

# A DIFUSÃO DA FÉ E O DIREITO DO TRABALHO: O VÍNCULO EXISTENTE ENTRE LÍDERES RELIGIOSOS E ENTIDADES RELIGIOSAS

Luciano Martinez<sup>1</sup>  
Renata Cerqueira Nabuco Oliveira<sup>2</sup>  
Tales Almeida Andrade<sup>3</sup>  
Vinícius Matias Figueiredo de Lacerda<sup>4</sup>

**Resumo:** O presente artigo objetiva estudar a relação de serviço existente entre entidades religiosas, especialmente a Igreja Católica e a Igreja Evangélica/protestante, e os seus líderes religiosos; avaliando a possibilidade de existência da relação de emprego e, sendo possível, quais os elementos considerados essenciais para a sua caracterização. Foram analisadas as principais características do serviço religioso e os elementos da relação de emprego, especialmente o elemento onerosidade em sua perspectiva subjetiva, avaliando em um panorama de ambos os polos da relação jurídica, a onerosidade subjetiva sob o prisma do prestador e sob o prisma do tomador. Conclui-se que o serviço religioso não está blindado à incidência das normas trabalhistas. Assim, é possível a configuração do vínculo de emprego, notadamente quando presentes os seus elementos, especialmente a onerosidade subjetiva do religioso com a intenção de contratar e da entidade religiosa quando houver o desvirtuamento da entidade eclesiástica.

**Palavras-Chave:** Serviço religioso, vínculo de emprego, onerosidade subjetiva, desvio de finalidade.

**Abstract:** The present work aims to study the existing working relationship between religious entity, especially the Catholic Church and the Protestant Evangelical Church, and their religious leaders; evaluating the possibility of existence of the employment relationship and, if possible, which elements are considered essential for its characterization. The main characteristics of religious work and the elements of the employment relationship in it were analyzed, especially the onerous element in its subjective perspective and evaluating in an overview of both poles of the legal relationship. Finally, it is

---

<sup>1</sup> Juiz do Trabalho desde 1995 (TRT5). Professor Associado II de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP). Pós-Doutor em Direito pela PUCRS. Autor de diversas obras jurídicas. E-mail: lucianomartinez.ba@gmail.com. Instagram: @lucianomartinez10.

<sup>2</sup> Servidora Pública. Pós-graduanda em *Compliance* Trabalhista pelo IEPREV- Instituto de Estudos Previdenciários. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. E-mail: rena.nabuco@gmail.com.

<sup>3</sup> Advogado. Pós-Graduado *Latu Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola Superior da Advocacia (em Convênio com a Universidade Cândido Mendes - UCAN), Mestre em Economia Regional e Políticas Públicas pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). E-mail: tales@almeidakorontai.com.br.

<sup>4</sup> Advogado. Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Católica do Salvador (UCSAL). E-mail: viniciusdelacerda.adv@gmail.com.

concluded that religious work is not shielded from the incidence of labor standards. Thus, it is possible to configure the employment relationship, notably when its elements are present, especially the subjective burden of the religious with the intention of hiring and of the religious entity when there is a distortion of the ecclesiastical entity.

**Keywords:** Religious work, employment bond, subjective burden, diversion of purpose.

## **1 Introdução**

O objeto de estudo deste artigo está restrito às Igrejas Católica e Evangélica, enquanto possíveis entidades empregadoras, porque representam, numericamente, a maior parte da população brasileira que se identifica como religiosa.

No polo do prestador de serviços estão os líderes religiosos como possíveis empregados, laborando na atividade-fim da própria religião, como na realização de crismas, batizados, celebração de cultos, não havendo avaliação da natureza jurídica de outras pessoas que não os líderes religiosos que prestam serviços a tais entidades ou de líderes em atividades que não as relatadas.

