



ANAJURE – Associação Nacional de Juristas Evangélicos

www.anajure.org.br

“Em Defesa das Liberdades Cívicas Fundamentais”

PARECER ACERCA DO PL 1096/2019, QUE DISPÕE SOBRE A NATUREZA DO VÍNCULO DOS MINISTROS RELIGIOSOS COM AS ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS

A **Assessoria Jurídica da Associação Nacional de Juristas Evangélicos – ANAJURE**, no uso das suas atribuições, emite à sociedade brasileira o presente Parecer acerca do PL 1096/2019, cuja finalidade é declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as organizações religiosas e os ministros religiosos.

I - Síntese da proposta

Os Deputados Federais Vinicius Carvalho (PRB/SP) e Roberto Alves (PRB/SP) propuseram o Projeto de Lei nº 1.096/2019¹ que, representando a proposta de autoria do Deputado Federal Takayama (PL nº 5.443/2005), pretende acrescentar um segundo parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei nº 5.452, de 01 de Maio de 1943), para afastar a configuração de vínculo empregatício entre Confissão Religiosa e seus Ministros. Por conta disso, a presente Nota Pública busca discorrer acerca das modificações preconizadas pelo Projeto.

Para uma melhor compreensão do leitor, apresenta-se abaixo um quadro comparativo contendo as disposições da CLT e as alterações propostas pelo PL 1.096/2019:

TEXTO DA CLT ATUALMENTE EM VIGOR	TEXTO DO PROJETO DE LEI Nº 1.096/2019
Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o	-

¹ PL 1096/2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2192980>>. Acesso em: 23. fev. 2022.

acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.	
Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)	-
-	§ 2º Qualquer que seja a doutrina ou crença professada em cultos religiosos, por Confissão Religiosa, seja ela Igreja ou Instituição, Ordem ou Congregação, não existe vínculo de emprego entre estas e seus Anciãos, Bispos, Diáconos, Freiras Evangelistas, Ministros, Padres, Pastores, Presbíteros, Sacerdotes, ou quaisquer outros que se equiparem a Ministros de Confissão Religiosa e Integrantes de Instituto de Vida Consagrada, de Congregação ou de Ordem Religiosa, uma vez que o relacionamento decorre da fé, da crença ou da consciência religiosa, afastando-se a aplicação do artigo 3º desta Consolidação, mesmo que se dediquem, parcial ou integralmente, a atividades ligadas à respectiva administração.

Arrazoam os Exmos. Srs. Deputados que a relação entre Confissão Religiosa (seja ela Igreja ou Instituição, Ordem ou Congregação) e Ministro (seja ele Pastor, Presbítero, Bispo, Freira, Padre, Evangelista, Diácono, Ancião ou Sacerdote) corresponde a um chamado de ordem espiritual, não se confundindo com relações de conteúdo econômico entre empregadores e empregados, mesmo que o religioso receba com habitualidade certos valores mensais, porquanto tais valores destinam-se à sua assistência e subsistência, além de livrá-lo de inquietações morais.

Isto é, segundo a proposta, não há o que se falar em reconhecimento de vínculo empregatício entre Confissão Religiosa e seus Ministros, quando firmado o entendimento de que o trabalho sacerdotal deve basear-se no voluntariado e na vocação, sendo uma atividade em prol da fé, distinguindo-se, pois, do trabalhador da Igreja com vínculo empregatício.

Ademais, acrescentam à tese sustentada a constatação da ausência da natureza retributiva e sinalagmática do salário.

Asseveram, por fim, que, o Projeto de Lei tem o condão de: i) valorizar a decisão espiritual íntima e profunda daquele que voluntariamente fez sua opção de fé; ii) acolher o entendimento pacífico da Justiça e dos operadores do Direito do Trabalho; iii) regularizar a matéria, caso aprovado; iv) desonerar a Justiça do Trabalho de milhares de demandas.

