NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO RELIGIOSO: INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS NOVOS PARÁGRAFOS 2º E 3º DO ARTIGO 442 DA CLT

THE LEGAL NATURE OF RELIGIOUS WORK: THE ABSENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP UNDER THE NEW PARAGRAPHS 2 AND 3 OF ARTICLE 442 OF THE CONSOLIDATED LABOR CODE

Amauri Cesar Alves[1]

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo compreender a natureza jurídica do trabalho religioso, sobretudo em decorrência das novas normas contidas nos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Será possível fixar a natureza jurídica do trabalho religioso como trabalho voluntário, especialmente caracterizado como "estado eclesiástico", em que uma pessoa natural trabalha com o sobrenatural, o divino, o sagrado, o transcendental, em proveito de uma ordem da qual é membro integrante e que com ela se confunde, pois professam irmanados num mesmo sentido. Possível também estabelecer o conceito de trabalho religioso como entrega de tempo de vida e de conhecimento sobre determinada crença em razão de fé, com desprendimento, altruísmo e sem interesse econômico, pela pessoa natural em proveito da sua própria comunidade. Ao final, será possível concluir pela constitucionalidade das novas regras celetistas do artigo 442 e os efeitos práticos de sua aplicação como presunção jurídica (que admite prova em sentido contrário) de ausência de vínculo empregatício entre trabalhadores religiosos e as pessoas ou comunidades às quais se vinculam.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho religioso; natureza jurídica; vínculo empregatício.

ABSTRACT: This paper aims to understand the legal nature of religious work, especially as a result of the new rules contained in paragraphs 2 and 3 of article 442 of the Consolidated of Labor Code. It will be possible to define the legal nature of religious work as volunteer work, especially characterized as an "ecclesiastical state", in which a natural person engages with the supernatural, the divine, the sacred, and the transcendental, for the benefit of an order of which he is an integral member and which is confused with it, since they profess to be brothers in the same sense. It is also possible to define the concept of religious work as the dedication of life time and knowledge about a certain belief due to faith, with detachment, altruism and without financial gain, by an individual for the benefit of their own community. In the end, it will be possible to conclude that the new labor law rules of article 442 are constitutional and the practical effects of their application as a legal presumption (which admits evidence to the contrary) of the absence of an employment relationship between religious workers and the people or communities to which they are linked.

KEYWORDS: religious work; legal nature; employment relationship.

---

1 *Doutor, mestre e bacharel em Direito pela PUC Minas; professor da Universidade Federal de Ouro Preto. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3793613259361 34. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1396-9219. E-mail: amauri.alves@ufop.edu.br.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Trabalho religioso e Direito do Trabalho; 2.1 Delimitação do tema na perspectiva doutrinária: trabalho religioso e emprego em instituições religiosas; 2.2 Trabalho religioso em decisões judiciais até 2023; 3 Exclusão de vínculo empregatício no trabalho religioso: novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT e a natureza jurídica da profissão de fé; 3.1 Análise doutrinária e de constitucionalidade do disposto nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT; 3.2 Natureza jurídica do trabalho religioso e aplicação do disposto nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT; 4 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O presente artigo pretende analisar a natureza jurídica do trabalho religioso, o que se dá após provocação normativa inovadora do legislador ordinário ao fixar o disposto nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho. A partir da fixação da natureza jurídica do trabalho religioso será possível, também, avaliar a constitucionalidade das referidas regras celetistas e sua aplicação em casos corriqueiros no país.

O artigo parte, então, de um problema concreto, que é identificar a correta fixação da natureza jurídica do trabalho religioso e seus efeitos práticos, o que será feito por meio do estudo teórico da definição de natureza de um instituto jurídico e da construção doutrinária e jurisprudencial anterior e posterior às novas regras contidas no artigo 442 da CLT.

Duas são as hipóteses inicialmente contempladas, de modo objetivo: a primeira, de reconhecimento do caráter imaterial, não econômico, altruísta e comunitário do trabalho religioso, o que exclui a onerosidade e o vínculo empregatício, com a constitucionalidade da regra nova. A segunda, em sentido oposto, com reconhecimento de empreendimento econômico no mercado religioso brasileiro, com conteúdo econômico na prestação laborativa, consequente onerosidade e vínculo empregatício com todos os direitos trabalhistas correspondentes como efeito legal, do que decorreria a inconstitucionalidade das novas regras celetistas, com destaque para o parágrafo 2º do artigo 442 da CLT.

A construção teórica parte não só da doutrina jurídica, em especial de Direito do Trabalho e do Direito Constitucional, mas, também, e em alguns pontos principalmente, das contribuições da Sociologia, Psicanálise, Ciências Sociais, Sociologia, Ciências Humanas, Administração e da Psicologia Social e do Trabalho. A jurisprudência trabalhista sobre o tema será também importante fator de compreensão da análise fático-jurídica acerca do trabalho religioso, anterior e posteriormente ao advento da Lei nº 14.467/2023.

Para que seja possível concretizar o que está proposto, o artigo se estrutura em dois itens. O primeiro trata do trabalho religioso na perspectiva do Direito do Trabalho, com a necessária distinção, para os efeitos do presente estudo, entre trabalho religioso e emprego em instituições religiosas. Para tanto, necessário retomar as análises doutrinárias clássicas sobre o tema, em momentos marcados

por uma presença hegemônica do catolicismo, e da doutrina contemporânea, que contempla outras formas de expressão religiosa, principalmente pentecostais e neopentecostais. Importante também conhecer a jurisprudência sobre o assunto, com destaque para decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. O segundo item cuida específica e objetivamente da exclusão do vínculo empregatício no trabalho religioso promovida pelos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT. Para tanto, traz as justificativas ensejadoras da inovação legislativa e, em seguida, desenvolve a análise da constitucionalidade das regras novas e a fixação da natureza jurídica do trabalho religioso, bem como se dará sua aplicação nos casos concretos. Ao final do presente artigo será possível responder ao problema que norteia o texto, que é identificar a correta natureza jurídica do trabalho religioso, com os efeitos que decorrem dessa identificação no plano dos fatos e das relações jurídicas postas.

2 Trabalho religioso e Direito do Trabalho

O primeiro item do presente artigo traz a delimitação do tema, com a importante distinção, para os efeitos de fixação da natureza jurídica, entre trabalho religioso e trabalho ou emprego em instituições religiosas. Além de fixar a distinção, traz também a doutrina laboral clássica sobre o tema até 2023, bem como a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região até então.

2.1 Delimitação do tema na perspectiva doutrinária: trabalho religioso e emprego em instituições religiosas

Uma busca pelos clássicos da doutrina (Süssekind; Lacerda; Viana, 1943) do Direito do Trabalho resulta em poucos resultados sobre o trabalho religioso no Brasil. Provavelmente os primeiros a tratar do tema são Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e J. de Segadas Viana, na obra clássica "Instituições de Direito do Trabalho":

> A Igreja, embora voltada para o "outro mundo", é, também, "deste mundo", e nele, uma "organização". Excluída a Santa Sé (pessoa jurídica de direito público), as Igrejas são pessoas jurídicas de direito privado [...]. Como pessoa jurídica, a Igreja pode ser empregadora e celebrar um *contrato de trabalho.* [...] É óbvio que esta pode estabelecer relações contratuais com *terceiros.* Mas, como é óbvio, também o *sacerdote* é *membro* da associação-Igreja. [...] Que dizer, então, do trabalho do sacerdote, como sacerdote, em relação à Igreja, de que não é, apenas, membro, mas *órgão*: "intermediário entre o sagrado e o profano" [...] Claro que o sacerdote poderá, independentemente de seus deveres de sacerdote, estabelecer com a Igreja um

> autêntico contrato de trabalho para prestação de serviços que, ainda que compatíveis com tais deveres, com eles não se confundem, como, por exemplo, se é contratado na qualidade de *professor* (Süssekind; Maranhão; Viana, 1987, p. 280).

