



TRABALHO

versus

SERVIÇO RELIGIOSO

Uma visão bíblica e jurídica sobre o assunto.

Paulo Raposo Correia

Maio de 2019

Rio de Janeiro – RJ

Trabalho *versus* Serviço Religioso

Esta publicação é resultado de uma breve pesquisa de informações sobre este assunto, principalmente, mas não limitada à bibliografia mencionada no final, bem como é a exposição do meu próprio entendimento, tudo isso para sua reflexão e aproveitamento. Sempre que necessário o texto será atualizado e a data da revisão mencionada.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1. A VISÃO BÍBLICA.....	4
2. A VISÃO JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	8
2.1 UM POUCO DE HISTÓRIA	8
2.2 DIREITO DO TRABALHO E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	9
2.3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	11
2.4 RELAÇÃO DE TRABALHO DE MINISTROS DE CONFISSÃO RELIGIOSA	13
2.5 JURISPRUDÊNCIA – CONCEITOS	15
2.6 JURISPRUDÊNCIA – DECISÕES DOS TRIBUNAIS	20
2.7 CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO)	22
2.8 SERVIÇO VOLUNTÁRIO E SERVIÇO RELIGIOSO.....	24
3. CONCLUSÃO	25
4. BIBLIOGRAFIA	26

INTRODUÇÃO

É bastante interessante e oportuno analisar o serviço a Deus, particularmente a função de um(a) obreiro(a), sob a ótica bíblica, bem como consultar a visão que o mundo jurídico tem dessa “relação de trabalho” entre o(a) obreiro(a) de confissão religiosa e a Instituição Religiosa, sem fins lucrativos, que se sustenta com a doação de dízimos e ofertas.

Ainda que raramente, igrejas e instituições religiosas são surpreendidas com ações trabalhistas movidas por algum de seus membros ou pessoas que prestam ou prestavam serviços religiosos. Muitas delas provavelmente o fizeram ou façam por desconhecerem essa relação entre obreiro(a) e instituição religiosa. Daí a importância de tratar deste assunto e promover os devidos esclarecimentos.

Confesso que não fico muito à vontade em abordar aspectos do Direito e Legislação Trabalhista, pois minha formação é na área de engenharia e teologia. Entretanto, as citações feitas de especialistas na matéria agregaram o devido valor a esta publicação. Outro aspecto que precisa ser mencionado aqui é que a legislação está em constante mudança. Portanto, será sempre necessário confrontar o que é dito nesta publicação com as últimas atualizações da legislação brasileira.

Por fim, vale ressaltar que esta publicação não se propõe a tratar da relação de trabalho de empregados contratados por instituições religiosas, pelo Regime da CLT, para a prestação de serviços comuns, portanto, não denominados de sagrados ou religiosos.

1. A VISÃO BÍBLICA

Pode-se dizer que Deus é o primeiro trabalhador e a obra da criação o primeiro trabalho realizado, após o que ele descansou (Gn 2.2). Jesus afirmou: *“Mas ele lhes disse: Meu Pai trabalha até agora, e eu trabalho também.”* (Jo 5.17). E é bom saber a razão desse trabalho: *“Porque desde a antiguidade não se ouviu, nem com ouvidos se percebeu, nem com os olhos se viu Deus além de ti, que trabalha para aquele que nele espera.”* (Is 64.4)

Nos primórdios da história humana o Deus criador se revelou a Adão como o Deus provedor (Gn 1.29; 2.9). Entretanto, o Deus provedor não faria tudo; competia ao ser humano fazer a sua parte. O trabalho já fazia parte do plano de Deus para a criatura humana mesmo antes da queda: *“Tomou, pois, o SENHOR Deus ao homem e o colocou no jardim do Éden para o cultivar e o guardar.”* (Gn 2.15). Longe de ser uma maldição ou punição divina decorrente da queda do homem, o trabalho comum e cotidiano é a proposta divina de ocupação do tempo do ser humano que lhe resulta no sustento da vida. Certamente que a maldição pós-queda trouxe graves transtornos ao trabalho da criatura humana.

O que realmente importa e que está em foco aqui não é o trabalho comum, porém o trabalho sublime e especial, que é o serviço a Deus. No Antigo Testamento, o que mais se aproxima do serviço prestado a Deus pela igreja do Novo Testamento é aquele realizado no Tabernáculo e, depois, no Templo. Analisando as instruções recebidas por Moisés, diretamente do Altíssimo, podemos encontrar alguns aspectos extremamente relevantes:

- a) Deus tinha um povo, mas designou uma das tribos (Levi) para o serviço da sua Casa (Nm 8.14-19).

