

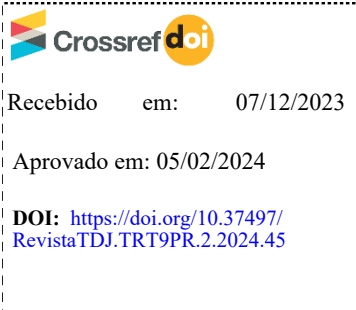
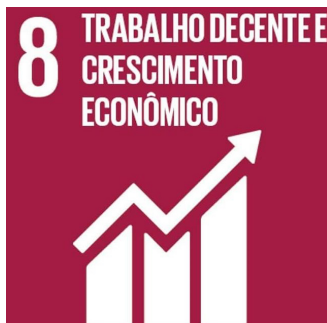
## A INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MINISTROS DE CULTO E ENTIDADES RELIGIOSAS: UMA BREVE ANÁLISE DOS §§ 2º E 3º DO ART. 442 DA CLT SOB O PRISMA DA LIBERDADE RELIGIOSA COLETIVA

*THE INEXISTENCE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN MINISTERS OF CULT AND RELIGIOUS ENTITIES: A BRIEF ANALYSIS OF §§ 2 AND 3 OF ART. 442 OF THE LABOR LAW UNDER THE PRISM OF COLLECTIVE RELIGIOUS FREEDOM*

Aloisio Cristovam dos Santos Junior<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-0971-3205>

Natalia Munhoz Machado Prigol<sup>2</sup>



### RESUMO

Os parágrafos 2º e 3º acrescidos ao art. 442 da CLT pela Lei nº 14.647, de 4 de agosto de 2023, proclamam a inexistência de relação de emprego entre os ministros de culto e as entidades religiosas às quais se vinculam, seguindo, no particular, a jurisprudência dominante na Justiça do Trabalho, em especial do TST, excetuando, contudo, o caso de desvirtuamento da finalidade religiosa. A intenção do legislador é, claramente, a de trazer segurança jurídica em torno de um tema que eventualmente produzia decisões divergentes do Judiciário Trabalhista. O risco da insegurança jurídica, todavia, pode continuar persistindo, caso a exceção legal não seja corretamente interpretada. O objetivo deste artigo é abordar a interpretação dos novos dispositivos legais sob o prisma da liberdade religiosa coletiva, partindo do seguinte problema: o desvio de finalidade previsto no § 3º do art. 442, CLT, que exclui a aplicabilidade da regra disposta no § 2º, pode ser equiparado aquele que ocorre quando há apenas desvio no comportamento da liderança? Para responder ao problema, a pesquisa é estruturada em três capítulos, utilizando-se o método dedutivo para, ao final, concluir pela impossibilidade de reconhecimento do vínculo apenas pelo desvio de conduta da liderança, sob pena de violação do direito à liberdade religiosa coletiva, da laicidade estatal e do novo regramento objeto do estudo.

**Palavras-Chave:** Vínculo de emprego; ministros de confissão religiosa; liberdade religiosa coletiva; desvio da finalidade religiosa.

<sup>1</sup> Juiz Titular de Vara do Trabalho da 5ª Região. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, com estágio na Universidade de Coimbra. Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia e em Direito do Trabalho Portuário e Marítimo pela Universidade Santa Cecília. Pós-Doutor em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca. Ex-Promotor de Justiça e Ex-Procurador do Estado da Bahia. Autor de diversos artigos e livros jurídicos publicados no Brasil e na Espanha. E-mail: [acristovamjr@gmail.com](mailto:acristovamjr@gmail.com).  
<sup>2</sup> Doutora em Direito pela Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne e pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Docente e Advogada. E-mail: [nataliaprigol@hotmail.com](mailto:nataliaprigol@hotmail.com).

## ABSTRACT

Paragraphs 2 and 3 added to article 442 of the CLT by Law 14647, of August 4, 2023, proclaim that there is no employment relationship between ministers of worship and the religious entities to which they are linked, following, in particular, the prevailing case law in the Labor Courts, especially the TST, excepting, however, the case of distortion of the religious purpose. The legislator's intention is clearly to bring legal certainty to an issue that eventually produced divergent decisions in the Labor Judiciary System. The risk of legal uncertainty, however, may persist if the legal exception is not correctly interpreted. The aim of this article is to address the interpretation of the new legal provisions from the perspective of collective religious freedom, starting from the following problem: the deviation of purpose provided in § 3 of art. 442, CLT, which excludes the applicability of the rule set out in § 2, can it be equated to what occurs when there is only a deviation in leadership behavior? To answer the problem, the research is structured into three chapters, using the deductive method to, in the end, conclude that it is impossible to recognize the employment relationship solely due to the leadership's misconduct, under penalty of violating the right to collective religious freedom, of laicity and the new rules that are the subject of the study.

**Keywords:** Employment relationship; ministers of religious confession; collective religious freedom; deviation from religious purpose.

## INTRODUÇÃO

A Lei nº 14.647, de 4 de agosto de 2023, incluiu no art. 442 da CLT os §§ 2º e 3º, estatuidando a inexistência de vínculo de emprego “entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições 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” (§ 2º), excetuado o caso de “desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária” (§ 3º).<sup>3</sup>

A Lei é oriunda do Projeto de Lei n.º 1096, de 2019, que tramitou por aproximadamente 4 anos até a sanção presidencial. Em sua justificação consta que a medida, se aprovada, “além do próprio mérito de regular a matéria, de forma clara e precisa, terá ainda o efeito de desonerar a Justiça do Trabalho de milhares de demandas”,<sup>4</sup> deixando evidente o intuito da proposta de buscar maior segurança jurídica às relações envolvendo entidades religiosas e seus respectivos ministros, para além do desafogamento do sistema judiciário trabalhista.

A redação original não previa o §3º, incluído por meio de uma emenda realizada ainda na Câmara dos Deputados. Posteriormente encaminhado o Projeto de Lei ao Senado Federal, alterou-se parte da redação original contida no §2º, que mencionava específicas categorias de

<sup>3</sup> BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

<sup>4</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Emendas apresentadas ao Projeto de Lei n.º 1096/2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_emendas?idProposicao=2192980&subst=0](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_emendas?idProposicao=2192980&subst=0). Acesso em 17/11/2023.

prestadores de serviços religiosos,<sup>5</sup> pela necessidade de deixar mais genérica a redação sob o fundamento de que “se encontra mais de acordo com os requisitos da concisão e generalidade que devem basear a redação legislativa [...]”.

Em Sessão Deliberativa Extraordinária realizada no Plenário do Senado Federal os parlamentares ponderaram que “lamentavelmente em algumas situações as igrejas são comparadas a empresas, e os seus ministros, presbíteros, diáconos [...] se julgam no direito de ajuizar ações trabalhistas como se faria numa relação de trabalho com uma empresa”; e, ainda, “o projeto deixa claro que quem trabalha, quem presta esse tipo de serviço não é um trabalhador do regime da CLT [...]”.<sup>6</sup> Foi nesse cenário que o projeto foi convertido em Lei, em vigor desde 4 de agosto de 2023.