As primeiras lições trazidas estabelecem uma compreensão que norteou doutrina e jurisprudência até 2023, na perspectiva da distinção entre o que aqui se denomina trabalho religioso, como profissão de fé e, em sentido contrário, trabalhador ou empregado de entidade religiosa. Aquele que do púlpito lidera o rebanho do Senhor faz profissão de fé, ao contrário daqueles que vendem sua força de trabalho em proveito de uma entidade religiosa. Tais distinções iniciais serão aprofundadas adiante.

No que concerne à doutrina contemporânea, as conceituações e, sobretudo, as distinções, se concentram na presença ou ausência de onerosidade, um dos requisitos do emprego (CLT, artigo 3º), para a fixação ou não do vínculo empregatício. Em tal sentido, a obra referencial de Alice Monteiro de Barros:

> 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 da sua fé. Tampouco pode-se falar em obrigações das partes, pois, do ponto de vista técnico, a obrigação 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 da fé (Barros, 2010, p. 467).

Muito interessante, embora sem conteúdo jurídico trabalhista, é a justificativa bíblica lançada por Alice Monteiro de Barros para solidificar sua tese da ausência de relação onerosa apta à fixação do vínculo jurídico empregatício:

> Aliás, a gratuidade da atividade religiosa infere-se de várias passagens bíblicas, que demonstram serem os pregadores voltados para o desprendimento de bens terrenos. É o que consta do seguinte texto: "Curai enfermos, ressuscitai mortos, limpai leprosos, expulsai demônios. Dai gratuitamente o que recebestes" (Mateus 10, 7-11). O mesmo se deduz desta passagem: "Quando vos enviei sem bolsa, nem alforje, nem sandálias, faltou-vos alguma vez algo? Nada, responderam" (Lucas 22, 33) (Barros, 2010, p. 467).

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena trata do tema preponderantemente na perspectiva da Igreja Católica, com breve referência a outras denominações,

mas não discorre especificamente sobre o vínculo, existente ou não, entre o sacerdote, ou quem exerce profissão de fé, e os demais trabalhadores, tratando exaustivamente apenas destes:

> Separados Estado e Igreja, a ordem jurídica nacional reconhece a liberdade de culto (Constituição Federal, art. 5º, VI e VII), a qual se subordina à ordem pública e aos bons costumes.
>
> O exercício da atividade religiosa conduz à personificação de entes, que propagam e gozam da titularidade dos bens jurídicos, materiais e imateriais, necessários ao seu desenvolvimento.
>
> Os cultos, as seitas protestantes, os centros espíritas personalizam-se, via de regra, por localidades onde se implantam e aí respondem pelas obrigações trabalhistas, salvo a demonstração de pertencerem, como unidades desmembradas, a uma pessoa jurídica em situação diversa (Vilhena, 1999, p. 151-152).

O citado autor, objetivamente, parece condicionar a possibilidade do vínculo empregatício à constituição de uma personalidade jurídica própria, regularmente inscrita como sociedade, e que templos ou agrupamentos de pessoas voltadas apenas à expressão da sua fé não poderiam ser empregadores. Assim, volta sua conceituação à figura, formal, do contratante do trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento estabelece a distinção entre trabalho religioso e trabalho para instituição religiosa, negando o vínculo para aquele e admitindo-o neste caso. Distingue também o autor entre trabalho religioso profissionalizado e trabalho religioso não profissionalizado:

> As relações entre os religiosos e suas instituições não constituem, portanto, um contrato de trabalho.
>
> Tal se dá porque o trabalho religioso não é considerado profissional, no sentido técnico do termo. Os seus propósitos são ideias, o exercício de uma vocação. O fim a que se destina é de ordem espiritual e não profissional. A atividade religiosa é desenvolvida desinteressadamente e não como meio de obtenção de utilidades econômicas. Paul Durand salienta que o trabalho dos religiosos para as suas ordens não visa a obtenção de um salário. A retribuição que recebem os clérigos por tais serviços não tem natureza salarial. A atividade ou trabalho é simplesmente o acessório, cujo principal é o "aperfeiçoamento moral ou a prática de caridade para com o próximo".
>
> [...]

> Dizer que o trabalho religioso não entra no âmbito do contrato de trabalho não é o mesmo que afirmar que a Igreja não pode ser empregadora e que os religiosos não podem ser empregados.
>
> As associações ou instituições sem fins lucrativos e de fins culturais, espirituais e religiosos podem ser empregadoras. Basta que contratem empregados. Uma igreja pode ter um faxineiro empregado (Nascimento, 2009, p. 434-436).

Ao dissertar sobre o trabalho religioso Amauri Mascaro Nascimento trata genericamente das instituições hegemônicas do século passado, mas já em 2009 alertava para um outro cenário, de conteúdo econômico na exploração da fé:

> Note-se, todavia, a profissionalização crescente do trabalho religioso, de modo que em alguns tipos de igrejas há uma estrutura que muito se aproxima da empresarial, com hierarquia, subordinação, remuneração, de modo que não se pode mais pensar em trabalho religioso, quando exercido nessas condições, sob a perspectiva inicial em que se limitava a uma atividade espiritual sem nenhum propósito profissional (Nascimento, 2009, p. 439).

O citado autor, então, aparentemente vincula a fixação ou não do vínculo empregatício à pessoa contratante e, mais ainda, à exploração de uma atividade econômica, empresarial, sem verdadeiro espírito de fé.

Em uma linha teórica um pouco mais simples, Manuel Cândido Rodrigues fixa a ausência de vínculo empregatício religioso condicionado à ausência de salário, posicionando tal tipo laborativo no que denomina contrato de trabalho desinteressado (Rodrigues *apud* Barros, 1997, p. 454).

Por fim, na perspectiva doutrinária trabalhista, a compreensão de Vólia Bomfim Cassar, também na linha teórica da ausência de onerosidade como elemento distintivo para a negativa do vínculo empregatício, pois a "atividade é prestada em razão da fé e dos votos realizados perante Deus" (Cassar, 2016, p. 254).

Parece haver certo consenso em torno da ausência da onerosidade como a essência do trabalho religioso sem vinculação empregatícia. Reconhece-se a onerosidade, aqui, como requisito do emprego, de caráter sinalagmático, que se caracteriza pela entrega de contraprestação por trabalho ou ainda pela intenção de receber algo em troca de força produtiva, de tempo de vida ou saber-fazer.

Yuri Guarnier Cravo e Ozório Vicente Netto (2022, p. 222-248) tratam de reconhecimento de direitos trabalhistas aos padres e concluem pela sua inexistência, em razão do disposto no Decreto nº 7.107/2010, que internaliza na ordem jurídica brasileira um acordo celebrado entre o Estado brasileiro e a Santa Sé. O Acordo foi firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008, e, em seu artigo 16, estabelece o seguinte:

> 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, 2010).

Percebe-se, aqui, em sentido muito próximo ao disposto na Lei nº 14.467/2023, que o Estado brasileiro firmou compromisso internacional no sentido da exclusão do vínculo empregatício entre padres e a Igreja Católica, o que já se observava e se respeitava, como regra geral, desde sempre, sem questionamentos judiciais relevantes.

Antes mesmo do citado Decreto nº 7.107/2010 já estava pacificada a impossibilidade da fixação do vínculo jurídico empregatício entre os ministros de ofício, os eclesiásticos (entre eles, os clérigos) e os religiosos no sentido próprio, enfim "aqueles que, ao entrarem para as comunidades religiosas, proferem votos, e desenvolvem profissão evangélica" (Barros, 2010, p. 466). Tal se dava em razão de ser a Santa Sé pessoa jurídica de direito público externo, com condição especial no ordenamento jurídico interno brasileiro. Noutro sentido era a divergência entre sacerdotes de outras denominações religiosas e seus entes de filiação, como mostra Isac Cardoso das Neves (2021):

> Nesse processo, algumas igrejas surgem como verdadeiras empresas, estabelecem metas empresariais a seus pastores, desvirtuam o ofício eclesiástico em função do ganho monetário e do discurso da prosperidade econômica e, justamente quando isso acontece, a Justiça do Trabalho garante aos ministros direitos e garantias trabalhistas e sociais como qualquer trabalhador. Desta forma, afastados os preconceitos místicos impeditivos do vínculo empregatício do ministro religioso, e quando a igreja se desvirtua de sua função eclesiástica e tende a tomar contornos empresariais, com finalidade econômica, justifica-se o estudo do ministro equiparado à figura do empregado celetista. Assim, ao identificar uma situação atípica, que não esteja fundada na missão religiosa, espiritual ou de fé, na relação entre ministros e igrejas, será uma relação de emprego celetista, com direitos previstos na legislação trabalhista

> ao ministro-empregado, e com obrigações na mesma seara para a igreja enquanto pessoa jurídica.

A tese apresentada pelo autor é no sentido da doutrina clássica até 2023, ou seja, se há o caráter empresário da instituição religiosa abre-se a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre o pastor e a igreja, pois existente a onerosidade própria dos contratos de emprego entre uma pessoa jurídica de direito privado e uma pessoa natural.

Em outras searas do conhecimento também há o estudo do trabalho religioso. Inicialmente interessante a abordagem de Gamaliel da Silva Carreiro (2023, p. 47-73), que fez entrevistas com religiosos acerca da sua percepção sobre o próprio trabalho e carreira religiosos. Por meio de diversas entrevistas contempla o autor a figura que denomina "empreendedorismo religioso", com as dificuldades próprias do empreendedorismo (econômico) no Brasil. Carreiro, durante 25 anos, pesquisou lideranças evangélicas (com influência apenas local, sem expressão nacional), com largo espaço de tempo entre as entrevistas, que foram reiteradas, o que permitiu uma boa compreensão sobre casos concretos específicos e que podem espelhar parte da realidade nacional. Conclui o autor, com base na psicanálise e na sociologia, pela existência de um "empreendedorismo no mercado religioso", o que faz com base em metodologia própria das ciências referidas.

Manuela Lowenthal Ferreira, na perspectiva das Ciências Sociais, analisa "A materialidade do trabalho religioso: um estudo sobre o neopentecostalismo da Igreja Bola de Neve", que é uma denominação cristã neopentecostal nova e "diferente", com ramificações em boa parte do mundo e um crescimento considerável no Brasil. Ao analisar a Bola de Neve, compreende a autora o pastor como um homem de negócios, responsável por parte do empreendimento:

> Um pastor comum, geralmente se prepara apenas para matérias relacionadas à religião, no entanto, ao receber o que os pastores evangélicos chamam de "chamado divino" estão sendo convocados a dirigir também um negócio, em se tratando das Neopentecostais. Além do culto, os pastores precisam se preocupar com questões administrativas internas da igreja, como os orçamentos, despesas, recursos humanos e financeiros, organização dos cultos, tempo, dízimos, entre outras questões semelhantes à de organização empresarial na qual o pastor deve estar atento.
>
> O pastor de uma unidade da Igreja Bola de Neve deve dominar ferramentas de *marketing*, estar atento às modificações do mercado em que atuam e às necessidades das pessoas, para proceder devidamente em seu meio, crescendo e se desenvolvendo, de acordo com os "planos

> e metas" da igreja, é a isso que se dedicam. Há um plano organizacional para a desenvoltura dos cultos da Igreja que se baseia em: esclarecer o sentido desta instituição e da "missão", lembrando sempre "o que somos" e "o que desejamos ser" (isto envolve ambições materiais), metas de como chegar onde desejamos, a situação do ambiente em que vivemos (contexto político, econômico, social, conforme uma abordagem não histórica), e por fim, a ênfase em que todo o mal deste mundo é consequência da pouca fé das pessoas nos dias de hoje, pois elas se preocupam com coisas banais. O fracasso material, neste caso, simboliza a ausência de fé, atribuindo isto à falta de dedicação a Deus e à igreja (Ferreira, 2016).

Na citada igreja há uma divisão de tarefas, cabendo aos pastores em seus ministérios apenas decisões locais, sendo as decisões e burocracias mais relevantes deixadas a cargo de uma unidade central, que conta com uma equipe especializada para tanto. A autora, na perspectiva das Ciências Sociais, conclui pelo valor trabalho sem conteúdo econômico (Ferreira, 2016).

Alessandro Gomes Enoque e Lorrana Laila Silva de Almeida estudam a vida sacerdotal cotidiana de padres no interior do estado de Minas Gerais. Sem adentrar ao mérito da existência de vínculo empregatício, algo que aqui no presente estudo já se fez, os autores tratam da atividade em si:

> Pôde-se observar, a partir dos dados analisados, que a atividade laboral do padre nasce, na concepção dos mesmos, a partir de um chamado vocacional que é trabalhado, ao longo do tempo, em uma formação pautada em cinco eixos principais: acadêmico, intelectual, espiritual, humano--afetivo e comunitário.
>
> No que tange à atividade em si, observamos uma rotina árdua/cansativa que é previamente estabelecida por instâncias superiores da Igreja, não deixando qualquer tipo de margem de liberdade/autonomia para o sacerdote. Embora não seja uma profissão perigosa/insalubre, parece haver um consenso na medida em que os padres podem sofrer uma série de danos de natureza física e/ou mental. Por fim, no que diz respeito à representação da natureza sagrada da atividade, vemos que a mesma é consenso entre os entrevistados (Enoque; Almeida, 2023, p. 298-312)

Por fim, Ana Magnólia Bezerra Mendes e Rogério Rodrigues da Silva estudam o trabalho de líderes religiosos em uma organização protestante neopentecostal e em outra tradicional. Os autores entrevistaram dez líderes de cada uma das organizações, com vistas à identificação de prazeres e de sofrimentos

no trabalho das lideranças religiosas. Assim, em linha sociológica, concluem que, nas denominações objeto de estudos, não houve distinção significativa na percepção de seus líderes acerca do trabalho. Interessante destacar que

> As transformações organizacionais e dogmáticas da igreja, inseridas numa guerra (não declarada) do mercado religioso em que as instituições religiosas se tornam agências de mercado e as tradições, discursos e práticas religiosos em bens para o consumo (Berger, 1985) exigem cada vez mais do líder, seja para se manter no mercado, seja para obter melhores resultados. Dessa forma, ser apenas um pregador dominical não basta. Tem que ser também um bom vendedor de bens simbólicos ou reais. As transformações não atingem apenas os aspectos observáveis das organizações, mas outros tantos invisíveis à própria sociedade, gerando sofrimento no trabalho.
>
> Pertencer a uma organização religiosa e ainda viver praticamente 24 horas diárias um preceito religioso, que, em princípio, serviria como fonte de prazer, não exime esses líderes de vivenciarem igualmente o sofrimento. O que geraria prazer, também tem gerado sofrimento. Os resultados apontaram que, de maneira geral, o prazer no trabalho desses líderes está vinculado a sentimentos de identificação, realização e reconhecimento. Já o sofrimento está vinculado ao desgaste físico, desgaste emocional, sentimento de desvalorização, angústia e culpa cujas razões poderiam ser: a diversidade de atividades, excessiva carga de trabalho, exigência moral, grandes expectativas da comunidade e lida constante da problemática psíquica e social da comunidade. E para lidar com esse sofrimento, são utilizadas estratégias diferentes entre os grupos, mas todas de cunho individualizado, diminuindo a possibilidade da socialização do sofrimento de modo a auxiliar na sua mediação e na sua transformação do contexto que faz sofrer (Mendes; Silva, 2006, p. 103-112).

Vistas as análises jurídicas e de outras ciências, é possível estabelecer conceitos e distinções entre aqueles que fazem da vida profissão de fé e os que são trabalhadores ou empregados de entes religiosos, independentemente, neste primeiro momento, da natureza jurídica do trabalho ou do reconhecimento ou não de vínculo empregatício.

Com base nos estudos aqui referenciados é possível estabelecer o conceito de trabalho religioso como entrega de tempo de vida e de conhecimento sobre determinada crença em razão de fé, com desprendimento, altruísmo e sem interesse econômico, pela pessoa natural em proveito da sua própria co-

munidade. Em consequência lógica, trabalhador religioso é a pessoa natural que, em proveito da sua própria comunidade, entrega a ela tempo de vida e de conhecimento sobre determinada crença em razão de fé, com desprendimento, altruísmo e sem interesse econômico.

Noutro sentido, trabalhador de entidade religiosa, para os fins específicos do presente artigo, pode ser conceituado como a pessoa natural que, com ou sem vinculação empregatícia, entrega para seu contratante tempo de vida, energia, esforços ou saber-fazer, com conteúdo econômico, em uma relação sinalagmática em que há proveito de tal entrega em favor de uma entidade ou agrupamento que licitamente explora o labor.

Conforme o anteriormente exposto, ao presente estudo não interessa a análise do trabalhador de entidade religiosa, vez que para estes aplica-se a regra geral do artigo 3º da CLT. Interessa apenas o trabalho religioso, pois sua natureza jurídica ainda é controvertida. Sendo assim, uma abordagem interessante para o deslinde do problema posto é perceber como vinha o Poder Judiciário enfrentando até o advento da Lei nº 14.467/2023, que estabeleceu novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT e criou presunção de inexistência de vínculo empregatício quando a relação tem por objeto trabalho religioso.

2.2 Trabalho religioso em decisões judiciais até 2023

Estabelecidas as bases teóricas, é possível pesquisar como decidia o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre líderes religiosos (sacerdotes, padres) e as instituições a que integram.

Para a pesquisa a opção foi por buscar decisões judiciais no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com a chave de busca "religioso". Para compreender apenas o período não alcançado pela lei nova, que entrou em vigor em 04 de agosto de 2023, a busca foi restrita ao período 01/01/2010 e 01/08/2023. Para facilitar a pesquisa, vez que há 758 julgados em geral (ementa e inteiro teor) sobre o tema, optou-se por analisar apenas julgados que tragam na ementa do acórdão a expressão buscada. Por fim, analisadas as ementas, a opção foi por trazer ao presente artigo apenas os processos judiciais em 2º grau de jurisdição no TRT-3 em que houve litígio sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre líder religioso e entidade religiosa, o que resulta em 82 julgados[2].

2 Como resultado, antes da leitura de cada ementa, são 110 os acórdãos. O número de 82 julgados (ementas) é fixado após análise individualizada para adequação à restrição temática. Dentre os 28 julgados excluídos (ementas) o tema prevalecente é o da concessão ou não do pagamento em dobro relativo aos dias feriados e religiosos.

Dos 82 julgados analisados, em apenas quatro processos a ementa traz o reconhecimento do vínculo jurídico empregatício, o que fixa uma clara tendência da jurisprudência regional no sentido da negativa da relação de emprego. É óbvio que outros julgados reconhecendo vínculo empregatício de pastor com igreja podem existir, caso tenha o relator usado outros termos na ementa, sendo certo que a busca pelo termo "religioso" resulta em apenas quatro julgados em tal sentido. Por sua relevância, segue a análise.

> PASTOR DA IGREJA UNIVERSAL DO REINO DE DEUS. PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. Contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso, revelador da relação de emprego, que, por sua vez, se caracteriza pela presença dos seguintes pressupostos: pessoa física, que, pessoalmente, presta serviços de natureza não eventual, sob subordinação e mediante salário. Não deve haver nenhum preconceito em torno de qualquer tipo de serviço, nem de quem dele se beneficia: pastor e/ou igreja. Desde que o trabalho não seja ilícito ou imoral, está ele apto à configuração da relação de emprego. O pastor de igreja evangélica, isto é, aquela pessoa física que trabalha pessoalmente, em atividade ligada à evangelização de fiéis na comunidade religiosa, insere-se na estrutura organizacional da igreja, pelo que os seus serviços são, a um só tempo, de índole não eventual e subordinados. Por seu turno, a onerosidade, mesmo se não estiver expressa em contraprestação pecuniária, ressume do próprio sistema capitalista, no qual o acesso aos bens e serviços oferecidos pelo mercado é obtido por intermédio do dinheiro. A sociedade moderna e pós-moderna é marcadamente de consumo e a Constituição Federal prevê que o trabalho humano se constitui em importante forma de inclusão social (Brasil, 2022).

Conforme fica claro na ementa do primeiro processo trazido à análise, houve processo judicial movido por pastor em face da Igreja Universal do Reino de Deus (IURD). Em primeiro grau de jurisdição, na 39ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, MG, o pastor Marco Túlio pretendeu ver reconhecido vínculo empregatício com a IURD, sem êxito naquela instância. Em sede de instrução, ambas as partes trazem testemunhas, que relatam o cotidiano da atividade desenvolvida. O pastor, recorrente, busca o reconhecimento da relação de emprego em 2º grau de jurisdição e argumenta que a "atividade por ele desenvolvida extrapolava a relação espiritual, estando demonstrado o desvirtuamento do caráter religioso da prestação de serviços, que era marcada pela não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação". A IURD, em defesa, alega que "os valores recebidos pelo Reclamante são oriundos de

donativos dos fiéis, e que a atividade exercida era apenas sacerdotal, tendo permanecido na igreja por motivos espirituais e vocacionais" (Brasil, 2022). Ao final, como revela a ementa, decidiu o TRT da 3ª Região pela possibilidade de fixação do vínculo empregatício, pois a IURD não conseguiu comprovar o caráter meramente religioso da atividade desenvolvida pelo pastor.

> VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR. IGREJA EVANGÉLICA. A configuração do vínculo empregatício está condicionada à presença dos requisitos elencados no art. 3º da CLT, quais sejam, a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade e a subordinação jurídica, que é a pedra de toque da relação de emprego. Se há elementos nos autos que autorizem concluir pela existência da subordinação, não se vislumbrando, como quer fazer crer a reclamada, apenas a dedicação de natureza exclusivamente religiosa, motivada por fatores espirituais, o reconhecimento do vínculo de emprego se impõe. No caso, o exercício da função de Pastor não se reverte apenas em proveito da comunidade religiosa, com o emprego voluntário dos dons sacerdotais para a evangelização dos fiéis, mas sim à pessoa jurídica da Igreja, que, como se defluiu dos autos, exigia a prestação de serviços nos exatos moldes por ela determinados, inclusive com a exigência de "produção", que em nada se coaduna com a pura e simples evangelização de fiéis e convicção religiosa (Brasil, 2012).

No segundo caso houve ação judicial trabalhista movida pelo pastor Paulo Rogério em face da Igreja Evangélica Assembleia de Deus Ministério do Belém em Pouso Alegre, na cidade de mesmo nome, em sua 1ª Vara do Trabalho. Há, aqui, uma situação diferente, pois o autor alega que somente desenvolvia as tarefas de pastor à noite, sendo que durante o dia trabalhava como pintor na construção da sede da igreja. A igreja, em sua defesa, alegou que não houve contratação e que o pastor "jamais foi por ela admitido e, sim, aceito para exercer o Ministério de Pastor Evangélico, Ministro da Palavra, atribuição esta que, no seu entendimento, refere-se mais a título honorífico...". A decisão regional é no sentido de que o pastor não prestava seus serviços "em prol da comunidade religiosa, de cunho espiritual, tão somente, mas sim em proveito da pessoa jurídica da Igreja, para a qual empregava, sim, seus dons sacerdotais para a evangelização dos fiéis, mas com caráter oneroso" (Brasil, 2012).

> SERVIÇO RELIGIOSO. PASTOR. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Se para além do mero exercício de atividade de "ministério eclesiástico vocacionado" a prova dos autos revelar que o "pastor" ativava-se sob as ordens da Igreja, com pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, deve-se proceder à devida diferenciação do elo meramente

> religioso que eventualmente vincule esse "pastor" à Igreja, decorrente da sua fé, daquele que caracterize o vínculo de emprego entre as partes. As questões seculares devem receber o tratamento jurídico que lhe forem pertinentes, sem ofuscamento pela fé, que com elas não se confunde (Brasil, 2018).

Na terceira decisão colacionada há processo judicial movido pelo pastor Idelondes em desfavor da Igreja Batista Getsemani, que tramitou originariamente na 1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, MG. Também aqui alega o pastor ter desenvolvido tarefas outras além das de culto, pois seria "obrigado a prestar contas, responsável pela gestão administrativa/financeira da missão, cumprir metas, transportar valores oriundos de coletas e dízimos e participar de reuniões semanais". Defende-se a igreja afirmando que o pastor "exercia seu ministério eclesiástico vocacionado. Defendeu a ausência dos pressupostos da relação empregatícia, em razão de tratar-se de relação entre um líder espiritual e uma instituição religiosa". O acórdão traz decisão, como visto, no sentido do vínculo empregatício, pois a "Igreja mantinha uma condução administrativa e hierárquica sobre todas as suas denominadas 'Missões'". Houve prova, inclusive documental (disponível na íntegra do acórdão), de que as "Missões" eram geridas pelos seus "pastores titulares e auxiliares, dentre elas a sob coordenação ou gestão do reclamante, de forma a caracterizar, nitidamente, o seu poder de comando e subordinação jurídica (e não aspectos puramente religiosos, repita-se)" (Brasil, 2018).

> RELAÇÃO DE EMPREGO. EVANGELISTA X IGREJA. CABIMENTO. Se a própria orientação formal advinda do Supremo Concílio da Igreja Presbiteriana determinou que a contratação de obreiro "evangelista" está sujeita ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, não há como deixar de reconhecer o vínculo empregatício (Brasil, 2010).

Por fim, na quarta e última decisão, uma situação atípica, em que a Igreja Presbiteriana do Bom Retiro reconhece, documentalmente, a relação empregatícia com seus membros, dentre eles o autor, evangelista Aldair, que atuou na cidade de Coronel Fabriciano, MG. Esclareceu não ser um pastor, mas um evangelista, que "é apenas um membro da igreja local contratado para prestar aquele serviço. Um evangelista não pode batizar, celebrar a ceia e tampouco realizar um casamento religioso com efeito civil, pois, tais atos são privativos de um pastor". A defesa da igreja afirma que o "autor foi 'recebido' para a função de evangelista. Todavia, pondera que o autor percebia apenas uma 'ajuda de custo', no importe de R$ 1.348,26". A defesa sustenta que o "referido valor não se equipara à remuneração, nos termos da Lei nº 8.212/91, modificada pela Lei nº 9.876/99 e que a subordinação existente no caso é de ordem eclesiástica e não empregatícia" (Brasil, 2010). A decisão regional é no sentido de que a prova carreada aos autos demonstrou a existência do vínculo empregatício.

Em outro sentido é possível compreender, com bastante facilidade, que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região fixou jurisprudência majoritária no sentido de não se reconhecer vínculo empregatício entre líderes de confissão religiosa (sacerdotes em geral) e suas respectivas entidades:

> PASTOR. RELAÇÃO DE EMPREGO. DESCARACTERIZAÇÃO. Inexiste relação de emprego quando evidenciado o trabalho religioso. O trabalho de cunho religioso não constitui objeto de um contrato de emprego, pois tem a finalidade primordial de possibilitar a assistência espiritual e a divulgação da fé e, por isso, não é passível de avaliação econômica. O serviço religioso nem mesmo envolve interesses opostos das partes envolvidas de modo a configurar a relação contratual, pois as pessoas incumbidas de executá-los assim o fazem na condição de integrantes de uma comunidade, em nome de sua crença. E sequer caberia considerar que o vínculo traria obrigação para as partes, a qual pressupõe liame capaz de nos constranger a dar, fazer ou não fazer determinada coisa em proveito de outrem. O exercício dos deveres religiosos não resulta desse tipo de constrangimento, pois as pessoas que a ele aderem, fazem-no, espontaneamente, inspiradas pela fé. O pagamento da retribuição mensal, por si só, não autoriza o reconhecimento da relação de emprego, se o autor exerceu a função movido pela fé. O valor pago, no caso, objetivava tão somente assegurar a subsistência do religioso, assegurando-lhe o necessário para dedicar-se ao trabalho desenvolvido com os fiéis (Brasil, 2015).
>
> PASTOR. VÍNCULO DE EMPREGO COM A INSTITUIÇÃO RELIGIOSA. A jurisprudência majoritária aponta para a inexistência do vínculo empregatício entre o pastor (padre, freira, clérigo) e sua Igreja. E isso porque a prestação de serviços decorre da associação religiosa, em que se pretende prestar um trabalho comunitário e voluntário, ligado ao objetivo institucional de ordem caritativa. As suas funções estão ligadas, portanto, aos misteres transcendentais da Igreja e à propagação da fé, de modo que a natureza da prestação de serviços é de ordem religiosa, advinda da convicção pessoal. Dessarte, não se configura o vínculo de emprego (Brasil, 2018).
>
> PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM OBJETIVOS CONFESSIONAIS: O ENSINO DO CANTO RELIGIOSO COMO ATO DE OBLAÇÃO, ADORAÇÃO E LOUVOR A DEUS. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A prestação de serviços – aula de canto para fiéis evangélicos e para a divulgação de sua fé a terceiros, com

> ampla liberdade de atuação sacralizada como oblação, adoração e louvor a Deus oferendados pela autora, é ato confessional praticado com a finalidade preponderante de atender a seus anseios espirituais em busca de "créditos" transcendentais, ainda que mediante contraprestação onerosa destinada a satisfazer-lhe necessidades materiais, não caracterizando a prestação de trabalho tipificável como vínculo de emprego, sobretudo quando não provada a existência de subordinação aos mandatários da Igreja e da instituição confessional ("Fábrica de Artes") reclamadas. Evidenciaram-se, no caso dos autos, o inequívoco caráter confessional da atividade exercida pela autora e a inexistência de vínculo empregatício (Brasil, 2020).

Em razão da clareza das ementas, visto estarem em consonância com a doutrina majoritária e dada finalidade do presente artigo, não há necessidade de comentários ou esclarecimentos acerca do desenvolvimento de cada um dos processos acima referidos.

Por fim, então e em síntese, no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e muito provavelmente nos demais regionais do país[3], a jurisprudência majoritária é no sentido de não se reconhecer o vínculo empregatício entre pastores e as igrejas às quais se vinculam, dado o caráter eclesiástico, voluntário, sem conteúdo econômico, envolvido na atividade religiosa.

3 Exclusão de vínculo empregatício no trabalho religioso: novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT e a natureza jurídica da profissão de fé

Após muita pressão de líderes religiosos no sentido da exclusão do vínculo empregatício no trabalho religioso, o Congresso Nacional editou a Lei nº 14.647, de 04 de agosto de 2023. Trata-se de lei de alteração da Consolidação das Leis do Trabalho que incluiu novos parágrafos 2º e 3º no artigo 442 da legislação trabalhista de referência. Em síntese, a lei nova altera a CLT para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem. O texto final teve origem no Projeto de Lei nº 1.096/2019, de autoria dos Srs. Deputados Vinicius Carvalho e Roberto Alves, ambos do PRB de São Paulo. Na exposição de motivos para a apresentação do Projeto de Lei justificaram o seguinte, em síntese:

3 Outros pesquisadores, se utilizarem o mesmo padrão de pesquisa jurisprudencial (chave de busca na ementa "religioso", período de busca 01/01/2010 e 01/08/2023), poderão comprovar ou refutar a tese aqui esposada, de não reconhecimento do vínculo empregatício entre pastores e suas denominações religiosas.

> A adesão à determinada Confissão Religiosa, seja ela Igreja ou Instituição, Ordem ou Congregação, para dela tornar-se Ministro, Pastor, Presbítero, Bispo, Freira, Padre, Evangelista, Diácono, Ancião ou Sacerdote, responde a um chamado de ordem espiritual, de perceber recompensas transcendentes e não ao desejo de ser remunerado por um serviço prestado como ocorre com o trabalho secular. Não se forma vínculo trabalhista entre Ministros, Pastores, Presbíteros, Bispos, Freiras, Padres, Evangelistas, Diáconos, Anciãos ou Sacerdotes e as Organizações às quais se unem, por inexistirem os pressupostos de caracterização da relação de emprego.
>
> [...]
>
> O vínculo que liga o ministro religioso e sua congregação é de ordem moral e espiritual. Esse vínculo dirige-se à assistência espiritual e moral para a divulgação da fé. Não pode ser apreçado, ainda que o religioso receba com habitualidade certos valores mensais. Tais valores destinam-se à sua assistência e subsistência e, também, para livrá-lo das inquietações mortais para que melhor possa se dedicar à sua profissão de fé.
>
> [...]
>
> A inexistência do vínculo empregatício se dá pelo fato de que o líder religioso exerce suas atividades em prol da fé, missão essa que abraça por ideologia, distinguindo-se, pois, do trabalhador da Igreja com vínculo empregatício (Brasil, 2019).

Os argumentos dos autores legislativos estão em consonância com doutrina e jurisprudência trabalhista. Vistos, então, a origem das novas regras legais e todo o anteriormente exposto será possível concluir sobre a natureza jurídica do trabalho religioso.

3.1 Análise doutrinária e de constitucionalidade do disposto nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT

Inicialmente é relevante a transcrição do dispositivo legal em análise, para que seja mais fácil a compreensão de seu alcance nos casos concretos que envolvem trabalho religioso:

> Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
>
> [...]
>
> § 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou ins-

> tituições 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 (Brasil, 1943).

Percebe-se, então, que o legislador estabeleceu uma presunção relativa, que admite prova em sentido contrário, ou seja, não há vínculo empregatício no trabalho religioso desde que não haja desvirtuamento da finalidade religiosa do labor. A análise até aqui desenvolvida permite afirmar que o desvio de finalidade religiosa consiste em mercantilização da fé, com o líder atuando como empreendedor ou vendedor da fé na instituição à qual se submete.

A doutrina sobre a lei nova ainda é incipiente. Interessante a análise de Aloisio Cristovam dos Santos Jr. e Natalia Munhoz Machado Prigol sobre a possibilidade de existência de subordinação entre o trabalhador religioso e a instituição, tema que o presente estudo não abordou, dada a concentração na ausência de onerosidade:

> Além disso, pouco importa que o sacerdote ou o ministro esteja hierarquicamente vinculado a uma obrigação de seguir comandos, cumprir horários e prestar contas, pois tal fato decorre de sua posição dentro da organização religiosa que, como qualquer pessoa jurídica, é estruturada de forma a assegurar a ordem interna (fruto do seu direito à livre associação previsto no art. 44, IV, do Código Civil) e o necessário cumprimento da legislação pátria. A presença de regras é inerente à função religiosa, pois não seria razoável que um líder não observasse as normas institucionais e, ao contrário, desempenhasse suas funções como melhor lhe conviesse. Não há instituição que se mantenha sem organização e sem hierarquia. Além disso, a subordinação do sacerdote ou do ministro resulta de um voto de obediência (pouco importa se expresso ou não, pois está implícito na natureza do liame) e o elo que o liga à entidade não gera obrigações recíprocas, pois os serviços são prestados em proveito da comunidade religiosa e não da pessoa jurídica. Trata-se, quando muito, de uma subordinação eclesiástica, mas não nos moldes previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Santos Junior, 2024, p. 40).