Para a avaliação da natureza jurídica do serviço religioso, objeto deste trabalho, utilizou-se do método hipotético-dedutivo, por meio de uma pesquisa exploratória e bibliográfica. Dividiu-se o presente artigo em três amplas seções de desenvolvimento, nas quais se buscou analisar a interferência do Direito do Trabalho nessas relações, o crescente número de demandas judiciais sobre a matéria, bem como os elementos da relação de emprego nessas relações, especialmente o pressuposto da onerosidade tanto sob a perspectiva do prestador quanto sob o prisma do tomador de serviços.

## **2 “A intromissão” do Direito do Trabalho nas relações religiosas**

O Ministério do Trabalho classifica o ministro de culto religioso com CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) 2631-05, trazendo como exemplo dessa categoria os integrantes da igreja protestante e católica como os padres e pastores. Quanto às atividades por eles desempenhadas, estariam as de realizar liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigir e administrar comunidades; formar pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientar pessoas realizar ação social junto à comunidade; pesquisara doutrina religiosa; transmitir ensinamentos religiosos; praticar vida contemplativa e meditativa; preservar a

tradição; e demonstrar competências pessoais.

A classificação trazida pelo Ministério do Trabalho traz um panorama geral das pessoas que se enquadram como prestadores de serviços religiosos às entidades religiosas.

Em relação a um panorama geral das religiões no Brasil e às demandas judiciais sobre o vínculo de emprego entre religioso e entidade religiosa, tem-se que o Censo demográfico de 2010, realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 64,6% da população se declarou católica, enquanto 22,89% da população se declarou evangélica e 8,04% sem religião. Em 2015, com base em pesquisa Datafolha, os católicos representavam 55% da população adulta brasileira, enquanto os evangélicos representavam 30% e os sem religião 7%. Já em 2020, com base em levantamento realizado também pelo Datafolha em 2019, demonstrou-se que 50% dos brasileiros são católicos, 31%, evangélicos, e 10% não têm religião.

Esses números refletem a diminuição do número de católicos e aumento constante do número de cristãos evangélicos. Eles também podem justificar o número visualizável de demandas que discutem judicialmente a natureza jurídica do serviço religioso, especialmente em líderes religiosos e entidades religiosas pertencentes à Igreja Evangélica. Isso é verificado pela prática jurídica e pela crescente discussão sobre o tema.

Realizou-se, então, pesquisa simples no sítio do TRT da 5ª Região (Bahia) para a demonstração da hipótese trazida. Buscando palavras como “pastor”, “vínculo empregatício” e “padre”, não foram encontrados julgados sobre a matéria sobre padres, integrantes “iniciais” da Igreja Católica. De outro lado, foram encontrados diversos julgados sobre a temática de vínculo empregatício entre pastores e Igrejas Evangélicas. Como regra, observa-se que, em média, havia um julgado por ano, observados os anos de 2012 a 2022. Entretanto, no ano de 2021, foram encontrados quatro julgados, o que pode refletir um aumento dessas demandas ou apenas o reflexo do “represamento” decorrente da pandemia da COVID-19.

Em pesquisa semelhante no sítio eletrônico do TRT 20ª Região, foram encontrados registros sobre a temática envolvendo pastores nos anos de 2012, 2013, 2019 e 2021. Destaca-se que em 2021 encontraram-se três julgados, o que não foi visto nos anos anteriores, semelhante aos resultados encontrados no TRT da 5ª Região, não houve resultado encontrado relativo à Igreja Católica.

Inicialmente é importante ponderar que os números de julgados nos

Tribunais Regionais pesquisados devem ser maiores, pois a pesquisa jurisprudencial realizada foi apenas de maneira ilustrativa e dentro dos limites deste trabalho para um panorama geral das ações.

Apesar disso, diante desses dados, já se evidencia, não apenas de forma hipotética ou teórica, como também de maneira empírica, o crescente número de demandas judiciais que discutem a relação jurídica havida no serviço religioso, especialmente com relação às Igrejas Evangélicas, o que traz ainda mais importância ao estudo.

