

# DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO RELIGIOSO E RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO

**Rosildo da Luz Bomfim<sup>1</sup>**

**RESUMO:** A atividade religiosa e seu desvirtuamento é alvo de constantes discussões dos pesquisadores e estudiosos do direito no que concerne ao reconhecimento de vínculo de emprego. Estas discussões serão aqui abordadas a partir do prisma da dicotomia: trabalho religioso e trabalho para a instituição religiosa. À luz de diversos dispositivos legais, da jurisprudência e do conceito de trabalho subordinados o tema será enfrentado. Por fim, já nas considerações finais, será demonstrado em que situações o vínculo de emprego fica caracterizado em razão do desvirtuamento do trabalho religioso.

**PALAVRAS-CHAVE:** Desvirtuamento do Trabalho Religioso

**SUMÁRIO:** 1 Conceito de trabalho voluntário 2 Ministro Evangélico – empregado ou voluntário – trabalho religioso e trabalho para a Instituição Religiosa 3 Posição jurisprudencial. 4 Referencias

## 1 CONCEITO DE TRABALHO VOLUNTÁRIO

A Lei 9.608/98 tenta dissipar as discussões de membros ou colaboradores de confissões religiosas que, dedicando-se voluntariamente ao serviço dessas instituições religiosas, pretendiam depois o reconhecimento de vínculo empregatício quando deixavam de se dedicar a elas, afirmando que sua relação com a entidade religiosa tinha as características do artigo 3º do Texto Consolidado.

---

<sup>1</sup> Advogado sócio do Escritório Bomfimepersy Advogados Associados. Professor de Direito Processual Civil do Curso Toga Estudos Jurídicos na Preparação de Candidatos aos Concursos Públicos da Magistratura do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho. Professor do Curso de Pós-Graduação do Curso Toga Estudos Jurídicos em convênio com a Universidade Católica de Petrópolis – UCP e a Universidade Gama Filho – UGF. Professor da FEMPERJ e da ESA. Professor de diversos Cursos Preparatórios para Concursos Públicos na Área Jurídica. Professor Licenciado da UNESA. Ex-Professor da Universidade Cândido Mendes, da AMPERJ e do Curso de Graduação e Pós-Graduação da FAA.

A lei supramencionada, em seu artigo 1º, conceitua o trabalho voluntário, asseverando que:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a **atividade não remunerada** prestada por **pessoa física** a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de **fins não lucrativos** que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016)

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Lado outro, os artigos 2º e 3º do Texto Consolidado nos informam as características do contrato de trabalho, aduzindo que:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

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

Ora, do texto acima podemos afirmar que os elementos caracterizadores do contrato de trabalho são: a) prestação de trabalho por uma pessoa física; b) pessoalidade; c) não eventualidade; d) subordinação ao tomador do serviço; e) trabalho prestado com onerosidade.

Em razão das características do contrato de trabalho, fato gerador de vínculo empregatício, tem-se que verificar se o alegado trabalho religioso encaixa-se na moldura do artigo 1º da Lei 9.608/92, ou se na moldura dos artigos 2º e 3º do Texto Consolidado para se atestar a ocorrência ou não desvirtuamento do trabalho religioso.

Não se pode perder de vista que, não obstante o artigo 1º da Lei 9.608/98 afirmar que o trabalho voluntário não gera vínculo empregatício, templos religiosos podem ser alvos de reclamações trabalhistas objetivando o reconhecimento de vínculos de emprego com seus colaboradores, se provados, no caso concreto, as características do contrato de trabalho.

Não se deve esquecer que o artigo 2º, parágrafo primeiro do Texto Consolidado permite a contratação de empregados em instituições de beneficência, nas associações recreativas ou em outras instituições sem fins lucrativos, asseverando que:

§ 1º - **Equiparam-se ao empregador**, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, **as instituições** de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições **sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.**

Como se depreende da norma supracitada, o artigo 1º, parágrafo único da Lei 9.608/98, por si só, não afasta o reconhecimento de vínculo de emprego, logo deve o intérprete utilizar-se, à luz do acervo probatório, da interpretação lógico-sistemática, ao invés de interpretar o dispositivo legal isoladamente.

Registre-se que, consoante o artigo 2º da Lei 9.608/98, o trabalho voluntário deve ser exercido mediante termo de adesão, dele devendo constar o objeto e as condições do seu exercício, como se percebe:

Art. 2º 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.

Questiona-se se o termo de adesão é elemento essencial para caracterização de serviço voluntário com incidência do artigo 166, IV do Código Civil que preleciona:

Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:  
I – (...);  
II – (...);  
III – (...);  
IV - não revestir a forma prescrita em lei;

A Desembargadora do Tribunal Regional da 3ª Região, Alice Monteiro de Barros, em artigo intitulado “Trabalho voluntário e trabalho religioso”, é uma das que defende ser imprescindível o termo de adesão para a caracterização do serviço voluntário, asseverando que:

Comungamos no entendimento de que o ato de adesão é requisito substancial à configuração do trabalho voluntário, ou seja, ausente essa formalidade, o trabalho nessas condições deixa de ser disciplinado pela lei em questão (9).

Nada impede, entretanto, às pessoas que já prestem serviços voluntários, de forma gratuita, a entidades sem fins lucrativos, anteriormente à vigência da Lei 9.608, de 1998, que assinem o termo de adesão, formalizando-se esse tipo de relação jurídica que se encontra fora da égide do Direito do Trabalho (<http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/18376/material/Texto%20sobre%20Trabalho%20Volunt%C3%A1rio%20e%20Trabalho%20do%20Religioso.pdf>).

Em campo oposto, o procurador do Distrito Federal, Fernando José Longo Filho, em artigo intitulado Trabalho Voluntário afirma que:

Alguns certamente questionarão acerca da agressão ao que está disposto no artigo 166, IV, do novo CC, que prescreve ser nulo o ato quando não se revestir da forma prescrita em lei. A letra fria da lei não pode ser um empecilho à realização de objetivos legítimos e lícitos: a função social dos contratos e o interesse público. O princípio da boa-fé/confiança, consagrado no novo Código Civil, tem papel muito importante no abrandamento da lei e na particularização da aplicação do Direito (Direito e lei não são uma identidade – o Direito não se esgota na lei, é mais abrangente do que ela). Clóvis do Couto e Silva, comentando de modo magistral o princípio da boa-fé, afirma: “O princípio da boa-fé endereça-se, sobretudo ao juiz e o instiga a formar instituições para responder aos novos fatos, exercendo um controle corretivo do direito estrito, ou enriquecedor do conteúdo da relação obrigacional, ou mesmo negativo em face do direito postulado pela outra parte. A principal função é a individualizadora, em que o juiz exerce atividade similar à do pretor romano, criando o “Direito do caso”. O aspecto capital para a criação judicial é o fato de a boa-fé possuir um valor autônomo, não relacionado com a vontade” (<http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/html/doutrina/em457.htm>)

Entendemos que a falta do termo de adesão não tem o condão de descaracterizar o trabalho voluntário, devendo o intérprete analisar a função social dos contratos, no interesse público e no princípio da boa-fé/confiança. Ou seja, o interesse público não pode, de forma alguma, se submeter às formalidades deletérias, principalmente quando aplicado no caso concreto (verificação se contrato de trabalho ou voluntário) o Princípio da Primazia da Realidade, instituto tão valorizado no processo laboral.

Impende observar que ao normatizar o negócio jurídico, o Código Civil em seu Título I, Capítulo I, artigo 112, assevera que:

Art. 112. Nas declarações de vontade se **atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem.**

Ora, como se percebe, mais importante do que o termo de adesão é a intenção dos contratantes de formalizarem contrato voluntário ou contrato de trabalho, logo não me é confortável adotar posição formalista.

## **2 MINISTRO EVANGÉLICO – EMPREGADO OU VOLUNTÁRIO – TRABALHO RELIGIOSO E TRABALHO PARA A INSTITUIÇÃO RELIGIOSA.**

Como expresso no parágrafo único do artigo 1º da Lei 9.608/98, o trabalho religioso, espécie de trabalho voluntário, em primeira mão, não configura um contrato de emprego, sendo necessário o discernimento entre **trabalho religioso voluntário** e

**trabalho para a instituição religiosa** com as características dos artigos 2º e 3º do Texto Consolidado.

O **trabalho religioso** seria, em tese, aquele prestado de forma voluntária à instituição chamada de Igreja, **motivado por fatores exclusivamente espirituais, onde o exercício da função religiosa se reveste apenas em proveito da comunidade religiosa,** com o emprego voluntário dos dons sacerdotais **para a evangelização dos fiéis** sem os elementos caracterizadores do vínculo empregatício.

Quando o trabalho tem como beneficiária a instituição religiosa e não o proveito da comunidade religiosa, aí sim, há ocorrência do vínculo empregatício com seus elementos caracterizadores, posto que, neste caso, há verdadeiro desvirtuamento do trabalho religioso, atraindo, assim, a regra estampada nos artigos 2º e 3º do Texto Consolidado, gerando-se o verdadeiro contrato de trabalho, não obstante tratar-se de instituição religiosa, como se depreende do parágrafo primeiro do artigo 2º do Texto Consolidado, que tem a seguinte dicção:

§ 1º - **Equiparam-se ao empregador,** para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, **as instituições** de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições **sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados**

Vejamos algumas hipóteses de enquadramento de vínculo trabalhistas em instituições religiosas (igrejas): a) o padre professor no exercício puro de magistério; b) a freira enfermeira; c) músico profissional, entre outras atividades desvirtuadas dos fins espirituais.

Nos exemplos descritos acima, podemos ter perfeitamente o vínculo laboral quando se percebe que as atividades dos profissionais não são voltadas para evangelização de fiéis.

A jurista Luísa Gallantino ao abordar o tema supramencionado com rigor técnico, afirma que:

Afirmando que a presunção *iure et de iure* é da gratuidade do trabalho religioso, mas há outros aspectos que são considerados, em cada caso: o conceito de religioso, porque há aqueles que têm um particular status na Igreja, como Ministros de culto, Eclesiásticos, Clérigos e outros que fizeram voto público para a profissão evangélica; o modo como a atividade é prestada, para saber se é uma forma de atividade trabalhista, carismática ou espiritual; se é prestada internamente, para terceiros ou entes públicos, concluindo que é importante fazer essas distinções para saber se há o exercício de um ministério sacro ao qual é inaplicável a regulamentação trabalhista, ou uma atividade secular profissional como a do padre professor da escola, a freira enfermeira entre outros, de modo que só o estado de eclesiástico por si não exclui a relação de emprego.

Com se percebe devemos verificar em que condições o trabalho está sendo realizado, com ou sem as características do artigo 2º e 3º do Texto Consolidado para que possamos verificar se há ou não vínculo de emprego.

### 3 POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL

Regra geral, em sendo o trabalho realizado exclusivamente para a evangelização, ou seja, a serviço da fé, não há que se falar em vínculo empregatício por se tratar de trabalho voluntário religioso, nos termos do artigo 1º da Lei 9.608/98. Porém, ainda que se trate de função típica religiosa (pastor, padre, etc), pode ficar caracterizado o vínculo de emprego se presentes os requisitos caracterizadores do contrato de trabalho, segundo jurisprudência pátria.

Ora, nos moldes do artigo 44, inciso IV do Código Civil as organizações religiosas são pessoas jurídicas de direito privado, como se percebe:

Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

I – (...);

II – (...);

III – (...).

IV - as organizações religiosas

Em seu artigo 2º, parágrafo 1º, a CLT não distingue entre empregador que explora atividade lucrativa daquele que tem finalidade beneficente ou sem finalidade econômica ou lucrativa. Ao contrário, deixa expresso no Texto Consolidado que o empregador que não tenha atividade lucrativa também pode contratar colaboradores com vínculo de emprego, quando assevera que:

§ 1º - **Equiparam-se ao empregador**, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, **as instituições** de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições **sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.**

A entidade religiosa não pode ser totalmente imune ao fato de ser empregadora, pois se houver prestações de serviços por um indivíduo com os requisitos caracterizadores do contrato de trabalho, a vinculação do emprego não pode ser afastada, como se traduz da jurisprudência pátria:

TRABALHO RELIGIOSO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA IGREJA - RELAÇÃO DE EMPREGO CARACTERIZADA - AFASTAMENTO DA CONDIÇÃO DE PASTOR - SUBORDINAÇÃO, **EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE METAS** E SALÁRIO - LIVRE CONVENCIMENTO DO JUÍZO - ART. 131 DO CPC - REEXAME DE FATOS E PROVAS VEDADO PELA SÚMULA 126 DO TST. 1. A Lei 9.608/98 contemplou o

denominado -trabalho voluntário-, entre os quais pode ser enquadrado o trabalho religioso, que é prestado sem a busca de remuneração, em função de uma dedicação abnegada em prol de uma comunidade, que muitas vezes nem sequer teria condições de retribuir economicamente esse serviço, precisamente pelas finalidades não lucrativas que possui. 2. No entanto, na hipótese, o Regional, após a análise dos depoimentos pessoais, do preposto e das testemunhas obreiras e patronais, manteve o reconhecimento de vínculo empregatício entre o Autor e a Igreja Universal do Reino de Deus, pois concluiu que **o Obreiro não era simplesmente um pastor, encarregado de pregar, mas um prestador de serviços à igreja, com subordinação e metas de arrecadação de donativos** a serem cumpridas, mediante pagamento de salário. 3. Assim, verifica-se que a Corte -a quo- apreciou livremente a prova inserta nos autos, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, e indicou os motivos que lhe formaram o convencimento, na forma preconizada no art. 131 do CPC. 4. Nesses termos, tendo a decisão regional sido proferida em harmonia com as provas produzidas, tanto pelo Autor, quanto pela Reclamada, decidir em sentido contrário implicaria o reexame dos fatos e provas, providência que, no entanto, é inadmissível nesta Instância Extraordinária, a teor da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (RR - 19800-83.2008.5.01.0065, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 08/02/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2012).

O reconhecimento do vínculo empregatício entre o Reclamante e a Igreja Reclamada, no acórdão acima, ocorrera em razão da presença dos requisitos do artigo 3º do Texto Consolidado afastando o cargo de pastor evangélico.

O fator de maior relevância no presente acórdão se deu em razão da suposta entidade religiosa estabelecer metas de arrecadação de dízimos e ou donativos, além da subordinação. Ora, tais condutas aproximam a suposta entidade religiosa dos regramentos jurídicos pátrio, afastando-a do mundo religioso e, nesse passo, correto o acolhimento do vínculo empregatício.

O reconhecimento do vínculo empregatício pelo acórdão supramencionado só foi possível face ao desvirtuamento da instituição religiosa, posto que comercializou os bens espirituais mediante estabelecimento de metas de arrecadação de donativos, o que é contrário aos fins religiosos. Na aparência havia finalidades religiosas, quando no mundo concreto a suposta organização religiosa dedicava-se a explorar o sentimento religioso do povo, com fins lucrativos, em verdadeiro desvirtuamento dos propósitos religiosos.

#### **4 CONCLUSÃO**

Em ocorrendo desvirtuamento do trabalho religioso, ou seja, quando o trabalho é realizado para a igreja e não em favor da fé, atrai-se os regramentos do Texto Consolidado.

Ademais, sobre o cunho religioso, destaca-se o texto da **Escritura Sagrada: Timóteo, capítulo 5, versículo 18.** “Não ligarás a boca ao boi que debulha”. (...) **“Digno é o obreiro do seu salário”**.

Como compreender a mente de supostos líderes religiosos que desvirtuam os colaboradores religiosos do trabalho de evangelização, aproximando-os do contrato de trabalho empregatício e, ainda assim, negando-lhe o pagamento dos salários ao arrepio não só da legislação trabalhista, mas também das Escrituras Sagradas.

O desvirtuamento da função religiosa atrai os regramentos jurídicos e à luz deles é que devem ser resolvidos os conflitos. Para as questões religiosas a fé e para as questões jurídicas o direito.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas.** 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 434.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 435. (apud GALLANTINO, Luísa. **Directo Del Lavoro, 2001**).

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho,** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Impetus, 2008.