Mauricio Godinho Delgado também trata do tema, com explicação clara sobre o alcance das novas regras:

> Em síntese: o objetivo da nova regra excetiva é deixar claro que, tratando-se as atividades religiosas, de maneira geral, de trabalho voluntário, não cabe reconhecer o vínculo empregatício entre os ministros de confissão religiosas, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, com a correspondente instituição religiosa. A exceção se mantém 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.
>
> Mas isso não significa, por exemplo, que um membro de uma comunidade religiosa (padre ou pastor, ilustrativamente) que ministre a disciplina Ciência das Religiões (ou qualquer outra disciplina) em uma instituição de ensino superior, médio ou fundamental, inserida em igualdade de condições no currículo escolar, possa ser tratado por regime jurídico distinto do empregatício que incide sobre todos os demais professores da instituição (Delgado, 2024, p. 414).

No que concerne à constitucionalidade ou não da inovação legislativa, partindo do suposto de que se trata de presunção relativa de ausência de vínculo e não de excludente absoluto de relação de emprego, é possível afirmar estar a norma em consonância com a Constituição da República.

O fato de ser o Brasil um Estado laico (Constituição da República, artigo 19, inciso I), muito embora consagre o direito fundamental à crença religiosa (Constituição da República, artigo 5º, incisos VI, VII e VIII), poderia levar ao raciocínio de não ser lícito um eventual tratamento diferenciado para "contratantes" de trabalho religioso em relação aos demais empregadores no país. Não há, entretanto, tratamento diferenciado ou privilegiado para instituições religiosas, pois não são empregadores em razão da ausência de onerosidade em relação ao trabalhador religioso, independentemente do comando legal que fixa a citada presunção relativa.

Afirma-se, aqui, não haver inconstitucionalidade no disposto nas normas contidas no artigo 442 da CLT, que deve ser vista em seu parágrafo 2º como presunção relativa, que admite prova em sentido contrário (o da afirmação do vínculo) na forma prevista em seu parágrafo 3º.

3.2 Natureza jurídica do trabalho religioso e aplicação do disposto nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT

Ao se ter em conta, novamente, o conceito de trabalho religioso, é possível fixar sua natureza jurídica. Antes, porém, é necessário compreender

como se estabelece a natureza de um instituto de direito. Inicialmente a obra "Vocabulário Jurídico", cujo autor é De Plácido e Silva:

> NATUREZA. Derivado do latim *natura*, designa o conjunto de seres e coisas criadas que constituem o universo. É o princípio criador, a inteligência diretora e criadora de tudo, emanados do poder divino. *Natureza*. Na terminologia jurídica, assinala, notadamente, a *essência*, a *substância* ou a *compleição* das coisas.
>
> Assim, a natureza se revela pelos requisitos ou atributos essenciais *e que devem vir* com a própria coisa. Eles se mostram, por isso, a *razão de ser*, seja do ato, do contrato ou do negócio (Silva, 2008, p. 946).

Em relação ao Direito do Trabalho e sua natureza jurídica, as lições referenciais são de Mauricio Godinho Delgado:

> A pesquisa acerca da *natureza* de um determinado fenômeno supõe a sua precisa *definição* – como declaração de sua essência e composição – seguida de sua *classificação*, como fenômeno passível de enquadramento em um conjunto próximo de fenômenos correlatos. Definição (busca da essência) e classificação (busca do posicionamento comparativo), eis a equação compreensiva básica da ideia de natureza. [...]
>
> É "atividade lógica de classificação", pela qual se integra determinada figura jurídica no conjunto mais próximo de figuras existentes no universo do Direito, mediante a identificação e o cotejo de seus elementos constitutivos fundamentais (Delgado, 2024, p. 78).

Diante das clássicas lições acima trazidas, é possível fixar o conceito de natureza jurídica como a essência de um instituto (regras e princípios que regem certas entidades ou situações de direito) a partir de seu conceito (definição, significado) e classificação (posicionamento comparativo) em uma das figuras mais amplas existentes no cenário jurídico (ou das ciências sociais aplicadas) mais amplo.

Especificamente sobre a natureza jurídica da "atividade religiosa", Alice Monteiro de Barros disserta, com base em estudos franceses:

> A doutrina francesa tem realizado estudo profundo sobre o assunto. Asseveram os autores que, desde o início do século XVIII até os nossos dias, a natureza jurídica da atividade religiosa é de um "estado eclesiástico", e os tribunais se mostram prudentes antes de aplicar à atividade dos religiosos a natureza profissional, recusando firmemente a hipótese de um contrato de trabalho entre uma

> ordem religiosa e seus membros. Em consonância com a jurisprudência, parte da doutrina afirma que o engajamento do religioso em torno da diocese e o seu estilo de vida não possuem relação com a profissão, nem correspondem à doação de si próprio com um sentido desinteressado, comunitário, e a submissão à autoridade hierárquica do grupo lhe imprime características, as quais se aproximam mais de um estado do que de uma função, pois a fé se integra à sua personalidade (Barros, 2010, p. 465).

É possível afirmar que o trabalho religioso se caracteriza como "estado eclesiástico", em que uma pessoa natural trabalha com o sobrenatural, o divino, o sagrado, o transcendental, tendo natureza jurídica de trabalho voluntário em proveito de uma ordem da qual é membro integrante e que com ela se confunde, pois professam irmanados num mesmo sentido.

Havendo natureza jurídica de trabalho voluntário, ou seja, gracioso, entregue à sua própria comunidade, sem interesses contrapostos, então não há vínculo empregatício, independentemente da denominação da função de fé. Não haverá vínculo empregatício mesmo nas atividades administrativas desenvolvidas em prol da sua comunidade, desde que mantida a ausência do caráter sinalagmático da relação. Também por óbvio e nos termos da CLT, não haverá trabalho religioso e poderá existir vínculo empregatício se houver trabalho prestado com natureza econômica, com fins onerosos por parte das pessoas (ou comunidade) envolvidas na avença.

4 Conclusão

Algumas conclusões podem ser extraídas do presente artigo. Inicialmente foi possível responder ao problema concreto proposto, que era a fixação da natureza jurídica do trabalho religioso e seus efeitos práticos. É possível afirmar que o trabalho religioso caracteriza-se como "estado eclesiástico", em que uma pessoa natural trabalha com o sobrenatural, o divino, o sagrado, o transcendental, tendo natureza jurídica de *trabalho voluntário* em proveito de uma ordem da qual é membro integrante e que com ela se confunde, pois professam irmanados num mesmo sentido. Restou assim afirmada a primeira hipótese aventada, ou seja, de reconhecimento do caráter imaterial, não econômico, altruísta e comunitário do trabalho religioso, o que exclui a onerosidade e o vínculo empregatício, com a constitucionalidade das regras novas dispostas nos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT.