- b) Da linhagem de Levi, Deus designou quem ficaria responsável por cada área, revelando a importância da organização e da distribuição das tarefas. Em Números 3 e 4 as tarefas relativas ao Tabernáculo são distribuídas pelas famílias dos três filhos de Levi: Gerson, Coate e Merari. Basicamente, coube aos filhos de Gerson cuidar da infraestrutura externa (montagem, desmontagem e transporte) (Nm 3.21-26; 4.21-28); aos filhos de Merari cuidar da infraestrutura interna (montagem, desmontagem e transporte) (Nm 3.33-37; 4.29-33); e, aos filhos de Coate cuidar do mobiliário e utensílios sagrados do santuário (montagem, desmontagem e transporte) (Nm 3.27-32; 4.1-20).
- c) Entretanto, Deus estabeleceu claramente, por intermédio de Moisés, quem exerceria o sacerdócio: *“Mas a Arão e a seus filhos ordenarás que se dediquem só ao seu sacerdócio, e o estrangeiro que se aproximar morrerá.”* (Nm 3.10).
- d) A figura do sacerdócio ou do ofício sacerdotal não surgiu nessa ocasião e nem era exclusividade do povo de Israel. No hebraico o termo empregado é *“Kohen”* que tem o significado de *“levar para”, “aproximar”, “ajuntar com”*. O sacerdote é aquele que leva ou representa o povo diante da divindade. A primeira referência na bíblia é a Melquisedeque, *“sacerdote do Deus Altíssimo”* (Gn 14.18), contemporâneo de Abraão. Dentro do sacerdócio levítico, as funções sacerdotais eram basicamente três: i) Ministar no santuário diante do Senhor (Ex 28.43); ii) Ensinar o povo a guardar a Lei de Deus (Lv 10.11); iii) Tomar

TRABALHO *versus* SERVIÇO RELIGIOSO

conhecimento da vontade divina, consultando o Urim e o Tumim (Nm 27.21).

- e) Os ofícios mais diretamente ligados ao Culto eram de: Sumo-sacerdote, Sacerdotes e Cantores.
- f) Nas instruções divinas não se fala de remuneração específica para esses obreiros. Entretanto, em Números 18 foram estabelecidos os seus deveres e sustento. O povo deveria sustentá-los com seus dízimos e ofertas: *“Aos filhos de Levi dei todos os dízimos em Israel por herança, pelo serviço que prestam, serviço da tenda da congregação.”* (Nm 18.21). E eles mesmos deveriam ofertar ao Senhor *“os dízimos dos dízimos”* (Nm 18.26).
- g) Finalmente, Deus estabeleceu, enfaticamente, que a tribo de Levi (os levitas) não teria parte na distribuição das terras conquistadas. Eles habitariam nas terras das outras tribos: *“Disse também o SENHOR a Arão: Na sua terra, herança nenhuma terás e, no meio deles, nenhuma porção terás. Eu sou a tua porção e a tua herança no meio dos filhos de Israel.”* (Nm 18.20)

De todos os aspectos acima expostos há muito para refletir e perceber quão diferenciado é o serviço prestado a Deus.

Arão e seus filhos são um tipo de Cristo e dos crentes. Cristo é o Sumo Sacerdote perfeito (Hb 7.26-28), enquanto todos os crentes, os sacerdotes (1Pe 2.9). Na Nova Aliança, embora todos sejamos sacerdotes do Deus Altíssimo, ele vocaciona e chama os seus obreiros: *“E ele mesmo concedeu uns para apóstolos, outros para profetas, outros para evangelistas e outros para pastores e mestres,”* (Ef 4.11). E, como se dá o sustento desses obreiros? O apóstolo Paulo, defendendo os seus direitos perante a igreja de Corinto, evoca como conceito legítimo e

TRABALHO *versus* SERVIÇO RELIGIOSO

permanente o que prevalecia na Antiga Aliança: *“Não sabeis vós que os que prestam serviços sagrados do próprio templo se alimentam? E quem serve ao altar do altar tira o seu sustento?”* (1Co 9.13). E, em seguida, faz um importante link com o ensino de Jesus (Mt 10.10) estabelecendo um padrão a ser seguido pela igreja: *“Assim ordenou também o Senhor aos que pregam o evangelho que vivam do evangelho;”* (1Co 9.14). O apóstolo se refere a isto como um direito natural (1Co 9.11-12, 18), ao mesmo tempo em que se preocupa em esclarecer que não tinha qualquer intenção de cobrar da igreja que agisse assim para com ele. Pelo contrário, ele se sentia mais confortável trabalhando para não ser pesado a ninguém, para servir de exemplo (2Ts 2.8). Tudo leva a crer que a igreja de Tessalônica já se deparava com o problema de pessoas que pretendiam viver às custas da igreja, fugindo do trabalho (2Ts 2.10-11). Aos gálatas ele ensina esse princípio: *“Mas aquele que está sendo instruído na palavra faça participante de todas as coisas boas aquele que o instrui.”* (Gl 6.6). E, ao missionário Timóteo, seu filho na fé, instrui: *“Devem ser considerados merecedores de dobrados honorários os presbíteros que presidem bem, com especialidade os que se afadigam na palavra e no ensino.”* (1Tm 5.17). Duas ideias estão presentes aqui, honra e remuneração.

Do que foi exposto acima e do ensino bíblico, depreende-se o seguinte:

- a) Deus mesmo chama e vocaciona os seus obreiros.
- b) Os seus obreiros devem confiar naquele que os chama, e viver na sua dependência.
- c) Ainda que ligados a uma igreja, o vínculo é com o Senhor: *“Tudo quanto fizerdes, fazei-o de todo o coração, como para o Senhor e não para homens, cientes de que recebereis do Senhor a recompensa da herança. A Cristo, o Senhor, é que estais servindo;”* (Cl 3.23-24)

- d) A igreja tem a responsabilidade de sustentar os obreiros na obra do Senhor, que prestam serviços sagrados, já que é nisso que ocupam seu tempo.
- e) Os membros do corpo de Cristo têm o privilégio de servir na sua obra e de sustentar financeiramente sua igreja, com seus dízimos e ofertas, confiando no Deus provedor: *“Ora, aquele que dá semente ao que semeia e pão para alimento também suprirá e aumentará a vossa sementeira e multiplicará os frutos da vossa justiça, enriquecendo-vos, em tudo, para toda generosidade, a qual faz que, por nosso intermédio, sejam tributadas graças a Deus.”* (2Co 9.10-11)

2. A VISÃO JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1 Um pouco de história

O trabalho é tão antigo quanto o ser humano. Inicialmente se desenvolveu no âmbito da instituição família. Nesse ambiente, não há que se falar em relação de trabalho remunerado, de pai, mãe, filhos etc. Isto porque há um laço de sangue e propósito comum que une os membros da família.

Naqueles tempos em que existia a escravidão, os escravos estavam ligados às famílias. Eram propriedade de seus patrões, sem vontade própria, não se configurando ali uma relação de trabalho a ser regulada pelo ente governante. Porém, quando uma pessoa física presta serviços para terceiros (pessoa física ou jurídica) ocorre, então uma relação de trabalho a ser regulada.

No mundo antigo, numa economia essencialmente baseada na agricultura e pecuária, as partes envolvidas, proprietário e

trabalhador autônomo, combinavam entre si as condições de trabalho e remuneração, sem maiores complicações. Entretanto, com o avanço da civilização mundial, principalmente a partir da Revolução Industrial (Sécs. 18 e 19), o surgimento de fábricas e manuseio de máquinas demandou a formulação das primeiras legislações trabalhistas com a finalidade de proteger os trabalhadores, a parte mais vulnerável e normalmente explorada, principalmente crianças, adolescentes e mulheres (mão-de-obra mais barata), bem como para regular as condições e ambientes de trabalho, tais como, duração da jornada, condições sanitárias e higiênicas etc. Havia diversos acidentes de trabalho e enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Durante o período de inatividade, o operário não recebia salário e, portanto, passou a sentir a insegurança em que se encontrava, visto que não havia leis que o tutelasse.

2.2 Direito do Trabalho e Legislação Trabalhista

No início do século 19 as legislações eram incipientes e esparsas, não formando um ramo jurídico especializado e dessa forma, não havendo um conjunto sistemático de normas que tutelasse o trabalho. Com a modificação da estrutura social pelo desenvolvimento da indústria, das comunicações e com o surgimento de novas profissões, a legislação trabalhista passava a se estender para as outras áreas, passando a se tornar gradativamente "*direito operário*". A partir de então, o direito do trabalho institucionalizou-se: diversos países criaram suas codificações, que posteriormente deram origem a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma lei do Brasil referente ao direito do trabalho e ao direito processual do trabalho. Ela foi criada através do Decreto-Lei n.º 5 452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas durante o período

TRABALHO *versus* SERVIÇO RELIGIOSO

do Estado Novo, entre 1937 e 1945, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. A CLT é composta por oito capítulos que abrangem e especificam direitos de **grande parte dos grupos trabalhistas brasileiros**. Muitas pessoas têm uma visão rasa e equivocada sobre a legislação trabalhista. Pensam esses que a CLT regula a relação de trabalho de todos os trabalhadores. Por vezes evocam princípios normativos ali estabelecidos para categorias de trabalhadores não regidos por ela (CLT). A própria CLT, no seu artigo 7º, já exclui diversos segmentos:

“Art. 7º - Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos....

b) aos trabalhadores rurais....

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.”

Os militares das Forças Armadas, por exemplo, formam uma categoria especial de Servidores da Pátria com regime jurídico diferenciado, em face das peculiaridades de suas atividades.

Várias profissões foram regulamentadas no Brasil e são regidas pela CLT. Nessa lista não são encontrados os ofícios de Pastor(a) e Missionário(a), por exemplo.

Finalmente, além da legislação trabalhista aplicável, não se pode deixar de levar em consideração o estabelecido na Constituição Federal.

2.3 Relação de trabalho e Relação de emprego

a) Características da Relação de Trabalho:

Todo emprego é trabalho, mas nem todo vínculo jurídico de trabalho é um emprego. As relações de trabalho podem se dar de muitas formas.

Há a relação de **trabalho autônomo**, onde é o próprio trabalhador que assume os riscos do empreendimento: ainda que preste serviços para outrem, o sujeito dessa relação está, na verdade, trabalhando para o próprio empreendimento.

