



A (IM)POSSIBILIDADE DA CONFIGURAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS RELIGIOSOS NO BRASIL¹

Ana Paula Santos²
Andressa Silva³
Camila Souto Cezar⁴
José Henrique Pires Locatelli⁵

Resumo: O presente resumo visa analisar a existência ou inexistência das relações trabalhistas no trabalho realizado pelos religiosos no Brasil. Apesar de que, em alguns casos, exerçam suas atividades conforme preveem os Artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que define os requisitos necessários para configurar a relação de emprego. Como metodologia utiliza-se a pesquisa bibliográfica, descritiva e qualitativa de modo a possibilitar a compreender o que difere os trabalhos exercidos pelos religiosos da relação empregatícia. O trabalho se alinha à linha de pesquisa Constitucionalismo e Concretização de Direitos, dentro da área de concentração Cidadania, Políticas Públicas e Diálogos entre Culturas Jurídicas da FADISMA. O resumo divide-se demonstrando o que define uma relação de trabalho, o que são estes trabalhos realizados pelos religiosos e suas desvirtualizações, buscando, por fim, compreender a ótica do entendimento majoritário nos Tribunais Superiores de Trabalho. A conclusão alcançada é de que o vínculo existente entre os religiosos e suas instituições é de caráter religioso, estando ali não em prol da instituição e sim da comunidade, não configurando assim uma relação de trabalho.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho. Direito do Trabalho. Religião. Vínculo de Trabalho.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

¹ Resumo expandido desenvolvido na disciplina de Direito do Trabalho I, na Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA), ministrada pelo Professor Me. José Henrique Pires Locatelli.

² Acadêmica do 5º semestre do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). Endereço eletrônico: anna.paula.santos@icloud.com

³ Acadêmica do 5º semestre do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). Endereço eletrônico: andressasilva8428@gmail.com

⁴ Acadêmica do 5º semestre do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). Endereço eletrônico: camilascezar33@gmail.com

⁵ Orientador. Graduado em Formação de Oficiais pela Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN); Graduado em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); Mestre em Ensino de Humanidades e Linguagens, da Universidade Franciscana (UFN). Professor na Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA) e Servidor Público Federal do Ministério do Trabalho e do Emprego. Endereço eletrônico: locateli@fadisma.com



Diante de diversas reclamações trabalhistas, tornam-se comuns processos que questionam a possibilidade da existência de uma relação de trabalho entre a figura dos ministros de cultos religiosos (sejam eles pastores evangélicos, padres católicos ou até mesmo entidades de outras religiões) com suas instituições. Dessa forma, o presente trabalho visa analisar o que define uma relação de trabalho e como são desenvolvidas as atividades destes membros, verificando se há ou não a possibilidade de enquadrá-los na Consolidação das Leis do Trabalho.

O resumo pertence à linha de pesquisa Constitucionalismo e Concretização de Direitos, dentro da área de concentração Cidadania, Políticas Públicas e Diálogos entre Culturas Jurídicas da FADISMA. Utiliza-se a pesquisa bibliográfica, descritiva e qualitativa de entendimentos majoritários dos Tribunais Superiores de Trabalho e artigos de revistas jurídicas, buscando um olhar crítico dos doutrinadores acerca desta questão.

Outrossim, o resumo expandido está dividido em três partes, sendo que a primeira busca-se esclarecer conforme a CLT, Consolidação das Leis Trabalhistas, como é definido o vínculo empregatício na relação de trabalho, como também, o distanciamento entre as normas trabalhistas e o trabalho dos religiosos, e por fim, se esclarece por meio do entendimento majoritário que não há vínculo empregatício entre igreja e ministros religiosos.

1 O QUE DEFINE UMA RELAÇÃO DE TRABALHO

Para estabelecer uma relação jurídica de emprego é imprescindível atender os requisitos presentes nos Artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, vejamos:

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.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Dentro do terceiro artigo são abordados os 5 requisitos indispensáveis para tal configuração, sendo a caracterização de determinada pessoa como empregado, a relação de emprego e sua infungibilidade no que tange ao trabalhador, a habitualidade, a subordinação e

informacoes@fadisma.com.br - (55)3220-2500

R. Duque de Caxias, 2319 - Medianeira

Cep: 97060-210 - Santa Maria - RS – Brasil



a onerosidade.

Ao tentarmos encaixar estes requisitos com a situação do trabalho dos religiosos, devemos lembrar juntamente do tratado que foi internalizado por meio do Decreto 7.107/2010 entre a igreja católica e o governo brasileiro. Onde, o artigo 16 da norma diz que o vínculo entre estes trabalhadores, têm caráter religioso, e não empregatício. E embora este decreto tratar-se de uma religião, seu conteúdo também é aplicado às demais organizações religiosas presentes no país.

Em complemento ao que foi dito, na Constituição Federal de 1988, é determinado que os tratados internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Congresso com maioria qualificada têm status de emenda constitucional. Com isso, a força do tratado está acima da lei, e, portanto, “possui maior validade” do que a Consolidação das Leis do Trabalho.

2 O TRABALHO DOS RELIGIOSOS E SUA DESVIRTUALIZAÇÃO

O trabalho dos religiosos é configurado com o serviço prestado para alguma organização religiosa, em decorrência de uma determinada vocação. Desenvolvendo um serviço religioso prestado à Deus e à comunidade. Ou seja, o trabalhador religioso deverá desenvolver suas atribuições de acordo com as regras internas dentro de sua Instituição, como em casos que se faz necessária a abdicação dos seus bens materiais, a realização de votos de pobreza, etc.

Ainda que este trabalho seja realizado de modo gratuito, o religioso recebe um “auxílio financeiro” de sua congregação, contudo, seu desempenho não é motivado pela contraprestação financeira, no exercício de suas funções. Outras maneiras de onerosidade pelos seus trabalhos estão relacionadas aos serviços não religiosos prestados, como os educacionais.

Quando tratamos do desvirtuamento da vocação religiosa, estamos tratando de entidades religiosas que tem por objetivo a “comercialização” da fé, esta ocorre quando seu trabalho não se destina mais ao seu Deus, e sim ao próximo, afastando de seus princípios e visando o lucro, estabelecendo um comércio de bens espirituais.



Nesta mesma senda, a desvirtualização também ocorre quando estes sacerdotes são tratados como funcionários e não mais como líderes espirituais, precisando cumprir uma jornada de trabalho específica, tomando advertências, realizando trabalhos de obras em seus templos e fornecendo camufladamente um sistema organizacional com metas, distanciando-se completamente da finalidade eclesiástica.

3 ENTENDIMENTO MAJORITÁRIO NO TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABALHO

O Tribunal Superior de Trabalho já reiterou diversas vezes a inexistência do vínculo empregatício entre pastores e igrejas, com a afirmação que o trabalho de cunho religioso não caracteriza-se com a relação de trabalho por entendimento de que, os serviços prestados permanecem focados na seara religiosa sem uma inserção na ocupação econômica.

Enquanto o trabalhador visa auferir renda em suas atribuições, aquele que presta atividade em sentido estrito o faz sem receber contraprestação onerosa, tendo objetivos diferentes a obtenção de renda, servindo a sua vocação. E, mesmo que receba este valor é considerado uma ajuda e não uma verba salarial.

Ademais, entende-se que não há uma subordinação empregatícia e sim uma hierarquização meramente religiosa. Portanto, o entendimento majoritário no Tribunal Superior de Trabalho, mesmo que haja controvérsias, é de que inexistente vínculo empregatício entre pastores e igrejas, pela ausência de características que vincule o membro religioso e a igreja ao trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de existir uma linha muito tênue, e os requisitos que estabelecem a relação de trabalho estarem muitas vezes configurados, entende-se predominantemente que esta relação empregatícia não se configura. Sendo unificado o entendimento que o sacerdote possui compromisso com sua crença, no desenvolvimento de sua missão, propagando a fé na divindade, sem qualquer tipo de elemento contratual.



Ademais, deverá sempre ser certificada a existência dos cinco elementos essenciais, para a configuração da relação de trabalho entre as partes, sendo que na ausência de um elemento, não poderá ser configurada a existência do vínculo empregatício.

Diante dos fatos mencionados, convém refletir os benefícios que uma relação de trabalho forneceria para estes entes religiosos caso fosse reconhecido um vínculo empregatício, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), 13º salário, aposentadoria, segurança jurídica e trabalhista, entre tantos outros. Este entendimento predominante ainda não está sumulado, deste modo, poderemos ver futuramente outros desenvolvimentos acerca deste tema.

Por fim, o presente estudo teve por objetivo elucidar a existência de uma relação de trabalho entre membros religiosos e a igreja, tendo por objetivo esclarecer pontos e divergências entre decisões do Tribunal Superior do Trabalho, na qual, reitera-se que não há existência de vínculo empregatício entre os mesmos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 3 out. 2022.

BRASIL. **Decreto n.º 7107, de 11 de fevereiro de 2010**. Promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm Acesso em: 3 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 out. 2022.

HIGÍDIO, José. **Pastor só tem vínculo de emprego em caso de desvio da finalidade religiosa**. Consultor Jurídico. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-ago-06/pastor-vinculo-emprego-desvio-finalidade-religiosa>. Acesso em: 3 out. 2022.

RAMOS, Rita. Vínculo de emprego nas relações de trabalho religioso. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 26, n. 6507, abr. 2021. ISSN 1518-4862. Disponível em:

informacoes@fadisma.com.br - (55)3220-2500

R. Duque de Caxias, 2319 - Medianeira

Cep: 97060-210 - Santa Maria - RS - Brasil



<https://jus.com.br/artigos/79897/vinculo-de-emprego-nas-relacoes-de-trabalho-religioso>.
Acesso em: 3 out. 2022.

RIBEIRO, Thaynára Coutinho de Andrade Farolfi; RANGEL, Tauã Lima Verdan. O trabalho religioso no Brasil. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 29, n. 1543, 2018. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/4121/o-trabalho-religioso-brasil>. Acesso em: 3 out. 2022.