O artigo pretende analisar a inexistência de vínculo empregatício entre ministros de culto e entidades religiosas partindo do seguinte problema: o desvio de finalidade previsto no § 3º do art. 442, CLT, que exclui a aplicabilidade da regra disposta no § 2º, pode ser equiparado àquele que ocorre quando há apenas desvio de comportamento da liderança?

Para responder ao problema a pesquisa utiliza o método dedutivo e está estruturada em três capítulos: primeiramente (Capítulo 1), busca-se compreender o real sentido do previsto no § 2º do art. 442, CLT, com a intenção de demonstrar que o elemento caracterizador do trabalho religioso é o móvel e não a natureza da atividade. Em seguida (Capítulo 2), intenta-se explorar as hipóteses que afastam a aplicabilidade prevista no § 2º, do art. 442, CLT, especificamente quando houver desvio da finalidade institucional. Por fim (Capítulo 3), expõem-se os motivos pelos quais se entende que o reconhecimento do vínculo de emprego entre ministros de cultos e organizações religiosas apenas com base no comportamento abusivo de sua liderança importa na violação do direito à liberdade religiosa coletiva, além de beneficiar duplamente aquele que se comprometeu a atuar como líder religioso, mas se desvencilhou da própria vocação.

De início, cumpre registrar que a redação do § 2º vai ao encontro da jurisprudência que sempre foi majoritária nos tribunais trabalhistas, inclusive no TST. São incontáveis os acórdãos da Corte que negam aos ministros de culto o reconhecimento de vínculo de emprego com as organizações religiosas às quais se vinculam, com base no entendimento de que o ânimo

<sup>5</sup> Redação original: “2º Qualquer que seja a doutrina ou crença professada em cultos religiosos, por confissão religiosa, incluídos igreja, instituição, ordem ou congregação, não existe vínculo empregatício entre estas e seus ministros, pastores, presbíteros, bispos, freiras, padres, evangelistas, diáconos, anciãos, sacerdotes, ou quaisquer outros que se equiparem a ministros de confissão religiosa e a integrantes de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, considerada a natureza do relacionamento entre eles, que decorre da fé, da crença ou da consciência religiosa, não aplicado o disposto no art. 3º desta Consolidação, mesmo que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à respectiva administração”.

<sup>6</sup> BRASIL. Projeto de Lei n.º 1096, de 2019. Senado Federal, Atividade legislativa.

que vincula um ministro ou um sacerdote a uma organização religiosa não é econômico, é espiritual.

Historicamente, o legislador brasileiro não se preocupou em criar uma regra legal que versasse sobre o tema, o que ocorria – parece-nos – por duas razões. Antes da década de 80, era muito raro, raríssimo mesmo, que um ministro religioso se aventurasse a acionar uma entidade religiosa perante a Justiça do Trabalho para reivindicar a condição de empregado. Os ministros de culto sempre tiveram a noção de que a sua labuta religiosa constituía serviço prestado ao seu Deus, deuses ou entidades destinatárias do seu culto e somente mercenários veriam nessa sagrada relação de natureza espiritual um meio para a obtenção de lucro econômico.

À época, as igrejas neopentecostais ainda eram embrionárias e não chamavam a atenção da mídia (CAMURÇA, 2019:182), que somente nas décadas seguintes passou a noticiar – e criticar – o estilo de vida imponente de alguns de seus líderes, o qual, a rigor, guarda coerência com a denominada “teologia da prosperidade” que estes sustentavam e ainda sustentam nos seus ensinamentos e pregações.

A discussão em torno da existência de vínculo de emprego de ministros de culto se deve muito às reclamações trabalhistas movidas por dissidentes de igrejas neopentecostais que se tornaram conhecidas por uma postura aguerrida na captação de doações, o que fez com que, alguns magistrados trabalhistas entendessem que tais organizações não eram propriamente religiosas, mas sim entidades que visavam à obtenção de lucro econômico.

Na verdade, desde o advento do Decreto nº 7.107/2010, que promulgou a concordata entre a República Federativa do Brasil e a Santa Sé, já era possível sustentar a inadmissibilidade no ordenamento jurídico brasileiro da formação de vínculo de emprego entre sacerdotes e ministros de culto e suas respectivas organizações religiosas. Explicamos. No art. 16, I, da Concordata, há a previsão de que “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”.<sup>7</sup>

Ora, não obstante a Concordata constitua instrumento jurídico internacional cujas disposições, em princípio, se aplicariam apenas à Igreja Católica Apostólica Romana, não seria possível reconhecer aos sacerdotes católicos tratamento diferenciado em relação aos sacerdotes ou ministros de culto de outras comunidades religiosas, por força da isonomia que o texto

<sup>7</sup> 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.

constitucional confere às igrejas e aos cultos, não distinguindo tais organizações por sua origem, tempo de constituição ou número de adeptos. Com efeito, não é possível extrair do texto constitucional permissão para a quebra de isonomia entre as comunidades religiosas.

Inegavelmente, o modelo de laicidade do Estado Brasileiro, nos termos da Constituição da República, não é propriamente neutro em relação ao fenômeno religioso e à sua manifestação na sociedade, haja vista que, a partir de um preâmbulo que invoca a proteção de Deus, conta com vários dispositivos que encorajam a expressão religiosa dos cidadãos e das comunidades culturais.<sup>8</sup> Por isso é que já se convencionou chamar o modelo brasileiro de “neutralidade benevolente” ou “laicidade colaborativa”.<sup>9</sup>

O modelo brasileiro legitima a expressão pluralista de religiões dentro da arena pública, não apenas tolerando as opiniões daqueles que tem fé (MARTINS, 2011:299), mas assegurando todos os meios para que a expressão dessa fé seja ampla, eventualmente em espaços estatais, como por exemplo estabelecendo a obrigatoriedade do ensino religioso em escolas públicas.<sup>10</sup>

Em alguns casos, a notória presença do fato religioso no Estado, na política e nas instituições desemboca em diversas discussões (a exemplo do uso do crucifixo em ambientes públicos<sup>11</sup>, e da legalidade de uso de células tronco embrionárias para fins terapêuticos e de pesquisa<sup>12</sup>), fruto de uma preeminência histórica do catolicismo, que sobrevive até os dias de hoje, somada a uma ascensão dos evangélicos e, em especial, como dito, dos pentecostais (CAMURÇA, 2019:178). No entanto, também é evidente no texto constitucional que há uma neutralidade do Estado em face das diferentes expressões e comunidades religiosas (referidas no texto da Carta Magna, de maneira abrangente, como igrejas e cultos). Assim sendo, o tratamento a ser dado às organizações religiosas deverá ser, de acordo com a ideologia constitucional, isonômico. Não fosse assim e a liberdade religiosa coletiva, ou seja, das comunidades, e a individual, de cada um dos seus integrantes, seriam vulneradas, incorrendo na “ditadura sobre a maioria de um país” (MARTINS, 2011:299). Neste sentido é que o Código

<sup>8</sup> A título de exemplo, cita-se: imunidade tributária aos templos religiosos de qualquer culto (art. 150, IV, b); reconhecimento do casamento religioso como tendo juridicidade de casamento civil (art. 226, §2º); destinação de recursos públicos a escolas confessionais (art. 213); oferecimento obrigatório, nas escolas públicas de ensino fundamental, do ensino religioso (art. 210, §1º).