Há também a relação de **trabalho avulso**, que é um tipo especial de trabalho autônomo disciplinado pela Lei 8.630/1993 e que caracteriza em especial o trabalho dos estivadores e outras atividades portuárias.

Temos ainda a relação de **trabalho eventual**, que se caracteriza por ser realizada sem pessoalidade e profissionalidade, no que popularmente é chamado de “bico”.

Outra relação de trabalho que não é de emprego é a relação de **trabalho institucional**, que é própria dos funcionários públicos estatutários.

O **estágio** e o **trabalho voluntário** são também relações de trabalho que não são consideradas empregos.

Finalmente temos a relação de **trabalho subordinado**, que é justamente a relação de emprego. Entre todas as modalidades de trabalho esta é a mais comum e importante. Ela tem características específicas definidas pela legislação e pela doutrina.

b) Características da relação de emprego:

O trabalho realizado por pessoa física indica que o empregado não pode ser uma empresa ou outra pessoa jurídica.

Os pontos que diferenciam a relação jurídica de emprego de outras formas de trabalho podem ser resumidos em: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Sendo a subordinação jurídica o requisito central da relação. Vejamos o que cada um desses termos representa:

- Pessoalidade: a prestação do serviço é incumbência de uma pessoa específica, cuja substituição é relevante.

- Não-eventualidade: o serviço é prestado de forma contínua, reiterada, permanente ou constante, e não se esgota com a própria execução.

- Onerosidade: a prestação de serviço não é gratuita, e é contra prestada em dinheiro ou outras formas de pagamento.

- Subordinação jurídica: o empregado não controla a forma da prestação de serviço, que se insere na estrutura da atividade econômica desenvolvida pelo empregador.

- Alteridade: o serviço é prestado para outrem, que, este sim, assume os riscos do empreendimento.

Ressalte-se que a exclusividade não é elemento da relação de emprego. Deste modo, o fato de o trabalhador prestar serviços para mais de um tomador não impede a existência de vínculo empregatício com um ou ambos os tomadores.

2.4 Relação de trabalho de Ministros de Confissão Religiosa

Em consulta a COAD, empresa nacional de referência e que atua há mais de 50 anos sobre temas de natureza fiscal, trabalhista e jurídica, em 20/07/2018, foi perguntado:

- Qual a legislação específica que regula a relação de trabalho de Ministros de Confissão Religiosa, Pastores, Missionários, Pregadores e assemelhados com as instituições religiosas?

A resposta obtida foi:

Ministros de Confissão Religiosa, por terem uma VIDA INCLINADA PARA A FÉ, não recebem salário e não existe legislação específica para eles. A ideia é que, por não ser considerado um emprego, mas uma relação de trabalho, não existe salário e sim um valor acordado, para fins de recolhimento de INSS, usando o código 1007 (contribuinte individual). A COAD também sugeriu que fosse verificada a lei e o decreto abaixo citados.

Portanto, aplicam-se, neste caso, aos Ministros de Confissão Religiosa, o que inclui pastores, evangelistas, missionários e assemelhados, a seguinte Lei e Decreto:

Lei Nº 8.212, de 24 de julho 1991.

(Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.)

.....

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

.....

V - como contribuinte individual:

.....

c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa; (Redação dada pela Lei nº 10.403, de 2002).

Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999

(Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.)

Art. 214. Entende-se por salário-de-contribuição:

§ 16. Não se considera remuneração direta ou indireta 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. (Incluído pelo Decreto nº 4.032, de 2001).

Resta claro que, se não há uma relação de emprego, mas de prestação de serviço religioso, para a qual não existe uma legislação específica: não é o caso de carteira de trabalho, nem há salário, mas um valor de sustento ajustado entre as partes. Se não há salário, não há que se evocar, sob qualquer pretexto, o Art. 7º Alínea VI da Constituição Federal: “VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;” ou qualquer outra legislação.

Considerando que a igreja, como uma instituição religiosa, subsiste através de doações recebidas, se ocorrer o caso de a Instituição Religiosa necessitar, a qualquer tempo, adequar seu orçamento, reduzindo o valor de sustento acertado entre as partes, não estará cometendo qualquer ilegalidade ao fazê-lo. Em tese, é importante ressaltar que, não havendo vínculo empregatício, nem obrigação, entre as partes, a instituição é livre para fixar o valor do sustento e a parte prestadora dos serviços religiosos também é livre para decidir se deseja prestar os serviços nas condições oferecidas.

2.5 Jurisprudência – Conceitos

Em artigo publicado em maio/2011 com o título “O ministério cristão do sacerdote católico no âmbito do trabalho religioso”, Antônio Cavalcante¹, assim diz:

“Introdução

Existe robusta Jurisprudência de Tribunais do Trabalho brasileiros afastando a aplicação da legislação trabalhista ao chamado trabalho religioso. Esse posicionamento jurisprudencial influenciou a redação do art. 16, do Acordo entre a Santa Sé e o Estado brasileiro. Na primeira parte daquele artigo, existe a previsão de que o vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses ou Institutos Religiosos é de caráter religioso, não gerando, por si mesmo, relação empregatícia, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesiástica. A segunda parte, por sua vez, dispõe que 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.