Durante a pesquisa se visualizou uma certa cautela dos operadores do Direito na aplicação das normas jurídicas nacionais às relações havidas entre os religiosos e as entidades religiosas. Conforme leciona Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 421), existem problemas na interferência indevida dos Estados na Igreja, pois a ordem jurídica eclesiástica emana do Estado do Vaticano e a ordem jurídica trabalhista advém de outros Estados. Dessa forma, a imposição da legislação trabalhista à esfera da comunidade religiosa da Igreja Católica seria uma interferência indevida no plano das relações internacionais.

Em 2008, o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé celebraram, na Cidade do Vaticano, um Acordo Internacional relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, o qual foi incorporado no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 7.107, de 11 de fevereiro de 2010.

A Santa Sé é a cúpula governativa da Igreja Católica. Ela possui sede no Vaticano e conta com a prestação de serviços de diversas pessoas com funcionários remunerados, bem como em outras localidades em que a Igreja Católica exerce sua atividade apostólica, com a atuação de ministros e fiéis consagrados (SOARES FILHO, 2015, p. 78).

Apesar de possuir elementos essenciais para a caracterização de um Estado (população e governo), existe divergência quanto ao seu caráter de Estado, pela finalidade teleológica e pelo fato de não possuir nacionais (a população que reside no território preserva os laços patriais de origem). Entretanto, mesmo não sendo considerada como Estado para alguns, em razão do seu legado histórico, é considerada como entidade de Direito Público Internacional (REZEK, 2022, p.554).

Com relação ao acordo citado, ele dispõe, sem inovações significativas, pois sedimentado o que, muitas vezes, já seria praticado pelo Estado brasileiro e pela Igreja Católica, sobre vários pontos de interesse das partes signatárias, destacando-se os relativos à regulação do casamento civil, ao ensino religioso,

à tributação, à previdência e às relações trabalhistas (SOARES FILHO, 2015, p. 79).

Em relação ao aspecto trabalhista, tão somente dispôs no artigo 16 do referido Acordo que:

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

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

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

(BRASIL, 2008).

Apesar de a Santa Sé estar relacionada com a Igreja Católica, não existe óbice que o acordo celebrado por ela e o Estado brasileiro possa ser aplicado às demais entidades religiosas, no que couber, tendo em vista que as disposições não estão adstritas ao âmbito exclusivo da Igreja Católica, sendo realidades também vivenciadas por outras Igrejas, como a Evangélica.

Além da citada legislação, o Brasil conta com norma que explicitamente trata do tema. A CLT foi alterada pela Lei nº 14.647, de 4 de agosto de 2023, publicada em 07 de agosto de 2023, a qual acrescentou o §2º ao artigo 442 nos seguintes termos:

Art. 442.

§ 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.

§ 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária.

A citada Lei modificadora da CLT decorreu do Projeto de Lei nº 1.096/19, de autoria do Deputado Vinicius Carvalho (PRB-SP), e que teve como justificativa para a elaboração do Projeto de Lei, a consideração da consagração da liberdade religiosa, com a existência de um Estado laico, a relação havida no serviço religioso a qual seria de ordem moral e espiritual, havendo a necessidade de regulação da matéria de forma clara e precisa, bem como a necessidade de desonerar a Justiça do Trabalho de milhares de demandas.

Apesar do temor relativo à indevida intromissão do Direito, notadamente o Direito do Trabalho, nas relações prestacionais firmadas pelas entidades religiosas, não há dúvida, tendo em vista a separação entre Estado e Igreja, que as normas trabalhistas devem, quando subsumidas ao fato, incidir nessas relações, não havendo que se falar, pois, em uma “blindagem” da religião.

Como leciona Salif Maluf (2019, p. 771), a organização da sociedade civil se corporifica no Estado, enquanto a organização da sociedade religiosa se corporifica na Igreja. A relação entre Igreja e Estado passou por inúmeras fases que se diferiram nos diversos países e diferentes momentos históricos, mas que podem ser sintetizadas nas fases: de indiferença entre o Estado e a Igreja, de preeminência da Igreja sobre o Estado, de preeminência do Estado sobre a Igreja ou de equilíbrio entre ambos os poderes. (MALUF, 2019, p.773).

Hoje, o que se vigora, no Brasil, é o Estado denominado de laico. O estado laico brasileiro está expresso na Constituição, essencialmente no artigo 19, quando veda aos entes federativos:

Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

[...]

I - estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público; recusar fé aos documentos públicos; e criar distinções entre brasileiros ou preferências entre si.

O Estado laico significa que há uma proibição em professar alguma religião ou assumir fins religiosos, devendo assumir uma posição equidistante e neutra. Por outro lado, não se quer aqui dizer que se deve assumir uma posição hostil com relação à religião, proibitiva da religiosidade (SARLET, 2017, p. 1253).

De igual modo, por mais que se deva existir um cuidado na interferência do Estado nas relações firmadas pela entidade religiosa na atividade-fim de profusão da fé, certo é, também, que não existe uma blindagem da incidência das normas jurídicas nessa relação, ainda mais as normas trabalhistas, as quais, são, em muitos casos, reflexos do Poder Constituinte com feição de direitos fundamentais de caráter social.

### **3 Os elementos da relação de emprego e a onerosidade subjetiva no serviço religioso**

Existe ampla discussão doutrinária quanto à caracterização do serviço

religioso como um serviço voluntário, o qual é regulado pela Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Sérgio Pinto Martins (2003, p. 110), por exemplo, pugna no sentido de que o serviço voluntário se distingue do serviço religioso, pois este tem por fundamento os votos feitos pelas pessoas de consagração da vida a Deus, da fé a uma certa crença, enquanto aquele não tem como característica essencial ao desenvolvimento em razão da fé do indivíduo, e sim da atividade ser sem remuneração.

A referida Lei que regula o serviço voluntário é extremamente simplória. Ela basicamente, o conceitua, prevendo que, caso ele ocorra, não haverá a existência de vínculo de emprego e que pode haver despesas pagas pelo tomador do serviço, dispondo sobre a necessidade de celebração de um termo de adesão entre a entidade e o prestador do serviço.

Segundo o artigo 1º dessa Lei, o serviço voluntário consiste em uma atividade que não é remunerada e que é “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”.

Como é possível observar de sua literalidade, não existe previsão expressa de enquadramento desta Lei ao serviço religioso, o que já poderia justificar a sua não caracterização como serviço voluntário. Independentemente dessa discussão, fato é que não se observa relevância jurídica ou prática significativa para o presente artigo, pois será analisado o serviço religioso em si, com suas características próprias e peculiares, a despeito de considerá-lo ou não como espécie do serviço voluntário.

Diante disso, quanto à caracterização do vínculo empregatício no serviço religioso, em 2000, Alice Monteiro de Barros (p. 105) trazia a ideia, a qual diz estar ratificada pela doutrina e pela jurisprudência dominante à época, de que o serviço de cunho religioso não poderia ser caracterizado como um emprego, haja vista ser destinado à assistência espiritual e à divulgação da fé. A autora acrescentava que não existem interesses distintos entre o religioso e a entidade, havendo uma presunção de gratuidade da prestação. Dessa forma, a aplicação à relação estabelecida entre Igreja e religioso seria relativa ao Direito Canônico, e não ao Direito do Trabalho.

Nessa época, e ainda atualmente, para a caracterização do vínculo empregatício, como regra, conforme previsão do artigo 3º, da CLT, é necessário o preenchimento de seus pressupostos, tais quais ser o empregado pessoa física, ser a prestação onerosa, não eventual e caracterizada pela subordinação

jurídica.

Ademais, prevalece no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade sobre a forma aparente. Estando presentes os pressupostos da relação empregatícia, ela será caracterizada, independentemente desse qualquer alternativa fraudulenta.

A inexistência de qualquer dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego leva a existência de uma relação jurídica diferente da relação empregatícia. Inicialmente, quando o assunto é a não caracterização do vínculo empregatício entre a entidade religiosa e o trabalhador religioso, é comum a sua exclusão pela ideia de que o trabalho realizado se configura como um trabalho com inexistência do elemento essencial não onerosidade, tendo em vista, que, como regra, os demais elementos da relação de emprego se mostram presentes no caso concreto.

O serviço religioso, em rigor, é prestado por pessoa física, como a figura do pastor ou do padre, que exerce a atividade com pessoalidade, sendo instruído para o exercício da atividade, bem como havendo a possibilidade de substituição em caráter apenas excepcional, por exercer a sua atividade com base nas características próprias do religioso.

De igual modo, não é incomum a prestação de serviços com habitualidade e não eventualidade, inclusive, por vezes, sendo comum a existência de exclusividade na prestação do serviço, havendo a prestação apenas do ofício religioso. Ressalte-se que a exclusividade por mais que não seja um elemento essencial da relação de emprego, torna-se um relevante indicativo de sua existência.

Como discorre em pesquisa jurisprudencial Aréli de Oliveira Gonçalves Alho (2019, p. 43-44), existe parte da doutrina e da jurisprudência que exclui a caracterização da relação de emprego no serviço religioso pelo fundamento da inexistência de subordinação jurídica, em razão da subordinação existente ser de índole eclesiástica, e não empregatícia.

A subordinação jurídica se caracteriza pelo comprometimento do trabalhador a acolher o poder de direção empresarial quanto ao modo de realização da prestação de serviços, dividindo, especialmente, em três dimensões principais: a clássica, a objetiva e a estrutural (DELGADO, 2019, p. 353).

É possível verificar, com frequência, a existência de uma subordinação jurídica na relação existente entre religiosos e entidade religiosa, sendo



equivocada a exclusão deste elemento só pela prestação envolver a profusão da fé. Isso porque existe uma gama de regras instituídas pelas organizações religiosas a serem cumpridas, com horários e programações determinadas e com a existência de controle e de uma hierarquia própria. Além disso, os líderes religiosos estão inseridos na dinâmica essencial das atividades, não se excluindo, também, as próprias sanções aplicadas ao prestador em eventuais descumprimentos das regras impostas.

Dessa forma, facilmente podem ser constatados, no serviço religioso, elementos que demonstram a existência da subordinação jurídica, seja ela em sua acepção clássica ou mesmo em acepções outras, a exemplo da perspectiva estruturante.

O religioso, em regra, recebe uma verba pelo serviço prestado. Não há gratuidade em sentido estrito, tendo em vista que a verba, por vezes, não é apenas para remunerar despesas relacionadas ao serviço, mas de sustento seu e de sua família.

Quanto à onerosidade, conforme exposto por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 346-349), ela possui um plano objetivo e outro subjetivo. O plano objetivo correspondente ao pagamento pelo empregador de verba ao empregado em razão do contrato empregatício pactuado. Já no plano subjetivo se tem a intenção econômica da prestação, é o que a doutrina denomina de *animus contrahendi*, o ânimo de contratar, em que as partes, especialmente o prestador, vinculam-se (ou não) a título oneroso e empregatício.

No serviço religioso, haveria, pois, uma onerosidade em sentido objetivo. Uma evidência legislativa disso é a caracterização do ministro religioso como contribuinte individual, segurado obrigatório do sistema previdenciário brasileiro. Por outro lado, a diferença dessa verba com o salário estaria na própria relação com a outra faceta da onerosidade que é a onerosidade subjetiva (GRANCONATO, 2006, p. 144).

Nos serviços voluntários, em geral, a vontade do contratante adquire especial relevância, pois nele há um caráter subjetivo que se traduz na solidariedade com uma determinada causa (GRANCONATO, 2006, p. 49).

No caso específico do serviço religioso, a ausência do elemento onerosidade se dá em razão da ideia de que o vínculo entre o religioso e a entidade é de cunho voluntário com a finalidade de promover a fé, sem cunho profissional. Assim, como explicita Márcio Mendes Granconato (2006, p. 53-54), “o serviço religioso é aquele prestado por pessoa física que se vê motivada a tanto por sua fé, fazendo-o numa causa que é patrocinada pela instituição

religiosa a qual faz parte”.

O estudo sobre a onerosidade subjetiva, como condição para a caracterização da relação de emprego no serviço religioso, direciona o estudo para dois prismas dessa relação: o do prestador (do religioso) e o do tomador (a instituição religiosa).

#### **4 A onerosidade subjetiva e suas perspectivas – o desvio da finalidade religiosa**

Como exposto, a onerosidade subjetiva é a vontade de contratar, a análise do ânimo do prestador de serviços, se com a intenção de contratar (gerar renda) ou com intenção outra (como a profusão da fé).

Esse elemento é de assimilação para qualquer relação de emprego. No caso do serviço religioso, a intenção do prestador de serviço deve ser a profusão da fé e não o fim principal de lucro, ou seja, de ganho material.

Isso pode ser visualizado com a declaração feita em entrevista realizada a um pastor Igreja Universal do Reino de Deus, em que o entrevistado afirmou que o que fez iniciar o serviço religioso foi a vontade de servir a Deus, “o amor pelas almas”. Existiria, pois, uma convicção inicial e perpetuadora da vontade apenas de servir a Deus (SILVA, 2018, p. 45).

Apesar da afirmação, existem alguns problemas na concretização da ideia, podendo-se citar dois deles. O primeiro se dá pelo próprio modo de produção que o Brasil está inserido e o segundo deles é a dificuldade de verificar, na análise concreta do caso, se a intenção é tão somente do prestador.

Em um sistema capitalista de produção pode ser difícil a percepção da natureza jurídica entre religioso e entidade religiosa apenas pela análise do ânimo de contratar do prestador de serviços (do religioso), visto que, para a sobrevivência em tal sistema, é necessário que existam recursos materiais, seja para a manutenção do básico do prestador, como se alimentar, vestir e morar, ou para outras compras mais supérfluas. Nesse sentido, a linha pode ser bastante tênue entre a vontade de servir a Deus e a vontade de receber uma verba para que ocorra a sobrevivência do prestador.

Outro ponto a ser destacado, o que seria o segundo problema citado, é a intenção do ganho financeiro apenas por parte do prestador de serviços. Nesse caso, entende-se que não deve ser caracterizado o vínculo de emprego tão somente pelo fato de o prestador possuir o ânimo de contratar, ou seja, o ânimo de lucrar com essa profusão da fé. Isso porque, independentemente das

relações analisadas diante do nosso ordenamento jurídico, a premissa básica de sua avaliação é a impossibilidade dos indivíduos se beneficiarem pela própria torpeza.

Como disciplina o Código Civil “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. O princípio da boa-fé exige que os contratantes, em qualquer fase do contrato, comportem-se de maneira correta, com probidade, honestidade e lealdade, atendidas as peculiaridades dos usos e costumes do lugar.

O princípio da boa-fé exige que as partes se comportem de forma correta, não só durante as tratativas, como também durante a formação e o cumprimento do contrato. Guarda relação com o princípio de direito segundo o qual ninguém pode beneficiar-se da própria torpeza. Recomenda-se ao juiz que ele presuma a boa-fé, devendo a má-fé, ao contrário, ser provada por quem a alega. Deve este, ao julgar demanda na qual se discuta a relação contratual, dar por pressuposta a boa-fé objetiva, que impõe ao contratante um padrão de conduta, de agir com retidão, ou seja, com probidade, honestidade e lealdade, nos moldes do homem comum, atendidas as peculiaridades dos usos e costumes do lugar (GONÇALVES, 2023, p.94).