Além disso, também foi possível construir um conceito, para os fins do Direito Material do Trabalho, para *trabalho religioso*, *trabalhador religioso* e também para *trabalhador de entidade religiosa*. Trabalho religioso é aqui

definido como entrega de tempo de vida e de conhecimento sobre determinada crença em razão de fé, com desprendimento, altruísmo e sem interesse econômico, pela pessoa natural em proveito da sua própria comunidade. Trabalhador religioso é a pessoa natural que, em proveito da sua própria comunidade, entrega a ela tempo de vida e de conhecimento sobre determinada crença em razão de fé, com desprendimento, altruísmo e sem interesse econômico. Noutro sentido, trabalhador de entidade religiosa, para os fins específicos do presente artigo, pode ser conceituado como a pessoa natural que, com ou sem vinculação empregatícia, entrega para seu contratante tempo de vida, energia, esforços ou saber-fazer, com conteúdo econômico, em uma relação sinalagmática em que há proveito de tal entrega em favor de uma entidade ou agrupamento que licitamente explora o labor.

Em síntese fica assentada a essência da análise do problema proposto em torno da onerosidade como requisito do emprego, sendo certo que sua presença ou ausência define a relação jurídica havida. Entende-se onerosidade como requisito do emprego, de caráter sinalagmático, que se caracteriza pela entrega de contraprestação por trabalho ou ainda pela intenção de receber algo em troca de força produtiva, de tempo de vida ou saber-fazer, ou mesmo pela simples fluência do contrato.

Verificou-se, também, que a nova legislação sobre trabalho religioso, fixada na CLT, não contraria a jurisprudência do TRT da 3ª Região, aqui tomada exemplificativamente, mas que provavelmente se espraia para todo o país. Houve, então, a reafirmação da inexistência de vínculo empregatício como uma presunção, que admite prova em sentido contrário. Assim é que, havendo trabalho voluntário, ou seja, gracioso, entregue à sua própria comunidade, sem interesses contrapostos, então não há vínculo empregatício, independentemente da denominação da função de fé. Não haverá vínculo empregatício mesmo nas atividades administrativas desenvolvidas em prol da sua comunidade, desde que mantida a ausência do caráter sinalagmático da relação, presente a inexistência de proveito econômico por parte dela. Também por óbvio e nos termos da CLT, não haverá trabalho religioso e poderá existir vínculo empregatício se houver trabalho prestado com natureza econômica, com fins onerosos por parte das pessoas (ou comunidade) envolvidas na avença.

Referências

ALVES, Amauri Cesar. *Curso de direito do trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 1.096/2019*. Acrescenta parágrafo segundo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a não existência de vínculo de emprego entre Confissão Religiosa,

seja ela Igreja ou Instituição, Ordem ou Congregação, e seus Ministros, Pastores, Presbíteros, Bispos, Freiras, Padres, Evangelistas, Diáconos, Anciãos ou Sacerdotes. Brasília. 25/02/2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1714457&filename=PL%201096/2019. Acesso em: 30 ago. 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.107, de 11 de fevereiro de 2010. Promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008. *Diário Oficial da União*. 12/02/2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm. Acesso em: 10 jul. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 09 de agosto de 1943. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 30 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). PJe: 0010054-55.2021.5.03.0139 (ROT). Disponibilização: 02/02/2022, *DEJT*/TRT3/Cad.Jud, p. 1002. Relator/Redator: Luiz Otavio Linhares Renault. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). PJe: 0010387-38.2018.5.03.0001 (ROT). Disponibilização: 10/10/2018, *DEJT*/TRT3/Cad.Jud, p. 689. Relator: Emerson José Alves Lage. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 20204.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). Processo nº 0000210-94.2012.5.03.0075 RO. Data de Publicação: 05/10/2012. Disponibilização: 04/10/2012, *DEJT*, p. 34. Relatora Convocada: Érica Aparecida Pires Bessa; Revisor: Paulo Maurício R. Pires. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2. Turma). PJe: 0011030-10.2017.5.03.0137 (ROT). Disponibilização: 12/11/2020, *DEJT*/TRT3/Cad.Jud, p. 480. Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4. Turma). Processo: 0094600-87.2009.5.03.0034 RO. Data de Publicação: 12/04/2010. Disponibilização: 09/04/2010, *DEJT*, p. 113. Relator: José Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Antônio Alvares da Silva. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (7. Turma). Processo: 0001340-33.2013.5.03.0060 RO. Data de Publicação: 09/06/2015. Disponibilização: 08/06/2015, *DEJT*/TRT3/Cad.Jud, p. 230. Relator Convocado: Cleber Lúcio de Almeida; Revisor: Paulo Roberto de Castro. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9. Turma). PJe: 0010542-07.2016.5.03.0035 (ROT). Disponibilização: 24/05/2018, *DEJT*/TRT3/Cad.Jud, p. 1728. Relator: Vicente de Paula M. Júnior. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 16 jul. 2024.

CARREIRO, Gamaliel da Silva. A ação sobre o escrutínio da sociologia e da psicanálise: a lógica do trabalho religioso e secular e alguns de seus significados sociológicos e psicanalíticos. *Rever*, São Paulo, v. 23, n. 2, 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Método, 2016.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1982.

CRAVO, Yuri Guarnier; VICENTE NETTO, Ozório. Os direitos trabalhistas dos padres: um estudo acerca da figura do padre, como trabalhador, frente à legislação trabalhista brasileira. *Revista Vertentes do Direito*, v. 9, n. 2, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

ENOQUE, Alessandro Gomes; ALMEIDA, Lorrana Laila Silva de. Em nome do Pai: análise do trabalho religioso de sacerdotes em Minas Gerais. *Rever*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 298-312, 2023.

FERREIRA, Manuela Lowenthal. *A materialidade do trabalho religioso*: um estudo sobre o neopentecostalismo da Igreja Bola de Neve. Dissertação de Mestrado. Programa Ciências Sociais da Faculdade de Ciências e Letras – UNESP/Araraquara. 2016.

LACERDA, Dorval. *Direito individual do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora A Noite, 1949.

MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1966.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra; SILVA, Rogério Rodrigues da. Prazer e sofrimento no trabalho dos líderes religiosos numa organização protestante neopentecostal e noutra tradicional. *Psico-USF*, v. 11, n. 1, p. 103-112, jan./jun. 2006.

MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário*. 4. ed. São Paulo: LTr., 1998.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1956.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NEVES, Isac Cardoso. *O pastor evangélico e seus direitos sociais e trabalhistas*: uma análise da configuração de emprego. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Formação de Professores e Humanidades. Goiânia, 2021. Disponível em: https://tede2.pucgoias.edu.br/bitstream/tede/4771/2/Isac%20Cardoso%20das%20Neves.pdf. Acesso em: 10 jul. 2024.

RODRIGUES, Manual Cândido. Contratos de trabalho. Contratos afins. Contratos de atividade. *In*: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). *Curso de direito do trabalho*: estudos em memória de Célio Goyatá. 3. ed. São Paulo: LTr., 1997. v. I.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovam dos; PRIGOL, Natalia Munhoz Machado. A inexistência de vínculo empregatício entre ministros de culto e entidades religiosas: uma breve análise dos §§ 2º e 3º do art. 442 da CLT sob o prisma da liberdade religiosa coletiva. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, v. 2, p. 01-21, e045, 2024.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo; LACERDA, Dorval de; VIANA, J. de Segadas. *Direito brasileiro do trabalho*. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto Editora, 1943.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, J. de Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*: estrutura legal e supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

Como citar este texto:
ALVES, Amauri Cesar. Natureza jurídica do trabalho religioso: inexistência de vínculo empregatício nos novos parágrafos 2º e 3º do artigo 442 da CLT. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 117-140, jan./mar. 2026.