Entre as várias atividades desenvolvidas no âmbito religioso, que compreendem as discriminadas tanto no primeiro quanto no segundo item do referido artigo, merece destaque o trabalho do sacerdote católico. Este ocupa lugar especial no seio da Igreja, exercendo funções relacionadas ao ministério da Palavra e dos sacramentos, além de participar do múnus de educar conferido à Igreja Católica. Por isso, além das exigências espirituais da vida sacerdotal, a Igreja se preocupa com o apoio material ao sustento dos seus padres, incluindo entre seus elementos a justa remuneração, a permissão para o gozo anual de férias, além de acesso à previdência

¹ **Antônio Cavalcante:** Juiz da Vara do Trabalho de Guarabira (PB). Professor de Direito da UEPB. Mestre em Direito pela UFPB (Universidade Federal da Paraíba). Autor dos livros "Direito, Mito e Metáfora: os lírios não nascem da lei" (Editora LTr), Bem-vindo ao direito do trabalho (Papel e Virtual) O sentido da vida (Publit Soluções Editoriais) e Lazer, direitos humanos e cidadania (Ed. Prottexto).

<https://jus.com.br/902848-antonio-cavalcante/publicacoes>

social. Tais benefícios, de acordo com entendimento jurisprudencial largamente aceito, não são considerados típicos direitos trabalhistas, embora guardem certa similitude com eles.

.....

3 – O TRABALHO RELIGIOSO E O DIREITO BRASILEIRO

O tratamento dado ao trabalho religioso pelo Direito brasileiro é cercado de problemas e desafios. Não existe legislação trabalhista específica sobre a matéria, até porque inexistente o trabalhador religioso enquanto categoria profissional. Por outro lado, a produção acadêmica e a bibliografia a respeito do assunto ainda são incipientes. Desse modo, a questão é deixada principalmente aos cuidados dos Tribunais trabalhistas, que procuram posicionar-se sobre o assunto, nos casos que lhes compete apreciar.^[10] Considerando essa realidade, é importante a discussão acerca do tratamento jurídico do trabalho religioso em nosso país, especialmente no âmbito da Jurisprudência e da doutrina trabalhistas.

3.1 – O TRABALHO RELIGIOSO E A JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA NACIONAL

Em decisão considerada pioneira, proferida em 1981,^[11] a 12ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belo Horizonte, sob a Presidência da Juíza Alice Monteiro de Barros, apreciou uma ação trabalhista ajuizada por um padre católico em face de um hospital, no qual o sacerdote atuava como capelão. A sentença decidiu por julgar o autor carecedor do direito de ação, com base na tese de inexistência de contrato de trabalho.

Nos fundamentos da sentença, a configuração da relação de emprego é afastada levando-se em conta os propósitos ideais e o fim de ordem espiritual do trabalho religioso. O texto diz ainda que ‘celebrar missa não é relação de natureza contratual, mas dever de religião,’ e, com base no entendimento de Cabanellas, afirma que a retribuição recebida pelo padre em razão dos serviços por ele prestados não podem ter natureza salarial, mas são ‘pagamento de um serviço, comumente prestado por quem comparte iguais sentimentos religiosos que o sacerdote.’ Por fim, faz a ressalva de que aquele posicionamento não significa que os religiosos, de maneira geral, não possam ser empregados. Eles podem figurar numa relação de emprego

TRABALHO *versus* SERVIÇO RELIGIOSO

desde que, afora as atividades sacerdotais, exerçam outras funções, como o magistério, por exemplo, e ainda assim se o beneficiário do seu trabalho não for o ente eclesiástico a que os religiosos pertencam.

Os argumentos utilizados na fundamentação da referida sentença contribuíram, de maneira precursora, para o delineamento da evolução jurisprudencial brasileira a respeito do trabalho religioso. A partir de então, muitos julgadores passaram a negar o vínculo empregatício nos casos de trabalho desenvolvido no âmbito religioso, católico ou não, com base na tese de que se trata de trabalho confessional, e não, profissional. Esse entendimento continua tendo muita aceitação na Jurisprudência trabalhista atual.

Existem, porém, particularidades que merecem análise mais cuidadosa por parte da Jurisprudência, no que se refere à descaracterização de vínculo empregatício, no caso do trabalho religioso. Algumas delas são tratadas em outra decisão considerada também paradigmática. Trata-se de um Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, do ano de 2003, que teve como relator o Ministro Ives Gandra Martins Filho^[12], e que versa sobre o caso de um pastor da Igreja Universal do Reino de Deus, que havia pleiteado a condição de empregado daquela Igreja.