<sup>9</sup> Sobre o tema, cf. VIEIRA, Thiago R.; REGINA, J. M. *A laicidade colaborativa brasileira: da aurora da civilização à constituição brasileira de 1988*. 1. ed. São Paulo: Edições Vida Nova, 2021.

<sup>10</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 4.439. Relator Ministro Roberto Barroso, data da publicação: 27 de setembro de 2017.

<sup>11</sup> BRASIL. Conselho Nacional de Justiça, Relatório do Conselheiro Oscar Argollo, 14ª Sessão Extraordinária, data do julgamento: 06 de junho de 2007.

<sup>12</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 3.510/DF, Relator Ministro Ayres Britto, data do julgamento: 29 de maio de 2008.

Civil, no § 1º do art. 44, dispõe que “são livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento”,<sup>13</sup> consagrando o que doutrinariamente se denomina de liberdade de organização religiosa.<sup>14</sup>

Para o constituinte, tanto faz a Igreja Católica, com uma história milenar, quanto uma associação adventista recém-fundada. Tanto faz a Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias, originada nos Estados Unidos, quanto o terreiro de candomblé, de matriz africana, ou a União do Vegetal, nascida na Amazônia. Tanto faz uma comunidade pequena, como a Suprema Ordem Universal da Santíssima Trindade, de Inri Cristo, quanto uma igreja neopentecostal com milhões de adeptos. Todas as comunidades religiosas devem ter, em princípio, igual tratamento.

De qualquer modo, merece elogios a iniciativa do legislador trabalhista, ao incluir os §§ 2º e 3º no art. 442 da CLT, pois nitidamente tentou trazer ao problema aqui abordado uma maior segurança jurídica, o que fica evidente na leitura da justificção do Projeto de Lei. Nem por isso, contudo, o texto está isento de críticas, notadamente o § 3º, cuja redação poderia ser mais clara, a fim de não deixar dúvida alguma quanto ao caráter restritivo da exceção legal e, assim, evitar decisões judiciais permeadas pelo preconceito contra específicas confissões religiosas baseadas tão somente na conduta eventualmente reprovável de seus líderes, como se verá a seguir.

## 1 O MÓVEL – E NÃO A NATUREZA DA ATIVIDADE – COMO CRITÉRIO DISTINTIVO DO TRABALHO RELIGIOSO

O § 2º do art. 442 assim prevê: “não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições 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”.

Observa-se que a redação é clara ao dispor que nem mesmo a dedicação parcial ou integral à atividade ligada à administração da entidade ou instituição a que esteja vinculado ou esteja em formação ou treinamento afasta o caráter religioso da atividade do ministro ou do membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, pois a função

<sup>13</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 que instituiu o Código Civil.

<sup>14</sup> Sobre o tema, cf. SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. **A Liberdade de Organização Religiosa e o Estado Laico Brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007.

administrativa nesses casos é realizada em razão do ministério eclesiástico. Mais do que estender às atividades administrativas o mesmo caráter religioso das atividades estritamente cultuais, o que se deduz do dispositivo em apreço é que o que realmente importa não é a natureza da atividade prestada pelo ministro, mas o móvel de sua realização. Tanto isso é verdade que a expressão utilizada é “ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração”.

O fato de o pastor, o pai de santo, o sacerdote católico, o rabino, o imã exercitarem atividades que não são essencialmente religiosas não afasta o caráter religioso de sua vinculação à respectiva organização religiosa, até porque costumeiramente a dedicação existente em decorrência da crença não se resume à celebração de cultos, à ministração de sacramentos e ordenanças e ao ensino e propagação da fé. Em realidade, é caminho natural que pessoas que exerçam tais atividades assumam, com o tempo, outras responsabilidades, tornando-se tesoureiros, gestores, integrantes de conselhos, supervisores etc., funções essas atinentes à administração da organização, mas que se desenvolvem a partir e em razão da vocação religiosa, raciocínio que pode – e deve – ser estendido à participação na gestão de meios de televisão, telemáticos e rádios vinculados às igrejas e cultos, bem como das mídias sociais, cuja utilização se intensificou muito após a crise pandêmica de 2020.

Essas atividades não religiosas são, em realidade, um meio de viabilizar o atingimento dos propósitos espirituais inerentes de qualquer organização religiosa. Tudo o que é feito ali pelo ministro de culto, o é com o ânimo de servir ao seu Deus (leia-se, também, deuses ou entidades cultuadas) e à comunidade religiosa à qual espontaneamente aderiu e se vinculou e, por conseguinte, o que o motiva é espírito voluntário, fruto de uma vocação espiritual. Se o *animus contrahendi*, isto é, a intenção de estabelecer um liame jurídico, é inequivocadamente direcionada à atividade religiosa de maneira voluntária e graciosa, não é crível enquadrá-la como uma relação empregatícia. Neste sentido, inclusive, vale reproduzir os seguintes arestos do TRT da 9ª Região que refletem o entendimento dominante sobre a temática:

**PASTOR. VÍNCULO DE EMPREGO. ATIVIDADES DE PEDREIRO, CARPINTEIRO E PINTOR ALHEIAS AO MINISTÉRIO.** O exercício de atividades vinculadas à propagação da fé e ensinamentos religiosos não constitui o objeto do contrato de emprego. O caráter espontâneo do liame entre pastor e igreja, revelado na motivação espiritual e vocação, inviabiliza o reconhecimento desta relação como empregatícia. Se as atividades ditas alheias à função de pastor tiveram como destinação, ainda que indireta, a prática do culto religioso, evidenciando o caráter voluntário do serviço, não se há falar em vínculo empregatício. Recurso dos reclamantes a que se nega provimento.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: 00281-2013-068-09-00-9 (RO) – 1ª Turma – Relatora: Desembargadora Neide Alves dos Santos – julgado em 25/03/2014.

**PASTOR EVANGÉLICO. ATIVIDADES DE NATUREZA RELIGIOSA E VOCACIONAIS. VÍNCULO DE EMPREGO INEXISTENTE.** Uma vez comprovado que a autora exercia funções de natureza religiosa, voltadas à propagação da fé e à arregimentação de fiéis, não há formação de vínculo de emprego. Pagamentos de valores, ainda que comprovados, não se constituem salário, mas auxílio da Igreja para a subsistência de seu membro, auxílio esse que sequer se encontra obrigada a realizar. Nem mesmo o exercício concomitante de atividades administrativas pela autora a tornam empregada, pois evidentemente exercida como meio de viabilizar o atingimento dos propósitos unicamente espirituais que são inerentes a todas as Igrejas. Sentença mantida.<sup>16</sup>

**VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ENTIDADE RELIGIOSA. TRABALHO VOLUNTÁRIO.** Não se reconhece vínculo de emprego na espécie em que a intenção do trabalhador não era se vincular à ré a título oneroso e empregatício, restando evidenciado que o *animus contrahendi* foi inequivocamente direcionado à atividade religiosa, de maneira graciosa e voluntária. Nesse contexto, embora incontroversa a existência de pagamento de ajuda de custo ao autor pelo desempenho do ministério religioso, o que afastaria a voluntariedade sob o viés subjetivo, há aproximação deste instituto pela dimensão objetiva, dada a intenção do autor em propagar a fé da Igreja de modo benevolente e pela ausência de finalidade lucrativa da ré. Entre as partes havia apenas elo de orientação pautada nas bases do próprio Evangelho propagado pelo autor, como membro da Igreja à qual se filiou à época, sem qualquer finalidade econômica, não trilhando espaço sequer para ser reconhecida a subordinação estrutural. Inexistindo elementos nos autos que despontem pelo desvirtuamento da finalidade de divulgação do Evangelho pelas partes, destinando-se a remuneração unicamente a contribuir para a subsistência do autor, em notório intuito de promover caridade, mantém-se a sentença que rejeitou o pedido inicial. Recurso do autor a que se nega provimento.<sup>17</sup>

A doutrina jurídico-trabalhista sempre caminhou na mesma direção. O sacerdócio, assim como qualquer ministério de culto, não se confunde com o emprego, justamente por ser uma vocação de caráter espiritual, na qual prepondera a voluntariedade, isto é, o desejo de servir à divindade, às divindades ou às entidades cultuadas, bem como ao próximo, por motivos meramente espirituais, havendo uma presunção de gratuidade. No particular, pouco importa que o sacerdote ou ministro de culto<sup>18</sup> receba o seu sustento da igreja ou do culto. As denominadas “prebendas” não possuem a natureza retributiva do salário e nem implicam atribuição de onerosidade à vinculação com a entidade religiosa; pelo contrário, intentam livrar

<sup>16</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: [0000752-78.2016.5.09.0666](#) (RO) – 6ª Turma – Relator: Francisco Roberto Ermel – julgado em 28/06/2017.

<sup>17</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: [0001346-68.2017.5.09.0016](#) – 7ª Turma – Relatora: Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão – julgado em 24/06/2021.

<sup>18</sup> Consultando a jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros, não é difícil encontrar decisões judiciais que demonstram desconhecimento em torno das diferenças religiosas. Por exemplo, a palavra “sacerdote” é às vezes utilizada equivocadamente para designar ministros protestantes. Outras vezes a palavra “seita” é usada para designar uma religião minoritária. Esta, todavia, é uma palavra que não deve ser usada porque tem uma carga pejorativa. Seita é, fundamentalmente, como alguém chama a religião do outro, a fim de mostrar a superioridade da sua ortodoxia religiosa. A Constituição não distingue entre religiões e seitas. Somente distingue entre igrejas e cultos, mas apenas para reforçar a amplitude da proteção da liberdade religiosa coletiva, porque igrejas são organizações que seguem o modelo estrutural da cristandade e cultos são todas as organizações religiosas que não se encaixam nesse modelo. Por exemplo, a palavra igreja não é utilizada para se referir a uma sinagoga, a uma mesquita, ou a um terreiro de candomblé. Tais organizações religiosas, constitucionalmente identificadas como cultos, contudo, se beneficiam da liberdade religiosa nas mesmas condições e com a mesma extensão que as igrejas.



o sacerdote ou ministro de culto de inquietações materiais que possam atrapalhar a sua dedicação à vocação espiritual decorrente de sua profissão da fé. Não há onerosidade porque as partes são movidas pela fé e não pela expectativa de retribuição econômica.

A propósito, a Lei n.º 8.212, de 1991, em seu artigo 22, § 13º assim já dispunha: “não se considera como remuneração direta ou indireta, para os efeitos desta Lei, os valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa em face do seu mister religioso ou para sua subsistência desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado”. Portanto, eventuais valores recebidos pelo religioso objetivam proporcionar disponibilidade para que se dedique à propagação e ao fortalecimento da crença, não se podendo presumir, em razão disso, que há onerosidade na relação, até porque o trabalho de cunho religioso não é avaliável economicamente (BARROS, 2009:467).

A ordenação ou vocação para o trabalho religioso será sempre animada pela voluntariedade (desejo de assistir espiritualmente ao próximo, de transmitir a fé e de servir a Deus, aos deuses ou às entidades cultuadas) e brotará da experiência com o sagrado, com o transcendente; é o chamado trabalho pactuado *affectionis vel benevolentias causa* (DELGADO, 2009:280). Nas palavras de BARROS (2000:98):

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

E, também, de Nascimento (2012:227):

Os serviços que prestam os trabalhadores nos templos e outros lugares destinados ao culto não oferecem caráter laboral, pela ausência de lucro próprio das atividades religiosas, de finalidade altruística, benéfica e inclusive ultraterrena. A retribuição que se paga não constitui salário, mas o pagamento de um serviço, comumente prestado por quem comparte iguais sentimentos religiosos que o sacerdote ou a congregação que remunera essas atividades. As prestações dos sacerdotes ou membros de ordens religiosas, tanto masculinas como femininas, não enquadram o contrato de trabalho se correspondem à sua específica missão.

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, Código Civil) e o necessário cumprimento da legislação pátria. A presença de regras é inerente à função religiosa,<sup>19</sup> 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.

Há, por fim, outro aspecto no dispositivo (§2º) que também converge para o entendimento de que é o móvel e não a natureza da atividade que constitui o elemento distintivo do trabalho religioso: a referência às entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza, às instituições de ensino vocacional, aos institutos de vida consagrada, congregações e ordens religiosas.

Se bem que qualquer destas instituições possa contratar trabalhadores assalariados (por exemplo, um seminário pode empregar um professor, um instituto pode empregar um gestor de Recursos Humanos e uma congregação pode empregar um vigilante), quando quem lhe presta serviços é um ministro de confissão religiosa vinculado à entidade, o móvel religioso desnatura por completo a possibilidade de formação da relação de emprego, pois o ânimo que o une à entidade será, sempre, comunitário e não celetista.

## **2 O DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE RELIGIOSA E VOLUNTÁRIA COMO EXCLUDENTE DE APLICABILIDADE DO DISPOSTO NO § 2º DO ART. 442, CLT**

O § 3º do art. 442 da CLT que prevê: “o disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária”, foi acrescido por ocasião de uma proposta

<sup>19</sup> Sobre o tema, cf. PRIGOL, Natália; VILLATORE, Marco Antonio César. As Organizações de Tendência confessionais sob a ótica das relações de emprego. RECHTD. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, v. 10, p. 314-325, 2019. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd.2018.103.08/60746881>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

de emenda na Câmara dos Deputados e deve ser lido com muito cuidado, a fim de evitar que a intenção do legislador seja menosprezada e que a insegurança jurídica à qual o legislador pretendeu pôr fim volte a ser uma presença incômoda na jurisprudência trabalhista. Para fins diádicos, enquanto no § 2º a palavra-chave para assegurar a correta interpretação legal era, a nosso ver, “móvel”, no § 3º a palavra-chave que serve ao mesmo intuito é “finalidade” institucional.

De início, uma leitura superficial poderia gerar a interpretação de que seria possível à organização religiosa ter uma finalidade religiosa destituída de caráter voluntário. No entanto, como a atividade religiosa é essencialmente voluntária, a ideia do legislador com o uso da palavra “voluntária” é apenas reforçar a natureza de que o trabalho religioso é fundado na voluntariedade, uma vez que, ainda que o ministro ou sacerdote tenha o seu sustento garantido por sua igreja ou culto, como já dito, o móvel da vinculação com a comunidade religiosa continua sendo a voluntariedade, a vocação, e não, tal qual ocorre no trabalho secular, o lucro.

A voluntariedade, portanto, não significa que os sacerdotes e ministros de culto não possam receber o seu sustento das organizações religiosas nas quais exercitam a sua vocação. O ministro de culto que, buscando o reconhecimento de vínculo de emprego, alegar que a sua vocação não tem caráter espiritual e que o seu serviço à comunidade religiosa era motivado pelo ganho econômico revela sua própria torpeza, apresentando-se como mercenário e mercador da fé. Conquanto seu castigo deva se supor extraterreno, nem por isso pode ser amparado com a incidência de normas protetivas emanadas do Estado (BARROS, 2017:308). Deste modo, não merece a tutela do Direito do Trabalho e do Judiciário Trabalhista.

De fato, a ninguém é dado pretender se beneficiar da própria torpeza (*nemo auditur turpitudinem allegans*, como diziam os romanos). Qualquer pessoa religiosa compreenderá o que aqui se pretende dizer. Basta que se coloque no lugar do outro que tenha religião diversa. Se você for católico romano, imagine um padre, que esteja, por exemplo, gerindo uma obra social da Igreja, por nomeação do arcebispo ou mesmo do Papa, e reclame contra a Igreja o reconhecimento de vínculo de emprego sob a alegação de que o seu móvel era econômico. Isso seria moralmente aceitável para um genuíno católico? Supondo que você seja evangélico, consideraria legítimo que o pastor de sua igreja adotasse a mesma postura contra a comunidade religiosa à qual você pertence? Se você for candomblecista, consideraria ético que um sacerdote de sua religião fizesse uma reclamação buscando o reconhecimento do vínculo de emprego afirmando que o seu trabalho não era voluntário e não decorria de uma vocação espiritual, mas sim do intuito de obter lucro econômico? Certamente que não.

Por outro lado, somente uma exegese canhestra e enviesada permitiria concluir que a

noção de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária se aplica aos serviços prestados pelo ministro de culto. É mais do que evidente que o desvirtuamento aludido pelo § 3º do art. 442 da CLT se aplica à atividade da organização religiosa e não à atividade em si do sacerdote ou do ministro de culto, e diferente não poderia ser.

O desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária referido no parágrafo em apreço corresponde exatamente ao conceito de desvio de finalidade estabelecido pelo art. 50, § 1º, do Código Civil, ou seja, cuida-se da “utilização dolosa da pessoa jurídica com o propósito de lesar credores e para a prática de atos ilícitos de qualquer natureza”<sup>20</sup>. Ele ocorre quando “a pessoa jurídica desborda das finalidades declinadas no seu ato constitutivo” (ANDRIGHI, 2023), afastando-se dos seus objetivos sociais (KOCH, 2005:169); isto é, quando o papel social, nos termos dos traços da personalidade jurídica, não estiver sendo desenvolvido (NERY JÚNIOR; NERY, 2008:249. Por isso não se pode falar em “*desvio de finalidade da atividade religiosa exercida pelo demandante*”, expressão que encontramos em alguns julgados e que justifica, portanto, o cuidado em assegurar a correta interpretação do que o legislador pretendeu regular.

Com efeito, o “desvirtuamento da finalidade religiosa” é uma expressão que somente faz sentido quando aplicada à organização religiosa e não ao ministro. Por outras palavras, o desvirtuamento ocorre quando a organização religiosa não cumpre ou deixou de cumprir a finalidade religiosa, sendo utilizada total ou preponderante para atender a propósitos ilícitos, isto é, quando toda a organização, incluindo os seus membros, é contaminada pela finalidade ilícita de obtenção de ganhos econômicos. A concordata do Brasil com a Santa Sé deixa isso bem claro, porque fala em desvirtuamento da instituição eclesiástica.

Caso se entendesse que o desvirtuamento da finalidade se referisse à atividade do sacerdote ou do ministro e não da organização religiosa, teríamos que acolher a ideia de que a torpeza de alguém que se apresenta como mercenário da fé, ou seja, destituído de motivação espiritual, deve ser recompensada com o reconhecimento do vínculo de emprego. Nesse caso os fiéis ofertantes e dizimistas seriam duplamente penalizados: teriam de arcar com os custos do reconhecimento do vínculo e com os prejuízos decorrentes da fraude pelo desvio. E o mercenário seria duplamente beneficiado: pelos benefícios financeiros que angariou e pelas verbas trabalhistas recebidas. A intenção do legislador não poderia ser esta!

Também não cabe interpretar o desvirtuamento da finalidade como mero desvirtuamento da gestão da organização religiosa. Isso porque a organização religiosa é constituída de uma coletividade de pessoas e, no mais das vezes, não está vinculada à figura de

<sup>20</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 que instituiu o Código Civil.

seu líder, o qual pode, por exemplo, estar cumprindo um mandato temporário. Assim sendo, se a igreja ou a comunidade é, de fato, uma organização religiosa, cujo traço distintivo essencial é a prática de culto,<sup>21</sup> ainda que os seus administradores se desviem da finalidade e façam uma gestão fraudulenta ou que os beneficie com ganhos ilícitos, nem por isso se pode dizer que a finalidade de toda a organização foi desvirtuada, pois a igreja ou o culto não são os seus líderes e nem mesmo os seus fundadores, por mais poderes que eles detenham. A igreja e o culto são comunidades de fé, isto é, organizações com base associativa. Não por outra razão que, no campo da responsabilidade civil e da persecução criminal, as medidas punitivas eventualmente tomadas pela autoridade judicial contra gestores que de forma fraudulenta causam danos à comunidade religiosa devem ser dirigidas a quem exerce o poder na organização e não à organização religiosa em si. De outro modo, os associados da organização religiosa, como dito, seriam duplamente penalizados.

Somente se pode falar em desvirtuamento de finalidade, portanto, quando a organização religiosa como um todo, inclusive a sua base associativa, está contaminada pelo desvio de finalidade e nunca teve ou deixou de ter como finalidade preponderante a prática cultual. Por exemplo, o desvirtuamento da finalidade pode se verificar na própria origem nos casos em que uma igreja seja criada por um grupo de pessoas apenas para servir a um propósito comercial e se beneficiar da imunidade tributária dos templos de qualquer culto. Mas uma organização religiosa autêntica pode, em tese, vir a ter a sua finalidade desvirtuada no meio do caminho, tornando-se predominantemente uma empresa comercial, caso os seus membros decidam que a sua atividade principal será a venda de algum produto com o objetivo de prover o sustento de todos. Nos dois casos, o que se verifica não é o mero desvirtuamento **da gestão** de uma organização religiosa, isto é, de uma entidade que realmente se dedica ao culto e, portanto, à experiência com o sagrado. Mais do que isso, é um desvirtuamento da própria organização.

Como temos visto e, nunca é demais repetir, a organização religiosa (igreja ou culto) é uma coletividade, ou seja, tem base associativa. Conquanto na classificação legal não se identifique como associação civil, nem por isso se pode ignorar que, à semelhança daquele tipo de instituição, a organização religiosa resulta da reunião de pessoas que têm um objetivo comum, que no seu caso específico é, precipuamente, mas não só, a prestação de culto.<sup>22</sup> Com

<sup>21</sup> Nas palavras de Jónatas Machado (1996:251), “a *diferentia specifica* verdadeiramente distintiva das confissões religiosas é o culto. Este desmarca-as das restantes entidades, públicas e privadas. O critério para a identificação de uma confissão ou comunidade religiosa é o da actividade predominante”.

<sup>22</sup> A despeito da centralidade teleológica que o culto possui numa organização religiosa, há algumas outras funções que também se inserem na finalidade institucional das organizações religiosas, entre as quais a ação social, o

efeito, a marca distintiva das organizações religiosas é a sua finalidade institucional. O que distingue uma organização religiosa de uma mera associação civil é que aquela tem como objetivo central o culto.

Uma coisa, portanto, é uma organização religiosa autêntica, isto é, que se dedica ao culto e tenha como gestor alguém mal-intencionado que, longe de ter razões espirituais na sua administração, objetiva o lucro para si próprio e/ou para seus cúmplices, utilizando-se do discurso religioso para fins diversos daquele a que se propõe a atividade religiosa, arrecadando doações que não são destinadas à manutenção da estrutura da instituição e de suas obras altruísticas e filantrópicas. Outra coisa é uma organização religiosa que se desvia da sua finalidade institucional e passa a atuar como uma empresa lucrativa quando da sua criação ou em momento posterior, como se fora um negócio de natureza comercial. Neste caso, a própria comunidade em si – ou, ao menos, parte significativa dela – está envolvida no desvirtuamento da finalidade institucional e não apenas o seu gestor. O vício está na organização, que nunca teve ou deixou de ter uma finalidade verdadeiramente religiosa, e não na gestão. Neste caso específico, é possível que o “ministro” ou “sacerdote” que reclame contra a organização religiosa, que deixou de ser uma igreja ou o culto, eventualmente esteja reclamando justamente contra seus parceiros de desvirtuamento da organização religiosa e, ordinariamente, o que haverá entre eles é uma sociedade com fins ilícitos. Mas é possível, também, o surgimento de uma relação de emprego, por exemplo quando um “ministro” nada mais é do que um vendedor de produtos de caráter religioso ou não, que tem com os demais integrantes da organização uma relação de subordinação nos moldes do contrato de trabalho.

É esse o entendimento majoritário, mas não unânime, que já vinha sendo manifestado pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Citam-se aqui arestos do TRT da 9ª Região:

VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR EVANGÉLICO. A prestação de serviços na função de pastor possui natureza estritamente vocacional e religiosa. O reconhecimento do vínculo de emprego do pastor com a igreja somente é possível se comprovado pelo Reclamante, de forma satisfatória, **o desvio de finalidade da entidade eclesiástica** a que ele se encontra atrelado, o que não ocorreu no caso dos autos. Recurso conhecido e não provido.<sup>23</sup>

VÍNCULO DE EMPREGO - TRABALHOS PASTORAIS E MISSIONÁRIOS - NÃO DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE - INEXISTÊNCIA. Tratando-se de serviços pastorais e missionários, conforme contrato mantido entre as partes, é lícito

doutrinação ética e o proselitismo. As finalidades institucionais próprias da organização religiosa não compreendem, contudo, a atividade comercial, industrial ou qualquer atividade que vise à obtenção de lucro, nem a atividade político-partidária, não se computando no primeiro caso eventuais captações de recursos através da venda de produtos religiosos (colportagem etc.) cujos recursos se destinem à manutenção da organização e das suas obras sociais.

<sup>23</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: 0000235-49.2021.5.09.0585 (RO) - 5ª Turma - Relator: Desembargador Sergio Guimarães Sampaio - julgado em 27/01/2022. Trecho destacado pelos articulistas.

presumir que não há relação de trabalho entre as partes, mas sim vocacional. Isto porque é o que ordinariamente acontece e, portanto, o que se presume (art. 375 do CPC/2015). Não se olvida a possibilidade de perpetração de fraude, a qual, consoante o art. 9º, da CLT, deve ser afastada. Assim sendo, caso a parte autora comprove que materialmente havia de fato uma relação de emprego, marcada pela expectativa de contraprestação de ordem econômica e pelo **desvirtuamento dos fins religiosos**, há possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego. No caso, o autor não comprovou o desvirtuamento do contrato de serviços pastoral e missionário, razão pela qual é mantido o indeferimento do vínculo de emprego pleiteado.<sup>24</sup>

**VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ENTIDADE RELIGIOSA. TRABALHO VOLUNTÁRIO.** Não se reconhece vínculo de emprego na espécie em que a intenção do trabalhador não era se vincular à ré a título oneroso e empregatício, restando evidenciado que o *animus contrahendi* foi inequivocamente direcionado à atividade religiosa, de maneira graciosa e voluntária. Nesse contexto, embora incontroversa a existência de pagamento de ajuda de custo ao autor pelo desempenho do ministério religioso, o que afastaria a voluntariedade sob o viés subjetivo, há aproximação deste instituto pela dimensão objetiva, dada a intenção do autor em propagar a fé da Igreja de modo benevolente e **pela ausência de finalidade lucrativa da ré**. Entre as partes havia apenas elo de orientação pautada nas bases do próprio Evangelho propagado pelo autor, como membro da Igreja à qual se filiou à época, sem qualquer finalidade econômica, não trilhando espaço sequer para ser reconhecida a subordinação estrutural. Inexistindo elementos nos autos que despontem pelo desvirtuamento da finalidade de divulgação do Evangelho pelas partes, destinando-se a remuneração unicamente a contribuir para a subsistência do autor, em notório intuito de promover caridade, indevido o reconhecimento do vínculo empregatício. Recurso ordinário da reclamada ao qual se dá provimento.<sup>25</sup>

Em suma, o elemento que define se é possível o reconhecimento de um vínculo de emprego, tal qual disposto no § 3º do artigo 442, CLT, é o desvirtuamento institucional, que ocorre quando toda a comunidade – ou parte significativa dela – está envolvida e, não, o mero desvirtuamento da gestão/ministerial ou de um líder. Entendimento diverso, como defendido, implicaria dupla penalização à comunidade religiosa, o que por certo não foi a intenção do legislador.