Não apenas nos contratos de natureza iminentemente civis que se aplica o princípio da boa-fé, devendo esse princípio, o qual possui diversos deveres anexos de conduta, ser aplicado, também, aos contratos de trabalho.

Nesse sentido, ainda que o religioso preste serviços com a intenção de lucrar como finalidade principal, e não a disseminação da fé, não deve ser configurada a relação empregatícia quando não presente a onerosidade subjetiva também sob o enfoque da entidade religiosa. Pensar de maneira contrária seria uma violação ao princípio da boa-fé, consubstanciando o benefício do indivíduo com a própria torpeza.

Com relação à onerosidade, sob o prisma da entidade religiosa, ainda mais considerando as de maior porte financeiro, possui toda uma estrutura ligada a ativos, que podem ser materiais ou imateriais. Dentro desse complexo há a circulação de valores, dinheiro, e existem pessoas que, como regra, se organizam em uma hierarquia, dispostas em cargos, bem como exercem seu serviço em um local físico.

Como dispõe o Código Civil brasileiro, em seu artigo 44, as organizações religiosas são pessoas jurídicas de direito privado e a estrutura das entidades religiosas, com destaque à Igreja Católica e à Igreja Protestante/Evangélica, em

muito se assemelha à estrutura de uma empresa, tendo em vista que existe, como regra, uma hierarquia entre os líderes religiosos, regras a serem cumpridas, pessoas que prestam serviços a entidades e a circulação de dinheiro. O que mais distingue a entidade religiosa e uma empresa é o objetivo a ser alcançado, enquanto essa visa, como fim mais específico, ao lucro; aquela visa à propagação da fé.

Especificamente quanto à Igreja Católica, existe uma hierarquia entre os seus líderes religiosos, a qual conta, por exemplo, com títulos de papa, de bispos e de padres. Também possui um conjunto de leis que regula sua organização, o Direito Canônico.

Como leciona Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 423), na atualidade, existe uma crescente profissionalização do serviço religioso, em que muitas igrejas possuem estrutura muito semelhante à estrutura de uma empresa. Quando isso é desvirtuado e a entidade religiosa modifica a sua característica e passa a visar à obtenção de lucro, nasce o conceito de atividade empresarial em nome da fé, como uma Igreja-empresa, sobrepondo-se ao seu principal fim de propagação da fé, estará caracterizado o desvirtuamento da instituição eclesial, e, por conseguinte, o preenchimento de todos os prismas do critério da onerosidade, para formação do contrato de emprego.

Como trazido no início do presente artigo, até mesmo o Acordo firmado entre a Santa Sé e o Brasil prevê a possibilidade de configuração do vínculo de emprego quando provado o desvirtuamento da instituição eclesial, o que agora também é ratificado pela CLT, tendo em vista esse direcionamento da atividade para a obtenção de lucro.

## **5 Conclusão**

O número de demandas judiciais e discussões jurídicas sobre a natureza jurídica da relação existente entre entidades religiosas e religiosos é crescente, especialmente em relação aos religiosos cristãos evangélicos, notadamente os pastores de Igrejas evangélicas. Uma das justificativas para tanto é o crescente número de pessoas evangélicas e Igrejas desse segmento, nos últimos anos.

O Brasil por muito tempo seguiu sem uma norma específica que regulasse o serviço religioso, destacando-se a disposição trabalhista inserta no Acordo Internacional celebrado entre a Santa Sé e o Estado brasileiro a qual, expressamente, previu a inexistência de vínculo empregatício desse laborioso. Em modificação da legislação nacional havida em 2023, a CLT também passou

a prevê a presunção de inexistência de vínculo empregatício, excetuando o desvirtuamento da finalidade religiosa.

O Brasil é um Estado laico, o que significa que não deve professar uma fé específica, apenas preservá-las, protegendo-as de ataques. Tendo em vista essa perspectiva e o fato de as normas trabalhistas integrarem o amplo domínio dos direitos fundamentais sociais, não existe uma blindagem da incidência das normas jurídicas, notadamente as normas trabalhistas, advindas do Estado brasileiro à relação existente entre religiosos e entidades religiosas. Essa afirmação também não é alterada pela ausência de normas brasileiras específicas que regulem essa relação particular.

A análise do vínculo de emprego entre entidades religiosas e religiosos deve partir dos pressupostos tradicionais de uma relação de emprego comum: ser o prestador de serviço pessoa física, com personalidade em relação ao prestador, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica.

Nesse tipo de relação, é possível visualizar os elementos da relação de emprego, exceto a onerosidade, tendo em vista que este pressuposto possui natureza objetiva e subjetiva. Para que não se fale em uma relação de emprego, ela deve estar ausente no serviço religioso, tendo em vista que a finalidade principal da prestação, ou seja, do que se espera numa relação entre entidades religiosas e seus líderes, é que todos estejam imbuídos apenas na profusão da fé.

Em uma análise apenas do prestador de serviço, existe uma dificuldade na avaliação do ânimo de contratar, tendo em vista o sistema capitalista de produção vivenciado no Brasil. Ademais, não é possível uma avaliação apenas de sua intenção, de maneira isolada, sob pena de deixar o indivíduo se beneficiar da própria torpeza, o que é vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro, que impõe a aplicação do princípio da boa-fé também aos contratos de trabalho.

Para que seja, portanto, configurado o vínculo de emprego no serviço religioso é essencial que exista, também, uma onerosidade subjetiva sob a perspectiva do tomador de serviço. Assim, deve estar configurado o chamado desvirtuamento da entidade eclesial, quando a entidade religiosa se comporta como uma Igreja-empresa, objetivando mais o lucro que a propagação da fé.

## Referências Bibliográficas

ALHO, Aréli de Oliveira Gonçalves **Trabalho religioso: o vínculo empregatício entre instituições religiosas e líderes eclesiásticos**. 2019. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) –Curso de Direito - Instituto de Ciências da Sociedade de Macaé, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/11023>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalho voluntário e trabalho religioso. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 66, n. 1, p. 98-115, jan./mar. 2000. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84744/009\\_barros.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84744/009_barros.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 01 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 02 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 15 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 7.107, de 11 de fevereiro de 2010**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm). Acesso em: 5 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.615**, de 24 de março de 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm). Acesso em: 01 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 1096 de 2017**. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1714457](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1714457). Acesso em: 15 jan. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GONÇALVES, C. R. **Direito civil brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

GRANCONATO, Márcio Mendes. **The voluntary and religious services as exculpatory of the employment relationship**. 2006. 168 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7217/1/Dissertacao%20MARCIO%20MENDES%20GRANCONATO.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2022.

MALUF, S. **Teoria geral do estado**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. E-book.

MARTINS, Sérgio Pinto. Serviço voluntário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 69, n. 2, p. 109-119, jul./dez. 2003. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3959/008\\_martins.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3959/008_martins.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 01 mar. 2023.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. E-book.

REZEK, F. **Direito internacional público**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

SARLET, I. W.; MARINONI, L. G. B.; MITIDIERO, D. F. **Curso de direito constitucional**, 4ª edição. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

SILVA, Anderson Rosa da. **A caracterização do vínculo empregatício no trabalho religioso: análise acerca da realidade fática do pastor evangélico**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) – Curso de Ciências Jurídicas e Sociais - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/174681/001061586.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 jan. 2023.

SOARES FILHO, José. Relações trabalhistas entre ministros eclesiásticos e instituições religiosas, em face do acordo Brasil-Santa Sé. **Revista CEJ**, Brasília, Ano XIX, n. 65, p. 77-83, jan./abr. 2015. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/download/2005/1924/>. Acesso em: 24 mar. 2023.