Em seu voto, o Ministro Relator, tomando como ponto de partida conceitos teóricos explicitados em obra por ele coordenada,^[13] faz a distinção entre seis modalidades básicas de trabalho: assalariado, eventual, autônomo, temporário, avulso e voluntário. Em seguida, lembra que a controvérsia medieval a respeito do trabalho religioso foi resolvida com a distinção entre profissão e estado. A primeira, caracterizada pelo trabalho "no meio do mundo", a ser retribuído por salário ou honorário. O segundo, como prestação de serviço religioso a Deus e à comunidade, como resposta à vocação divina, com retribuição de natureza "extra-terrena." Esta não poderia ser considerada salário, sob pena do trabalhador vocacionado incorrer no pecado de simonia.^[14] Com base nessas premissas, o texto do Acórdão deduz que:

Todas as atividades de natureza espiritual desenvolvidas pelos religiosos, tais como administração dos sacramentos (batismo, crisma, celebração da Missa, atendimento de confissão, extrema unção^[15], ordenação sacerdotal ou celebração do matrimônio) ou pregação da Palavra Divina e divulgação da fé (sermões, retiros, palestras, visitas pastorais, etc), não podem ser consideradas serviços a serem

TRABALHO *versus* SERVIÇO RELIGIOSO

retribuídos mediante uma contraprestação econômica, pois não há relação entre bens espirituais e materiais, e os que se dedicam às atividades de natureza espiritual o fazem com sentido de missão, atendendo a um chamado divino e nunca por uma remuneração terrena. Admitir o contrário seria negar a própria natureza da atividade realizada.

.....

^[10] Na introdução do livro *Apontamentos sobre o trabalho realizado no meio religioso* (2007, p. 13), o professor Cláudio Pedrosa Nunes observa que o estudo e disciplina do trabalho religioso são tratados pelos nossos tribunais nos poucos casos gerados das práticas cotidianas, acrescentando que a carência de estudos acadêmicos e de bibliografia sobre a matéria revelam a necessidade de enfrentamento das questões relativas a esse tipo de trabalho.

^[11]. 'Sentença precursora.' É assim que a ela se refere a Revista do TRT da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 273.

^[12]. Proc. NU: AIRR - 3652/2002-900-05-00 - DJ - 09/05/2003

^[13]. *Manual do Trabalho Voluntário e Religioso* (Ives Gandra Martins Filho, LTr 2002 - São Paulo),

^[14]. De acordo com o Catecismo da Igreja Católica (n. 2121), simonia é a compra ou venda de realidades espirituais.

^[15]. O Catecismo da Igreja Católica (n. 1499 e seguintes) prefere a denominação *Unção dos enfermos*, pois não se trata de sacramento ministrado apenas a doentes terminais ou moribundos"

<https://jus.com.br/artigos/18998/o-ministerio-cristao-do-sacerdote-catolico-no-ambito-do-trabalho-religioso/1>

Naturalmente, no âmbito do direito do trabalho, o que vale para o trabalho religioso católico, vale também para o trabalho religioso evangélico. Por sua vez, em artigo publicado em 23/03/2011,

TRABALHO *versus* SERVIÇO RELIGIOSO

com o título “O que o pastor precisa saber sobre sua relação de trabalho”, Rodrigo Sottile², assim diz:

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

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

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

<http://www.institutojetro.com/artigos/legislacao-e-direito/o-que-o-pastor-precisa-saber-sobre-sua-relacao-de-trabalho.html>

² **Rodrigo Sottile:** Advogado trabalhista e especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. É líder e supervisor de células na sua igreja local.
<http://www.institutojetro.com/autores/rodrigo%2Dsottile/>

2.6 Jurisprudência – Decisões dos tribunais

O que se explicitou acima é aplicável ao Pastor, Pregador, Missionário ou Ministro do Culto Religioso, quando atuam na divulgação do evangelho, na celebração do culto, orientando e aconselhando os membros da Igreja, como se constata nas decisões dos tribunais que são citados abaixo. Seguem alguns, dos muitos exemplos:

TJ-SP -10591973520158260100 SP 1059197-35.2015.8.26.0100 (TJ-SP)

Data de publicação: 10/11/2017

Ementa: Ação indenizatória. Sacerdote que busca o recebimento da diferença de cômputos mensais reduzidas injustificadamente, assim como que as instituições réis arquem com contribuição previdenciária - INSS, bem como plano de saúde. Cômputos mensais. Inexistência de previsão específica que impeça a redução. Inteligência do Cânon 281, § 1o. Comportamento apresentado pelo apelante que autoriza concluir que aceitou a redução. Discussão da diminuição das cômputos mensais após longo período, mantendo a prestação dos serviços religiosos e sem qualquer insurgência do apelante que não se justifica à luz da boa-fé objetivo. Contribuição previdenciária. Ausência de obrigação legal de custeio pelas réis. Lei 8.212 /91 que classifica como contribuinte individual o membro de instituto de ordem religiosa. Plano de saúde. Ausência de obrigação legal. Saúde que é dever do Estado e prestada por meio do Sistema Único de Saúde. Artigos 196 e 198, § 1o da CF/88. Danos morais afastados. Ausência de ato ilícito. Exercício regular de direito. Sentença mantida. Recurso improvido.

TRT-6 - Recurso Ordinário RO 00007333320125060331 (TRT-6)

Data de publicação: 15/10/2013

TRABALHO *versus* SERVIÇO RELIGIOSO

Ementa: PASTOR DE IGREJA. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. O trabalho do Ministro Religioso ou de seus auxiliares, quando realizado em interesse espiritual próprio ou em prol de uma comunidade, não caracteriza vínculo de emprego, porquanto a recompensa ou retribuição esperada dá-se num plano que transcende o material em que se operam as relações jurídicas, entre as quais a de emprego. Consta do caderno processual, de acordo com o arcabouço probatório, que a função do autor era realizar cultos religiosos na igreja demandada, o que foi informado, inclusive, pela testemunha de sua iniciativa. Resta patente que o demandante era realmente Pastor, não tendo sido admitido naquele templo religioso, como zelador, consoante deu a entender, no intuito de obter vantagem pecuniária, visando um possível reconhecimento de elo empregatício, que inexistiu. Verdadeiramente, a prestação dos serviços religiosos do autor transcendiam os limites de uma atividade tipicamente econômica, visto que assentada na fé, vocação missionária e voluntariedade, tendo natureza meramente espiritual, destituída de qualquer interesse econômico mensurável, impedindo o reconhecimento da relação empregatícia pretendida. (Processo: RO - 0000733-33.2012.5.06.0331, Redator: Dione Nunes Furtado da Silva, Data de julgamento: 15/10/2013. Segunda Turma,

Data de publicação: 22/10/2013)

TRT-3 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 470305 00201-2005-002-03-00- 6 (TRT-3)

Data de publicação: 21/05/2005

Ementa: RELAÇÃO DE EMPREGO. "OBREIRO" DE IGREJA. AUSÊNCIA DO ANIMUS CONTRAHENDI. NÃO CONFIGURAÇÃO. De fato, para que se configure a relação de emprego, é necessário o preenchimento dos requisitos objetivos estabelecidos no artigo 3o. da CLT, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, sendo que a ausência de um desses requisitos impossibilita o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. Em regra, não se exige a presença do "animus contrahendi", exceção feita para a prestação de

serviços religiosos. Nessa hipótese, ainda que presentes os requisitos objetivos acima citados, não se formará o vínculo empregatício se constatada, no caso concreto, a ausência do animus contrahendi, ou seja, a intenção do prestador de se vincular empregaticamente e que confere, do ponto de vista subjetivo, cunho empregatício ao vínculo instituído entre as partes. Restando provado que a prestação laboral foi motivada por fatores espirituais, possuindo natureza eminentemente religiosa, estando o demandante ligado à ré em função de sua vocação e fé com o objetivo de galgar o posto de pastor, afigura-se mesmo ausente, na relação existente entre as partes, o animus contrahendi, devendo ser mantido o r. decisum de origem que, à vista do contexto fático-probatório produzido, indeferiu o pleito obreiro em face da inexistência do vínculo empregatício aduzido na peça de ingresso.

Significado: *Animus contrahendi* (Loc. Lat.), «intenção ou propósito de contratar. P. ext., vontade de vincular-se, alguém, por um negócio jurídico»

2.7 Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

(Fonte: mteco.gov.br)

Ainda que os ofícios religiosos não figurem como profissão regulamentada, constituem ocupações, e como tais, são assim classificadas e definidas:

CBO 2631-05 Ministro de Culto Religioso

Descrição Sumária: Realizam liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigem e administram comunidades; formam pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientam pessoas; realizam ação social na 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 pessoais específicas.

Condições Gerais de Exercício: Os profissionais podem desenvolver suas atividades como consagrados ou leigos, de forma profissional ou

TRABALHO *versus* SERVIÇO RELIGIOSO

voluntária, em templos, igrejas, sinagogas, mosteiros, casas de santo e terreiros, aldeias indígenas, casas de culto, etc. também estão presentes em universidades e escolas, centros de pesquisa, sociedades beneficentes e associações religiosas, organizações não-governamentais, instituições públicas e privadas. Uma parte de suas práticas tem caráter subjetivo e pessoal e é desenvolvida individualmente, como a oração e as atividades meditativas e contemplativas ; outra parte se dá em grupo, como a realização de celebrações, cultos, etc. nos últimos anos, em várias tradições, tem havido um movimento na direção da profissionalização dessas ocupações, para que possam se dedicar exclusivamente às tarefas religiosas em suas comunidades. Nesses casos, os profissionais são por elas mantidos.

CBO 2631-10 Missionário

Descrição Sumária: Realizam liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigem e administram comunidades; formam pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientam pessoas; realizam ação social na 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 pessoais específicas.

Condições Gerais de Exercício: Os profissionais podem desenvolver suas atividades como consagrados ou leigos, de forma profissional ou voluntária, em templos, igrejas, sinagogas, mosteiros, casas de santo e terreiros, aldeias indígenas, casas de culto, etc. também estão presentes em universidades e escolas, centros de pesquisa, sociedades beneficentes e associações religiosas, organizações não-governamentais, instituições públicas e privadas. Uma parte de suas práticas tem caráter subjetivo e pessoal e é desenvolvida individualmente, como a oração e as atividades meditativas e contemplativas ; outra parte se dá em grupo, como a realização de celebrações, cultos, etc. nos últimos anos, em várias tradições, tem havido um movimento na direção da profissionalização dessas ocupações, para que possam se dedicar exclusivamente às tarefas religiosas em suas comunidades. Nesses casos, os profissionais são por elas mantidos.

2.8 Serviço Voluntário e Serviço Religioso

No quadro comparativo abaixo fica evidenciado que o Serviço Religioso não se enquadra na lei que dispõe sobre o Serviço Voluntário.

Serviço Voluntário	Serviço Religioso
1. Regido pela Lei Federal 9.608, de 18/02/ 1998.	1. Não há legislação específica.
2. 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.	2. Atividade não remunerada prestada por pessoa física a uma instituição religiosa legítima. Seja católico, protestante, judeu, muçulmano ou budista, o que importa é que o “tomador” de serviços realmente acredite em sua própria pregação e se valha dos serviços daqueles que compartilham da mesma fé com vistas à promoção de sua crença e ao louvor de seu deus.
3. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.	3. O serviço religioso não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.
4. O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.	4. O serviço religioso poderá ser exercido mediante a celebração de termo de adesão ou acordo de parceria, entre a instituição religiosa e o prestador do serviço religioso, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

TRABALHO *versus* SERVIÇO RELIGIOSO

Serviço Voluntário	Serviço Religioso
5. O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.	5. O prestador do serviço religioso poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades religiosas. Também poderão receber, da instituição religiosa, uma cômputo mensal a título de sustento.
6. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.	6. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela instituição religiosa a que for prestado o serviço religioso.
7. Nos serviços voluntários, há sempre um caráter subjetivo que se traduz na solidariedade com uma determinada causa.	7. O que faz a pessoa prestar serviço religioso é a fé.
8. Pode ser promovido por qualquer pessoa que tenha vontade de praticar o bem.	8. Só pode ser praticado por pessoas dispostas a servir uma divindade como resultado da fé que possuem.
9. Se o que leva a pessoa a servir voluntariamente em uma causa é um espírito de pura solidariedade, então se está diante de um trabalho voluntário.	9. Se o que leva a pessoa a servir voluntariamente em uma causa é a sua fé, então se está diante de um trabalho religioso.

3. CONCLUSÃO

Nesta conclusão, é importante relembrar e destacar alguns aspectos acima abordados:

O trabalho é uma bênção divina e o meio usual de provimento do nosso sustento. Quando esse trabalho é dedicado a Deus, torna-se

em serviço sagrado e certamente mais elevado e sublime. Deve ser vista como um privilégio essa oportunidade de servir a Deus. Por outro lado, ele mesmo é o maior garantidor do sustento daqueles que se dedicam integralmente à sua obra.

Todo emprego é trabalho, mas nem todo vínculo jurídico de trabalho é um emprego. Assim, prestar serviço sagrado não caracteriza uma relação de emprego, de vínculo empregatício. Se não há vínculo empregatício não há que se falar em contrato de emprego e em salário, mas num oferecimento, pela instituição religiosa, de condições de sustento do obreiro que ele voluntariamente resolve aceitar ou não, estando excluído do ordenamento jurídico-trabalhista. Tais condições de sustento podem ser alteradas, pela instituição religiosa, a qualquer momento, para mais ou para menos, sendo que o obreiro é livre para aceitar e continuar, ou não aceitar e interromper sua prestação de serviço religioso.

Não existe, no Brasil, legislação específica que regule a relação de trabalho de Ministros de Confissão Religiosa, Pastores, Missionários, Pregadores e assemelhados com as instituições religiosas. Portanto, não há que se falar ou reivindicar recorrendo ou apelando para a CLT, pois esta regula a relação de emprego de parte dos trabalhadores brasileiros. Por outro lado, há que se destacar a existência de robusta Jurisprudência de Tribunais do Trabalho brasileiros afastando a aplicação da legislação trabalhista ao chamado trabalho religioso, como exposto acima.

4. BIBLIOGRAFIA

1. Wikipédia (Direito do Trabalho) (Internet).
2. Wikipédia (Direito do Trabalho no Brasil) (Internet).
3. Ministério do Trabalho (Classificação Brasileira de Ocupações – CBO) (Internet).

TRABALHO *versus* SERVIÇO RELIGIOSO

4. O ministério cristão do sacerdote católico no âmbito do trabalho religioso (Antônio Cavalcante) (Internet).
5. O que o pastor precisa saber sobre sua relação de trabalho (Rodrigo Sottile) (Internet).
6. Os serviços voluntários e religiosos (Márcio Mendes Granconato) (Internet).
7. Trabalho voluntário e Trabalho Religioso (Alice Monteiro de Barros) (Internet).
8. Jusbrasil (Jurisprudência) (Internet)
9. COAD (Consulta)
10. Bíblia Online – SBB

“Não sabeis vós que os que prestam serviços sagrados do próprio templo se alimentam? E quem serve ao altar do altar tira o seu sustento?” (1Co 9.13)

TRABALHO

versus

SERVIÇO RELIGIOSO

**Primeira Edição
MAI/2019**