

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS PADRES: UM ESTUDO ACERCA DA FIGURA DO PADRE, COMO TRABALHADOR, FRENTE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

THE LABOR RIGHTS OF THE PRIESTS: A STUDY ON THE FIGURE OF THE PRIEST, AS A WORKER, FACING BRAZILIAN LABOR LEGISLATION

RVD

Recebido em
10.02.2022
Aprovado em.
27.06.2022

Yuri Guarnier Cravo¹

Ozório Vicente Netto²

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar o trabalho dos padres a partir da legislação brasileira e verificar se eles estão amparados pelo direito do trabalho como empregados. Para tanto, buscou-se estabelecer as conexões que existem entre o trabalho do padre e sua relação com a Igreja Católica e os requisitos que constituem o vínculo de emprego. Ademais, foram conferidos os posicionamentos e entendimentos doutrinários e jurisprudenciais a respeito do tema, a fim de se compreender quais as teses para se opor ou defender o reconhecimento de vínculo de emprego dos padres. Finalmente, foram analisadas as legislações internacional e nacional pertinentes, tanto trabalhistas quanto as previdenciárias. Concluiu-se, então, ser equivocado analisar o caso diante apenas da legislação trabalhista, de modo que a configuração de relação de emprego entre o padre e a Igreja, especialmente ante a existência do Decreto 7.107/2010, oriundo de um acordo internacional celebrado entre o Brasil e a Santa Sé, e pelo contexto da legislação previdenciária, é inviável, como regra, o reconhecimento de vínculo de emprego entre o padre e a instituição religiosa, seja pela equiparação expressa do religioso a um trabalhador autônomo, seja pelo pagamento por ele recebido não poder ser considerado remuneração. A exceção em que o vínculo de emprego deve ser reconhecido fica a cargo dos casos em que há prova do desvirtuamento da fé da Igreja para uma atuação eminentemente mercantil.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho; trabalho do padre; vínculo empregatício.

¹Bacharel em Direito. E-MAIL: yuriguarniercravo@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3589-5540> endereço de contato: AVENIDA MONTEIRO LOBATO, Nº 510, BAIRRO PALMITAL, LINHARES-ES. CEP: 29.906-790

² Bacharel em Direito e Mestre em Direito Processual Civil pela Universidade Federal do Espírito Santo - UFES. Graduação concluída em 2012 e mestrado concluído em 2015. E-mail ozorio@vmn.adv.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5410-2529>

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the work of the priests based on Brazilian legislation and verify whether they are supported by labor law as employees. Therefore, we sought to establish the connections which exist between the priest's work and his relationship with the Catholic Church and the requirements that constitute the employment relationship. In addition, the doctrinal and jurisprudential positions and understandings on the subject were checked, in order to understand which thesis to oppose or defend the recognition of employment bond of priests. Finally, relevant international and national legislation, both labor and social security, were analyzed. It was concluded, then, that it was wrong to analyze the case only in light of the labor legislation, so that the configuration of an employment relationship between the priest and the Church, especially in view of the existence of Decree 7107/2010, arising from an international agreement entered into between Brazil and the Holy See, and due to the context of social security legislation, it is impossible, as a rule, to recognize an employment relationship between the priest and the religious institution, either by expressly equating the religious to a self-employed worker, or by payment for he received cannot be considered remuneration. The exception in which the employment relationship must be recognized is the responsibility of cases in which there is evidence that the Church's faith has been distorted towards an eminently commercial activity.

KEYWORDS: Labor law; priest's work; employment relationship.

1 INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista brasileira, não só a Consolidação das Leis do Trabalho, como demais leis esparsas prevê, em seus textos, os direitos e os deveres referentes às variadas relações de trabalho observadas as características de cada uma. Porém, existem alguns tipos de ofício que, diante de suas peculiaridades, acabam gerando controvérsia quanto ao fato de serem ou não regulamentados pelo direito do trabalho, que é o caso do trabalho religioso, mais precisamente, do padre. Por ser este o ministro ordenado da Igreja Católica, ele tem o mister de viver sua vocação no anúncio da Palavra de Deus e divulgação da fé cristã possuindo, contudo, uma relação de obediência para com a instituição religiosa a que faz parte.

Assim, neste artigo será feita uma análise da figura do padre diante das legislações trabalhista, internacional, previdenciária e canônica da Igreja Católica. Para

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

tanto, o método de estudo se deu por meio da leitura de diversas obras doutrinárias e do exame legal e jurisprudencial pertinentes.

O objetivo geral do artigo é verificar se os padres estão amparados pela legislação trabalhista brasileira. Já os objetivos específicos são: definir relação de emprego e seus requisitos; estabelecer conexões entre aspectos empregatícios com as funções do padre; compreender como a doutrina e a jurisprudência se posicionam em relação ao trabalho do padre e; apresentar leis trabalhistas e de outras áreas do direito brasileiro que trazem apontamentos relevantes ao caso estudado.

Inicialmente, para alcançar esses objetivos serão observadas as semelhanças que existem entre o trabalho do padre e cada um dos requisitos que compõem a relação de emprego utilizando-se, para tanto, do conhecimento doutrinário e das normas da Igreja Católica por meio do Código de Direito Canônico.

Em seguida, será visto como a doutrina e a jurisprudência trabalhistas se posicionam em relação ao trabalho do padre, apontando tanto o entendimento daqueles que se opõem ao reconhecimento do vínculo empregatício como daqueles que são a favor.

Por fim, serão examinadas as demais normas afetas ao tema que não estão inseridas diretamente no âmbito do direito do trabalho, mas que trazem reflexos no estudo deste artigo para que, enfim, possa-se concluir se os padres são ou não detentores de direitos trabalhistas.

2 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Entender se a relação de trabalho dos padres possui natureza empregatícia é um desafio. Na legislação trabalhista, outro termo utilizado para se referir à relação de emprego é contrato de trabalho. Contudo, como bem explica Martins (2014, p. 94), o correto seria usar os termos relação de emprego ou contrato de emprego, uma vez que contrato de trabalho é gênero e o contrato de emprego, espécie. Isso quer dizer que todo empregado é trabalhador, mas nem todo o trabalhador é empregado.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

Nesse sentido, a doutrina também denomina a relação de emprego como relação de trabalho *stricto sensu*, ao passo que as demais relações de trabalho são chamadas de relações de trabalho *lato sensu* (MONTROYA MELGAR, 2003, p. 35, *apud* BARROS, 2017, p. 148).

Quanto ao conceito de relação de emprego, vale a pena observar o que diz Russomano (1972, p. 65): “Relação de emprêgo (*sic*) é o vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legitimadas do segundo através do contrato individual de trabalho”. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos art. 2^o³ e 3^o⁴, traz as definições legais de empregador e empregado, respectivamente.

Por meio desses conceitos exprimem-se os requisitos necessários para se configurar a relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade (DELGADO, 2019, p. 419). Diante da falta de algum destes elementos essenciais, descaracteriza-se a relação de emprego. Assim, faz-se indispensável um exame específico de cada um deles para, com essas premissas, desvendar-se a real natureza da relação de trabalho do padre em relação à Igreja Católica.

2.1 Pessoalidade

O empregado deve desempenhar suas tarefas de forma pessoal, não podendo se fazer substituir por outra pessoa (BARROS, 2017, p. 174). O caráter pessoal do contrato de emprego surge diante da ideia de que o empregador deseja estabelecer relação com o empregado a partir de suas qualidades e defeitos pessoais (MAGANO, 1985, p. 82).

³ Art. 2^o - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁴ Art. 3^o - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

No caso do padre, o requisito da pessoalidade é observado, pois ele realiza pessoalmente e de forma personalíssima suas atividades, como no caso do Cân. 530 do Código de Direito Canônico⁵ em que se estabelecem algumas funções especiais do pároco:

Cân. 530 - Ao pároco são confiadas do modo especial as funções seguintes:

- 1.º a administração do batismo (*sic*);
- 2.º a administração do sacramento da confirmação àqueles que se encontram em perigo de morte, nos termos do cân. 883, n.º 3;
- 3.º a administração do Viático e da unção dos doentes, sem prejuízo do prescrito no cân. 1003, §§ 2 e 3, e bem assim dar a bênção apostólica;
- 4.º a assistência aos matrimónios e a bênção das núpcias;
- 5.º a realização dos funerais;
- 6.º a bênção da fonte baptismal (*sic*) no tempo pascal, a condução das procissões fora da Igreja, e bem assim as bênções solenes também fora da igreja;
- 7.º a celebração com maior solenidade da Eucaristia nos domingos e festas de preceito.

Além disso, o contrato de emprego é *infungível* e *intuitu personae* de modo que o trabalho deverá ser realizado por pessoa certa e determinada (MARTINS, 2014, p. 107), assim como no caso dos padres.

Entretanto, personalíssimo não é o mesmo que insubstituível. Há casos em que esta substituição do empregado por outrem será possível. Se o empregador consentir e desde que se faça excepcionalmente (MARANHÃO, 1982, p. 51) ou em situações previstas na lei ou em normas autônomas, não haverá mácula à pessoalidade (DELGADO, 2019, p. 340). Com relação ao padre, isso pode ser ilustrado por meio do

⁵ VATICANO, Código de Direito Canônico, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

que estabelece o Cân. 533, §§ 2 e 3, do Código de Direito Canônico⁶, que dispõe sobre o direito de férias do pároco:

Cân. 533 - § 2. A não obstar uma razão forte, é lícito ao pároco, por motivo de férias, ausentar-se da paróquia todos os anos no máximo por um mês inteiro contínuo ou descontínuo; neste tempo de férias não se contam os dias, que, uma vez por ano, o pároco dedicar ao retiro espiritual; o pároco porém, para que possa ausentar-se da paróquia para além de uma semana, tem de dar conhecimento do facto (*sic*) ao Ordinário do lugar.

§ 3. Compete ao Bispo diocesano estabelecer normas pelas quais se assegure que, durante a ausência do pároco, se providencie ao cuidado da paróquia por meio de um sacerdote, munido das faculdades devidas.

Desta maneira, pode ser visto que na Igreja Católica também há exceções em que se é possível a substituição do pároco, mas isso não retira o grau elevado de personalidade da prestação dos serviços havida.

2.2 Não eventualidade

Os serviços também devem ser prestados de forma não eventual (BARROS, 2017, p. 175), sendo o contrato de emprego um contrato de trato sucessivo, ou seja, não possui termo certo como regra, pressupondo-se sua duração pelo tempo (MARTINS, 2014, p. 107).

Além disso, ao se ter em vista a opção da CLT pelo termo “não eventual” em vez de “contínuo”, chega-se à conclusão de que o fato de o trabalho ser realizado de forma descontínua não retira o caráter não eventual de determinada relação de emprego, como é o caso do professor, por exemplo, que muitas vezes ministra suas aulas em apenas alguns dias na semana (BARROS, 2017, p. 175).

⁶ VATICANO, *Código de Direito Canônico*, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

A doutrina criou quatro teorias para explicar a eventualidade e a não eventualidade (DELGADO, 2019, 341). São elas: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica (DELGADO, 2019, p. 342).

Pela teoria da descontinuidade, para ser eventual é necessário que o serviço seja prestado de forma descontínua e interrupta (DELGADO, 2019, p. 342). Por consequência, contrariamente, o trabalho de natureza empregatícia seria, então, aquele realizado de forma contínua e ininterrupta, com rotina.

Ocorre, entretanto, que esta teoria, diferente das demais, não foi recepcionada em absoluto pela CLT, pois, como falado anteriormente, ao utilizar o termo “não eventual” a consolidação optou por considerar empregado aquelas pessoas que realizam suas atividades ainda que descontinuamente (DELGADO, 2019, p. 342).

No caso dos padres, conforme Cân. 534, § 1, do Código de Direito Canônico⁷, há certa rotina a ser observada:

Cân. 534 - § 1. O pároco, após a tomada de posse da paróquia, **está obrigado todos os domingos e dias festivos de preceito na sua diocese, a aplicar a Missa pelo povo que lhe foi confiado**; aquele porém que estiver ilegítimamente impedido desta celebração, aplique-a nos mesmos dias por meio de outrem ou em outros dias, por si próprio. (grifo nosso)

Desta forma, ainda que não necessariamente contínuo, há uma rotina a ser seguida que aponta para o trabalho do padre não ser eventual.

A teoria do evento, por sua vez, firma-se no entendimento de que o trabalho eventual é aquele em que o trabalhador prestará seus serviços para a empresa em decorrência de determinado acontecimento ou evento, de modo que o trabalho terá a duração deste evento (DELGADO, 2019, p. 343). Em sentido contrário, o contrato de

⁷ VATICANO, **Código de Direito Canônico**, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

emprego não se confunde com o eventual por ser prestado de maneira perene, em trato sucessivo. Outrossim, nos termos do Cân. 522 do Código de Direito Canônico⁸:

Cân. 522 - Importa que o pároco goze de estabilidade, e por isso **seja nomeado por tempo indeterminado**; só pode ser nomeado pelo Bispo diocesano por um prazo determinado, se isto tiver sido admitido pela Conferência episcopal, mediante decreto. (grifo nosso)

Como visto, a indeterminação do prazo é a regra dos párocos o que faz concluir pela habitualidade da prestação de serviços neste aspecto.

Já a teoria dos fins do empreendimento dispõe que será eventual aquele trabalho prestado em ofício diverso dos fins normais da empresa e, por isso, terá duração estreita (DELGADO, 2019, p. 343). Logo, o trabalho realizado pelo empregado deve ser aquele que está de acordo com as finalidades da empresa, via de regra.

A partir desta teoria também se consegue observar que o trabalho prestado pelo padre está alinhado com a finalidade da Igreja Católica de divulgar a fé e propagar a Palavra de Deus contida na Bíblia. É isso que se vê, por exemplo, no Cân. 528, § 1 do Código de Direito Canônico⁹:

Cân. 528 - § 1. **O pároco está obrigado a providenciar para que a palavra de Deus seja integralmente anunciada a todos os que residem na paróquia**; por isso procure que os fiéis leigos sejam instruídos nas verdades da fé, sobretudo pela homilia que se deve fazer todos os domingos e festas de preceito, e pela instrução catequética, e fomente as actividades (*sic*) pelas quais se promova o espírito evangélico, mesmo no respeitante à justiça social; tenha peculiar cuidado com a educação católica das crianças e dos jovens; esforce-se sumamente por que, associando a si também o trabalho dos fiéis, a mensagem evangélica chegue igualmente àqueles que se tiverem

⁸ VATICANO, **Código de Direito Canônico**, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

⁹ VATICANO, **Código de Direito Canônico**, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

afastado da prática da religião ou que não professem a verdadeira fé.
(grifo nosso)

Portanto, assumindo a atividade-fim, o padre segue a lógica do trabalho não eventual.

Por último, a teoria da fixação jurídica que estabelece que o trabalhador eventual não se fixa em uma fonte determinada de trabalho, possuindo diversos tomadores de serviços, ao contrário do não eventual (DELGADO, 2019, p. 344). Aqui se vê que o caso dos padres não foge da habitualidade já que se fixam a apenas uma fonte de trabalho que no caso é a Igreja Católica, exercendo suas tarefas na paróquia sob a autoridade do Bispo diocesano como bem ilustra o Cân. 519 do Código de Direito Canônico¹⁰:

Cân. 519 - O pároco é o pastor próprio da paróquia que lhe foi confiada, e presta a cura pastoral à comunidade que lhe foi entregue, sob a autoridade do Bispo diocesano, do qual foi chamado a partilhar o ministério de Cristo, para que, em favor da mesma comunidade, desempenhe o múnus de ensinar, santificar e governar, com a cooperação ainda de outros presbíteros ou diáconos e com a ajuda de fiéis leigos, nos termos do direito.

Logo, diante da análise do trabalho dos clérigos católicos em face das quatro teorias do evento, não há dúvidas de que o requisito da habitualidade resta preenchido por se tratar de um trabalho rotineiro, prestado em todos os eventos católicos como regra na atividade-fim da igreja e com fixação apenas à Igreja Católica.

2.3 Subordinação

Ainda que a CLT se refira a este requisito por meio do termo “dependência”, a doutrina e a jurisprudência, de um modo geral, aderem ao termo “subordinação”

¹⁰ VATICANO, *Código de Direito Canônico*, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

(MARTINS, 2014, p. 149). Isso porque se entende que a subordinação é mais abrangente e vai além da simples dependência.

Ante os diferentes aspectos do termo subordinação, a doutrina apresenta uma discussão sobre qual seria a natureza da relação de subordinação do empregado com o empregador por meio de teorias que envolvem a da dependência econômica, a da dependência técnica, a da dependência hierárquica e a da dependência social (RUSSOMANO, 1972, p. 65).

A mais aceita pela doutrina e jurisprudência majoritárias é a da subordinação jurídica (BARROS, 2017, p. 176). Por essa teoria, a subordinação é consentida pelo empregado quando da realização do contrato de emprego de modo que ele aceite, voluntariamente, se submeter ao empregador e sua ingerência nos serviços (MAGANO, 1985, p. 85). É o empregador que organiza e dirige a prestação de serviços. Cabe ao empregado, hierarquicamente subordinado, obedecê-lo.

A legislação canônica não deixa dúvidas em relação a esse requisito e há cânones que trazem alguns elementos a partir do quesito organizacional. Um exemplo é o Cân. 536 do Código de Direito Canônico¹¹ que trata do conselho pastoral que deve ser dirigido pelo pároco de acordo com as normas preestabelecidas pelo Bispo:

Cân. 536 - § 1. Se, a juízo do Bispo diocesano, ouvido o conselho presbiteral, for oportuno, constitua-se em cada paróquia o conselho pastoral, presidido pelo pároco, e no qual os fiéis, juntamente com aqueles que por força do ofício participam no cuidado pastoral da paróquia, prestem a sua ajuda na promoção da acção (sic) pastoral.
§ 2. O conselho pastoral tem apenas voto consultivo, e rege-se pelas normas estabelecidas pelo Bispo diocesano.

¹¹ VATICANO, *Código de Direito Canônico*, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

Da mesma forma, o pároco deve orientar sua paróquia de acordo com a autoridade do Bispo diocesano. É o que consta na parte final do Cân. 528, § 2 do Código de Direito Canônico¹² que afirma que:

Cân. 528 - § 2. Vele o pároco por que a santíssima Eucaristia seja o centro da assembleia paroquial dos fiéis; trabalhe para que os fiéis se alimentem pela devota celebração dos sacramentos e que de modo especial se aproximem com frequência dos sacramentos da santíssima Eucaristia e da penitência; esforce-se de igual modo ainda por que os mesmos sejam levados à prática da oração também em família, e tomem parte consciente e activa (*sic*) na sagrada liturgia, que **o pároco, sob autoridade do Bispo diocesano, deve orientar na sua paróquia**, e na qual está obrigado a vigiar para que subrepticamente (*sic*) se não introduzam abusos. (grifo nosso)

Além disso, da subordinação nasce o direito do empregador de aplicar determinadas penas disciplinares legalmente permitidas para os casos em que o empregado não cumprir com o que se obrigou (MARANHÃO, 1982, p. 55).

Com relação a essa perspectiva, pode-se observar no Código de Direito Canônico, o Cân. 1320¹³, que afirma: “Os religiosos, em tudo aquilo em que estão sujeitos ao Ordinário do lugar, podem por este ser punidos com penas”. Por sua vez, o Cân. 290 do Código de Direito Canônico¹⁴ dispõe sobre as formas de o padre perder a condição de sacerdote da Igreja:

Cân. 290 - A sagrada ordenação, uma vez recebida validamente, nunca se anula. No entanto, o clérigo perde o estado clerical: 1.º por sentença judicial ou por decreto administrativo, em que se declara inválida a sagrada ordenação;

¹² VATICANO, **Código de Direito Canônico**, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

¹³ VATICANO, **Código de Direito Canônico**, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

¹⁴ VATICANO, **Código de Direito Canônico**, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

2.º por pena de demissão, legitimamente imposta;
3.º por rescrito da Sé Apostólica; o qual só é concedido pela Sé Apostólica aos diáconos por causas graves, e aos presbíteros por causas gravíssimas.

Com isso, no tocante à subordinação, observa-se que dentro de uma paróquia o padre está subordinado ao bispo tanto em questões de como organizá-la e como conduzi-la como pelo fato de estar sujeito a sofrer penas em caso de descumprimento, assim como ocorre nos contratos de emprego.

2.4 Onerosidade

O último elemento essencial para se configurar a relação de emprego é a onerosidade. Por este requisito só haverá contrato de trabalho se as partes contratantes se comprometerem, mutuamente, à prestações e contraprestações recíprocas (MARANHÃO, 1982, p. 55). Isso quer dizer que o empregado presta seus serviços ao empregador enquanto este paga uma remuneração àquele equivalente ao contrato realizado.

Deste conceito pode-se verificar que o contrato de emprego é bilateral, sinalagmático e oneroso, exatamente pelo fato de que a prestação e contraprestação relativas ao contrato conseguem ser valoradas (DELGADO, 2019, p. 345).

Ausente esse requisito por parte do empregador, ou seja, se não ocorrer o pagamento de salário pelo contrato, não estará a se falar de contrato de emprego e sim de serviço gratuito, voluntário (RUSSOMANO, 1972, p. 87).

Este é o ponto central da discussão acerca do trabalho realizado pelo padre. A relação do padre com a Igreja Católica apresenta características únicas, distintas tanto da relação de emprego como do serviço gratuito. Se por um lado o trabalho realizado pelos padres é conhecido por decorrer de um chamado vocacional, por outro esses

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

recebem da Igreja valor equivalente ao serviço prestado como forma de subsistência pessoal. Prevê o cânone 281, § 1 do Código de Direito Canônico¹⁵:

Cân. 281 - § 1. Os clérigos, quando se dedicam ao ministério eclesiástico, **merecem uma remuneração condigna com a sua condição**, tendo em conta tanto a natureza do seu múnus, como as circunstâncias dos lugares e dos tempos, com a qual possam prover às necessidades da sua vida e à justa retribuição daqueles de cujo serviço necessitam. (grifo nosso)

Apesar do termo “remuneração” expressamente cravado na lei eclesiástica, o fato é que esse pagamento é, por muitos, considerado uma espécie de doação ou ajuda de custo. Diante disso, a fim de se compreender mais sobre tal controvérsia, adiante serão analisados os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais acerca do tema discutido.

3 POSICIONAMENTOS DOUTRINÁRIOS E JURISPRUDENCIAS SOBRE O TEMA

Diante do que foi apresentado no subitem anterior, a principal questão no que tange ao enquadramento do padre como empregado, ou não, é a onerosidade. É importante destacar que a doutrina e jurisprudência majoritárias é aquela que se posiciona de forma contrária ao vínculo de emprego entre o sacerdote e a Igreja Católica.

3.1 Posicionamentos contrários

Délio Maranhão (2002, p. 315) se posiciona no sentido que a Igreja é uma associação do qual é membro o sacerdote de modo que, nas atribuições sacerdotais,

¹⁵ VATICANO, **Código de Direito Canônico**, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: <https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

não será empregado, mas sim um órgão que compõe a Igreja. Contudo, afirma o doutrinador que poderá o padre estabelecer contrato de trabalho com a Igreja desde que seja para fins de serviço distinto daquele que configura o trabalho religioso como, por exemplo, para ser professor (SÜSSEKIND *et al.*, 2002, p. 315).

Octavio Bueno Magano (1985, p. 223) e Sergio Pinto Martins (2014, p. 154) possuem entendimentos semelhantes no sentido de que o trabalho realizado a partir do voto religioso como o dos padres não configura contrato de trabalho uma vez que os sacerdotes não recebem pagamento da Igreja. Ademais, Martins (2014, p. 154) ainda afirma que o padre pode ser empregado quando trabalhar em escola ou hospital, desde que o trabalho não decorra de seu ofício eclesial e que estejam presentes os requisitos da relação de emprego.

Entretanto, é importante notar que os doutrinadores acima mencionados, em seus posicionamentos, parecem não levar em consideração o fato de que os padres recebem da Igreja um valor para sua subsistência, previsto no cânone 281 do Código de Direito Canônico, citado no capítulo antecedente.

Alice Monteiro de Barros (2017, p. 310), por outro lado, destaca-se como uma das doutrinadoras que mais se aprofunda no tema, afirmando que o padre não pode celebrar contrato de trabalho com a Igreja por não haver interesse oposto ou diverso entre estes, sendo que ambos possuem o mesmo objetivo de divulgar a fé. Também diz que as atribuições próprias do trabalho religioso não podem ser economicamente avaliáveis (BARROS, 2017, p. 310).

Neste sentido, afirma a autora que, mesmo recebendo um valor da Igreja, a título de ajuda de custo para a sua subsistência, não estará configurado o requisito da onerosidade, pois tal valor busca proporcionar ao sacerdote maior disponibilidade para vivenciar e pregar a fé (BARROS, 2017, p. 310). Desse modo, a doutrinadora quis dizer que o “salário” recebido pelo padre não possui caráter de contraprestação própria das relações de emprego.

E mais, Barros (2017, p. 310) argumenta que entre a Igreja e o padre não há obrigação de dar, fazer ou não fazer, porque o presbítero se vincula à Igreja de forma

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

espontânea, impulsionado por sua fé. Por sua vez, para se vincular à instituição religiosa, o padre precisa realizar os votos que são impostos pela ordem dentre os quais presume-se a gratuidade de seus serviços (BARROS, 2017, p. 310).

Ademais, em relação a outros serviços que não sejam religiosos, mas prestados à Igreja ou a terceiros que estejam relacionados com esta, a autora afirma que a doutrina e jurisprudência brasileira tendem a unificar o entendimento de que ainda assim não haverá relação de emprego, pois a gratuidade do trabalho do padre não se restringe apenas aos serviços de natureza religiosa (BARROS, 2017, p. 312). Por outro lado, o padre poderá ser empregado quando prestar serviços em instituição que não seja religiosa e que não esteja relacionada à ordem eclesial a que se vincule, caso estiverem presentes os requisitos que compõe a relação de emprego (BARROS, 2017, p. 313).

Já na jurisprudência, raramente se veem decisões que versem sobre o vínculo de emprego entre o padre e a Igreja Católica, sendo mais comum que pastores evangélicos busquem, judicialmente, o reconhecimento de relação de emprego com suas respectivas igrejas.

Um dos principais julgados, por exemplo, em que essa situação pode ser vista, é no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 365200-63.2002.5.05.0900, julgado pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho¹⁶ em que se negou o reconhecimento de relação de emprego entre um pastor e a Igreja Universal do Reino de Deus, principalmente, motivado pelo fato de que o religioso se vincula à Igreja a partir de um chamado vocacional e não com um objetivo remuneratório. Traz ainda entendimento semelhante ao doutrinário de que eventual valor recebido serve apenas para que o religioso possa se manter.

Desta maneira, nota-se que a motivação converge com aquela apresentada pela doutrina quando se posiciona contrária ao vínculo empregatício entre o padre e a Igreja.

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 365200-63.2002.5.05.0900**, da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Julgamento em 02 abr. 2003. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/fa226e1adb441df244557addeef33c2a>>. Acesso em: 18 out. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

Inclusive, em seu voto, o Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho¹⁷ cita que tais questões não se aplicam apenas aos pastores como também às classes religiosas católicas (padres, bispos e freiras).

Mais que a doutrina os Tribunais possuem entendimento quase que unânime no mesmo sentido quando se deparam com questões relativas ao reconhecimento de relação de emprego entre o religioso e a instituição religiosa a que pertence. Isso pode ser visto até mesmo em julgados mais recentes. O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região¹⁸, no julgamento do Recurso Ordinário nº 0001087-29.2018.5.07.0005 também julgou em desfavor de um pastor evangélico dizendo que as atividades religiosas realizadas por pastores e padres possuem cunho primordialmente eclesiástico, diante do fato de que a atividade vocacional busca a propagação da fé, fazendo com que não haja, assim, a configuração de contrato de emprego.

Não obstante, ainda que bastante raro, há casos em que padres buscam o reconhecimento de vínculo empregatício com a Igreja Católica. No julgamento do Recurso Ordinário nº 0010498-06.2018.5.03.0071, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região¹⁹ negou provimento ao recurso interposto, visto que a realização de tarefas administrativas e econômicas da Igreja pelo pároco fazem parte de seus deveres religiosos sendo, além disso, de notório conhecimento que o padre participa de todas as questões que se relacionam com a Igreja, de modo que não houve o reconhecimento do vínculo de emprego.

¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 365200-63.2002.5.05.0900**, da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Julgamento em 02 abr. 2003. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/fa226e1adb441df244557addeef33c2a>>. Acesso em: 18 out. 2021.

¹⁸ BRASIL. Tribuna Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001087-29.2018.5.07.0005**, da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Relatora: Desembargadora Maria Roseli Mendes Alencar. Julgamento em 29 jan. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001087-29.2018.5.07.0005/2>>. Acesso em: 18 out. 2021.

¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010498-06.2018.5.03.0071**, da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Desembargador Marcio Ribeiro do Valle. Julgamento em 16 out. 2019. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=847>>. Acesso em: 18 out. 2021.

3.2 Posicionamentos a favor do vínculo

Uma das poucas doutrinadoras que defende a existência de relação de emprego entre religiosos e suas igrejas é a autora Vólia Bomfim Cassar (2019, p. 264) que critica o posicionamento da doutrina e da jurisprudência majoritárias no sentido de que o argumento que acabam utilizando – de que o religioso se liga a uma instituição motivado por sua fé e por isso não há relação de emprego – é, na verdade, um pensamento religioso e não jurídico. Diante disso, a autora contra-argumenta que “não pode o intérprete negar a aplicação do direito por preconceitos religiosos, sociais ou pessoais” (CASSAR, 2019, p. 264).

Além disso, Cassar (2019, p. 265) faz a seguinte afirmativa:

Entendemos que, caso o pastor, o padre ou o representante da igreja receba pagamento em dinheiro, moradia ou vantagens em troca dos serviços prestados, o trabalho será oneroso. Seu trabalho é de necessidade permanente para o tomador dos serviços, logo, também é habitual. Além de pessoal, o pastor, padre ou representante da igreja presta serviços de forma subordinada. Sujeita-se aos mandamentos filosóficos, idealistas e religiosos de sua igreja, sendo até punido caso contrarie alguns mandamentos. Alguns também estão subordinados à realização de um número mínimo de reuniões, cultos, encontros semanais na paróquia. Se, aliado aos demais requisitos, não correr o risco da atividade que exerce, será empregado. (CASSAR, 2019, p. 265).

Desta forma, a autora se posicionou no sentido de que se entre o padre e Igreja puder se observar que há todos os requisitos da relação de emprego, esta restará configurada não importando se a relação se formou por motivação religiosa.

Cassar também lembra que muitos trabalhos são realizados por vocação, crença, ideologia e, nem por isso, perdem seu caráter empregatício (CASSAR, 2019, p. 266). Ela apresenta os exemplos do médico que tem por objetivo principal curar as pessoas ou, ainda, do professor que pretende educar seus alunos (CASSAR, 2019, p. 266).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

Por outro lado, a autora destaca que somente a lei pode afastar que o vínculo de emprego seja constituído e, em relação ao padre, isso aconteceu com a promulgação do chamado Acordo Brasil-Santa Sé por meio do Decreto nº 7.107, de 11 de fevereiro de 2010 (CASSAR, 2019, p. 266-267). Isso porque este Acordo, que será mais bem explanado no próximo capítulo, traz em seu art. 16, inciso I a previsão de que o vínculo entre o padre e a Diocese ou Institutos Religiosos não gera relação de emprego a menos que haja prova de que houve desvirtuamento da instituição (CASSAR, 2019, p. 267).

Nota-se assim, que a posição da doutrinadora que se contrapõe àquelas discutidas no tópico anterior está estritamente relacionada à forma que a legislação trabalhista define a relação de emprego, que é o foco de análise deste artigo.

Por sua vez, com relação à jurisprudência, como visto no subcapítulo antecedente, raros são os casos de padres que pleiteiam, judicialmente, o reconhecimento de vínculo de emprego com a Igreja Católica. Dessa maneira, toma-se novamente o caso dos pastores evangélicos, de modo que este vínculo é comumente reconhecido em juízo nos casos em que se comprova um desvirtuamento da Igreja quando essa, na verdade, funciona como uma empresa. Pode-se observar este entendimento em recente decisão do Recurso Ordinário nº **0001038-21.2018.5.17.0001**, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. No Julgado, a 1ª Turma²⁰ do Tribunal Capixaba reconheceu o vínculo de emprego entre um pastor e Igreja Mundial do Poder de Deus porque se comprovou estarem presentes todos os requisitos da relação de emprego ao mesmo tempo em que a igreja funcionava com a estrutura de uma empresa.

²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário nº 0001038-21.2018.5.17.0001, da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Relator: Desembargador Claudio Armando Couce de Menezes. Julgamento em 30 jun. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001038-21.2018.5.17.0001/2>>. Acesso em: 19 out. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

Neste mesmo sentido julgou a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho²¹ no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1265-57.2016.5.12.0021 em que, além de verificados os elementos essenciais para a caracterização da relação de emprego, o pastor ainda tinha meta de venda de produtos e arrecadação financeira. Verificou-se ali o desvirtuamento da premissa religiosa para um objetivo comercial.

Observada a jurisprudência é fato que tal prática de “mercantilização da fé” é mais vista nas igrejas protestantes. Roberto Fragale Filho *et al.* (2004, p. 31) afirma que o crescente número de pastores que recorrem à Justiça buscando o reconhecimento de vínculo de emprego é fruto da visão empresarial de diversas igrejas pentecostais que acaba superando a visão religiosa.

Por outro lado, o mesmo não é observado tão claramente na Igreja Católica e em suas instituições. Entretanto, nada impede que este desvirtuamento também possa ocorrer nesta Igreja, tanto que no art. 16, inciso I, do Acordo Brasil-Santa Sé já previu o reconhecimento do vínculo de emprego entre o padre e a Igreja, caso isso ocorra de fato.

4 LEIS E NORMAS RELATIVAS AOS PADRES

Após analisados os requisitos da relação de emprego e como o trabalho do padre se conecta com cada um deles, torna-se importante fazer uma incursão na legislação pátria pertinente e, para tanto, serão analisadas as seguintes legislações: a Lei nº 8.213/91, a Lei nº 8.212/91 e o Decreto nº 7.107/2010.

4.1 Legislações previdenciárias

²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1265-57.2016.5.12.0021, da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Julgamento em 27 set. 2017. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d587d0f4091e5be72915b54a598b0e92>>. Acesso em: 19 out. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

A Lei nº 8.213/91 e a Lei nº 8.212/91 estão inseridas no âmbito do direito previdenciário e possuem artigos que se relacionam aos padres.

A relação da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com a questão do trabalho do padre é que esta lei, que dispõe sobre os benefícios da previdência social, equiparou os religiosos como o padre aos trabalhadores autônomos. Verifica-se assim o art. 11, V, “c”, da referida lei:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

(...)

V - como contribuinte individual:

(...)

c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa;

(...)

Entretanto, distingue-se o padre do trabalhador autônomo visto que este, segundo Martins (2017, p. 172), “não é subordinado como o empregado, não estando sujeito ao poder de direção do empregador (...)”. Dessa forma, falta-lhe o requisito da subordinação que, como visto no primeiro capítulo deste artigo, pode ser observado no trabalho do padre de modo que essa equiparação possui efeitos meramente para fins previdenciários.

Já a Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, que trata do custeio da seguridade social afirma que o valor recebido por religioso pela instituição ao qual está vinculado não configura remuneração. E, assim dispõe o art. 22, §§ 13 e 14, I e II, desta lei:

§ 13. 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.

§ 14. Para efeito de interpretação do § 13 deste artigo:

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

I - os critérios informadores dos valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional aos ministros de confissão religiosa, membros de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa não são taxativos e sim exemplificativos;

II - os valores despendidos, ainda que pagos de forma e montante diferenciados, em pecúnia ou a título de ajuda de custo de moradia, transporte, formação educacional, vinculados exclusivamente à atividade religiosa não configuram remuneração direta ou indireta.

Com isso, esta lei acaba trazendo reflexos mais importantes para o estudo deste artigo, principalmente, porque auxilia na percepção do requisito da onerosidade da relação de emprego que, como visto, é o foco nas discussões acerca do trabalho religioso.

Como a lei expressamente descaracteriza o valor recebido pelos padres decorrente de seu ofício na Igreja e determina que esse não será considerado remuneração, ganha força o posicionamento de que esse pagamento não passa de uma ajuda de custo, um valor indenizatório que afasta o requisito da onerosidade.

4.3 Acordo Brasil-Santa Sé (Decreto nº 7.107/2010)

O acordo firmado em 13 de novembro de 2008 entre o Brasil e a Santa Sé foi promulgado em 11 de fevereiro de 2010 através do Decreto nº 7.107 e dispõe sobre o Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil.

Este acordo, como citado no capítulo anterior, possui em seu art. 16, I, a previsão de que não gera vínculo de emprego a relação entre o padre e a Igreja Católica:

Art. 16. 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 eclesial.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

No entanto, este artigo traz uma exceção, também já mencionada no capítulo anterior, de que o vínculo de emprego poderá ser reconhecido no caso de desvirtuamento da instituição religiosa.

Para aferir o que seria este desvirtuamento vale observar, mais uma vez, o voto do Ministro Ives Gandra Martins Filho no julgamento pela 4ª Turma do TST do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 365200-63.2002.5.05.0900. O ministro, que também era relator do processo, fala sobre o desvirtuamento do serviço religioso a partir de duas óticas: o desvirtuamento do próprio religioso e o desvirtuamento de instituição religiosa.

O desvirtuamento do religioso ocorre quando um padre ou pastor, por exemplo, perde o sentido de sua vocação e, assim, busca o reconhecimento do vínculo de emprego²². Já o desvirtuamento de instituição religiosa ocorre quando a igreja perde o seu sentido de propagação da fé e passa a funcionar como verdadeiros comércios, na venda de bens espirituais²³.

Assim, posiciona-se o ministro, no sentido de que apenas na segunda hipótese é que poderia haver o reconhecimento de vínculo de emprego entre o religioso e a instituição religiosa, já que no primeiro caso os membros da ordem religiosa acabam se confundindo com a própria instituição a que fazem parte²⁴. Por sua vez, observa-se que o art. 16, I, do Acordo Brasil-Santa Sé dispôs desta mesma forma já que consta que apenas o desvio da instituição religiosa é que pode gerar o reconhecimento de vínculo de emprego com o religioso.

Todavia, insta mencionar, por fim, que alguns estudiosos acreditam ser inconstitucional este acordo por entenderem que ele fere a laicidade do Estado

²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 365200-63.2002.5.05.0900, da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Julgamento em 02 abr. 2003. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/fa226e1adb441df244557addeef33c2a>>. Acesso em: 18 out. 2021.

²³ *Ibid.*

²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 365200-63.2002.5.05.0900**, da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Julgamento em 02 abr. 2003. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/fa226e1adb441df244557addeef33c2a>>. Acesso em: 18 out. 2021.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

estabelecido pela Constituição da República de 1988, conforme explica Fischmann (2012, p. 57):

(..) o texto de acordo com a Santa Sé, apresentado pelo Executivo brasileiro ao Congresso Nacional em 13 de março de 2009, e assinado no Vaticano em 13 de novembro de 2008, é inconstitucional e confronta a tradição republicana do Brasil, rompendo com os princípios mais básicos da cidadania, da justiça, da liberdade e da igualdade. (FISCHMANN, 2012, p. 57).

Fischmann (2012, p. 57) ainda afirma que o acordo viola o art. 19 da Constituição Federal, tendo em vista que altera o regime jurídico de separação, estabelecido pelo artigo supracitado, para um regime de união.

Ainda assim, observa-se que o Acordo Brasil-Santa Sé não fere a laicidade do Estado, pois ele não traz privilégios à Igreja Católica nem qualquer situação de dependência entre esta Instituição e o Estado Brasileiro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho realizado pelo padre guarda semelhanças com os requisitos da relação de emprego: seus serviços devem ser prestados de forma pessoal; habitualmente, ao celebrar as missas, ao menos, aos domingos; deve o padre estar subordinado às normas da Igreja, especialmente ao Bispo diocesano; e eles recebem da Igreja um valor em espécie para sua subsistência.

Entretanto, a doutrina e a jurisprudência majoritárias firmaram entendimento no sentido de que a relação entre o padre e a Igreja não configura vínculo de emprego, uma vez que, por ser seu trabalho motivado por uma vocação, ele não o faz buscando o objetivo principal de ser remunerado. Com isso, ainda que receba um valor da Igreja, esse seria uma ajuda de custo que visa apenas a manter o padre para se dedicar às suas funções religiosas e não propriamente uma contraprestação de um suposto contrato de trabalho.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

A doutrina que defende o reconhecimento do vínculo de emprego entre o padre e a Igreja, por sua vez, acredita que o entendimento majoritário não se orienta por aspectos jurídicos e sim religiosos. Logo, se presentes os requisitos que constituem a relação de emprego, esta deve ser reconhecida, de modo a ser indiferente caso se trate de um padre ou algum outro religioso.

A jurisprudência, entretanto, só reconhece o vínculo de emprego entre o religioso e a instituição religiosa se houver o desvio desta. Isso se dá quando a Igreja passa a funcionar como um comércio e perde seu caráter principal de divulgar a fé.

Assim, torna-se defensável essa visão minoritária diante da legislação trabalhista puramente analisada de que entre o padre e a Igreja poderá existir o vínculo de emprego quando se puderem enxergar todos os requisitos que o compõem.

Contudo, o Direito do Trabalho não pode ser visto de forma isolada. Existem legislações internacional e nacional que abonam o posicionamento majoritário atual e descartam a hipótese de emprego aventada. Como norma internacional internalizada que veda a configuração de vínculo de emprego entre o padre e a Igreja Católica como regra, tem-se a que se extrai do art. 16, I, do Decreto nº 7.107/2010. Trata-se de norma específica que envolve apenas a Igreja Católica, mas que veda o reconhecimento de vínculo empregatício entre padres e a Igreja.

Por outro lado, por mais que se possa discutir a constitucionalidade da norma internacional, o fato é que há ainda as leis previdenciárias pátrias no sentido de se descaracterizar o valor recebido pelos religiosos como remuneração. A ideia de ajuda de custo e a equiparação dos religiosos a trabalhadores autônomos impossibilitam o reconhecimento do vínculo de emprego.

Logo, conclui-se que anda bem o judiciário trabalhista ao permitir o reconhecimento de vínculo empregatício apenas quando desvirtuada a fé pretensamente promovida pela igreja acionada, seja a Católica ou qualquer outra, uma vez que falta, via de regra, na relação entre religiosos e igrejas, o requisito da onerosidade.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

Especialmente no caso da Igreja Católica, ainda que o Código Canônico dê ao pagamento dos padres o nome de remuneração, a legislação brasileira expressamente retira essa qualidade do valor pago, o que impede o reconhecimento do vínculo empregatício.

REFERÊNCIAS

_____, 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.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm>. Acesso em: 05 nov. 2021.

_____, Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 05 nov. 2021.

_____, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 05 nov. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001038-21.2018.5.17.0001, da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Julgamento em 30 jun. 2020. Vitória. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001038_21.2018.5.17.0001/2>. Acesso em: 19 out. 2021.**

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010498-06.2018.5.03.0071, da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Desembargador Marcio Ribeiro do Valle. Julgamento em 16 out. 2019. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=847>>. Acesso em: 18 out. 2021.**

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001087-29.2018.5.07.0005, da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Relatora: Desembargadora Maria Roseli Mendes Alencar. Julgamento em 29 jan. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/000108729.2018.5.07.0005/2>>. Acesso em: 18 out. 2021.**

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **1265-57.2016.5.12.0021**, da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Relator:** Ministro Douglas Alencar Rodrigues. **Julgamento em 27 set. 2017**. Disponível em:

<<https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/d587d0f4091e5be72915b54a598b0e92>>. Acesso em: 19 out. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 365200-63.2002.5.05.0900**, da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. **Relator:** Ministro Ives Gandra Martins Filho. **Julgamento em 02 abr. 2003**. Disponível em:

<<https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/fa226e1adb441df244557addef33c2a>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 nov. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FISCHMANN, Roseli. **Estado laico, educação, tolerância e cidadania: para uma análise da concordata Brasil-Santa Sé**. São Paulo: Factash, 2012. *E-book*. v. 1. ISBN 978-85-89909-56-3. Disponível em: <<http://www.hottopos.com/ebooks/ESTADO%20LAICO.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2021.

FRAGALE FILHO, Roberto; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; SOARES, Tatiana Alves; OLIVEIRA, Danielle Fernandes de. **O vínculo empregatício dos pastores evangélicos: notas conclusivas**. *Confluências | Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, Niterói, v. 1, n. 1, p. 29-41, 1 abr. 2004. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/confluencias/article/view/34417>. Acesso em: 20 out. 2021.

MAGANO, Octavio Bueno (Coord). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1985.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Ed. da Fundação Getulio Vargas, 1982.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p222-248>

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MONTOYA MELGAR, **Alfredo**. Derecho del Trabajo. **Madrid: Tecnos, 2003.**

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Editor José Konfino, 1972.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 20ª ed. São Paulo: LTr, 2002.1 v.

VATICANO, **Código de Direito Canônico**, de 25 de janeiro de 1983. Vatican.va. Disponível em: < https://www.vatican.va/archive/cod-iuriscanonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf >. Acesso em: 14 dez. 2021.