Considerando que a pauta envolve repercussão sobre Liberdades Civas Fundamentais, esta Associação, como Instituição atuante na defesa destas, entende pela legitimidade de se posicionar sobre o caso em comento, nos termos a seguir expostos.

II - Liberdade Religiosa

A princípio, vale destacar que o caso em análise não se restringe apenas a uma questão de aplicação da legislação trabalhista, pois atrai, também, um exame constitucional, especialmente sob a ótica da liberdade de religião.

Conforme preceitua Norberto Bobbio em sua classificação clássica dos direitos fundamentais, a liberdade religiosa figura entre os direitos de primeira geração, e é um direito civil fundamental que demanda uma prestação negativa do Estado, ou seja, uma “não-ação”.

Já George Jellinek entende que a liberdade religiosa foi a primeira das liberdades fundamentais e dela fluíram todas as demais. Além disso, o homem possui o direito inato à manifestação de fé e exteriorização de consciência religiosa, que se opõe de maneira intangível ao Estado².

Para além de tais considerações, a importância desse direito também se dá pela função da religião, que é parte da estrutura de formação social e serve de norte para os pensamentos e ações do ser humano, permeando e influenciando discussões públicas.

Ademais, a crença, muitas vezes, concede ao indivíduo razão de existir, razão pela qual a garantia de confessar ou não alguma religião ganha tamanha relevância.

Dessa forma, a liberdade religiosa garante fundamento para a proteção de diversos valores e direitos caros à sociedade (como a pluralidade), que integram e fortalecem a própria democracia, de modo que assegurar esse direito fundamental é também preservar outras garantias. Noutros termos,

o respeito à diversidade religiosa, o fortalecimento da laicidade, a garantia plena do direito fundamental de liberdade religiosa são pilares para a real formação de uma

² JELLINEK, George. La dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino. Milano: Giuffrè Editore, 2002.

sociedade democrática. O respeito pela pluralidade passa obrigatoriamente pelo reconhecimento da liberdade religiosa³.

Diante disso, a liberdade religiosa aparece em diferentes ordenamentos jurídicos no rol de direitos fundamentais, o que inclui a legislação brasileira. Por meio da disposição contida no art. 5º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, é possível compreender a liberdade religiosa como o gênero do qual decorrem outras espécies de liberdade, quais sejam: a liberdade de crença, a liberdade de culto e a liberdade de organização religiosa. *In verbis*:

CF/88, art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias.

Observe-se que a consequência prática da liberdade de crença é professar a fé (liberdade de culto), ou seja, o que se crê, nas esferas privada e pública. Sob essa ótica, se conclui que não há dissociabilidade entre crer (liberdade de crença) e professar (liberdade de culto).

Consequentemente, diante desse direito, o Estado tem como missão adotar, simultaneamente, uma postura de não intervenção e de garantidor de meios para o seu exercício, combinando, assim, a depender da circunstância, a necessidade de prestações estatais de natureza negativa e positiva.

Por meio das contribuições acima elencadas, que demonstram a importância da liberdade religiosa, parte-se, adiante, para a análise do presente caso.

III - O debate sobre o vínculo empregatício dos ministros religiosos

Um dos aspectos a ser considerado no debate sobre a existência de vínculo empregatício entre igrejas e ministros religiosos se relaciona com a autonomia dessas entidades para fixar sua própria organização. Aqui, como regra, há um dever de abstenção oposto às autoridades públicas,

³ COSTA, Maria Emília Corrêa da. Apontamentos sobre a liberdade religiosa e a formação do Estado laico. In: Em defesa das liberdades laicas. Org. Roberto Arriada Lorea [et al]. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008. Pág. 115.

pois se entende que as organizações religiosas possuem autonomia para fixar questões relativas ao seu funcionamento. Isso, inclusive, é o que se pode extrair do Código Civil em vigência:

CC/02, art. 44, § 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento. (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003).

Nesse contexto, cabe ao Estado exercer um papel regulamentador, a fim de conferir segurança jurídica e promover a ordem pública, mas, no que se refere a questões doutrinárias e eclesiais, as autoridades estatais, em regra, devem se abster de intervir, atuando de modo a colaborar para a promoção da liberdade religiosa.

Dessa forma, não caberia ao Poder Público buscar intervir na percepção das entidades religiosas quanto ao elemento vocacional presente nas atividades realizadas pelos ministros delas, que é o ponto que justifica o afastamento de um vínculo empregatício.

No cenário do trabalho ministerial nas instituições religiosas – ou seja, de ministros, pastores, presbíteros, bispos, freiras, padres, evangelistas, diáconos, anciãos ou sacerdotes -, entende-se que tal serviço se baseia no voluntariado e na vocação, de modo que a motivação para o labor se vincula ao elemento da fé ou ao conjunto de crenças, se distinguindo daquele que trabalha com vínculo empregatício.

É dizer: aquele que decide se dedicar ao trabalho no contexto religioso responde a um chamado ou a uma missão vinculada a elementos transcendentais e não o faz pela remuneração do serviço prestado, como ocorre nas demais realidades de trabalho.

Dessa forma, uma vez que o fiel exerce suas atividades em prol da fé e motivado por ela, por ser o elemento fé inerente ao exercício da liberdade religiosa, vislumbra-se a diferença daquele que tem a vocação para servir/laborar em uma igreja e aquele que possui vínculo empregatício, carregando consigo este último outras pretensões e motivações.

Sobre isso, importante ressaltar que, no âmbito do direito do trabalho, a doutrina jurídica visualiza o empregado como sendo a pessoa física que presta serviço de natureza habitual a empregador mediante salário e subordinação jurídica (art. 3º, CLT), sendo esses os pressupostos para a caracterização do vínculo de emprego.

Em síntese, do pressuposto da pessoalidade resulta que o empregado é sempre pessoa física. O elemento da habitualidade traduz-se pela exigência de que os serviços prestados sejam de natureza habitual. E um outro requisito é o salário, definido como a contraprestação devida pelo

empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho. Por fim, tem-se a subordinação jurídica, que é o objeto do contrato regulado pelo Direito do Trabalho.

Verifica-se, portanto, que todos esses pressupostos deverão coexistir no acordo firmado entre empregado e empregador, isto é, na ausência de um deles, tem-se descaracterizada relação de emprego.

Um aspecto que se sobressai no contrato de prestação de serviços é a sua natureza sinalagmática, que repousa no princípio da autonomia da vontade, por meio do qual as partes obrigam-se reciprocamente. Na atividade religiosa, esse elemento não está presente, uma vez que a função exercida pelo Ministro Religioso está fundamentada primordialmente num compromisso de fé, e não na prestação do serviço por si só ou no recebimento de uma remuneração.

Tampouco pode-se falar em interesses distintos ou opostos presentes nos serviços religiosos prestados ao ente eclesiástico e capazes de configurar o contrato, porque “as pessoas que os executam o fazem como membros da mesma comunidade, dando um testemunho de generosidade, em nome de sua fé”.⁴

Ressalte-se que, quanto aos recursos ofertados pela Igreja ao Ministro Religioso, trata-se de obrigação moral, não conferindo, essencialmente, pressuposto de onerosidade intrínseco ao contrato de emprego, conforme leciona Gilberto Garcia: “em que pese o obreiro não ter qualquer direito assegurado na lei dos homens, a concessão do sustento ministerial, do rendimento eclesiástico, ou, das prebendas pastorais, é obrigação moral e espiritual da igreja com relação ao pastor”.⁵

Tudo isso não significa a sustentação de que a organização religiosa jamais possa ser considerada empregadora. Como regra geral, um religioso não possui direitos trabalhistas. Por outro lado poderá, sim, ser o polo passivo em eventual figuração de vínculo empregatício nos casos em que houver desvirtuação da atuação *Eclesiástica da Igreja ou Organização Religiosa, e/ou, desvio de função do Ministro de Confissão Religiosa, e aí ele, verdadeiramente não atua como Líder Espiritual*, como fora ratificado por decisão do Tribunal Superior do Trabalho.

IV - Julgados sobre a natureza do vínculo dos ministros religiosos

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5º ed. São Paulo: LTR, 2009, pág. 467.

⁵ A relação trabalhista entre os pastores, igrejas e o TST. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/278203/a-relacao-trabalhista-entre-os-pastores--igrejas-e-o-tst>>. Acesso em: 23 fev. 2022.

Apresentamos, agora, alguns julgados de tribunais brasileiros sobre o assunto, a fim de evidenciar alguns argumentos utilizados no âmbito do Judiciário quanto ao presente debate.

De modo geral, a jurisprudência tem se inclinado no sentido de compreender que a relação entre o ministro religioso e a organização religiosa não se configura como um vínculo empregatício. Nessa orientação, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região estabeleceu que:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MINISTRO DE CONFISSÃO RELIGIOSA (PASTOR). NÃO CONFIGURAÇÃO. A finalidade da prestação de serviços como membro de confissão religiosa é a assistência espiritual e propagação da fé, não havendo labor nos moldes celetistas. Entender de forma diversa é admitir o desvio de finalidade da entidade religiosa. Recurso conhecido e não provido. (TRT-11 00001026520195110053, Relator: JOICILENE JERONIMO PORTELA, 2ª Turma)

No caso em apreço, foi ajuizada reclamação trabalhista em desfavor de uma instituição religiosa, requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício e pagamento de verbas rescisórias. A demanda foi julgada improcedente e a decisão foi confirmada em duplo grau de jurisdição. Na ocasião, a Relatora se pronunciou nos seguintes termos:

(...) os Pastores não pregam que laboram na atividade religiosa para proverem seu sustento e de sua família ou porque aquele é um trabalho rentável, mas sim anunciam que prestam um serviço para Deus, tendo recebido um chamado. Situação de conhecimento público e notório. Dessa forma, entender que tal atividade se enquadra em contrato de emprego seria permitir que as Igrejas se tornem um mercado de trabalho e a vocação religiosa seja desvirtuada.

Também nesse sentido há o seguinte excerto:

O trabalho do ministro religioso é uma vocação divina, um chamado de Deus para fazer a sua obra, abrangendo não só o trabalho relacionado à pregação do culto, como também todas aquelas outras atividades necessárias à organização, sustentação e bom funcionamento da igreja. Trata-se de um ofício, em princípio, destituído de onerosidade, vez que não se busca aí um rendimento material. O padre ou sacerdote, tal como o pastor ou líder religioso equivalente é vocacionado ao ministério e seu galardão não se encontra na terra, mas no céu. O desvio desses objetivos, a exemplo da substituição dos objetivos espirituais do pastor ou sacerdote, por outros essencialmente materiais, não tem o condão de transmutar a natureza originária daquele vínculo religioso. ***A contraprestação pecuniária que auferem é, na verdade, uma ajuda de custo, também chamada de prebenda, ou seja, um ganho mínimo necessário para prover as necessidades básicas do ministro religioso, não possuindo, assim, a mesma natureza salarial de que trata o art. 3º da CLT.*** (TRT-13 - RO: 00739007920115130022 0073900-79.2011.5.13.0022, Data de Julgamento: 22/05/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 30/05/2012, grifo nosso)

Corroborando esse mesmo entendimento, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região entendeu pela inexistência de vínculo empregatício na relação mantida entre uma instituição religiosa, ora Recorrida e o Ministro do evangelho nos seguintes termos, *in verbis*:

MINISTRO RELIGIOSO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA. Não se reconhece o vínculo empregatício na relação mantida entre Igreja e pastor, uma vez que ausentes os elementos que o caracterizam, nos termos do art. 3º da CLT. (TRT-5 - RecOrd: 00011537420145050661 BA 0001153-74.2014.5.05.0661, Relator: DÉBORA MACHADO, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 27/11/2015.)

No caso em exame, verificou-se que não estavam presentes os elementos que caracterizam o vínculo empregatício constantes no art. 3º da CLT, pois as atividades que eram realizadas pelo Pastor eram movidas tão somente pela profissão de fé, vocação e crença que ele mantinha com a Igreja.

Nesse sentido, restou afastado o requisito da subordinação, uma vez que os serviços prestados eram movidos por questões religiosas e vocacionais. Ainda, foi afastada a alegação de que a subordinação estaria presente por conta da existência de hierarquia eclesiástica, uma vez que esta consta em toda instituição religiosa, e a qual não se confunde com a subordinação jurídica inculpada pela CLT, em seu art. 3º.

Ademais, no referido julgado, foi firmado o entendimento de que a ajuda financeira recebida pelo Ministro não pode ser caracterizadora do requisito da onerosidade, uma vez que é natural frente à dedicação exclusiva ao serviço religioso.

Ainda quanto ao requisito da onerosidade, ficou firmado o entendimento pelo Tribunal Regional da 1ª Região⁶ de que “a onerosidade necessária à caracterização do liame empregatício não exclui a possibilidade de retribuição pelos serviços prestados (...). Como se disse, não se mostra contrária à lei e ao espírito do direito laboral a paga de dada soma àquele que presta serviço voluntário, e, no mesmo sentido, essa prática não autoriza a ilação de que a natureza de tal soma seja salarial”.

No bojo do Recurso de Revista (TST - RR: 198008320085010065, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 08/02/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 10/02/2012), o Relator Ives Gandra Martins fez uma distinção precisa entre o trabalho profissional e o religioso, *in verbis*:

⁶ TRT-1 - RO: 00012853520105010451 RJ, Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes, Data de Julgamento: 24/04/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 15/05/2013

De outro lado, quanto ao trabalho religioso, cumpre destacar que a controvérsia do início da Idade Média foi solvida com a distinção entre trabalho profissional e estado religioso: a) trabalho profissional - o trabalho no meio do mundo, no exercício de uma profissão ou ofício, correspondia a um serviço que mereceria uma retribuição terrena, na base de honorários ou salário; e para o seu sustento, os integrantes das ordens religiosas (monges, frades e freiras), como também os membros da hierarquia da Igreja Católica (bispos e sacerdotes) e das diversas confissões evangélicas ou de outras religiões (pastores, rabinos, etc), contam com as doações e esmolas do povo fiel. **Essas contribuições não têm, de forma alguma, a conotação de comutatividade, ou seja, de retribuição material por um serviço de natureza espiritual.** Isso constituiria o pecado de simonia, condenado desde os primórdios do Cristianismo: venda ou promessa de bens espirituais em troca de vantagens materiais (Simão, o Mago, pretende pagar a S. Pedro para que lhe transmita o poder de impor as mãos sobre as pessoas, para lhes dar o Espírito Santo: Atos dos Apóstolos, Cap. 8, v. 18-24). **Todas as atividades de natureza espiritual desenvolvidas pelos -religiosos-, tais como administração dos sacramentos (batismo, crisma, celebração da Missa, atendimento de confissão, extrema unção, 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 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. (RR - 19800-83.2008.5.01.0065 Data de Julgamento: 08/02/2012, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2012, grifo nosso).

Em face dos argumentos e julgados, concluímos, portanto, pela impossibilidade de se atribuir natureza de vínculo empregatício ao liame existente entre o ministro religioso e a organização religiosa.

V - Conclusão

Ex positis, a **Associação Nacional de Juristas Evangélicos – ANAJURE** se posiciona favoravelmente à aprovação do Projeto de Lei n. 1.096/2019, compreendendo que o nexos existente entre o ministro religioso e as organizações religiosas de caráter eminentemente vocacional-religioso afasta a configuração do vínculo empregatício.

Brasília-DF, 23 de fevereiro de 2022.

Grupo de Trabalho da Assessoria Jurídica da ANAJURE

Dra. Edna V. Zilli
Presidente da ANAJURE