

RELAÇÕES DE TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS^{1 2}

NICOLE BIANCA MODESTO FERREIRA³
JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR⁴

SUMÁRIO: Introdução. 1 História do Direito do Trabalho. 1.1 História geral do Direito do Trabalho. 1.2 História do Direito do Trabalho no Brasil. 2 Do Direito do Trabalho. 2.1 Do contrato de trabalho. 2.2 Características das relações de emprego. 2.3 Características do trabalho voluntário. 3 Das instituições religiosas. 3.1 Das igrejas e o ordenamento jurídico. 3.2 Relações de trabalho nas instituições religiosas. 4 Julgados. Considerações finais. Referências Bibliográficas.

Introdução

¹ Resumo: Este artigo científico trata sobre as relações de trabalho nas instituições religiosas. Especificamente, o trabalho exercido pelos ministros de fé nas instituições religiosas e qual é a relação trabalhista entre os religiosos e suas instituições. Traz a seguinte problemática: qual é a relação de trabalho exercido pelos ministros de culto dentro das instituições religiosas, qual a sua regulamentação e, qual o entendimento jurisprudencial sobre o assunto? Afinal o Judiciário não pode se abster de julgar uma ação e o Brasil é um Estado Laico, dessa forma havendo a separação entre Estado e Igreja. Por ocorrer a separação o Estado deve interferir o mínimo possível nas relações das organizações religiosas e vice-versa. Este artigo tem o objetivo de entender qual é a relação exercida entre os ministros de fé e as entidades religiosas, se há a caracterização de vínculo empregatício nessas relações e qual o entendimento do Judiciário sobre a matéria. A metodologia utilizada é o hipotético-dedutivo e as técnicas de análise usadas são: pesquisa bibliográfica, legislação e jurisprudência. O entendimento sobre o vínculo das organizações religiosas e seu ministro não é pacífico, a percepção majoritária é de que não cabe vínculo empregatício, mas há a exceção de quando ocorre o desvirtuamento das finalidades religiosas, sendo necessário estar presente os requisitos para a existência de relação de emprego.

Palavras-chave: Ministros de fé - Vínculo empregatício - Relação de emprego - Instituições religiosas.

Abstract: This scientific article deals with working relationships in religious institutions. Specifically, the work performed by ministers of faith in religious institutions and what is the labor relationship between religious and their institutions. It brings the following problem: what is the working relationship exercised by ministers of worship within religious institutions, what is their regulation and, what is the jurisprudential understanding on the subject? After all, the judiciary cannot refrain from judging an action and Brazil is a Secular State, thus having the separation between state and church. Because separation occurs, the State must interfere as little as possible in the relations of religious organizations and vice versa. This article aims to understand the relationship exercised between ministers of faith and religious entities, whether there is the characterization of employment in these relationships and what the understanding of the Judiciary on the matter is. The methodology used is the hypothetical-deductive and the analysis techniques used are: bibliographical research, legislation and jurisprudence. The understanding about the bond of religious organizations and their minister is not peaceful, the majority perception is that there is no employment relationship, but there is the exception of when the distortion of religious purposes occurs, and it is necessary to be present the requirements for the existence of employment relationship.

Keywords: Ministers of faith - Employment - Employment relationship - Religious institutions.

² Este artigo foi elaborado pela aluna Nicole Bianca Modesto Ferreira como trabalho de conclusão do curso de direito, que contou com a orientação e colaboração do professor João Batista Martins César.

³ Graduanda da Faculdade de Direito de Sorocaba - FADI-Sorocaba. Trabalho de conclusão de Curso.

⁴ Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - Campinas, presidente do Comitê de Erradicação do Trabalho Infantil do TRT-15 e gestor nacional do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem da Justiça do Trabalho (TST-CSJT), mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, especialista pelo Instituto Europeu de Relações Industriais (Sevilha-Espanha) e professor na Faculdade de Direito de Sorocaba.

Este trabalho científico tratará da prestação de serviço nas instituições religiosas, especialmente em relação ao vínculo do religioso (sacerdotes, padres, pastores, crentes, entre outros) e as organizações às quais pertencem, buscando determinar qual a categoria da relação de trabalho.

A busca será feita para entender a atividade exercida pelo religioso e qual seria o vínculo jurídico: celetista, trabalho voluntário ou outra classe e se há uma regulamentação específica para o ofício dos ministros de fé, que determina características que devem estar presentes ou objetivos a serem seguidos.

O presente trabalho científico utilizará a metodologia hipotético-dedutivo e usará as técnicas de pesquisa: bibliográfica, legislação, informação estatística e estudo de julgados a partir de 2018 até julho de 2020.

A análise começará com uma breve passagem histórica do Direito Trabalhista, no Brasil e no Mundo, para entender os atos e as decisões tomadas no passado que influenciaram as relações de trabalho e compreender o Direito Laboral nos dias atuais.

Posteriormente, será feita a análise do Direito Trabalhista, examinar-se-á o contrato de trabalho, as características da relação de emprego e do trabalho voluntário, pois, ao conhecer quais são os seus requisitos, entender-se-á quais as diferenças entre cada uma das relações e assim compreender qual o vínculo exercido pelos ministros de fé.

Em seguida, serão estudadas as instituições religiosas e o seu ordenamento jurídico. As entidades religiosas têm uma importância muito grande na vida da sociedade. O Brasil, sendo um Estado laico, teve, com o passar dos anos, um aumento de criação de estabelecimentos religiosos, por este motivo, é importante saber como se dá às relações de trabalho, pois, com a separação entre o Estado e a Igreja, a interferência do governo nas organizações religiosas deve ser a menor possível.

Por fim, será feito um exame dos julgados, de 2018 até julho de 2020, para entender a aplicação da doutrina no caso concreto, qual é o entendimento dos Tribunais sobre o assunto, já que o judiciário não pode se abster de julgar qualquer que seja a ação, mesmo que envolva uma entidade religiosa, dessa forma será necessário compreender quais são os entendimentos da jurisprudência sobre a matéria.

Por fim, serão respondidas as questões: qual é a atividade exercida pelos religiosos e se enquadram como empregados? Se há uma regulamentação específica para o trabalho dos religiosos, que determina características que devem estar presentes ou objetivos a serem seguidos?

1. História do direito do trabalho

Ao estudar as relações de trabalho é necessário, primeiramente entender a história do Direito Trabalhista. É preciso analisar o desenvolvimento do direito do trabalho no tempo, para que seja possível compreender integralmente as relações profissionais, verificar suas origens, evoluções, os aspectos políticos e econômicos que o influenciaram.

Para se entender as situações e acontecimentos atuais é necessário compreender os eventos passados, como foram resolvidos os problemas e como

influenciaram o Direito do Trabalho. Então, somente depois, é possível entender o presente.

1.1 História geral do direito do trabalho

Na Antiguidade (período que se estendeu desde 4000 a.C. até a queda do Império Romano em torno de 400 d.C.) e no início da Idade Média, que se deu no século V, o trabalho era tratado como uma forma de punição. Na Antiguidade o trabalho era tido como uma atividade não digna por isso nas guerras os povos que perdiam viravam escravos dos vencedores. Essa escravidão era tratada como justa, pois, como tinham perdido as batalhas, não eram dignos de serem livres, esses se tornavam escravos muitas vezes por todo o período que vissem ou até que deixassem de ter essa condição.

Nessa época muitas pessoas se tornavam escravos por terem uma dívida que não tinham condições de pagar, esse período era indefinido e se encerrava com o pagamento do débito.

A escravidão foi a primeira forma de trabalho, sendo que o escravo era considerado como um objeto (*Lex Aquilia* – 284 a.C., Roma) e não uma pessoa, não tinham nenhum direito e eram considerados uma propriedade dos senhores (*dominus*).

A escravidão não existiu apenas na Antiguidade, mas também na Idade Média e na Moderna. Nas palavras de Segadas Vianna:

Nos tempos medievais a escravidão também existiu e os senhores feudais faziam grande número de prisioneiros, especialmente entre os ‘bárbaros’ e ‘infiéis’, mandando vendê-los como escravos nos mercados de onde seguiriam para o Oriente Próximo.

[...]

Mesmo na Idade Moderna (1453 - Queda de Constantinopla) a escravidão continuou e tomou incremento com o descobrimento da América. Os espanhóis escravizaram os indígenas das terras descobertas e os portugueses não só aqueles, como também faziam incursões na costa africana, conquistando escravos para trazer para as terras do Novo Continente. Ingleses, franceses e holandeses, por outro lado, através de companhias e piratas, faziam, para suas colônias, o tráfico de escravos.⁵

No período do feudalismo, adotado pela Europa entre os séculos X e XIII, surgiu a servidão. Nesse segundo momento, havia os senhores feudais que eram donos de terras que davam proteção aos seus servos, estes não eram livres e tinham que prestar serviço na propriedade dos amos.

Nessa época os feudos eram as terras dos senhores feudais, eram divididas em "lotes" entre os servos que em troca prestavam serviços e juravam obediência. Os colaboradores eram obrigados a entregar parte de sua produção aos senhores como pagamento pelo uso das terras e pela proteção recebida.

Nesse período a Igreja Católica já influenciava as decisões do Estado desde a Idade Média, mas muito antes, na própria Bíblia, havia referência sobre o trabalho. Para tal, o serviço era considerado castigo: “Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido o fruto proibido (Gênesis, 3)”.

No terceiro momento surgiram as corporações de ofício. No início só existiam dois graus, que eram os mestres e aprendizes. Surgiu no século XIV um

⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 19 ed. São Paulo: LTr., 2002. p. 28.

terceiro grau que foi chamado de companheiros. Os mestres eram os proprietários das oficinas, os companheiros eram pessoas que recebiam salário dos chefes e os aprendizes eram jovens, com tenra idade, que obtinham os ensinamentos do ofício dos mentores. Esses ensinamentos eram pagos pela sua família.

Nessa fase da história os aprendizes ficavam a cargo dos mestres e podiam receber castigos corporais. Os aprendizes somente passavam à categoria de companheiro se superassem as dificuldades e completassem o ensinamento. Para os companheiros passarem à categoria de mestre era necessário prestar uma prova chamada obra-mestra, para isso precisavam pagar uma taxa.

Posteriormente com o acontecimento da Revolução Francesa de 1789, foi reconhecido o primeiro dos direitos, sendo este o direito do trabalho e as corporações de ofício foram abolidas.

Em 17 de março de 1791, França, foi criado o Decreto D'Allarde, no qual, segundo Sérgio Martins Pinto:

(...) determinou que a partir de 1º de abril do referido ano seria livre a qualquer pessoa a realização de qualquer negócio ou o exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprouvesse, sendo, contudo, ela obrigada a munir-se previamente de uma patente, a pagar taxas exigíveis, e a sujeitar-se aos regulamentos de polícia aplicáveis (art. 7º).⁶

Em 1791 foi estabelecido, também, a Lei Le Chapelier, que proibiu o restabelecimento das corporações de ofício, França.

Em outro momento ocorreu a Revolução Industrial, Inglaterra, no século XVIII, foi uma transformação e evolução social, econômica e técnica. Sendo uma grande mudança na forma de produção industrial, levou a Inglaterra a um novo patamar, onde o feudalismo não era mais o suficiente.

Nessa época houve um grande desenvolvimento populacional em toda a Europa e com a descoberta de outros continentes, os países europeus entraram em uma nova etapa do Direito Trabalhista, agora ao invés de existir o trabalho, surgiu o emprego. Com todas as novas descobertas feitas, houve uma transformação natural da economia dos países europeus, além disso, houve o aumento das cidades em consequência ao crescimento das migrações do campo para os centros urbanos em busca de empregos nas indústrias.

Em 1802, foi criada a Lei de Peel, Inglaterra, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues às fábricas. Limitou a jornada de trabalho e excluiu os intervalos para refeições. Também limitou o horário de início e de encerramento do serviço. Deveriam ser respeitadas às normas que disciplinavam a higiene e a educação das crianças.

Por volta do Século XIX a igreja passou a se preocupar com o trabalho subordinado:

D. Rendu, Bispo de Anec, enviou um texto ao rei da Sardenha, em 15 de novembro de 1845, denominado *Memorial sobre a questão operária*, afirmando que “a legislação moderna não faz nada pelo operário. Na verdade, protege sua vida enquanto homem; mas o desconhece como trabalhador; nada faz por seu futuro, nem por sua alimentação, nem por seu processo moral”. O trabalho dignifica

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018. p. 48.

pessoalmente o homem, merecendo valorização. Tem a doutrina social um sentido humanista.⁷

O Papa Leão XIII, também se preocupou com o trabalho, em 1891, com a Encíclica *Rerum Novarum* traçou regras para que houvesse intervenção estatal nas relações entre os trabalhadores e os empregadores. Na Encíclica tratou sobre as causas do conflito entre os operários e os patrões e sendo o dever da igreja ajudar a encontrar uma solução para tais conflitos. Também tratou sobre a propriedade particular ser um Direito Natural e aqueles que não tinham terras contribuíam com o trabalho. O Estado através da lei deveria proibir as greves e determinar quais as obrigações dos empregados e os patrões.

Com isso o liberalismo ganhou forças, trazendo uma liberdade de contratar, além de valorizar a autonomia entre as partes. Com o tempo e com desenvolvimento do direito das indústrias e as necessidades humanas, foi necessário que ocorresse uma maior regulamentação dessas relações para que os trabalhadores tivessem uma vida mais digna.

O Direito do Trabalho surgiu para limitar os abusos causados pelos empregadores aos seus empregados, com o fim da Primeira Guerra Mundial, apareceu o constitucionalismo social⁸. O México foi o primeiro país a introduzir na sua Constituição, normas regulamentárias do Direito Trabalhista. A Alemanha foi o segundo país a introduzir normas de Direito do Trabalho na Constituição (Weimar/1917). A partir de então, muitos países introduziram em suas Constituições normas sobre as relações trabalhistas.

Com o Tratado de Versalhes, em 1919, após a Primeira Guerra Mundial, surgiu o consenso entre as nações de que a fome, a carestia e a miséria foram as principais causas que levaram ao conflito bélico, daí a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi incumbida de proteger as relações trabalhistas no âmbito mundial, publicando convenções, recomendações e indicações de como proteger os trabalhadores.

Essa preocupação continuou e, posteriormente, foram publicadas novas encíclicas: *Quadragesimo Anno*, em 1931, e *Divini Redemptoris*, em 1937, do Papa Pio XI; *Mater et Magistra*, em 1961, do Papa João XXIII; *Populorum Progressio*, em 1967, do Papa Paulo VI; *Laborem Exercens*, de 1981 (nessa encíclica foi declarado que o trabalho é para o homem e não o homem para o trabalho)⁹, e *Sollicitudo Rei Solialis*, de 1987, do Papa João Paulo II. Apesar das encíclicas não obrigarem nenhum cumprimento, serviram de fundamento para que houvesse reformas legislativas sobre as matérias trabalhistas e a evolução do Direito do Trabalho em muitos países.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018. p. 52.

⁸ O constitucionalismo social é a introdução de preceitos fundamentais ao interesse social, a defesa das pessoas e as garantias e direitos do ser humano.

⁹ Papa João Paulo II. *Carta Encíclica Laborem Exercens*. Vaticano. Itália, 1981. Disponível em: http://w2.vatican.va/content/john-paulii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html. Acesso em: 1 nov. 2019. - “somente o homem tem capacidade para o trabalho e somente o homem o realiza preenchendo ao mesmo tempo com ele a sua existência sobre a terra. Assim, o trabalho comporta em si uma marca particular do homem e da humanidade, a marca de uma pessoa que opera numa comunidade de pessoas; e uma tal marca determina a qualificação interior do mesmo trabalho e, em certo sentido, constitui a sua própria natureza.”.

1.2 História do Direito do Trabalho no Brasil

O Brasil foi uma colônia de Portugal até 1822, a sua primeira Constituição, em 1824, tratou apenas de abolir as corporações de ofícios, continuando a existir a escravidão até 1888, quando foi publicada a Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel. Entre 1824 e 1888, foram publicadas leis que tinham o intuito de diminuir a escravidão, como: a Lei do Ventre Livre de 1871¹⁰; e a Lei dos Sexagenários de 1885¹¹.

Em 1891 houve uma nova Constituição, nela ocorreu a introdução de normas com essência trabalhista. Foi reconhecida a liberdade de associação, sendo uma norma genérica, permitiu a participação de todas as pessoas.

Após a criação da OIT, em 1919, incentivou-se a elaboração das normas trabalhistas em todos os países, inclusive no Brasil, onde existiam muitos imigrantes, que iniciaram os movimentos operários, promovendo várias greves, inclusive a grande greve geral de 1917, procurando obter melhores salários e condições de trabalho.

Getúlio Vargas, ao assumir o poder em 1930, adotou uma política laboral, o Poder Executivo começou a expedir Decretos que regulamentavam diversas questões trabalhistas, o objetivo era o controle das inúmeras manifestações dos trabalhadores que estavam a surgir com o intuito de reivindicar melhores condições de trabalho.

Em 1934 foi promulgada uma nova Constituição, no seu corpo foi tratado de matérias como salário mínimo, jornada de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e dos menores, férias, repouso semanal, entre outros.

Em 1937 ocorreu a intervenção de Estado, golpe dado por Getúlio Vargas. Nesse momento foi instituído a proibição de greves, assim como o sindicato único e foi criado o imposto sindical. A estrutura sindical foi inspirada na *Carta del Lavoro* italiana, de 1927.

Convocou-se uma comissão para elaborar uma legislação trabalhista, foi nomeada como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa comissão composta por 5 pessoas: “Luiz Augusto Rego Monteiro, Oscar Saraiva (que posteriormente passou a fazer parte da comissão da Previdência Social), José Segadas Viana, Dorval Lacerda e Arnaldo Lopes Sússekind”¹², a sua proposta foi concluída em março de 1943.

O principal objetivo da CLT nos seus cerca de 920 artigos, foi reunir as diversas leis esparsas sobre matéria trabalhista que existiam na época. Essa Consolidação não foi uma cópia da *Carta del Lavoro*, mas sim o desenvolvimento de um Direito relativamente novo no Brasil.

A criação da CLT foi uma forma encontrada pelo governo de Getúlio Vargas de aquietar a população que não estava contente com as mudanças feitas pelo próprio governo como o sindicato único e o imposto sindical, além da possibilidade de o Estado interferir no sindicato quando lhe conviesse.

¹⁰ Essa lei determinou que os filhos de escravos nasceriam livres.

¹¹ Essa lei, também conhecida como Lei Saraiva-Cotegipe, libertou os escravos com mais de 60 anos.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018. p. 57.

A Constituição de 1946 rompeu com o corporativismo criado pela Constituição anterior, trazendo novos direitos aos trabalhadores, como: artigo 157, VI – repouso semanal remunerado; artigo 158 – direito de greve; artigo 157, XII – estabilidade; mantendo os direitos que estavam presente na constituição anterior.

De 1947 a 1967 surgiram diversas normas esparsas, que instituíram novos direitos na legislação ordinária brasileira. Essas leis tratavam dos mais diversificados assuntos, trazendo uma melhor regulamentação quando necessário, tais como: Lei n. 3.207/57 que tratava do trabalho dos empregados vendedores e varejistas; Lei n. 605/49 tratou do repouso semanal remunerado; Lei n. 4.266/63 falava sobre o salário-família; Lei n. 4.090/62 criou o 13º salário; Lei n. 5.107/1966 trouxe o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); entre outras.

A Constituição da República de 1988 (CR88) representou um significativo marco na melhoria da condição social dos trabalhadores brasileiros, já no seu artigo 1º estabeleceu os fundamentos da República Federativa do Brasil, entre os quais se destacam os incisos III (dignidade humana) e o inciso IV (valores sociais do trabalho).

Desde 1967 até 2017 algumas outras leis foram criadas, sendo estas: Lei n. 8.036/90 - Lei do FGTS, que substituiu a Lei n. 5.107/1966; Lei n. 5.889/73 que trata sobre o trabalho rural; Lei n. 6.019/74 que regulamenta o trabalho temporário; a Lei n. 13.467/2017 modificou a CLT, a Lei n. 6.019/74, a Lei n. 8.036/90 e a Lei n. 8.212/91. Essa alteração teve o intuito que se enquadrar as novas relações trabalhistas.

2. Do Direito do Trabalho

O Direito Trabalhista é o ramo do Direito que disciplina as relações de trabalho e as situações daí decorrentes. O Direito Laboral, como visto anteriormente, tem uma longa história no mundo e no Brasil, que tem uma grande importância para a compreensão do momento atual.

É importante entender o conceito do Direito Trabalhista, às relações de emprego, e o que é um trabalho voluntário, como se manifesta no mundo e quais as principais diferenças entre o trabalho voluntário e o emprego.

2.1 Do contrato de trabalho

Esclareça-se que relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é uma espécie.

Pode haver relação de trabalho sem que haja relação de emprego, já que está apenas será reconhecida quando estiverem presentes todos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.

O contrato de trabalho, nada mais é que um pacto entre o empregado e o empregador. Esse pacto pode ser tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, como é estabelecido no artigo 442 da CLT.

O contrato de trabalho é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga a prestar trabalho, não eventual, a uma pessoa física ou jurídica (empregador), mediante salário, ao qual fica juridicamente subordinado.

Representa um acordo para exercer uma atividade e não um resultado, pois, o intuito é a prestação de um serviço contínuo, devendo ser remunerado.¹³

As características do contrato de trabalho são encontradas em três aspectos: o patrimonial, o pessoal e o misto.

O aspecto patrimonial fica evidente ao entender que o objetivo do trabalho é obter fins econômicos, pois, o empregado labora para receber um salário - valor pecuniário - em troca do serviço prestado.

No aspecto pessoal é o fato de que a pessoa que está prestando o trabalho tem uma personalidade, o trabalhador não pode ser considerado como uma simples mercadoria, devendo ter uma fidelidade recíproca na relação. O fato de o serviço não ser mais tido como mercadoria é um dos princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho e está presente na criação da OIT.

No aspecto misto estão presentes tanto o aspecto patrimonial quanto o pessoal. Segundo Sérgio Martins Pinto:

Há uma combinação indissolúvel desses dois elementos. Ela é pessoal, pois compreende determinada e específica pessoa que é o empregado. É também uma relação que diz respeito a duas pessoas: empregado e empregador. Ao mesmo tempo, é patrimonial, pois o empregado trabalha para receber salário. O empregador também tem direito de receber a prestação de serviços para pagar o salário.

[...]

A obrigação principal do no contrato de trabalho é: prestar serviços (empregado), pagar salário (empregador). São obrigações acessórias fornecer EPI¹⁴, emitir Comunicação de Acidente do Trabalho, anotar a CTPS do empregado, proporcionar meio ambiente saudável.¹⁵

No contrato de trabalho deve haver cinco requisitos: continuidade, subordinação, pessoalidade, onerosidade e alteridade.

O trabalho prestado pelo empregado deve ser com continuidade, ou seja, precisa se prolongar no tempo, não podendo se exaurir com uma única prestação, devendo ter um trato sucessivo entre as partes.

Sendo o empregado um trabalhador subordinado ao empregador, se não houver essa sujeição, não há como dizer que existe uma relação de trabalho, pois, para que haja subordinação, deve haver uma dependência do funcionário ao patrão. O operário exerce a atividade, mas é o empregador que corre os riscos da atividade econômica.

O contrato de trabalho deve ser *intuitu personae*, ou seja, realizado com pessoalidade. Essa relação é pessoal, não podendo o empregado ser substituído por outra pessoa, além disso, o trabalhador só pode ser pessoa física, pois, não há a possibilidade de um contrato de trabalho em que o subordinado seja uma pessoa jurídica, sendo uma criação do direito.

A prestação de serviço é onerosa, ou seja, o empregado recebe um salário em troca do trabalho concedido ao empregador, sendo a prestação de serviços um dever do trabalhador e o empregador tem o encargo de pagar os salários. “Aqueles

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018. p. 161.

¹⁴ EPI é uma sigla para equipamento de proteção individual, sendo qualquer meio ou dispositivo de segurança, utilizado por pessoas contra possíveis riscos à saúde ou a segurança durante o exercício de uma atividade.

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018. p. 174 e 175.

religiosos que levam seu lenitivo aos pacientes de um hospital não são empregados da Igreja, porque os serviços por eles prestados são gratuitos.”¹⁶

A alteridade é quando o empregado presta serviços por conta alheia e não por conta própria, como mostra o artigo 6º, parágrafo único da CLT ao falar “controle e supervisão do trabalho alheio”. Dessa forma, o trabalhador não corre riscos, podendo até mesmo participar dos lucros da empresa, mas nunca dos prejuízos.

Pode ter outros requisitos, não essenciais, no contrato de trabalho, como, por exemplo, certo grau de escolaridade (ensino médio, ensino superior). Não pode faltar um dos requisitos apresentados, a falta de um dos quesitos essenciais descaracteriza o contrato como de trabalho.

2.2 Características das relações de emprego

Como já dito anteriormente, relações de trabalho é gênero, enquanto a relação de emprego é uma espécie. Sendo assim, pode ser dito que “a relação de trabalho é um vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem.”¹⁷

A CLT traz em seus artigos 2º e 3º as características das relações de emprego:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.¹⁸

Desses dois artigos da CLT é possível tirar todas as características da relação de emprego, é necessário ter pessoalidade, não eventualidade ou ter continuação, subordinação e onerosidade. Se faltar um dos requisitos anteriores não será caracterizado como vínculo empregatício, mas como relação de trabalho.

O contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado. Ou seja, o empregado foi contratado em razão das suas qualificações e qualidades. Dessa forma é admitido para prestar o serviço pessoalmente não podendo ser substituído por outra pessoa qualquer.

A expressão “não eventual” a que se refere no artigo 3º da CLT deve ser interpretada no sentido de que não seja uma necessidade esporádica, isto é, se a necessidade daquele serviço para a empresa é a longo prazo. Exemplo seria o caso de um encanador que vai consertar um vazamento de água. Após a promulgação da Lei 13.467/2017, pode ser feita a análise da prestação de serviço de forma contínua (exemplo: garçom que trabalha de segunda a sábado em tempo integral para o restaurante) ou de forma intermitente (exemplo: garçom contratado apenas

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018. p. 176.

¹⁷ ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro (Coord.). *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018. p. 129.

¹⁸ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/43, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

para trabalhar aos sábados e domingos), porém, em ambos os casos, estaremos diante de um empregado (artigo 443, § 3º, CLT).

A subordinação significa que o empregador tem poder de comando em face do empregado, que tem o dever de obediência, podendo o patrão dirigir, fiscalizar a prestação de serviços e punir o trabalhador. Dessa forma, nas palavras de Vólia Bomfim Cassar “a subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador, inerentes ao contrato ou à função, desde que legais e não abusivas.”¹⁹

Por fim, onerosidade significa, que o empregador recebe a prestação de um serviço do empregado que em troca de fornecimento da mão-de-obra obtém uma remuneração que no contrato de emprego corresponde a um salário em pecúnia.

Desse modo, é correto dizer que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que trata do vínculo entre empregado e empregador, que tem como principal característica a prestação de serviços, sendo esse fornecimento de forma pessoal, não eventual e subordinado, com o recebimento de um salário mensal em pagamento por essa prestação.

2.3 Características do trabalho voluntário

No Brasil o trabalho voluntário existe há muito tempo, tal serviço já era prestado na Casa de Misericórdia da vila de Santos, em 1543. É uma atividade utilizada para causas benevolentes.

O trabalho voluntário, que já foi e ainda é utilizado pelas igrejas e em serviços filantrópicos. Apesar de ser usado por muitos anos, ele só foi regulado em 1998 com a Lei n. 9.608 (18.02.98). Essa lei tem como base a solidariedade entre as pessoas, tem o intuito de ajudar a comunidade sem a intenção de algo em troca.

Conforme o artigo 1º da referida lei:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

O trabalho voluntário deve ser prestado por pessoa física, não podendo de nenhuma forma ser fornecido por pessoa jurídica, pois, é importante a intenção daquele que presta o serviço, o caráter pessoal, e o propósito de praticar uma caridade sem a espera de receber uma remuneração em troca. Além disso, está restrito às atividades cívicas, culturais, educacionais, científicas, recreativas ou de assistência à pessoa.

Assim pode ser retirada a característica da onerosidade, significa que a pessoa física presta um trabalho e não recebe remuneração ou salário em troca, sendo uma prestação de serviço gratuito.

Outra característica definida pelo referido artigo é causa que se destina, a finalidade da prestação. O trabalho voluntário deve ser voltado para a caridade, ser social ou filantrópico, ou seja, altruístico.

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 50.

O tomador de serviço deve ser uma entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos que tenha como objetivo uma das causas anteriores.

Essas características mostram que o trabalho voluntário não gera vínculo empregatício, mas deve respeitar todos os requisitos, se estas forem modificadas, pode haver a transmutação para uma relação de emprego.

3. Das instituições religiosas

3.1 Das igrejas e o ordenamento jurídico

A Constituição da República de 1988 (CR88) traz no artigo 5º, inciso VI, o seguinte “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias”. Ou seja, é inviolável a liberdade religiosa, não sendo permitido a interferência do Estado nos locais reservados para a pregação dos ensinamentos religiosos e nos assuntos espirituais.

O artigo acima referido, traz, além da liberdade religiosa, a confirmação de que o Brasil é um Estado Laico, garantindo a separação entre o Estado e a Igreja. Contudo, mesmo com a liberdade de crença sendo inviolável e a garantia do Estado Laico, o Judiciário não pode se omitir de julgar as ações que envolvam as organizações religiosas.

As organizações religiosas são consideradas pelo artigo 44, inciso IX, do Código Civil de 2002 (CC) pessoas jurídicas de direito privado, ainda, no seu § 1º determina que “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”.

Com isso, por mais que as entidades religiosas tenham autonomia com relação ao Estado, ainda devem respeitar princípios básicos da CR88 e do CC além de normas esparsas no ordenamento jurídico, como o artigo 9º, inciso IV, alínea “b”, do Código Tributário Nacional (CTN) assim como o artigo 150, inciso IV, alínea “b”, da CR88, veda a cobrança de impostos dos templos de qualquer culto.

Para Aliomar Baleeiro:

O “templo de qualquer culto” não é apenas a materialidade do edifício, que estaria sujeito tão só ao imposto predial do Município, se não existisse a franquia inserta na Lei Máxima. Um edifício só é templo se o completam as instalações ou pertencas adequadas àquele fim, ou se o utilizam efetivamente no culto ou prática religiosa.
[...]

O templo não deve ser apenas a igreja, sinagoga ou edifício principal, onde se celebra a cerimônia pública, mas também a dependência acaso contígua, o convento, os anexos por força de compreensão, inclusive a casa ou residência especial, do pároco ou pastor, pertencente à comunidade religiosa, desde que não empregados em fins econômicos. Pontes de Miranda, entretanto, sustentou interpretação restritiva (Pontes de Miranda, Comentários, cit., vol. 1.º, p. 510).²⁰

Assim, a liberdade religiosa não está circunscrita ao espaço físico do templo, da igreja, porém, as entidades devem respeitar a legislação do país, como qualquer outra pessoa física ou jurídica.

²⁰ MIRANDA, Pontes de, apud BALEIRO, Aliomar. *Direito tributário brasileiro: CTN comentado*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 143.

3.2 Relações de trabalho nas instituições religiosas

No mundo, a cada dia que se passa, novas instituições religiosas são abertas, com o número crescente de templos²¹ e a grande variedade de direitos conferidos aos trabalhadores, traz mais interesse dos ministros de fé em serem regidos pela CLT.

Para Oliveira e Romão:

Os Ministros de confissão religiosa são aqueles que realizam liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigem e administram comunidades; formam pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientam pessoas; realizam ação social junto à comunidade; pesquisam a doutrina religiosa; transmitem ensinamentos religiosos; praticam vida contemplativa e meditativa; preservam a tradição, e, para isso é essencial o exercício contínuo de competências pessoas específicas.²²

Apesar de a Igreja e às pessoas que se dedicam a sua missão, terem cunho religioso e o sacerdócio ser uma devoção e em tese não ser um emprego. Os Ministros de confissão religiosa abdicam da vida materialista por escolha própria, ao fazerem seus votos, e prometem se dedicar a uma existência de fé e trabalho espiritual, propagando as palavras e ensinamentos de Deus.

Segundo Sérgio Pinto Martins:

O religioso é uma espécie de integrante da instituição, de acordo com a organização hierárquica da Igreja. Existe subordinação à hierarquia da Igreja. Essa subordinação seria eclesiástica.

Alguns regimentos de Igrejas preveem a ascensão do religioso para o posto superior. O religioso deve cumprir ordens de superiores, como bispos, determinações religiosas e filosóficas.²³

Se a Igreja deixa que o religioso escolha livremente o tema dos sermões, podendo estes ter algumas diretrizes do que pode ou não ser falado, além de alterar o horário do culto, significa que não há subordinação. Se a este for permitido ser substituído por outra pessoa, não há o que se falar em pessoalidade.

No entanto, se o ministro de fé tiver que cumprir alguma meta ou arrecadação, ele está sujeito a uma espécie de subordinação, podendo ser caracterizado como relação de emprego. Em regra, o trabalho do religioso é permanente, sendo essa uma característica do vínculo empregatício, os outros requisitos devem estar presentes para tal enquadramento.

Apesar das entidades religiosas receberem donativos para a continuidade de suas atividades, de modo geral, não tem fins lucrativos. Os valores recebidos, geralmente, são carreados ao custeio da própria instituição.

Contudo, se uma instituição religiosa tem meta de arrecadação, seus religiosos estão vinculados a essas metas e a horário fixo de trabalho e são subordinados, estarão presentes os requisitos da relação de emprego, quais sejam: pessoa física, subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, hipótese na qual o vínculo empregatício deverá ser reconhecido.

²¹ O IBGE em fez pesquisas em 2010 e 2016, no qual, ocorreu um aumento de 200 unidades locais das fundações privadas e associações sem fins lucrativos religiosos no Brasil.

²² ROMÃO, Valdo; OLIVEIRA, Aristeu de. *Manual do terceiro setor e instituições religiosas: trabalhista, previdenciária, contábil e fiscal*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 49.

²³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018. p. 342.

Ressalte-se, o religioso não tem como objetivo receber pelo serviço que presta, este trabalha de forma espontânea, pois, tem como fim divulgar os ensinamentos de Deus, sendo sua profissão, a sua fé, não tem um contrato trabalhista, um vínculo empregatício com a Igreja.

A Lei n. 9.608/98 que regulariza o trabalho voluntário, determina que não deve haver remuneração pelo serviço prestado. Permite que haja, em alguns casos, uma espécie de pagamento para ajuda de custos dos crentes, para que possam se manter dignamente.

De outra parte, dispõe o artigo 22, § 13, da Lei n. 8.212/91 (Lei Orgânica da Seguridade Social):

Não se considera como remuneração direta ou indireta, para os efeitos desta Lei, os valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa em face do seu mister religioso ou para sua subsistência desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado.

No subitem 3.1 foi dito que a CR88 garantiu a liberdade religiosa e confirmou a laicidade do Estado, o ordenamento jurídico não regulamentou o exercício do trabalho de fé, desse modo, tanto na doutrina como na jurisprudência há divergência quanto a prática das atividades do religioso.

Na doutrina o entendimento majoritário é de que não deve haver reconhecimento de vínculo empregatício entre as entidades religiosas e os ministros de fé. Ana Amélia Mascarenhas Camargos defende que os religiosos trabalham em busca de uma elevação espiritual e abrindo mão do mundo materialista, praticando um trabalho voluntário, nesse sentido:

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

A doutrina e a jurisprudência brasileiras tendem ao entendimento de que o trabalho desenvolvido pelo religioso é baseado na presunção da gratuidade, mesmo se prestado em favor de terceiros externos à comunidade religiosa. Entende-se que a pessoa, ao ingressar na igreja, se obriga perante o ente religioso a realizar serviços de várias naturezas de forma gratuita. Em outros termos, não importa a espécie do trabalho realizado, nem se o tomador é ente religioso ou um terceiro externo à igreja; o que descaracteriza o contrato de emprego é a condição especial na qual a pessoa prometeu servir, de corpo e alma, à sua congregação com votos de fé.²⁴

Apesar da maioria da doutrina negar o vínculo empregatício, o assunto não foi pacificado pela jurisprudência, havendo vários processos procurando o reconhecimento da relação de emprego dos ministros de fé com as organizações religiosas a que pertencem. O serviço prestado pelo religioso pode ser caracterizado como emprego, desde que comprovada a subordinação, continuidade, onerosidade e pessoalidade (artigo 2º, da CLT), pois se sabe que o contrato de trabalho é um contrato realidade, no qual prevalece a realidade sobre a forma.

²⁴ CARMAGOS, Ana Amélia Mascarenhas. INSTITUTOS DE DIREITO DO TRABALHO APLICADOS NA SUSTENTABILIDADE DO TERCEIRO SETOR. São Paulo, 2005. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7149>. Acesso em: 20 Mar. 2020. p. 82.

Em muitas instituições religiosas ainda há um complicador, pois os religiosos acabam usufruindo de diversos benefícios para manter a si e suas famílias, com o recebimento de valores fixados em salários mínimos, pagamento de previdência etc. Assim, em cada caso, para a verificação do vínculo empregatício, deverão ser analisados os requisitos da relação de emprego, notadamente o elemento subordinação e o eventual desvio de finalidade da entidade.

4. Julgados

No âmbito jurídico, é necessário analisar, não somente a doutrina, mas a jurisprudência que trata a matéria. Assim, buscou-se analisar julgados sobre o vínculo empregatício nas entidades religiosas no período compreendido entre janeiro de 2018 a julho de 2020.

Nesses casos, analisou-se, principalmente, se na relação entre as instituições religiosas e seus ministros de fé estavam presentes á os requisitos do artigo 3º da CLT: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Nesse sentido, segue ementa que recusou o vínculo empregatício:

RECURSO ORDINÁRIO. PASTOR EVANGÉLICO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA. Não estando presentes todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores do liame empregatício, sobretudo a subordinação e a onerosidade, impõe-se reconhecer a natureza voluntária do trabalho prestado pelo reclamante (art. 1º da Lei n.º 9.608/1998), com ânimo e causa benevolentes, assim considerados em seu aspecto subjetivo (vocação pessoal religiosa) e objetivo (pregação do evangelho). Irretocável, pois, a sentença de origem ao não reconhecer o vínculo empregatício entre o reclamante e a reclamada, e, por conseguinte, julgar improcedentes os pedidos formulados na petição inicial. Recurso ordinário a que se nega provimento. (Recurso Ordinário nº 0000721-16.2018.5.13.0007, TRT13, 2ª Turma, Relator: Desembargador Edvaldo de Andrade, julgamento em 26.03.2019.

No mesmo sentido:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PASTOR EVANGÉLICO. AUXILIAR ADMINISTRATIVO. NÃO CONFIGURAÇÃO. A prestação de serviços eclesiais à entidade religiosa revela hipótese de sacerdócio incompatível com a vinculação empregatícia, nos termos da mais atualizada jurisprudência do c. TST, inclusive em relação aos trabalhos de cunho administrativo decorrentes do ministério, por inexistir subordinação jurídica e intenção onerosa. Inexistentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso ordinário conhecido e improvido. Recurso Ordinário nº 0000194-09.2017.5.07.0026, TRT7, 3ª Turma, Relator: Desembargador José Antônio Parente da Silva, julgamento em 28.06.2018.

Em sentido contrário, segue ementa de acórdão que manteve o reconhecimento de vínculo empregatício entre pastor de igreja e a entidade religiosa:

VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. PASTOR DE IGREJA. REEXAME DOS ELEMENTOS PROBATÓRIOS DOS AUTOS. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. DECISÃO DENEGATÓRIA COM FUNDAMENTO NO ARTIGO 255, INCISO III, ALÍNEAS “A” E “B”, DO REGIMENTO INTERNO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Na decisão agravada, destacou-se que o Regional, ao reconhecer o vínculo de emprego, alicerçou nas seguintes premissas fáticas: o trabalho prestado pelo autor (de março de 2000 a junho de 2014) não detinha caráter eventual; presente o requisito da onerosidade, pois a ré reconheceu que “o valor era destinado a assegurar a sua subsistência e de sua família com a finalidade de propiciar maior disponibilidade na dedicação à difusão e fortalecimento da crença divina”; havia pessoalidade e subordinação, na medida em que o reclamante foi “transferido diversas vezes durante a relação jurídica, assumiu a direção estadual da igreja em Mato Grosso do Sul e exerceu a função de apresentador de programa de televisão

promovido pela Igreja”, mas mesmo como administrador regional, “deveria prestar contas à instituição que representava”; a “relação jurídica entre as partes não se limitava à identidade de crença religiosa e o trabalho prestado pelo autor não foi meramente voluntário ou simplesmente altruístico”; a “atividade de “pastor evangélico” (e não foi essa a única função exercida) foi abraçada por ele não apenas como missão, mas também como profissão, pois era dela que tirava o sustento familiar, auferindo da Igreja remuneração, que, inclusive, permitia a ele se dedicar integralmente aos objetivos da Igreja, sem exercer qualquer outra atividade econômica”. O Regional também consignou que “dizer que o autor, por mais de 14 anos, prestou tais serviços movido, exclusivamente, pela fé e para cumprir uma missão divina não se coaduna com a prova dos autos, pois a atividade foi desenvolvida de forma onerosa e era dela que o autor tirava o sustento familiar”. Nesse contexto, foi negado provimento ao agravo de instrumento interposto pela ré, em face da inviabilidade de “afastar a conclusão do Tribunal Regional, visto que não reconhecer o vínculo de emprego pretendido importaria em reexame da valoração do acervo probatório feita pelas esferas ordinárias, não permitido a esta instância recursal de natureza extraordinária, na forma da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho”. Como a parte não desconstituiu os fundamentos da decisão monocrática, fundamentada na citada súmula nº 126 do TST, não merece provimento o agravo. Agravo desprovido.²⁵ “grifo no original”

A 11ª Câmara do TRT-15 teve oportunidade de analisar reclamação trabalhista de um ex-pastor que pleiteava verbas decorrentes de um vínculo de emprego e indenização por danos morais por ter sido obrigado a se submeter a vasectomia “para professar a fé cristã”. Nos autos, ficou comprovado que havia cumprimento de jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, das 7h às 23h, e, aos domingos e feriados, quando realizava reuniões das 7h às 20h, sempre com uma hora de intervalo. O relator do acórdão, desembargador Antonio Francisco Montanagna, salientou que o reclamante não fez prova de que foi obrigado a fazer vasectomia, rejeitando o pedido de danos morais, contudo, manteve a decisão de primeiro grau que reconheceu a existência do vínculo empregatício. (Processo 0000648-57.2011.5.15.0064)²⁶

Nas defesas das entidades religiosas, normalmente, argumenta-se que a atividade exercida pelo ministro de fé é a difusão da palavra de Deus à comunidade, sendo considerado um trabalho voluntário, pois, não procura o lucro, o que busca é a recompensa espiritual. A relação entre o membro eclesiástico e a instituição religiosa seria de cunho vocacional.

Nesse sentido:

VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR DE IGREJA. NÃO CONFIGURADO. O exercício da atividade de pastor tem como finalidade precípua a difusão da fé e da doutrina evangélica à comunidade, sendo considerado, por sua própria natureza, um trabalho voluntário, sobretudo quando prestado nos moldes da Lei 9.608/98. Nessa hipótese, não se cogita, via de regra, de vínculo de emprego, porquanto a relação havida entre o membro eclesiástico e a instituição religiosa não é revestida de subordinação jurídica, mas sim de cunho vocacional e voluntário, salvo se for comprovado que, na prática, isso foi desnaturado.²⁷

²⁵ BRASIL. TST. Embargos Declaratórios em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 24548-67.2015.5.24.0003, da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Julgamento em 12 fev. 2020. Brasília, 06 mar. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 10 jul. 2020.

²⁶ Confira: <https://trt15.jus.br/noticia/2019/igreja-universal-e-condenada-pagar-r-5-mil-por-danos-morais-ex-pastor-0>. Acesso em: 20 set. 2020.

²⁷ BRASIL. TRT. Recurso Ordinário nº 0020413-40.2018.5.04.0851, da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Relator: Desembargador João Paulo Lucena. Julgamento em 29 abr. 2020.

No mesmo sentido:

INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR EVANGÉLICO. MOTIVAÇÃO ESPIRITUAL. Na relação, igreja x pastor, inexistente exploração da força de trabalho do pastor, bem como o objetivo lucrativo da instituição. Na missão de fé há recompensa espiritual. A prestação de contas dos valores arrecadados e das despesas da igreja, pelo pastor, não configura a subordinação jurídica para reconhecimento de vínculo de emprego, pois é natural que, sendo ele a figura superior na filial da igreja em que pregava, fosse ele também que repassasse as receitas e despesas para uma instância superior, responsável por gerir os recursos da instituição religiosa. Ademais, no presente caso, o autor firmou contrato de prestação de serviços voluntário em favor da entidade religiosa e há confissão do autor, em depoimento pessoal, de que desempenhava a atividade por vocação.²⁸ INSTITUIÇÃO RELIGIOSA. PASTOR EVANGÉLICO. ATIVIDADES DESEMPENHADAS POR CONVICÇÃO RELIGIOSA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO INEXISTENTE. As atividades de pastor evangélico e administrador da igreja decorrentes exclusivamente de convicção religiosa são destinadas à propagação da fé e à assistência espiritual/religiosa em favor da comunidade atendida pela igreja, e não em proveito da pessoa jurídica da reclamada, de sorte que aquele que se propõe a executá-las o faz de forma voluntária. Na presente hipótese, na relação estabelecida entre as partes não estão presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, sendo certo que a retribuição financeira pelas atividades desempenhadas não tem o condão de descaracterizar a relação de cunho religioso, uma vez que não restou comprovado o desvio de finalidade da instituição religiosa. Saliente-se que a legislação previdenciária não considera como empregado "o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa". Inteligência do artigo 11, inciso V, alínea c, da Lei n.º 8.213/91. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento.²⁹

Todavia, quando a parte alega o desvirtuamento das finalidades espirituais da instituição religiosa, deve ser feita a análise das provas apresentadas no processo, pois, se de fato ocorreu o desvio do objetivo da entidade, não se estará diante de trabalho voluntário prestado pelo religioso, mas sim em desvio de finalidade, com o consequente reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. FUNÇÃO SACERDOTAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA. 1. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexões gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). 2. A discussão nos autos se refere à possibilidade de reconhecimento do contrato de emprego entre o Reclamante Pastor e a Igreja Reclamada. 3. O sacerdócio não é um emprego, mas dom e vocação a serviço da fé, razão pela qual a pessoalidade na realização do trabalho, a habitualidade do seu exercício, o respeito aos dogmas e hierarquia da igreja e o recebimento de remuneração, por si só não autorizam sua caracterização como empregado. 4. O sacerdote possui despesas básicas e indispensáveis de todo o ser humano, tem obrigação de colaborar para o sustento da sua família. Mesmo nos

Porto Alegre, 07 de maio 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/5wYjbrvQblrg4hTxFQckqw?>. Acesso em: 10 jul. 2020.

²⁸ BRASIL. TRT. Recurso Ordinário nº 0000173-89.2019.5.17.0121, da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Relator: Desembargador Gerson Fernando Da Sylveira Novais. Julgamento em 05 fev. 2020. Espírito Santo, 17 fev. 2020. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000173-89.2019.5.17.0121>. Acesso em: 7 jul. 2020.

²⁹ BRASIL. TRT. Recurso Ordinário nº 0010828-80.2018.5.15.0099, 5ª Câmara da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Relator: Desembargadora Ana Paula Pellegrina Lockmann. Julgamento em 17 fev. 2020. Campinas, 28 fev. 2020. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 8 Jul. 2020.

casos das religiões que exigem voto de pobreza para a função sacerdotal, isso não significa miséria e privação. Por esse motivo, a remuneração dos sacerdotes, por si só, não faz emergir o elemento da onerosidade e a hierarquia das funções religiosas não se confunde com subordinação jurídica. 5. Contudo, há possibilidade de reconhecimento do contrato de emprego quando evidenciado o desvirtuamento das funções sacerdotais. 6. No julgamento do recurso de revista não é possível o reexame da prova dos autos, ainda que os depoimentos tenham sido transcritos no voto (E-ED-RR-1007-13.2011.5.09.0892, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 14/04/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 29/04/2016). 7. O quadro fático delimitado pelo Tribunal Regional é de que o Autor era remunerado pela atividade desempenhada, não se limitava à pregação do evangelho ou à transmissão de orientação espiritual, era submetido a " metas de arrecadação de receitas " e que em sua atividade de Pastor ele não se limitava a " a difundir a ideologia religiosa para a comunidade, mas, além, realizava angariação de valores para Igreja com viés de obtenção de lucro ". Por esses motivos concluiu que " diante do desvio de finalidade da atividade religiosa exercido pelo demandante, de rigor o reconhecimento do vínculo de emprego, devendo a ré ser reconhecida como empregadora nos termos do art. 2º, §1º da CLT ". 8. Diante da delimitação do Tribunal Regional, o reconhecimento do vínculo de emprego nos moldes da CLT não apresenta transcendência política, econômica ou jurídica. 9. Agravo de instrumento a que se nega provimento em razão da inexistência de transcendência.³⁰ "grifo do autor"

Analisando-se os julgados, percebe-se que a matéria não é pacífica, porém, prevalece o entendimento da inexistência de vínculo empregatício entre o ministro de fé e a instituição religiosa, sendo em menor número as decisões que reconhecem a relação de emprego. Nesses casos, o principal motivo para o acolhimento da pretensão do trabalhador é o desvirtuamento da finalidade da entidade religiosa.

Esses números também levam a inferir que, na esmagadora maioria das instituições religiosas do país, prevalece o objetivo de levar a palavra de Deus aos seus simpatizantes. Todavia, nos casos em que a entidade desvia de sua finalidade, e há prova nos autos nesse sentido, a Justiça do Trabalho deve reconhecer o vínculo empregatício e acolher as verbas dele decorrentes, pois, como dito, o contrato de trabalho é um contrato realidade e, ainda que a relação de emprego esteja travestida de uma relação religiosa, ao fim e ao cabo, deve prevalecer a substância do contrato.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos tempos atuais, em que as mudanças na sociedade e no mundo jurídico estão mais perceptíveis e rápidas, cresce a insegurança jurídica e o medo com eventuais passivos trabalhistas.

Os ministros de fé que buscam por meio da igreja propagar a sua crença e os ensinamentos espirituais, ao procurarem o judiciário, querem obter proteção jurídica com o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como garantias trabalhistas em face de suas entidades religiosas.

No Brasil, a separação entre Igreja e Estado, em 1891, trouxe o entendimento de que um deveria não deveria interferir no outro. Apesar de a

³⁰ BRASIL. TST. TST-AIRR-1259-32.2016.5.12.0027, 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Julgamento em 14 nov. 2018. Brasília, 23 nov. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b0df59ac7ba76a665f19029aa9cc8795>. Acesso em: 7 Jul. 2020. (grifo do autor)

Constituição da República tratar da liberdade religiosa e o Código Civil prever que as instituições religiosas são pessoas jurídicas de direito privado, o mundo jurídico procurou não interferir nas relações de fé, contudo as entidades religiosas devem cumprir a legislação do país, como qualquer outra associação.

As organizações religiosas, por meio de suas doutrinas e ensinamentos buscam a elevação espiritual, pregam sobre a fé de um mundo que não é visível aos olhos mundanos. Tratam do foro mais íntimo do ser humano, não devendo, dessa forma, ser regulado pelo mundo jurídico.

A profissão de fé, diferentemente das outras profissões, não se interessa pelo lucro, a elevação mundana e a materialidade, mas sim, a ascensão espiritual, procura o crescimento íntimo abdicando dos prazeres mundanos e materialistas, para obter uma satisfação pessoal dedicando sua vida à vocação de propagar as palavras de Deus e assim ajudar as pessoas em busca de um bem maior.

Apesar disso, são garantias e direitos fundamentais o livre acesso à justiça e a proteção dos direitos das pessoas. Dessa forma, se um direito é violado, é evidente que o Estado, por meio do Poder Judiciário, deve intervir para que a irregularidade cesse e as lesões sejam reparadas.

O Judiciário não pode deixar de julgar uma ação, qualquer que seja o motivo, ao ser provocado, deve entregar a tutela jurisdicional, ou seja, dizer o direito, independentemente da matéria tratada e dos integrantes do polo da demanda, mesmo se tratando de questões religiosas.

Percebe-se que a doutrina defende a inexistência de relação de emprego nos casos dos trabalhos dos religiosos para as suas respectivas entidades, contudo, o Poder Judiciário, quando existente a prova do desvio de finalidade dos objetivos sociais, reconhece a existência do vínculo empregatício, já que o contrato de trabalho é um contrato realidade, prevalecendo a substância sobre a forma como foi pactuado.

Nota-se que predominam decisões contrárias ao reconhecimento do vínculo de emprego, o que pode levar a inferir que a maioria das entidades religiosas, de fato, dedicam-se a levar a palavra de Deus aos seus simpatizantes/seguidores. Assim, a ligação existente entre os seus representantes e as instituições representadas não seria de uma relação de emprego, mas de trabalho voluntário, por haver uma natureza de credo e cunho espiritual, diferentemente do vínculo empregatício que visa o sucesso profissional e lucro.

Contudo, repita-se, ocorrendo o desvirtuamento das finalidades da igreja na propagação dos ensinamentos de Deus, da disseminação da fé e elevação espiritual, nada impede que seja reconhecido a relação de emprego entre as entidades religiosas e seus ministros de culto, mas, ressalte-se, nos autos, deve haver a prova dos elementos necessários para a configuração do contrato empregatício.

Por fim, fica claro que a separação entre Igreja e Estado não isenta o Judiciário da apreciação das demandas decorrentes da relação de trabalho entre os ministros da fé e as suas entidades, ressaltando-se que, em cada caso, será necessária a aferição da existência dos elementos da relação de emprego e, havendo prova desta, prevalecerá o princípio da primazia da realidade, garantindo-se ao obreiro os seus direitos trabalhistas, ainda que a atividade religiosa tenha servido como anteparo para a não incidência das normas trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALDISSERI, Lorenzo (Coord.); MARTINS FILHO, Ives Gandra (Coord.). **Acordo Brasil-Santa Sé Comentado**. São Paulo: LTr, 2012.

BALEEIRO, Aliomar. **Direito Tributário Brasileiro: CTN comentado**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018.

BRASIL. Constituição. **República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. Decreto n. 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**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm. Acesso em: 19 fev. 2020.

BRASIL. Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. **Lei Orgânica da Seguridade Social**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 1 nov. 2019.

BRASIL. TRT. 2ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0000721-16.2018.5.13.0007, da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**. Relator: Desembargador Edvaldo de Andrade. Julgamento em 26 mar. 2019. João Pessoa, 02 abr. 2019. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta>. Acesso em: 7 jul. 2020.

BRASIL. TRT. **Recurso Ordinário nº 0000173-89.2019.5.17.0121, da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região**. Relator: Desembargador Gerson Fernando Da Sylveira Novais. Julgamento em 05 fev. 2020. Espírito Santo, 17 fev. 2020. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalheprocesso/0000173-89.2019.5.17.0121>. Acesso em: 7 jul. 2020.

BRASIL. TRT. **Recurso Ordinário nº 0000194-09.2017.5.07.0026, da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. Relator: Desembargador José Antônio Parente da Silva. Julgamento em 28 jun. 2018. Fortaleza, 11 jul. 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/handle/bdtrt7/1269471>. Acesso em: 10 jul. 2020.

BRASIL. TRT. **Recurso Ordinário nº 0010828-80.2018.5.15.0099, 5ª Câmara da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Relator: Desembargadora Ana Paula Pellegrina Lockmann. Julgamento em 17 fev. 2020. Campinas, 28 fev. 2020. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 8 jul. 2020.

BRASIL. TRT. **Recurso Ordinário nº 0020413-40.2018.5.04.0851, da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Relator: Desembargador João Paulo Lucena. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/5wYjbrvQblrg4hTxFQCkqw?>. Acesso em: 10 jul. 2020.

BRASIL. TST. **Embargos Declaratórios em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 24548-67.2015.5.24.0003, da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.** Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Julgamento em 12 fev. 2020. Brasília, 06 mar. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 10 jul. 2020.

BRASIL. **TST. TST-AIRR-1259-32.2016.5.12.0027, 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.** Julgamento em 14 nov. 2018. Brasília, 23 nov. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b0df59ac7ba76a665f19029aa9cc8795>. Acesso em: 7 jul. 2020.

CARMAGOS, Ana Amélia Mascarenhas. **Institutos de Direito do Trabalho Aplicados na Sustentabilidade do Terceiro Setor.** São Paulo, 2005. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7149>. Acesso em: 20 mar. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim (Coord.). **CLT Organizada - Consolidação das leis do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Método, 2018.

COSTA, Regina Helena. **Curso de direito tributário: Constituição e Código Tributário Nacional.** 9. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 34. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

Papa João Paulo II. **Carta Encíclica Laborem Exercens.** Vaticano. Itália, 1981.

Disponível em: http://w2.vatican.va/content/john-paulii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html. Acesso em: 1 nov. 2019.

PESQUISA de Entidades de Assistência Social Privadas sem Fins Lucrativos PEAS. *IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Disponível em: <http://www.ibge.org.br>. Acesso em: 24 mai. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro (Coord.). **Direito do Trabalho Esquemático**. 5. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018.

ROMÃO, Valdo; OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual do Terceiro Setor e Instituições Religiosas: Trabalhista, Previdenciária, Contábil e Fiscal**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed., atual. por SÜSSEKIND, Arnaldo; e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. São Paulo: LTr, v. 2, 2000.

ZAINAGHI, Domingos Sálvio (Coord.); MACHADO, Costa (Org.). **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 8. ed. São Paulo: Manole, 2017.