

# ASPECTOS RELEVANTES SOBRE O DIREITO TRABALHISTA E AS INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS

Maria Eduarda Lopes Coelho de VILELA<sup>1</sup>  
Cláudio José Palma SANCHEZ<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo realizará uma análise de fontes jurídicas e religiosas para chegar a uma posição com relação à existência ou não de um vínculo de caráter trabalhista entre ministros e instituições religiosas. Estabelecerá uma visão sobre os deveres eclesiais e os direitos dos sacerdotes, caracterizando tal polêmica para que possa concluir de forma embasada e sustentável.

**Palavras-chave:** Religião e direitos trabalhistas, justiça trabalhista, vínculo empregatício, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), relação de emprego em instituições religiosas.

## 1 INTRODUÇÃO

Na relação de trabalho, existe uma obrigação a ser executada e uma contraprestação a ser realizada. Portanto, essa relação possui reciprocidade de interesses.

No trabalho voluntário, porém não existe um interesse pessoal na execução do trabalho e sim um interesse do voluntário em benefício da comunidade em que vive, tendo como objetivo a prática do altruísmo para com os seus integrantes.

O trabalho realizado por ministros de confissão religiosa é classificado como voluntário em certas doutrinas. Mas, em alguns casos encontramos indícios de vínculo empregatício entre tais indivíduos e a instituição para qual prestam serviços.

Nos dias atuais, há uma grande quantidade de causas registradas no Tribunal Superior de Trabalho com pedidos de direitos trabalhistas, como indenizações, multa rescisória, contagem de tempo para aposentadoria, FGTS entre outros direitos reivindicados por religiosos.

---

<sup>1</sup> Aluna Maria Eduarda Lopes Coelho de Vilela do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

<sup>2</sup> Docente do curso de Introdução de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Mestre em Introdução de Direito pelas Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” palma@unitoledo.br. Orientador do trabalho.

A polêmica traz às áreas atingidas um grande debate. Afinal, há direitos trabalhistas envolvidos nas instituições religiosas? “O pastor é empregado da igreja ou o seu trabalho, sendo sacerdotal, é voluntário?”<sup>3</sup> As instituições que demitem um pastor tem o dever de indenizá-lo aplicando leis trabalhistas?

Diversos setores, como a Advocacia Trabalhista, Entidades Religiosas, Sindicais, Magistratura e a imprensa nacional, estão participando da discussão em questão.

Com base nas análises do caso encontradas em fontes de base jurídica – entre elas o Art. 3º/CLT - e fontes de base religiosa, este artigo tem como objetivo principal concluir qual posição é mais aceita e adequada em tal tema.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Conceitos Essenciais

No tema abordado por este artigo, há inúmeros conceitos que devem ser compreendidos para um desenvolvimento compreensivo.

Entre eles, o conceito imprescindível do que é o vínculo empregatício e no que consiste o empregador e o empregado, quais seus deveres e direitos.

O **vínculo empregatício** é um fato jurídico ocorre quando alguém presta serviços a outra pessoa, física ou jurídica, de forma pessoal, subordinada, constante e onerosa. Tal vínculo é caracterizado por dois componentes principais: o empregador e o empregado, definidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

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

§ 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.

---

<sup>3</sup> Questão levantada pela revista eletrônica Revista Igreja - 14ª edição, na reportagem de nome Bíblia e carteira assinada.

§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

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

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O conceito de **empregador** envolve três requisitos indispensáveis: a admissão do empregado, seu assalariamento e a direção dos serviços prestados por ele, assumindo os riscos de tal relação econômica.

O **empregado** consiste na simples definição de pessoa física que presta serviços remuneradamente a um empregador, não-eventual, como está destacado no conceito de vínculo empregatício.

Tais conceitos se relacionam com as relações discutidas com o ressalvo de duas outras definições. O chamado **ministro de confissões religiosas** é a pessoa vinculada por vocação e de forma voluntária à serviços religiosos, como por exemplo: ministros, padres, pastores, rabinos, sacerdotes, obreiros, cooperadores, presbíteros, anciãos, coroinhas, etc. As instituições religiosas onde estes atuam, são denominadas **igrejas**, que no grego significa reunião de fiéis convocados das multidões para proclamar a palavra de Deus.

Esta instituição tem como principais funções a evangelização (pregação com a finalidade de conversão ou mudança de hábitos, crenças e valores), a preocupação social, a edificação dos crentes e a adoração.

## 2.2 Divergências

Um estudante de Direito de São Paulo defende as seguintes opiniões:

A natureza jurídica da atividade religiosa é a de um "estado eclesiástico". Costumeiramente, o engajamento do religioso não possui relação com a profissão em si, mas corresponde à doação de si próprio com um sentido de desinteresse, pois a fé se integra à sua personalidade.

Temos, ainda, que nos serviços religiosos não há interesses distintos ou opostos, capazes de configurar um contrato. As pessoas que os executam o fazem como membros da mesma comunidade, dando um testemunho de generosidade, em nome da fé.

Em resumo e com palavras bastante simples, quero dizer que é difícil, porém, não impossível a existência de vínculo empregatício entre um pastor e sua igreja (principalmente trabalhando na área administrativa). Tudo dependerá dos detalhes e da forma como ocorreram os fatos.

Complementando o que foi escrito pelo estudante, a advogada especialista em direito e em processo do trabalho pela Universidade Presbiteriana do Mackenzie de São Paulo Luciana Pignatari Nardy citou as jurisprudências a seguir:

Pela não configuração do vínculo:

93009960 – RELAÇÃO DE EMPREGO – CONFIGURAÇÃO RELAÇÃO DE EMPREGO – PASTOR EVANGÉLICO – NÃO É EMPREGADO AQUELE QUE DIVULGA A SUA FÉ – Não se trata, tecnicamente, de um trabalho, mas de uma missão. Não se trata de uma profissão de ofício, mas de uma profissão de fé. Não há subordinação jurídica, mas divina. Os aspectos materiais dessa missão decorrem das necessidades da vida moderna, são circunstanciais, e não elementos jurídicos de um contrato. São, enfim, coisas da alma e do espírito, coisas do homem com a sua crença, e não simples relação de trabalho do homem para o homem. (TRT 2ª R. – RO 20000393449 – (20010606798) – 1ª T. – Rel. Juiz Eduardo de Azevedo Silva – DOESP 09.10.2001)

204982 – RELAÇÃO DE EMPREGO – INEXISTENTE – PASTOR EVANGÉLICO – MOTIVAÇÃO ESPIRITUAL – Uma vez que se constituem como pessoas jurídicas, as igrejas podem perfeitamente celebrar contrato de trabalho. Revelando-se, porém, que o trabalhador presta serviços à sua igreja como "pastor de almas", exercendo o seu ministério movido por razões de fé, mostra-se incabível reconhecer a presença do vínculo empregatício. A convergência de interesses das partes exclui a típica oposição entre o capital e o trabalho, própria dessa relação jurídica. (TRT 3ª R. – RO 5068/03 – 3ª T. – Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira – DJMG 17.05.2003 – p. 09)

Pela configuração do vínculo:

188004429 – VÍNCULO EMPREGATÍCIO – CARACTERIZAÇÃO – PASTOR EVANGÉLICO – Em princípio, a função de pastor evangélico é incompatível com a relação de cunho empregatício, pois visa a atividades de natureza espiritual, e não profissional. Porém, quando desvirtuada passa a submeter-se à tipificação legal. Provado o trabalho do reclamante de forma pessoal, contínua, subordinada e mediante retribuição pecuniária, tem-se por caracterizado o relacionamento empregatício nos moldes do art. 3º da CLT. (TRT 11ª R. – RO 27789/2002-002-11-00 – (7200/2003) – Relª Juíza Francisca Rita Alencar Albuquerque – J. 10.12.2003) JCLT.3

210948 – RELAÇÃO DE EMPREGO – PASTOR EVANGÉLICO – CONFIGURAÇÃO – Não obstante tenha o autor exercido a função típica de "pastor evangélico", professando a doutrina e a fé por ele esposadas, a prestação de serviços à associação religiosa com subordinação, remuneração e a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego conduzem ao reconhecimento do vínculo nos moldes da Consolidação das Leis do trabalho. (TRT 3ª R. – RO 15570/02 – (01001-2002-042-03-00-7) – 1ª T. – Rel. Juiz Marcio Flávio Salem Vidigal – DJMG 19.12.2002 – p. 24)

A primeira jurisprudência citada defende a relação de fé que há no trabalho dos religiosos e que este não é portanto simples emprego com interesses econômicos – materiais.

A segunda jurisprudência que possui opinião pela não configuração do vínculo traz explícito que apesar da possibilidade da Igreja, como instituição prevista constitucionalmente, poder celebrar contratos de trabalho, o chamado pastor de almas não pode ser considerado um empregado por ter como objeto único a profissão de fé.

Em contraposição, a primeira jurisprudência apresentada em defesa da configuração do vínculo alega que, apesar de iniciais evidências de não possuir características empregatícias, disvirtuada pode possuir tipificação legal com um trabalho formal, contínuo, subordinado e mediante remuneração.

A última jurisprudência que a advogada utilizou consta os mesmo elementos da terceira jurisprudência denominando-os como fáticos-jurídicos e declarando assim sua consolidação das Leis de Trabalho.

Na opinião do juiz catarinense Alessandro da Silva, a tendência dos tribunais será de não aceitar ações de vínculo empregatício para as instituições religiosas, defendendo que não há relação de emprego na missão religiosa: “Não está comprovada subordinação institucional; não há salário; não se configura trabalho permanente. É difícil que a Justiça conceda benefícios”, disse.

“O reconhecimento do vínculo de emprego dos ministros de confissão religiosa só é admissível quando há desvirtuamento da instituição, ou seja, quando a organização religiosa estabelece o comércio de bens espirituais ("simonia"), mediante pagamento pela sua retribuição.

Nesta sistemática, as contribuições voluntárias (dízimos, ofertas, mensalidades não compulsórias e doações) não são consideradas

pagamentos por retribuição, mas simples formas de manutenção das atividades, solicitadas pela organização religiosa a seus fiéis.

Porém, entendemos que, se além das atividades religiosas, a organização promove, de forma permanente, a comercialização de livros, fitas, DVD's e outros produtos religiosos (estátuas, imagens, etc.) poderá haver desvirtuamento de tal atividade, e as pessoas envolvidas diretamente nestas atividades poderão pleitear vínculo empregatício.

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, conforme estabelece o [art. 3º da CLT](#).

Somente uma análise, caso a caso, é que poderá permitir uma avaliação da existência ou não do vínculo empregatício.

Recomendamos a todas as organizações religiosas que façam uma triagem em seus quadros vocacionados (permanentes e eventuais), visando identificar quais pessoas estão vinculadas diretamente à eventuais atividades mercantis, para reconhecer o vínculo empregatício e efetuar o adequado registro, prevenindo futuros dissabores.”

Este texto é composto explicitamente por opinião formada com base jurídica e racional, trazendo uma recomendação com imparcialidade, na qual se encontram os motivos pelos quais um vínculo entre religioso e instituição é considerado empregatício.

### **2.3 Obrigação Religiosa**

Explícita em escrituras sagradas encontra-se a seguinte frase: “É líquido e certo que o pastor é digno de seu sustento”.

Arlete Farinhas palestrante do Seminário para Pastores e Líderes sobre aplicabilidade contábil nas Instituições Religiosas para Líderes Cristãos descreve o dinheiro recebido pelos religiosos da seguinte forma:

O que um obreiro pode receber, devido a sua dedicação espiritual a igreja, para seu sustento e de sua família, é uma renda eclesiástica, também chamada de prebenda, óbolo, sustento pastoral ou subsídio pastoral, pois “salário” é o termo usado pela lei para expressar a contraprestação pelos serviços prestados por empregado a seu empregador e nunca pelos serviços espirituais ou religiosos.

Portanto, demonstra que o recebimento para sustento do obreiro não se enquadra no que o Direito designa “salário”, desta forma não possui característica de vínculo de trabalho.

O pastor, por sua vez, também possui atividades que fazem parte de sua obrigação, das quais se destacam: aplicação do batismo, celebração de cultos, missas ou reuniões eclesiásticas, visitação á pessoas enfermas ou membros da congregação, eucaristia (santa ceia), ofícios diversos (casamentos, funerais, extrema-unção, etc.)

### **3 CONCLUSÃO**

O vínculo empregatício é definido pelas características jurídicas descritas em lei no caput do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Em tal fonte, observa-se uma característica marcante que deve ser destacada: *“Sob dependência deste e mediante salário”*.

O salário é um termo considerado expressão de forma de remuneração à empregado por contraprestação de serviços.

No relacionamento do ministro religioso e das instituições onde trabalham, a remuneração de um salário estipulado é desvirtuação de obrigações da instituição, a qual deve manter o sustento digno do pastor.

Lucros com outras atividades nas instituições não devem ser destinados aos pastores como remuneração às pregações de fé, uma vez que estas são voluntárias e de caráter estritamente vocacional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre.  
<http://pt.wikipedia.org/>

O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO PASTOR COM SUA IGREJA - Artigo de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho no INTA – Instituto Superior de Teologia Aplicada.

APAMEB, Associação dos Pastores e Ministros Evangélicos do Brasil

GUIA TRABALHISTA

<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/clientes/>.

FÓRUM UOL ONLINE

<http://forum.jus.uol.com.br/>

Revista Igreja - 14ª edição.  
<http://www.revistaigreja.com.br/>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO