

A INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE SACERDOTES CATÓLICOS E AS DIOCESES - ACORDO BRASIL SANTA SÉ

THE NON-EXISTENCE OF EMPLOYMENT LINK BETWEEN CATHOLIC PRIESTS AND DIOCESES - BRAZIL HOLY SEE AGREEMENT

Lucas Menezes dos Santos¹
Ícaro de Souza Duarte²

RESUMO: É sabido que o ordenamento jurídico brasileiro afasta a configuração da relação de emprego dos vínculos envolvendo os propósitos e as atividades de essência espiritual dos trabalhos religiosos. Nesse contexto, a presente pesquisa objetivou analisar a inexistência de vínculo empregatício entre os sacerdotes católicos e as Dioceses prevista no Acordo Brasil Santa Sé. A pesquisa consistiu em uma revisão de literatura de base, desenvolvida a partir do método dedutivo de abordagem combinado com o procedimento de estudo bibliográfico. Foi possível constatar a tendência dos Tribunais brasileiros em não acolherem as ações voltadas ao reconhecimento do vínculo empregatício a partir do exercício das atividades religiosas, constatando-se, portanto, a inexistência relação de emprego entre os Sacerdotes Católicos e as suas respectivas Dioceses, em especial por não configurar, nessa relação, a onerosidade e a subordinação, reconhecendo-se ainda a exceção legal diante das circunstância em que ocorrer o desvirtuamento da instituição eclesiástica.

2714

Palavras-chave: Sacerdotes católicos. Santa Sé. Vínculo empregatício. Desvirtuamento da instituição eclesiástica.

ABSTRACT: It is known that the Brazilian legal system separates the configuration of the employment relationship from the bonds involving the purposes and activities of the spiritual essence of religious works. In this context, the present research aimed to analyze the lack of employment relationship between Catholic priests and Dioceses provided for in the Brazil Holy See Agreement. The research consisted of a basic literature review, developed from the deductive method of approach combined with the bibliographic study procedure. It was possible to verify the tendency of the Brazilian Courts in not accepting the actions aimed at the recognition of the employment relationship from the exercise of religious activities, noting, therefore, the lack of employment relationship between Catholic

¹ Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia. E-mail: lmo67614@gmail.com.

² Mestre. Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia. E-mail: icaro_duarte@hotmail.com.

Priests and their respective Dioceses, especially for not configuring, in this relationship, onerosity and subordination, recognizing the legal exception in the face of circumstances in which the distortion of the ecclesiastical institution occurs.

Keywords: Catholic priests. Holy See. Employment relationship. Distortion of the ecclesiastical institution.

1 INTRODUÇÃO

É de conhecimento geral que o direito brasileiro afasta a configuração da relação de emprego dos vínculos envolvendo os propósitos e as atividades de essência espiritual dos trabalhos religiosos.

Embora legal e amplamente corroborada a inexistência do vínculo empregatício dos sacerdotes católicos junto a diocese, conforme observado, inclusive, em inúmeras decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas brasileiros, ocorre que o Acordo Brasil Santa Sé traz uma possibilidade para que esse vínculo seja realmente um vínculo empregatício, a saber, por desvirtuamento da instituição religiosa, conforme diz o seu artigo 16, inciso I: “O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses [...] não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesiástica” (BRASIL, 2010).

2715

Partindo dessas considerações, cabe levantar o seguinte problema de pesquisa: é possível, à luz do ordenamento jurídico pátrio, o reconhecimento de relação de emprego entre sacerdotes católicos e a Igreja?

O objetivo geral do presente estudo foi analisar a inexistência de vínculo empregatício entre sacerdotes católicos e as Dioceses prevista no Acordo Brasil Santa Sé. Especificamente se buscou compreender os princípios juslaborais em sua relação com o vínculo empregatício; tecer considerações sobre o Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil; discutir a ausência do vínculo empregatício entre sacerdotes católicos e suas respectivas Dioceses com base nesse Acordo e a partir do estudo dos requisitos celetistas para caracterização do referido vínculo.

A seguinte hipótese foi trabalhada, à luz do ordenamento jurídico pátrio, em regra, a relação de emprego entre sacerdotes católicos e a Igreja não pode ser reconhecida.

Metodologicamente, a pesquisa consistiu em uma revisão de literatura de base, desenvolvida a partir do método dedutivo de abordagem combinado com o procedimento de

estudo bibliográfico, cujas fontes, utilizadas como fundamentação teórica, consistiram em leis, livros, jurisprudências e em artigos científicos, nos quais os seguintes descritores foram buscados: a) vínculo empregatício; b) sacerdote católico; c) desvirtuamento; d) Acordo Brasil Santa Sé.

A pesquisa foi realizada com base em achados literários. Ocorreu, gradativamente, dentro das seguintes atividades: 1) Procura de fontes de pesquisa; 2) Organização, estruturação e delineamento de pesquisa; 3) Marcação de citações significativas; 4) Produção textual com fundamentação teórica: redação científica, na qual os dados referentes à temática foram analisados e discutidos. 6) Apresentação das considerações finais.

Os dados foram analisados preservando o propósito da pesquisa, buscando obter um máximo de aproveitamento a partir da leitura em inúmeras fontes bibliográficas; seleção das fontes mais importantes; aprofundamento da pesquisa; produção de textos associados as ideias dos autores a partir de leituras parafrástica e polissêmica.

Criado em ambiente católico, o pesquisador teve a oportunidade de conhecer a vida de um sacerdote católico. Durante a graduação, ao ter contato com a disciplina direito do trabalho, surgiram algumas dúvidas inerentes a relação entre o padre e a diocese, momento em que surgiu o interesse em desenvolver a presente pesquisa na busca pela obtenção do conhecimento jurídico necessário para compreender o real vínculo entre o sacerdote e a diocese.

Ao tratar da relação entre os sacerdotes católicos com suas Dioceses é interessante considerar que o vínculo empregatício requer a observação, obrigatória e cumulativa de certos requisitos, como bem prevê a Consolidação das Leis Trabalhistas, a saber: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, embora o Acordo Brasil Santa Sé, em seu artigo 16, deixa explícito que a relação entre sacerdote-diocese não pode ser considerada como vínculo empregatício. Nesse contexto, foram apontadas as divergências jurisprudenciais e doutrinárias relacionadas a temática eleita. Nota-se, ademais, a importância em discutir a (im)possibilidade de o ordenamento jurídico pátrio reconhecer a relação de empregado entre sacerdotes católicos e a igreja. Reconhece-se, ainda, a relevância em analisar a Decreto 7107/10, ainda pouco conhecido, mas que ao mesmo tempo é importante, no que tange às questões de trabalho relacionadas com os sacerdotes e suas

dioceses, haja vista continuar sendo objeto de discussão doutrinária e jurisprudencial e buscando contribuir com a discussão e difusão de dados sobre o tema em estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Dos princípios juslaborais em sua relação com o vínculo empregatício

Necessário se faz, antes de elucidar o tema central desta pesquisa, apresentar uma digressão da construção, a partir da dinâmica das relações no ambiente do trabalho, dos princípios jurídicos trabalhistas no cenário brasileiro.

No mundo jurídico, os princípios funcionam como fonte de interpretação e de aplicação das normas jurídicas. Todo o sistema deve se amoldar a eles. Na atualidade, os princípios assumiram um caráter multifuncional, pois além de fundamentarem a criação de regras e o nascimento dos demais princípios (função fundamentadora), servem para auxiliar na melhor interpretação a ser dada num determinado caso posto à apreciação (função interpretativa) (CANOTILHO, 2011).

Com o advento da Constituição de 1988, que mesmo não positivando expressamente os princípios norteadores do direito trabalhista, de forma consubstanciada também não lhes negou a natureza ideológica existente nos artigos constitucionais garantidores de uma tutela mínima e de aplicação imediata, já que a sua supremacia lhe garante controle e força normativa (SIQUEIRA NETO, 2016).

Compreende-se que os princípios são verdadeiras normas fundantes no sistema complexo das fontes, a ponto de confirmar sua função estruturante e de natureza normogenética, ou seja, os princípios são fundamento de regras e, por isso, constituem *a ratio* de regras jurídicas, sobretudo as juslaborativas, sendo guias para inspirar o legislador quando da positivação dos direitos trabalhistas (LAMEIDA, 2018). Nesse sentido, qualquer proposta de construção de diploma jurídico, cujo conteúdo normativo vai de encontro à sua base de fundamentação do seu mandamento nuclear, do alicerce do sistema, logicamente estaria se retirando o substrato ético-normativo da Lei. Ademais, nota-se que os princípios juslaborais, bem diferentes do pensamento positivista não têm caráter subsidiário, mas sim, funciona como verdadeiros modelos teóricos ou dogmáticos a informar qual o significado pleno dos modelos jurídicos existentes (BIAVASCHI, 2015).

O juízo negativo de contrariedade deve ser visto como condicionante para os planos de validade do sistema e para a sua eficácia sintática. Ante o exposto, é possível o aplicador da lei afastar as implicações da norma disciplinadora e regulamentadora caso seja contrária ao(s) princípio(s) e em total conformidade com o texto da Carta Magna (ÀVILA, 2012).

À guisa do exemplo pode-se citar a situação em que existam princípios trabalhistas consagrados no texto constitucional, mesmo que implicitamente e o legislador proponha um Projeto de Lei contrário ao subsistema normativo positivado na Constituição e, concomitantemente aos seus princípios, posta assim a questão, o Projeto de Lei seria inconstitucional por ferir gravemente os princípios constitucionais trabalhistas de garantias sociais mínimas.

A doutrina do Direito Trabalhista se desenvolve através dos escritos de Américo Plá Rodriguez, que na década de 70 do século anterior, apresentou para o mundo jurídico uma quantidade de princípios, tendo a finalidade maior de diminuir as desigualdades ao criar uma superioridade jurídica do empregado, visto pela ótica clássica do Direito laboral como hipossuficiente (SIQUEIRA NETO, 2016).

Os princípios criados foram: o da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da não discriminação, da razoabilidade e por último o da boa-fé. Convém notar que o princípio da proteção funciona como um superprincípio embasado por intermédio das regras da norma mais favorável, na condição mais benéfica e no *in dubio* pro operário, além disso, o próprio Direito do Trabalho clássico o coloca na condição de predestinação à proteção dos trabalhadores com vínculo empregatício (GODINHO, 2017).

Em relação aos outros princípios: o da irrenunciabilidade invalida a possibilidade do obreiro abrir mão do direito trabalhista de que é titular; o da continuidade serve de base para interpretar dispositivos trabalhistas relacionados à espécie de contrato celebrado e motivação da sua extinção; o quarto versa sobre a realidade dos fatos em detrimento do que ficou registrado nos instrumentos formais; o quinto diz respeito ao reconhecimento de direitos entre os empregados na mesma situação fática. Finalmente, os princípios da razoabilidade e da boa-fé que são considerados por parte da doutrina como norteadores não são somente das normas juslaborais, mas também de outros subsistemas do direito, funcionando como verdadeiros princípios gerais. Um decorre da ação impulsionada pela

razão, cujo conteúdo é subjetivo e raio de alcance ilimitado, já o outro tem como escopo a existência de uma obrigação agregada a um direito na mesma relação jurídica (GODINHO, 2017).

O domínio do modelo teórico principiológico clássico perdurou por um longo período em contraste com o progresso socioeconômico e as novas tecnologias. À vista disso, a pós-modernidade ou contemporaneidade dava ciência da chegada de um novo estágio dogmático em meio aos sintomas da crise do subsistema anterior do Direito do trabalho que clamava por reformas que trouxessem um novo equilíbrio as relações de emprego (BIAVASCHI, 2015).

No mesmo caminho, Feliciano (2016, p. 135), em artigo sobre os princípios jurídicos trabalhistas no mundo contemporâneo, diz que

[...] não é desarrazoado supor, destarte, que os progressos socioeconômicos e tecnológicos, assim como as ideologias reinantes induzam à condensação ou ao reconhecimento de novos princípios desconhecidos ou subvalorizados nos estágios precedentes da doutrina.

Disso decorre um entendimento sob o qual existe um sistema gravitacional onde cada princípio circula em uma órbita, uns mais próximos e outros mais afastados do centro de convergência das mudanças promovidas nos diversos períodos de progressos sociais e econômicos. Esse fenômeno objetiva uma reforma laboral a partir de quatro objetivos como bem descreve Feliciano (2016, p. 16):

(a) a melhor adequação do regime do contrato de trabalho aos novos modelos de gestão empresarial e aos desafios crescentes de competitividade e produtividade (o que implicaria regimes de flexibilização interna e novos modelos de contratação, com vistas à maior empregabilidade); (b) a melhor adequação dos regimes laborais aos novos perfis de trabalhadores (trabalhadores atípicos, como os teletrabalhadores e os parassubordinados); (c) a reposição do dinamismo da negociação coletiva; (d) a manutenção dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores no seu núcleo essencial, aliada à abertura a novas necessidades de tutela (como, e.g., nos contextos desfavoráveis relacionados ao meio ambiente do trabalho, à escravidão contemporânea e à automação).

Neste passo que as valorações materiais da atualidade fazem brotar novos princípios, os quais se manifestam como princípio protetivo, verdadeiro guardião dos interesses dos trabalhadores. Reconhece-se, portanto, que novos valores materiais irão surgir para guiar os rumos das relações trabalhistas, contudo sem esquecer que a base construída até aqui não poderá ser relegada ao puro esquecimento.

Para composição da legislação trabalhista, é perceptível vários princípios norteadores, principalmente o da proteção encontrado em quase todos os artigos. A tarefa de legislar a regulamentação de uma lei que, do ponto de vista ideológico, se aproxima muito do pensamento principiológico da escola Clássica do direito trabalhista, próprio dos ensinamentos de Plá Rodriguez que construiu sua tese no contexto de uma sociedade dividida pela dicotomia capital versus trabalho, literalmente como campos opostos, sobrevivendo em constante tensão (SIQUEIRA NETO, 2016).

Deve-se considerar, ao observar a premissa acima, que o autor faz uma construção a partir das observações do momento histórico dos anos 1970, com a publicação do trabalho "*Los Principios del Derecho del Trabajo*". Em contraposição às ideias de Plá Rodriguez, Martins (2017) observa a necessidade urgente de uma reforma laboral a partir de novos modelos teóricos e dogmáticos que informem qual o sentido do modelo jurídico.

No caso brasileiro por conta da supremacia do texto Constitucional os modelos jurídicos são impossibilitados de qualquer transformação ou flexibilização contrária a sua base ideológica. Em vista disso, implicitamente no artigo 7º enumeramos praticamente todos os princípios clássicos: o da proteção está presente nos incisos IX, X, XIII, XIV, XXII, XXVII, XXVIII, etc.; o da continuidade está na base do inciso I; o da irrenunciabilidade está no bojo do inciso VI e VII; o da razoabilidade através do subprincípio da igualdade através do inciso XXX e assim por diante (SIQUEIRA NETO, 2016).

Mesmo com supremacia dos princípios clássicos do direito do trabalho dominando o ordenamento jurídico desse ramo nota-se a inserção tímida de modelos teóricos flexibilizadores na crescente proposta de afastar a rigidez das leis para permitir, diante de situações especiais, maior dispositividade das partes através de seus representantes legais, para alterar, modificar ou reduzir comandos sem violar a positividade da norma. A própria flexibilização não é perene, mas sim, mutável de acordo com o tempo e a situação fática (GODINHO, 2017).

Na verdade, a tarefa difícil é explicar que os princípios não são absolutos porque estão contidos num subsistema maior e mais complexo, mas pelo fato de serem interdependente de outros subsistemas principalmente o econômico e o social. Daí a sua subjetividade, às vezes, reagir no sentido de permitir a modificação do instrumento jurídico para melhor adequação as situações fáticas de caráter concreta.

Ressalta-se que os princípios em comento regem a relação trabalhista, o vínculo empregatício, o qual, segundo Martins (2017, p.211) é constituído por um acordo envolvendo empregador e empregado em observância da legislação trabalhista, os quais são definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

2.2 Dos requisitos para configuração do vínculo empregatício

No contexto do presente escrito, é essencial tecer considerações acerca dos critérios caracterizadores da relação empregatícia, a saber: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Nos quais extraímos da leitura combinada entre os artigos 2º e 3º previstos na Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço [...] [equiparando-se] ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

[...]

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

2721

O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física, conforme é exposto no artigo 3º da CLT, não significa, necessariamente, ser ele prestado com **pessoalidade**. Esse segundo elemento fático-jurídico deve ser também aferido na relação jurídica concreta formulada entre as partes. Alguns autores fixam a pessoalidade como elemento essencial da caracterização da relação de emprego, para fim de deixar claro que o empregado, pessoa física trata-se de um sujeito determinado. Ressalta-se que a relação de emprego é personalíssima no que diz respeito ao empregado, mas não quanto à figura do empregador (DELGADO, 2017).

O empregado deve ser pessoa física e prestar serviços pessoalmente, não havendo condições de haver substituição, salvo por anuência do empregador e em situações excepcionais. Assim, explica é Cairo Júnior (2019, p. 269):

O contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae* em relação ao empregado. É um contato personalíssimo e, por conta disso, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviço deve ser executada pessoalmente, vetada a substituição por outra pessoa.

Nota-se, portanto, que qualquer que seja o lapso de duração, o vínculo forma-se entre pessoas: a do trabalhador e a do empregador. E o vínculo, costuma-se com cada prestador, de per si, e direta é a relação de cada um com a empresa.

É indispensável que exista a pessoa do empregado e do empregador, para que assim haja a **subordinação**, ou seja, a figura do empregador nesse requisito, desempenha a sua função de supervisor, onde deve haver o controle, a estipulação de regras, disposto também pelo artigo 3º da CLT. Assim, Cairo Júnior (2019, p. 271) explana que “[...] não é medida pelo tempo em que o trabalhador presta serviço ou fica à disposição do empregador, mas sim pela relação que se mantém com o processo produtivo ou de serviços da empresa”.

Desta forma é possível concluirmos que sem que haja a subordinação (dependência jurídica), é ilógico que possamos falar em vínculo empregatício. Conforme, assevera o Min. Mauricio Godinho Delgado: (2017, p. 325) “Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. (...) Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”

2722

No tocante a **onerosidade**, reconhece-se esse requisito dentro de uma construção laboral, haja vista existir uma prestação de serviço por parte do empregado, frente a contraprestação remunerada do empregador, assim descrito pelo artigo 3º da CLT, sob pena de está caracterizado e sendo gratuito a sua voluntariedade, ou seja, não é um trabalho dentro da relação emprego, mas sim um trabalho voluntário. Desta forma assevera Cairo Junior (2019, p. 270) menciona que o: “critério da onerosidade não aferido pela efetiva percepção do salário (critério objetivo), mas pelo animus do trabalhador em percebê-lo (critério subjetivo)”.

Para a caracterização da **não eventualidade**, previsto no artigo 3º da CLT, é necessário que seja habitual, considerado o espaço de tempo inserido ou uma atividade a ser cumprida, nesse sentido, explica Martins (2017, p. 102) que: "O trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado".

O que se espera desse requisito é a expectativa da repetição e não a quantidade de dias ou horas trabalhadas. Assim, a “eventualidade não é medida pelo tempo em que o

trabalhador presta serviços ou fica à disposição do empregador” (CAIRO JÚNIOR, 2019, p. 246). A não eventualidade se mede e busca pelo processo de produção da empresa. Esta é propriamente a teoria do empreendimento, adotada pela maioria da doutrina e jurisprudência.

2.3 Do Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil

Antes de discutir a questão da inexistência do vínculo empregatício dos sacerdotes católicos é essencial tecer algumas considerações acerca do Estatuto jurídico da Igreja Católica no Brasil, o qual foi consolidado por meio de uma demorada negociação entre o Estado Brasileiro e a Santa Sé, compreendida como a cúpula da Igreja Católica. Conforme o Código de Direito Canônico:

Com o nome de Sé Apostólica ou Santa Sé designam-se neste Código não só o Romano Pontífice, mas ainda, a não ser que por natureza das coisas ou do contexto outra coisa se deduza, a Secretaria de Estado, o Conselho para os negócios públicos da Igreja, e os demais Organismos da Cúria Romana (Cân. 361). (SANTA SÉ, 1983).

Apesar de pouco conhecido, não é a primeira vez que um acordo foi firmado entre o Brasil e a Santa Sé. No ano de 1989, foi realizado um acordo sobre a assistência religiosas às Forças Armadas. Já em 2010, entrou em vigor um novo acordo, mais complexo, envolvendo temáticas ligadas diretamente ao Brasil e a Igreja Católica, a saber, o Decreto nº 7.107/2010, conhecido como Acordo Brasil Santa Sé, ao estabelecer, em território nacional, o Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, criado no Vaticano em 13 de novembro de 2008.

Destaca-se que o princípio responsável pela estruturação do referido Acordo é o da autonomia e independência da Igreja e do Estado na sua própria ordem, o qual ocorreu dentro de uma laicidade considerada de separação atenuada. Compreende-se ainda que, apesar da definição de Acordo, o referido pacto adquiriu o status e a força jurídica de um tratado internacional (GOEDERT, 2010).

Segundo Pinto (2020, p. 2)

Quanto a desconhecida hierarquia legislativa e jurídica do Acordo Brasil Santa Sé, trata-se de um tratado internacional estipulado entre duas entidades soberanas de direito público internacional, com status hierárquico supralegal, ou seja, abaixo da Constituição Federal, mas acima de toda a legislação infraconstitucional, assim como já está pacificado entre o STF e STJ, e em entendimento análogo ao §3º do art. 5 da CF.

Com base no art. 2 do Estatuto em comento, o Brasil, fundamentado no direito de liberdade religiosa, reconheceu à Igreja Católica o direito de exercer a sua missão apostólica, ao garantir a atividade pública de seus exercícios, em observância do ordenamento jurídico brasileiro (BRASIL, 2010)

Observa-se, portanto, que os princípios da igualdade, da liberdade de consciência e da liberdade religiosa foram reforçados pelo Acordo Brasil – Santa Sé, além de ressaltar também a garantia da diversidade e do pluralismo religioso.

O objetivo do Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil foi consolidar, em um único aparato jurídico, os variados aspectos envolvidos no vínculo entre o mencionado País e a Santa Sé e, ao reforçar a presença da Igreja Católica em território nacional e ao estabelecer os regramentos legais e consuetudinários vigentes ordenamento jurídico interno brasileiro (GRAÇA et al., 2016).

Cabe ressaltar que ocorreram reações contrárias ao referido Acordo por parte de várias entidades e grupos nacionais. De acordo, com Roseli Fishmann, coordenadora da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SPBC) citado por Goedert (2010, p, 139):

2724

O acordo proposto como sendo supostamente de cunho internacional, bilateral, entra de fato no âmago da vida nacional, interferindo em direitos de brasileiros e brasileiras, de todas as idades e de todos os modos de crer e não-crer. Nega a religiosos e religiosas da religião católica seus direitos trabalhistas, subordina a escola pública aos interesses de um Estado que rege uma religião e, em nome de sua personalidade jurídica, tenta interferir na formação da consciência tenra de crianças, interferindo no que é tarefa das famílias e de suas comunidades religiosas, escolhidas por seu livre arbítrio, dentro do direito à liberdade de consciência e de crença.

Apesar das manifestações opostas, reconhece-se que o Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil somente consolidou e sistematizou uma legislação já existente no ordenamento jurídico pátrio, ao dar forma e criar uma ferramenta jurídica única. Destaca-se que as disposições do Acordo Brasil Santa Sé atenderam duas exigências essenciais no que tangem ao firmamento de acordos internacionais, a saber: o respeito ao ordenamento jurídico brasileiro, em especial, a Carta Magna e as leis infraconstitucionais; e a paridade de tratamento com as outras entidades de natureza semelhante, independente do caráter religioso.

2.4 Da inexistência do vínculo empregatício entre sacerdotes católicos e suas respectivas Dioceses

O catolicismo, assim como outras religiões existentes no mundo, constitui-se como sistema, tendo como propósito conectar o ser humano a uma divindade. Ocorre, na prática, que muitas religiões restringem a conduta exterior dos seus adeptos com o objetivo de encaixá-los em suas normas, impostas a fim de promover a conexão homem-divindade.

Com propriedade, Émile Durkheim (1996, p. 33) define a religião como: “[...] um sistema solidário de crenças e de práticas relativas a coisas sagradas, isto é, separadas, proibidas, crenças e práticas que reúnem numa mesma comunidade moral, chamada igreja, todos aqueles que a ela aderem”.

Guerra (2010) explica que as violações de normas das autoridades religiosas são cabíveis de punição da mesma natureza, além de considerar que tais normas encontram-se acima das ditas normas de estado e que os sacerdotes católicos seguem normas de trabalho regidas pelo Direito Canônico que, por sua vez, direciona todos os fiéis.

As atividades espirituais desempenhadas pelos sacerdotes católicos no exercício de sua função como, batismos, casamentos, celebração da crisma, missas, dentre outras, além das atividades de natureza pastoral, as quais fortalecem a vida em comunidade, são o foco do trabalho sacerdotal, a partir do qual o sacerdote abandona seus bens e ambições terrenas para se conectar com a igreja e para ela viver (GRANCONATO, 2018).

Martins Filho (2010, p. 262) descreve que, no trabalho do religioso, “[...] o serviço prestado pelo religioso a Deus e à comunidade correspondia à resposta a uma vocação divina”, trabalho esse que não gera vínculo formal de trabalho haja vista ser considerado de caráter religioso.

Em linhas gerais, a doutrina e a jurisprudência nacional, conforme se observa nas decisões judiciais seguintes, pacificaram a matéria no sentido de que o vínculo empregatício não é configurado entre os Sacerdotes Católicos e suas respectivas Dioceses e entre adeptos consagrados e os institutos religiosos a que pertencem, com base no reconhecimento de que o trabalho praticado por religiosos não constitui uma relação de trabalho, por conta da natureza eclesiástica de suas atividades (BOMFIM, 2015).

VÍNCULO DE EMPREGO. ATIVIDADE RELIGIOSA. O exercício de atividade religiosa diretamente vinculada aos fins da Igreja não dá ensejo ao

reconhecimento de vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT. Recurso do reclamante a que se nega provimento. " (RO 01139-2004-101-04-00-5 - TRT 4ª Região - Relator Juiz João Alfredo B. A. De Miranda. j. 02/06/2016) (BRASIL, 2016).

RELIGIOSA. NÃO RECONHECIMENTO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

Religiosa. A religiosa que se dedica durante 28 anos, na condição de noviça e depois de freira, às atividades próprias da Congregação das Irmãs Filhas de Caridade de São Vicente de Paula, não pode ser considerada empregada da congregação da qual também é parte. A ausência de pagamento de salário durante quase três décadas, a natureza do trabalho desenvolvido, não configura a presença dos requisitos do art. 3º da CLT. Relação de emprego não reconhecida. Recurso da reclamante a que se nega provimento. TRTPR RO-1.716/92 (Rel.: Juiz Ernesto Trevisan, DJPR, 17.09.2013).

No contexto do objeto do presente estudo, esclarecidos os requisitos configuradores do vínculo empregatício no tópico 2.2, observa-se, que, embora presentes a personalidade e a não eventualidade no vínculo entre as referidas partes, ausenta-se o requisito onerosidade, não se tratando, portanto, de uma relação de emprego, mas sim de um trabalho voluntário, posto que os sacerdotes exercem o trabalho sem salário, mas com uma contribuição específica para a sua estabilidade.

De acordo com Sabatovsk (2012, p. 3):

Todas as atividades de natureza espiritual desenvolvidas pelos religiosos, tais como administração dos sacramentos (batismo, crisma, celebração da Missa, atendimento de confissão, extrema unção, ordenação sacerdotal ou celebração do matrimônio) ou pregação da Palavra Divina e divulgação da fé (sermões, retiros, palestras, visitas pastorais, etc), não podem ser consideradas serviços a serem retribuídos mediante uma contraprestação econômica, pois não há relação entre bens espirituais e materiais, e os que se dedicam às atividades de natureza espiritual o fazem com sentido de missão, atendendo a um chamado divino e nunca por uma remuneração terrena. Admitir o contrário seria negar a própria natureza da atividade realizada.

No mesmo sentido, Passos (2020, p. 3) explica que:

Em termos técnicos, o trabalho religioso não é considerado profissão, não havendo qualquer meio de obtenção de utilidades econômicas/salários. A retribuição que se paga não constitui salário, mas é o pagamento de um serviço, comumente prestado por quem comparte iguais sentimentos religiosos que o sacerdote ou a congregação que remunera as atividades.

Ressalta-se, ainda, que, quando configurada a subordinação, está possui natureza eclesiástica. Reconhece-se, ademais, que o ordenamento jurídico laboral brasileiro não considera o trabalho dos sacerdotes católicos como objeto do direito do trabalho, uma vez que não se relaciona com a profissão e, nem, portanto com o contrato de trabalho, não sendo possível realizar uma avaliação econômica. A única possibilidade de o vínculo empregatício

ser reconhecido é em caso de ocorrer um desvirtuamento da instituição religiosa, hipótese prevista no Acordo Brasil – Santa Sé.

Embora seja comprovado que é inexistente o vínculo empregatício dos sacerdotes católicos junto a Diocese e que existem decisões em tribunais trabalhistas brasileiros que excluem a existência, ocorre que o Acordo Brasil Santa Sé, (7107/10), traz uma possibilidade, para que esse vínculo seja realmente um empregatício, por desvirtuamento da instituição religiosa, conforme diz o artigo 16, inciso I, do referido acordo:

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 eclesiástica**; II- As tarefas de índole apostólica, pastoral, litúrgica, catequética, assistencial, de promoção humana e semelhantes poderão ser realizadas a título voluntário, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira (BRASIL, 2010, Grifamos).

Diante da letra do artigo posto, os Tribunais nos quais recebem tal julgamento para decisão, estão colocando a ressalva que se necessita haver o desvirtuamento da instituição eclesiástica para conseqüentemente analisar a possibilidade da existência do vínculo empregatício envolvendo sacerdote católico e suas respectivas Dioceses. Assim, se faz necessário falar que, no caso de desvirtuamento da instituição religiosa, observa-se situações que a mesma “[...] perde o seu sentido de difusão de uma determinada fé, para transformar-se em mercadoria de Deus, estabelecendo um verdadeiro comércio de bens espirituais, mediante pagamento” (MARTINS FILHO, 2010, p. 45).

A vocação religiosa e sacerdotal é “[...] um chamado de Deus para a vida no sacerdócio, cujo carisma especial é a dedicação ao ministério do culto divino e da salvação das almas” (CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL, 2022). Assim, o sacerdote católico que presta serviço em inobservância da fé e dos preceitos canônicos, ao configurar o seu próprio desvirtuamento, “[...] perde o sentido mais elevado de sua vocação. [Deveria] receber uma indenização pelos anos de dedicação à instituição na qual serviu a Deus, ao se desligar dela [?]” (MARTINS FILHO, 2010).

Com base em todo o exposto, foi possível constatar a tendência dos Tribunais brasileiros em não acolherem as ações voltadas ao reconhecimento do vínculo empregatício a partir do exercício das atividades religiosas, constatando-se, portanto, a inexistência

relação de emprego entre os Sacerdotes Católicos e as suas respectivas Dioceses, exceto quando ocorrer o desvirtuamento da instituição eclesiástica, o qual ainda não ocorreu na prática sociojurídica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De início foram apresentados os princípios jurídicos trabalhistas, em especial, os da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da não discriminação, da razoabilidade e o da boa-fé, os quais buscam proteger o trabalhador, considerado a parte hipossuficiente do vínculo empregatício. Nesse contexto, foram abordados os critérios caracterizadores da relação de emprego: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade.

Pontuou-se que o objetivo do Acordo Brasil – Santa Sé foi consolidar, em um único aparato jurídico, os variados aspectos envolvidos no vínculo entre as referidas partes, ao reforçar a presença da Igreja Católica em território nacional e ao estabelecer os regramentos legais e consuetudinários vigentes ordenamento jurídico interno brasileiro. Destacou-se ainda que o princípio responsável pela estruturação do Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil foi o da autonomia e independência da Igreja e do Estado na sua própria ordem, o qual ocorreu dentro de uma laicidade de separação atenuada e reforçou os princípios da igualdade, da liberdade de consciência e da liberdade religiosa.

Corroborou-se a hipótese de pesquisa trabalhada, posto que à luz do ordenamento jurídico pátrio, a relação de emprego entre sacerdotes católicos e a Igreja, representada pelas suas Dioceses, não pode ser reconhecida - exceto no caso de desvirtuamento da instituição eclesiástica, conforme previsto no Acordo Brasil Santa Sé - em especial por não configurar, nessa relação, a onerosidade e nem a subordinação institucional, haja vista ser eclesiástica.

Após exaustiva pesquisa jurisprudencial, foi possível notar que os Tribunais brasileiros não estão acolhendo as ações voltadas ao reconhecimento do vínculo empregatício a partir do exercício das atividades religiosas e perceber também a inexistência de ações judiciais relacionadas a ocorrência do desvirtuamento da instituição eclesiástica para concessão de benefícios trabalhistas à sacerdotes católicos diante da análise da configuração ou não da relação de emprego.

Acredita-se que seria um contrassenso, o sacerdote católico macular o nome da instituição religiosa da qual faz parte e ainda ser favorecido por meio da percepção de uma indenização por ter seus supostos direitos trabalhistas violados.

Não teria sido uma jogada inteligente da Igreja Católica - com sua personalidade jurídica de Direito Público, embora especial, ou *sui generis* - durante o firmamento do Acordo Brasil – Santa Sé em utilizar a expressão “desvirtuamento da instituição religiosa” no art. 16 para se esquivar da legislação trabalhista nacional? Será mesmo que o Estado Brasileiro, diante da influência católica em território pátrio, desde tempos passados, não favoreceu a Santa Sé em detrimento de outras instituições religiosas?

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 76, n. 6, p. 647-650, 2018.

ÀVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 2ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 2015. 215 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada). Universidade Estadual de Campinas. Campinas. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000385083>>. Acesso em: 28 abr. 2022.

2729

BOMFIM, Rosildo da Luz. Desvirtuamento do trabalho religioso e reconhecimento de vínculo de emprego. *Rev. da Universidade Católica de Petrópolis (UCP)*, 2015. Disponível em: <<https://digital.iabnacional.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Dr.-Rosildo-Bomfim-desvirtuamento-do-trabalho-religioso.pdf>> Acesso em: 22 abr.2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL. **Decreto nº 7.107, de 11 de fevereiro de 2010**. Brasília, Presidente da República, 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm>. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Congresso Nacional, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRASIL. TRT 4ª Região. **RO 01139-2004-101-04-00-5**. Rel. Juiz João Alfredo B. A. De Miranda. j. 02/04/2016. TRTRS, 2016. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4>>. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRASIL. TRT 9ª Região. **RO 11.716/92**. Rel.: Juiz Ernesto Trevizan. j. 17/09/2013. TRTPR, 2013. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/>>. Acesso em: 28 abr. 2022.

CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL. Vocações. CNBB, 2022. Disponível em: <https://www.cnbb.org.br/#>. Acesso em: 28 abr. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. Disponível em: https://www.academia.edu/34943048/Curso_de_Direito_do_Trabalho_Mauricio_Godinho_Delgado. Acesso em: 02 jun. 2022.

DURKHEIM, E. **As Formas Elementares da Vida Religiosa**. Trad. Paulo Neves. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2019.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

2730

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do Direito do Trabalho no mundo contemporâneo. **JusBrasil**, v. 2, n. 1, 2016 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/7795>>. Acesso em: 28 abr. 2022.

GOEDERT, David Bruno. Acordo Brasil – Santa Sé: relações tuteladas pelo direito. **Encontros Teológicos**, v. 56, n. 2, p. 133-166, 2010. Disponível em: <<https://facasc.emnuvens.com.br/ret/article/view/272>>. Acesso em: 6 mai. 2022.

GRAÇA, Ághata Beatriz Souza et al. Sacerdócio e o vínculo empregatício. **Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico**, v. 8, n. 1, 2016. Disponível em: <<https://docgo.net/sacerdocio-e-o-vinculo-empregaticio>>. Acesso em:

GRANCONATO, Márcio Mendes. Os serviços voluntários e religiosos como excludentes da relação de emprego. 2018. 168 f. Dissertação (Mestrado em Relações Sociais). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7217>>. Acesso em: 06 mai. 2022.

GUERRA, Monise Watt Peixoto. A natureza jurídica do vínculo entre o trabalhador e as entidades religiosas. **Rev. da UNIFACS**, 2010. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/1355/1042>> Acesso em: 6 mai. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual do Trabalho Voluntário e Religioso: aspectos fiscais, trabalhistas previdenciários**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2010.

PASSOS, Matheus Pereira dos. Vínculo de emprego entre pastores/ministros e instituições religiosas: breves considerações. **JusBrasil**, 2020. Disponível em: <<https://pereiradospassosadv.jusbrasil.com.br/artigos/824970967/vinculo-de-emprego-entre-pastores-ministros-e-instituicoes-religiosas>>. Acesso em: 28 abr. 2022.

PINTO, Andressa Miranda Alves. A (Des)conhecida hierarquia legal do Acordo Brasil Santa Sé. Rev. da NDV, 2020. Disponível em: < <https://ndv.com.br/a-desconhecida-hacordobrasilsantase/#:~:text=O%20Acordo%20Brasil%20Santa%20S%C3%A9%2C%20assinado%20em%20novembro,entre%20a%20Igreja%20Cat%C3%B3lica%20e%20o%20Estado%20Brasileiro>>. Acesso em: 28 abr. 2022.

SABATOVSK, Emílio. Prestação de serviços para igreja. Relação de emprego caracterizada na hipótese. **Leg Jur**, 2012. Disponível em: <<https://www.legjur.com/noticias/2062/tst-7-t-relacao-de-emprego-trabalho-religioso>>. Acesso em: 28 abr. 2022.

SANTA SÉ. **Código de Direito Canônico**. Lisboa: Conferência Episcopal Portuguesa, 1983. Disponível em: < https://www.vatican.va/archive/cod-iuris-canonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2022.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Democracia: princípios, apontamentos e pareceres**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2010.