### 3 DA INADMISSIBILIDADE DA GESTÃO ABUSIVA DE ORGANIZAÇÃO RELIGIOSA COMO CRITÉRIO PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DOS MINISTROS DE CULTO

Eventualmente recolhemos na jurisprudência trabalhista uma ou outra decisão que reconhece a relação de emprego de ministros de organizações religiosas, sob o fundamento de que a liderança, ao realizar uma gestão fraudulenta, utilizando, por exemplo, do discurso religioso como chamariz para doações ou desviando verbas para interesses alheios à

<sup>24</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: 0001423-35.2019.5.09.0654 (RO) – 1ª Turma – Relator: Desembargador Edmilson Antonio de Lira – julgado em 05/02/2021. Trecho destacado pelos articulistas.

<sup>25</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: [0000438-42.2021.5.09.0122](#) (RO) – 7ª Turma – Relatora: Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão – julgado em 17/11/2022. Trecho destacado pelos articulistas.

organização, autoriza o reconhecimento do vínculo de emprego.<sup>26</sup>

Algumas críticas podem ser levantadas contra o entendimento de que há vínculo de emprego do ministro de culto apenas sob o fundamento de que os líderes e gestores da comunidade buscam o lucro e, portanto, a organização religiosa ocultaria uma empresa econômica. A ideia, em geral, é problemática, na medida em que se baseia em premissas equivocadas que, se largamente aceitas, poderiam colocar em risco a própria efetividade da liberdade religiosa individual e, principalmente, da coletiva. No nosso sentir, o entendimento deve ser rechaçado porque:

**(i)** confunde o modo de gestão de uma instituição religiosa com a sua essência. Desde que as igrejas e cultos, em virtude do princípio da separação (art. 19, I, CF), têm constitucionalmente consagrada uma liberdade de autodeterminação que inclui a livre estruturação interna, elas podem adotar internamente a solução organizacional que lhes aprouver, mesmo fugindo às formas clássicas de governo eclesiástico (episcopal, congregacional e presbiterial). A gestão de uma organização religiosa em moldes empresariais (no que tange à sua compleição estrutural) não tem o condão de, por si só, afastar-lhe o caráter religioso.

**(ii)** ignora que a organização religiosa tem uma base associativa. Ninguém funda uma organização religiosa sozinho. Conquanto os líderes de uma igreja ou culto, sobretudo se são os idealizadores, possam manter um enorme poder decisório no âmago da instituição, ela é fundamentalmente uma congregação de indivíduos que partilham de uma mesma fé. São os fiéis que sustentam a instituição e lhe conferem o status religioso. Uma organização associativa que se dedica ao culto religioso, ainda que eventualmente liderada por alguma pessoa mal-intencionada que esteja se beneficiando economicamente da boa-fé dos fiéis, não pode deixar de ser vista como uma organização religiosa se é assim que os seus filiados a veem. As organizações religiosas são formações sociais criadas e mantidas por seus associados, concretizando no nível comunitário a liberdade religiosa de que estes são titulares. Não é o Estado quem as cria, pois existem antes mesmo que lhes seja reconhecida a personalidade jurídica. Deste modo, cabe em princípio aos indivíduos que compõem a organização defini-la como religiosa e não ao poder público (seja o Executivo, o Legislativo ou o Judiciário).

**(iii)** esquece que, em razão da dimensão coletiva da liberdade religiosa, as entidades

---

<sup>26</sup> A título de exemplo, cita-se os seguintes precedentes do TST: AIRR – 430-67.2010.5.04.0000, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT 04/02/2011; RR – 19800-83.2008.5.01.0065, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, DEJT 10/02/2012; RR – 34600-12.2008.5.01.0035, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, DEJT 05/05/2014.



religiosas têm um direito de autodeterminação que compreende, dentre outros, os direitos de autocompreensão, autodefinição e auto-organização (SILVA, 2011:250; SARLET, 2015:831), daí por que suas doutrinas, suas regras de estruturação interna e o seu ordenamento disciplinar são, em regra, imunes ao poder estatal (MACHADO, 1996:246). Isso porque todas as organizações religiosas são titulares ativas do direito à liberdade religiosa (SORIANO, 2002:177). Não cabe ao Estado dizer se são ou não organizações religiosas, mas sim a sua base associativa. Em suma, se os seus fiéis a compreendem como uma igreja ou culto, este é o seu *status*. Ignorar tal fato, portanto, vulnera a liberdade religiosa coletiva.

(iv) negligencia o fato de que quando uma decisão judicial interfere indevidamente numa organização religiosa para afastar uma sanção aplicada por ela, em consonância com o seu ordenamento, para privilegiar o interesse de um único integrante que se desvia do padrão comportamental reverenciado por aquela comunidade, estar-se-á ofendendo tanto o direito à liberdade de organização religiosa coletiva, como também o direito de cada um dos membros possui de ter observado o ordenamento peculiar da organização, ao qual todos voluntariamente aderiram (SANTOS JUNIOR, 2007:89).

(v) olvida que a decisão judicial, ao reconhecer o vínculo de emprego do ministro de culto, termina por privilegiar o interesse de alguém que se desviou do padrão comportamental reverenciado pela comunidade religiosa, afastando uma sanção aplicada em consonância com o ordenamento da instituição, por exemplo, uma excomunhão justificada pela prática de infidelidade conjugal ou por apropriação indébita de recursos da instituição. Em tais situações não apenas é ofendido o direito à liberdade de organização religiosa, como também o direito que cada um dos membros possui de ver observado o ordenamento peculiar da organização, ao qual todos aderiram livremente. Por isso se pode dizer que o reconhecimento de vínculo empregatício em desrespeito à **liberdade religiosa coletiva (liberdade de organização religiosa) pode levar a vulneração da liberdade religiosa individual dos seus integrantes.**

(vi) ignora que, mesmo nos casos em que o reclamante não tenha sido punido pela entidade religiosa pela prática de uma conduta que se afasta das regras da organização (por exemplo a excomunhão) nem por isso parece plausível juridicamente o reconhecimento do vínculo empregatício fundado tão somente no presumido intento econômico de seus líderes e/ou fundadores.

(vii) com o argumento de que houve desvirtuamento da finalidade religiosa (*desvio de finalidade da atividade religiosa exercido pelo demandante*), confundindo desvio de finalidade com desvio na gestão, o entendimento termina paradoxalmente por beneficiar justamente o indivíduo que toma o trabalho religioso como profissão e que, portanto, em prejuízo dos fiéis,

desvirtua o próprio sentido da religião.

(viii) pretendendo punir líderes religiosos supostamente mal-intencionados, o entendimento se revela perverso justamente contra os indivíduos que seriam as suas vítimas, pois é a membresia, que a mantêm com sua contribuição financeira, que irão pagar a conta da condenação e não quem compõe o seu corpo diretivo. Nesse caso, as supostas vítimas de líderes desonestos são duplamente penalizadas.

(ix) pode ocultar um sentimento antirreligioso ou, no mínimo, uma dose de preconceito contra religiões minoritárias, pois não se conhece um único caso de decisão que tenha reconhecido ao sacerdócio católico o caráter empregatício. O mais grave é que a decisão sobre o caráter religioso ou não de uma instituição fica muito dependente do alvedrio do juiz, tratando-se de uma interferência baseada em critérios puramente subjetivos, justamente num assunto sobre o qual, por força da laicidade estatal, o poder público deve evitar ao máximo emitir sua opinião e, quando o fizer, tem que ser muito cauteloso, não só para não ferir o sentimento religioso dos membros da comunidade religiosa, que é uma organização de caráter associativo, mas também para evitar erodir o conteúdo essencial da religião professada por significativa parcela de brasileiros, o que se afiguraria inconstitucional” (WEINGARTNER NETO, 2006:576).

(x) por fim, ignora que a intervenção do poder público ao reconhecer um vínculo empregatício de ministro religioso utilizando como fundamento apenas um desvirtuamento de comportamento, para além de violar a liberdade religiosa, importa na violação ao modelo de estado laico eleito pelo constituinte brasileiro, que ao passo em que pressupõe o acolhimento ou a acomodação dos diferentes grupos religiosos no espaço comum, assegura liberdade e não interferência dentro de cada uma dessas organizações, protegidas em decorrência da garantia à autodeterminação.

## CONCLUSÕES

À vista das considerações acima, as conclusões a que chegamos, e na intenção de responder ao problema da pesquisa, são as seguintes:

- a) Nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 442 da CLT, não há vínculo de emprego entre ministros de culto e organizações religiosas, independentemente da natureza da atividade à qual se dediquem em tais comunidades, pois é o móvel o critério distintivo do trabalho religioso.
- b) Somente haverá vínculo de emprego do ministro de culto com a respectiva organização religiosa, quando esta nunca cumpriu ou deixou de cumprir as suas

finalidades institucionais, das quais a principal é o culto, isto é, foi fundada ou se tornou uma organização com fins econômicos (lícitos ou ilícitos).

- c) O desvio de finalidade não se confunde com o desvio de gestão. O desvio de finalidade institucional contamina a própria organização religiosa e tem como principal vítima a sociedade, ao passo que o desvio de gestão, referindo-se ao abuso de seus líderes e administradores, tem como principal vítima a própria comunidade religiosa, que é uma coletividade composta de indivíduos que, exercitando a sua liberdade religiosa, compartilham uma mesma crença.
- d) Como regra, não cabe ao poder judiciário, por conta da laicidade estatal, definir o caráter religioso de uma organização ou, por outras palavras, dizer se uma organização é ou não religiosa. Contudo, nos casos excepcionais em que for obrigado a fazê-lo, apenas para aferir se a organização religiosa se desvirtuou da sua finalidade institucional, o juiz do trabalho, evitando punir duplamente quem é vítima de líderes religiosos desonestos, deve considerar que esta goza no ordenamento jurídico brasileiro de ampla liberdade de autodeterminação (liberdade de organização religiosa) e que se trata de uma coletividade, de modo que o caráter religioso da instituição é outorgado pela própria comunidade de fiéis e não pelo poder público.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRIGHI, Fátima Nancy. Desconsideração da personalidade jurídica. *BDJUR, STJ*, disponível em: <https://www.mprs.mp.br/media/areas/consumidor/arquivos/desconsideracao.pdf>. Acesso em 20/11/2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. LTR: São Paulo, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalho voluntário e trabalho religioso. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 66, n. 1, p. 98-115, jan./mar. 2000.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Emendas apresentadas ao Projeto de Lei n.º 1096/2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_emendas?idProposicao=2192980&subst=0](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_emendas?idProposicao=2192980&subst=0). Acesso em 17/11/2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça, Relatório do Conselheiro Oscar Argollo, 14ª Sessão

Extraordinária, data do julgamento: 06 de junho de 2007.

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.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que instituiu o Código Civil.

BRASIL. Projeto de Lei n.º 1096, de 2019. Senado Federal, Atividade legislativa.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 4.439. Relator Ministro Roberto Barroso, data da publicação: 27 de setembro de 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 3.510/DF, Relator Ministro Ayres Britto, data da publicação: 29 de maio de 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho: 00281-2013-068-09-00-9 (RO) – 1ª Turma – Relatora: Desembargadora Neide Alves dos Santos – julgado em 25/03/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho: [0000752-78.2016.5.09.0666](#) (RO) – 6ª Turma – Relator: Francisco Roberto Ermel – julgado em 28/06/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho: [0001346-68.2017.5.09.0016](#) – 7ª Turma – Relatora: Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão – julgado em 24/06/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho: 0001423-35.2019.5.09.0654 (RO) – 1ª Turma – Relator: Desembargador Edmilson Antonio de Lira – julgado em 05/02/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho: 0000235-49.2021.5.09.0585 (RO) - 5ª Turma - Relator: Desembargador Sergio Guimarães Sampaio - julgado em 27/01/2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho: [0000438-42.2021.5.09.0122](#) (RO) – 7ª Turma – Relatora: Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão – julgado em 17/11/2022.

CAMURÇA, Marcelo Ayres. La laïcité à la brésilienne: la présence des symboles religieux dans l'espace public. In: **La Sécularisation en question: religions et laïcités au prisme des sciences sociales**. Org. PORTIER, Philippe; WILLAIME, Jean-Paul. Classiques Garnier: Paris, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

KOCH, Deonísio. **Desconsideração da personalidade jurídica**. Florianópolis: Momento Atual, 2005.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. **Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos**. Coimbra: Coimbra Editora, 1996.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. O ensino religioso, previsto na Constituição Federal, frente ao Tratado Brasil – Santa-Sé e a lei de diretrizes de bases da educação nacional. In: **Revista de Direito Educacional**, vol. 3/2011, pp. 297-317. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:revista:2010;000902217>.

Acesso em 20 de novembro de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código Civil Comentado**, 6ª ed. Editora Revista dos Tribunais: 2008.

PRIGOL, Natália; VILLATORE, Marco Antonio César. As Organizações de Tendência confessionais sob a ótica das relações de emprego. RECHTD. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, v. 10, p. 314-325, 2019. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd.2018.103.08/60746881>.

Acesso em 20 de novembro de 2023.

SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. **A Liberdade de Organização Religiosa e o Estado Laico Brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas notas sobre a liberdade religiosa na Constituição Federal de 1988. In: **Doutrinas Essenciais de Direito Constitucional**, vol. 8/2015, pp. 829–845, p. 831.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

SORIANO, Aldir Guedes. **Liberdade religiosa no direito constitucional e internacional**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002.

WEINGARTNER NETO, Jayme. **A edificação constitucional do direito fundamental à liberdade religiosa: um feixe jurídico entre a inclusividade e o fundamentalismo**. Tese apresentada para obtenção do título de Doutor em Direito pela Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2006.

### Como citar este artigo

SANTOS JUNIOR, Aloísio C. dos; PRIGOL, Natália M. M. 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**, TRT 9ª Região, Curitiba-PR, v. 2, n. 1, p. e045, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.45. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/45>. Acesso em: