina-se nesse sentido:

“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”. (TRT – 3ª Região, 16/67. Rel.: Juiz Cândido Gomes de Freitas). Ac. 19.5.67 – Rev. LTr 32/63.

No citado acórdão, o relator acolheu a tese sustentada pelo Prof. Célio Goyatá, em artigo inédito sobre o tema²⁹. Vejamos:

“O sacristão, desde que não esteja ligado a ordens, confrarias e irmandades por votos religiosos, é desenganadamente empregado, sujeito, pois, ao imperium das leis social-trabalhistas. A enunciação da proposição deriva do texto do § 1º do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho...”

Situação que também tem merecido tratamento semelhante é a do chamado “obreiro cristão” que trabalha sem qualquer formação teológica, angariando donativos em favor da igreja. Nesse caso, a jurisprudência tem-lhe reconhecido o vínculo empregatício³⁰, como também na hipótese de o trabalhador laborar fora da pregação do evangelho, na área técnica³¹.

A jurisprudência tem afastado a relação de emprego com a pessoa que, de forma voluntária e sem salário, presta serviços à comunidade religiosa local, como se infere desta ementa:

TRABALHO VOLUNTÁRIO A 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 reconhe-*

29. Os Sacristães e a Legislação Social Trabalhista. Revista do Trabalho, set./out. 1953, p. 333.

30. 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 (TRT - PR, RP 1.329/92, João Oreste Dalazen, Ac. 3ª T. 7.817/93).

31. **VÍNCULO RELIGIOSO. RECONHECIMENTO.** Existência de relação de emprego. Se o trabalho do empregado se fazia na área técnica, fora da pregação evangélica, como mero eletricitista, sob regime de subordinação, inegável a existência de relação de emprego. TRT - 3ª Reg. - RO 15.657/93 - (Ac. 1ª T). Rel.: Juiz Agenor Ribeiro. DJMG, 18.2.94, p. 78. Julgados Trabalhistas Selecionados. v. III. Irazy Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins. São Paulo: LTr, p. 615.

DOCTRINA

cido um vínculo empregatício. TRT – 3ª Reg. 3ª T. RO 786/91. Rel.: Juíza Ana Etefvina Lacerda Barbato. MT 7.2.92. Revista TRT 3ª Reg., v. 22, nº 51, julho 91/92, p. 342.

Colportor

A função do colportor (termo trasladado da palavra inglesa *corpportor*) consiste em distribuir livros religiosos e outras publicações editadas pela Igreja Adventista do 7º dia, revendendo-os ao público por preço estipulado, o qual poderá ser alterado pelo colportor, que não está sujeito a horário, tampouco possui dias certos para aquisição e revenda dos livros.

O engajamento no missionismo da Igreja Adventista é feito com a finalidade de propagar seus ideais filantrópicos e religiosos, através de literatura impressa.

Os colportores recebem instrução geral da Igreja para orarem nos lares e sempre que possível realizarem estudos bíblicos, pois o objetivo final deste trabalho de colportagem é a pregação do evangelho, é divulgar a doutrina cristã-adventista, onde a pregação de seus pastores não tem alcance. E mais: o colportor, ao ingressar na Igreja, assina uma declaração contendo o seguinte teor: “Declaro, de espontânea vontade e livre de qualquer constrangimento, que, como membro da Igreja Adventista do 7º dia, sentindo-me chamado por Deus, desejo como missionário dedicar-me por conta própria à disseminação da literatura por ela impressa, distribuindo-a para a propagação de seus ideais filantrópicos e religiosos, seus princípios cristãos, antialcoólicos e higiênicos nos quais eu creio, contribuindo assim para o bem de meus semelhantes”.

Assim, o colportor, ao realizar vendas, não o faz com fins lucrativos, mas como membro da Igreja e membro professo, que fez juramento e proferiu votos manifestados pela declaração citada e exigida para o ingresso na seita, pouco importando constar da declaração “a dedicação por conta própria”. Em se tratando de atividade religiosa está fora da égide do Direito do Trabalho.

É certo que o colportor sujeita-se à elaboração de relatórios, fixação de área aproximada para exercitar seu ministério e subordinação a um coordenador, como, aliás, ocorre com os pastores. Acontece que essas regras são impostas no interesse de seu culto, não se identificando com a subordinação jurídica, pressuposto do conceito de empregado, pois integram deveres comuns do sacerdócio.

Também a venda de livros religiosos ou todos os aspectos comerciais da missão do colportor não descaracterizam o sentido de difusão do culto religioso. Trata-se de propagador de crédito religioso, de um subordinado à disciplina religiosa.

As ajudas de custo, as ajudas hospitalares e médicas e demais vantagens concedidas são dadas como compensação pecuniária, como reembolso pelas desobrigas, não assumindo feição salarial, no sentido de contraprestação de trabalho. Trata-se de “pagamento de um serviço comumente prestado por quem comparte iguais sentimentos religiosos” (cf. Cabanellas – *Compêndio de Derecho Laboral*).

Em se tratando de trabalho de natureza espiritual e vocacional, com a finalidade de propagar a fé, ele não se situa dentro dos limites fixados pelos arts. 3º e 442 da CLT.

Esta é a doutrina de Dorval de Lacerda, manifestada através de parecer transcrito por J. Antero de Carvalho, em obra deste último intitulada “Direito e Jurisprudência do Trabalho”, 1958, p. 184, em artigo intitulado: “Os colportores e a Igreja Adventista”:

“O propósito religioso da atividade de colportor evangelista, a sua missão de semeador da doutrina cristã-adventista, através de publicações religiosas – em uma atividade não menos importante que a do próprio pastor, em sua pregação no púlpito –, retira-lhe, de início, outro intuito que não o de prestar valiosa colaboração na propagação do culto, sem outro secundário interesse, qual o de fim lucrativo, ou benefício econômico. E a Igreja Adventista visa, mediante esses missionários, a estender o alcance de sua fé, dilatar o campo dos convertidos evangélicos, divulgar onde não possa chegar a pregação dos seus pastores, a doutrinação dos seus objetivos religiosos e dos propósitos morais. A circunstância de que a atividade de colportor depende economicamente do serviço que presta, serviço esse, acentuemos, de cunho essencialmente missionário, nem só por isso caracteriza um contrato de trabalho, dado que aquele empreendimento se opera em caráter puramente espiritual, sem o ânimo de mercancia ou finalidade lucrativa. A compensação pecuniária acordada em base de participação comissionada na venda dos impressos editados pela Associação reclamada, destina-se a atender a subsistência do colportor, dar-lhe o amparo material, visível, aliás, em qualquer outra classe de sacerdócio, que também tem exigências econômicas a cumprir fisicamente.

A vinculação entre o colportor reclamante e a Organização Adventista não preenche as condições de um pacto empregatício. Não estava o reclamante sujeito à fiscalização de suas atividades, que as exercia livremente, nem tinha horário de trabalho, havendo completa ausência de poder diretivo ou disciplinar por parte da Associação Adventista. Afigura-se-nos classificável o reclamante como trabalhador autônomo, pela inexistência daqueles requisitos próprios do contrato de trabalho.”

Em consonância com esse ponto de vista é a doutrina mais recente:

“O contrato de trabalho, como se sabe, é sinalagmático e comutativo, dele resultando para as partes prestações e contraprestações em nível de equivalência. Essa reciprocidade, entre os direitos e obrigações ajustadas no ato bilateral, afasta, evidentemente, a idéia de que a relação estabelecida entre a entidade religiosa e o sacerdote ou o colportor possa configurar um contrato de trabalho, porquanto o elo que os vincula não gera obrigações recíprocas. A subordinação do membro integrante da Igreja à sua disciplina resulta, não de um contrato, mas do seu voto de obediência, proferido solenemente ao incorporar-se à entidade religiosa.” Arnaldo Sússekind e Luiz Inácio B. Carvalho. *Pareceres. Direito do Trabalho e Previdência Social*. v. VIII, 1995, São Paulo: LTr, p. 30 (Este parecer foi emitido em 02.8.94).

Nesse sentido têm se orientado os Tribunais Regionais:

“Atividade de natureza religiosa, como a de colportagem, exercida em virtude de voto feito em público, não gera relação de emprego, pois se esgota

fora da comutatividade contratual.” (TRT – 5ª Reg. RO 935/78, prof. em 11.10.78, tendo como Relator o MM. Juiz Hylo Gurgel).

Igual direção seguiu o TRT de Santa Catarina, mais recentemente:

“Vínculo empregatício. Missionário evangélico. Inexistência. Inexistentes os requisitos do art. 3º da CLT, não há como reconhecer o vínculo empregatício entre o colportor-missionário e a corporação evangélica à qual fez voto de fé, pregando espontaneamente a palavra divina em horário flexível, entregando folhetos, e vendendo assinatura das revistas da congregação ao tempo em que fazia orações com assinantes ou não das revistas, com o objetivo de divulgar a palavra evangélica, sem sofrer fiscalização ou penalidades”. TRT – SC-RO 921.096 – Ac. 2ª T. 12.185/97. Rel.: Juíza Licélia Ribeiro. Rev. Genesis, jan.99, p. 136.

Não diverge deste entendimento o colendo TST, em sua composição plena, quando há muito, no Proc. TST – 7.963/55, tendo como relator o Min. Carvalho Júnior, manifestou:

“Mérito – Conhecidos os embargos, dou-lhes provimento para absolver a Embargante da condenação imposta, entendendo não haver qualquer relação de emprego entre a Embargante e o Embargado.

Realmente, ao exame dos autos observa-se que na organização religiosa da reclamada, a função exercida pelo Embargado, denominada “colportor”, é prevista expressamente: “Colportor” evangelista – É assim denominado aquele que, depois de haver demonstrado, no período de prova, que Deus o chamou e que tem capacidade para a obra de ganhar almas por meio da disseminação de nossa literatura, é aceito para consagrar-se inteiramente à colportagem, como vocação de sua vida, dedicando todo o seu tempo a esse trabalho. Existe mais, nos autos, a prova de que o colportor se obriga a fazer depósito de determinada importância para receber os livros. Ele não os vende por conta da missão; conseqüentemente esta não tem o risco da venda. O colportor é que corre esse risco. Em determinados casos, quando a venda é de maior importância, os livros são remetidos por reembolso postal. O dever de o colportor enviar relatório semanal das atividades de sua função, vale não como subordinação ou dependência hierárquica entre as partes, mas significando o empenho que a Missão Adventista tem em acompanhar o resultado alcançado pela divulgação dos seus livros, em saber se a semente dos seus preceitos medrou em solo fecundo e que possibilitas-se a fixação definitiva de um pastor – completando, assim, a etapa missionária.

A finalidade da Igreja dos Adventistas do Sétimo Dia, a de pregação evangélica, envolve um ciclo de atividades amplas por intermédio de pastores, pregadores, professores, médicos e colportores-evangelistas. Estes últimos são missionários voluntários que se mantêm com a distribuição da literatura adventista. O colportor integra, de modo irrecusável, como que hierarquia eclesiástica e a do culto adventista, sendo um dos agentes mais ativos da disseminação evangélica, propagando, como missionário leigo, os ideais filantrópicos e religiosos da Igreja. As obrigações assumidas pelo colportor resultam do chamado

de uma vocação religiosa, do apelo que sente em sua alma para dedicar-se a uma nobre missão espiritual. E é nesse sentido místico que assume o encargo, sem outro objetivo senão o de servir à sua religião, comprometendo-se nesta declaração: “Declaro, de espontânea vontade, que como membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, desejo trabalhar, como missionário voluntário, com a literatura impressa por essa igreja, distribuindo-a para a propagação de seus ideais filantrópicos e religiosos, suas doutrinas cristãs, antialcoólicas e higiênicas, contribuindo assim para o bem de meu semelhante.

Reconheceu o Embargado em seu depoimento que o declarante é membro, associado, participante da Associação da União Este Brasileira dos Adventistas do Sétimo Dia; que a finalidade dessa Associação é a de difundir o ensino religioso, moral e intelectual, defendendo a religião cristã, como salvaguarda da moral.”

Eis, então, configurada a atividade propagandista do culto religioso adventista, por parte do Embargado, através do seu mister missionário feito pela venda de livros e revistas contendo essa fé evangélica. Nenhuma relação de emprego surgiu entre o embargado e a Associação Embargante, diversa desse nexos religioso.

Os relatórios semanais que se obrigou a enviar o colportor, bem como a fixação da área territorial que lhe foi designada, para exercitar seu ministério, não implicam reconhecimento de qualquer subordinação jurídica, pois integram deveres comuns do sacerdócio, inclusive na Igreja Católica, onde os padres exercitam sua missão espiritual em sua respectiva paróquia.

A venda dos livros praticada pelo colportor e da qual este auferia algum lucro, visava a sua subsistência já que este membro da Igreja Adventista deveria dedicar à colportagem o maior empenho, consagrando nesse trabalho todo o seu tempo.

Nessa venda da literatura adventista, assumiu o Embargado plena autonomia ou independência da Associação Embargante sem horário de trabalho, fiscalização ou qualquer interferência diretiva – nada havendo que comprovasse uma relação de emprego.

Pela excelência e como homenagem justa ao seu autor, transcrevo neste acórdão o voto que o Ministro Astolfo Serra proferiu e que me parece equacionar e dirimir perfeitamente a hipótese” (ref. TST 7.963/55). Op. citada de J. Antero de Carvalho, 194/196 – Grifou-se.

Concluindo este artigo, invocamos aqui o pensamento da doutrina francesa, segundo a qual *“le droit n'est fait ni pour les héros, ni pour les saints, mais pour les hommes médiocres que nous sommes”*³².

32. “O direito não foi feito nem para os heróis, nem para os santos, mas para os homens medíocres que somos” . In: J. Carbonnier. *Théorie des obligations*, PUF, Paris, 1969, nº 86, p. 55.