



Gilberto Siqueira Alves\*

## RESUMO

A presente pesquisa discorre sobre o trabalho voluntário nas organizações religiosas e a configuração de vínculo empregatício. Objetivou-se aprofundar o que configura o trabalho voluntário, o vínculo empregatício, a importância da parceria entre os setores da sociedade e comentar acerca do modus operandi do voluntariado. Trabalhamos aspectos favoráveis à humanização, à dignidade e à subsistência. Esta pesquisa pautou-se em autores renomados e documentos relevantes. A metodologia empregada é de natureza bibliográfica. O estudo justifica abordagem por ser atual e instigador por versar sobre o trabalho nas organizações religiosas. Essas instituições amparam pessoas que se encontram em situação precária; algumas trabalham no voluntariado e outras não. Cada realidade se apresenta em seu contexto específico. As organizações religiosas caracterizam-se não somente na conotação confessional, mas são legados sociais, respaldadas em leis que tutelam seus procedimentos.

**Palavras-chave:** Dignidade. Emprego. Organizações Religiosas. Trabalho. Voluntariado.

## The voluntary work in religious organizations and the configuring of employment relationships

## ABSTRACT

This research discussed volunteer work in religious organizations and the configuration of employment relationships. The objective was to delve deeper into what constitutes volunteer work, employment relationships, the importance of partnerships between sectors of society, and to comment on the modus operandi of volunteering. We worked on aspects that favor humanization, dignity, and subsistence. This research was based on renowned authors and relevant to documents our research. The methodology used is bibliographical. The study justifies its approach because it is current and thought-provoking because it deals with work in religious organizations. These institutions support people who find themselves in precarious situations. There are people who work as volunteers and others who do not. Each reality presents itself in its specific context. Religious organizations are characterized not only by their confessional connotation, but also by their social legacy supported by laws that protect their procedures.

**Keywords:** Dignity. Employment. Religious Organizations. Work. Volunteering.

O trabalho voluntário nas organizações religiosas e a configuração de vínculo empregatício

## Introdução

Ao ser feito algum serviço, já existe um “acordo” para que a pessoa o faça de maneira voluntária, seja através do consentimento tácito, com assinatura de termo de voluntariado, seja implicitamente, quando a pessoa vai se integrando na dinâmica de determinada instituição religiosa que desempenha atividades para o bem das pessoas.

O Estado especifica e dá amparo à criação e livre iniciativa das organizações religiosas (art. 44, inc. IV do Código Civil). O voluntariado no Brasil tem a Lei 9.608 de 18 de fevereiro de 1998. Mesmo com o voluntariado nas entidades religiosas, existem situações laborais que adentram na seara da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

### 1 A dignidade do trabalho enquanto humanização e subsistência

O trabalho dignifica a pessoa, por isso a necessidade do respeito ao trabalhador que na relação empregatícia é o polo vulnerável a sofrer constrangimentos e injustiças. Quando essas realidades não são sanadas, acabam causando desrespeito ao trabalhador e impactam sua vida pessoal, familiar e social. É necessário divulgar as normas jurídicas da Justiça do Trabalho e a maneira do trabalhador buscar seu direito, caso sintam-se desrespeitados em sua relação laboral e de dignidade humana e cidadã. A subsistência saudável da pessoa ocorre por meio do salário e do ambiente físico e psicológico, que favoreça o diálogo e o entendimento entre as pessoas. Nas repartições ninguém é obrigado a gostar de todos, naturalmente há pessoas que prontamente causam empatia e conseguem se entender; o homem é convidado a conviver bem no respeito e na estima com todas as pessoas. “Hoje raramente se encontram tempo e energia disponíveis para tratar bem os outros, para dizer ‘com licença’, ‘desculpe’, ‘obrigado’” (Papa Francisco, 2020, n. 224, p. 159). Suscitar ambiente laboral saudável depende de todos, não é fruto unicamente de posturas seletivas do líder. É ele o corresponsável em gerar atmosfera de leveza relacional por onde anda! “Surte substancial beleza à presença e o modo [...] nos portamos humildemente para valorizarmos as pessoas e no intuito

de motivá-las a que sejam proativas no bem a partir de sua realidade por mais desafiadora que seja” (Alves, 2024, p. 81).

A avaliação em equipe consegue suavizar e sanar demandas que irão melhorar a produção, como também, a satisfação dos trabalhadores e clientes. Isso não se consegue sozinho e nem é fruto de metas ou clichês afixados friamente nos quadros de aviso.

## 2 A dimensão do trabalho<sup>1</sup> e sua evolução

É inerente à pessoa humana o exercício do trabalho, ainda que seja de maneira informal ou sem demandas pecuniárias. O ser humano desenvolveu o trabalho em várias frentes, passando por diferentes contextos: primitivo, escravo, feudal, capitalista, socialista e outros. Na tentativa de obter algo, fazer alguma coisa e de transformar estruturas, “cada sociedade possui uma forma diferente de dar significado ao trabalho. Algumas consideram-no bom, enquanto outras, não. Isso porque essa noção parte de características históricas, políticas, sociais e econômicas de cada sociedade” (Souza, 2024, s./p.).

Com o advento da evolução da espécie humana, com suas variantes e motivações, aos poucos foi sendo feito exercício de valorização do trabalho no intuito de gerar perspectivas de subsistência e dignidade para si e para seus eventuais dependentes que, porventura, possam figurar na esfera de necessidade de amparo e algo que seja equiparado a essa realidade. Por isso, é atual que se fale acerca do trabalho na vida do ser humano, bem como seu impacto na sociedade com as chaves de leitura e provocações oriundas das diferentes épocas com seus condicionamentos e perspectivas, a partir dos diversos contextos que se inserem. Nesse aspecto, é salutar que se frise a importância do direito enquanto elemento norteador das relações de trabalho a amparar o trabalhador quanto aos seus direitos e deveres; sobretudo, na escala de emprego, pois daí nasce o contrato de obrigações mútuas entre empregador e empregado.

---

<sup>1</sup> “A palavra trabalho deriva do latim, *tripalium*, que significa ‘três paus’. O termo era utilizado para nomear um instrumento de tortura, formado de três estacas de madeira cruzadas. O trabalho é essencial para a humanidade, desde a pré-história” (Souza, 2024, s./p.).

O direito só existe porque o homem vive em sociedade. O direito existe para regular as relações interpessoais (relações jurídicas). Está na *relação humana* o fato gerador das regras jurídicas. Com o direito do trabalho não é diferente. Ele é necessário em face da existência das relações laborais, individuais e coletivas. Só há Direito Individual do Trabalho porque existe relação de emprego. Só existe Direito Coletivo do Trabalho porque há relação sindical (Cisneiros, 2018, p. 2).

Portanto, o aparato legal quanto ao trabalhador deve fazer parte de seu horizonte não só de realizações, mas também de vida e dignidade, enquanto ser humano dotado do senso de realização na vivência individual e coletiva para o seu bem viver. Não se pode esquecer de que com o advento da Revolução Industrial chegou a fonte material histórica do direito do trabalho, eliminando, pois, a figura do trabalhador livre e sem salário por conta da não mais existência da escravidão, de modo que certamente se não tivesse existindo a escravidão não teria razão de existir o direito do trabalho (Cisneiros, 2018). Essas perspectivas são relevantes porque colocam o trabalhador no nível do direito do trabalho para cotejar outra seara que diz respeito à maneira como se realizam, na prática, os direitos trabalhistas para não haver abusos, nem postergação de direitos adquiridos ao longo do tempo, que comportam não poucas privações e sofrimentos, no que toca à classe trabalhista, pois, muitas vezes, ela sente-se frágil e impotente na relação laboral de cunho hierárquico.

### **3 O trabalho enquanto realidade de respeito e dignidade**

As relações de hierarquia, subordinação e serviço hão que ser pautadas por regras implícitas e explícitas para que os dois polos sejam respeitados e se cumpra o que foi acordado. Não se pode falar de relação de trabalho justo sem um mínimo de contrato ou acordo entre as partes. O acordo garante direito dos polos: Empregador e Empregado.

Nem sempre existe respeito e equilíbrio na hierarquia. Isso pode gerar abusos, assédios e adoecimento no tocante ao lado frágil na relação de trabalho, que é o empregado, que às vezes não tem como se proteger. A estabilidade no trabalho, portanto, deve ser preservada. Segundo Cisneiros (2018, p. 19):

Há casos em que a norma trabalhista exige a forma escrita. O contrato de trabalho dos atletas profissionais, o contrato de aprendizagem, o contrato de

trabalho intermitente e o contrato temporário são bons exemplos. Esses casos não retiram a informalidade do contrato de trabalho, visto que a sua *existência* continua prescindindo de formalidade. A ausência da forma prescrita pode alterar a *natureza especial do pacto*, mas jamais eliminar a possibilidade de o vínculo empregatício ser reconhecido.

Quão é necessário o trabalhador se municiar de provas, além das testemunhais e orais, para fazer jus aos seus direitos enquanto vínculo laboral estabelecido.

#### 4 As leis que amparam os trabalhadores

O que seria do trabalhador sem a efetivação das leis? Ficaria à deriva e seria massa de exploração cruel. Vale-se recordar, de um passado recente, a figura das empregadas domésticas que residiam na casa do patrão! A família que explorava a mão de obra – muitas vezes, sem o salário devido, férias, descanso, liberdade de ir e vir e outros – dizia que a pessoa era da “família” e bem tratada. Na verdade, havia uma espécie de escravidão oficiosa. Quem garante que ainda não existam em lares, de maneira clandestina, essa prática condenável de tratar o trabalhador? Tocar nessa ferida é necessário e gera reflexão sobre o valor legal em tutelar a relação trabalhista.

Gordian dormia em um pequeno quarto sem janela. Não tinha telefone celular nem televisão. Sua única propriedade eram três camisetas. Seu único alívio, ouvir a missa numa Igreja Católica, onde aparentemente ninguém suspeitava do inferno em que vivia. Foi resgatada graças à denúncia de um morador de seu prédio; ela era proibida de conversar com qualquer vizinho. Os moradores sabiam de suas dificuldades por que ela passava bilhetes por baixo das portas. Com letra trêmula, ela lhes pedia dinheiro para comprar sabonete e outros produtos de higiene pessoal. As autoridades suspeitaram da pensão de viúva de Gordian anos atrás, mas o assunto foi arquivado por falta de provas. Uma ocasião perdida de salvá-la (Gortázar, 2021, s./p.).

Com esse relato verídico tem-se uma noção da realidade de muitas pessoas que passam por dissabores. Muitos casos não são notificados com frequência. A vítima sente-se acuada e sem norte em sua realidade existencial de direitos postergados.

Existem direitos adquiridos na seara trabalhista. É necessário saber se dirigir ao foro competente para impetrar a reclamação trabalhista, segundo a liturgia

processual estabelecida pela CLT e pelo Tribunal Superior do Trabalho em suas súmulas e OJ's.

A configuração de emprego consiste no trabalho realizado por pessoa física, personalidade, não sendo eventual, tendo onerosidade, subordinação e alteridade. Esses elementos devem coexistir na configuração do vínculo empregatício. A ausência de qualquer um desses requisitos deixa de ser relação de emprego (Bazzi, 2022).

## **5 A CLT e a recepção no meio trabalhista**

A existência da CLT, criada em 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, tinha como objetivo unificar as leis trabalhistas que existiam, ou seja, colocar postulações dos movimentos sindicais em questão. Sua importância é fundamental para proteger e normatizar relações trabalhistas. A CLT, para o trabalhador, veio em boa hora, pois sempre que há maiores esclarecimentos legais sobre determinados assuntos e áreas se configuram como grandes conquistas. Às vezes, como dito, é desumana a relação hierárquica entre empregador e empregado. Não se está falando que não exista hierarquia, sabe-se que é necessária sua existência. Por outro lado, existem elementos frágeis na materialização de várias vulnerabilidades no ambiente de trabalho sofridas pelos empregados.

A recepção da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) veio materializar a legitimidade de maneira a ir ao encontro de postulações, latentes dos trabalhadores no que toca aos seus direitos e deveres. Cotejou, também, valorizar no ambiente de trabalho a conscientização pessoal e coletiva no que tange a resguardar um ambiente sereno, respeitoso e saudável para o bom exercício frutífero dos trabalhadores.

Existem no ordenamento jurídico brasileiro normas para proteger o trabalhador. “A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados, sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal” (Leite, 2017, p. 36).

Ao se falar da dignidade do trabalho, também, refere-se à dignidade da pessoa humana na Carta Magna<sup>2</sup> de 1988 do país que preconiza, em seu artigo 1º, inciso III, “Dignidade da Pessoa Humana”. A meta da CLT é fomentar uma realidade laboral digna. A CF/88 e a CLT trazem explicitamente a preocupação com o ambiente de trabalho digno ao estabelecerem as regras de proteção ao trabalhador, respectivamente, no art 7º e incisos (CF/88), art. 225 (CF/88) e art, 200, inc. VI da CLT.

A Justiça do Trabalho quando provocada procede a partir de três ritos processuais específicos. Vale salientar que esses procedimentos envolvem os agentes ligados direta ou indiretamente para condução dos ritos processuais – autor, réu, servidor, auxiliar da Justiça e a figura do Juiz. Tudo isso até a fase final no intuito de ser julgado mediante à prolação da sentença. A Justiça, ao ter ritos processuais, visa chegar do início ao desfecho (Cf. Crenonini, 2021). Os ritos processuais são os seguintes: *Rito Sumário* – Pode ser chamado, também, de rito de alçada. O rito sumário se encontra recepcionado no artigo 2º §§ 3º e 4º da Lei n. 5.584/70, sendo aplicado à causa com valores até 2 (dois) salários-mínimos vigente na data do ajuizamento. Esse rito tem por objetivo acelerar o processo; *Rito Sumaríssimo* – pode ser encontrado no artigo 852-A a 852-I da CLT, sendo aplicado à causa cujo valor supere 2 (dois) e não ultrapasse 40 (quarenta) salários-mínimos, vigente na data do ajuizamento e o *Rito Ordinário* – Artigo 840 da CLT, utilizado quando o valor da causa estiver acima de 40 (quarenta) salários-mínimos vigentes a data do ajuizamento. Esse procedimento é mais complexo.

## 6 Os direitos do empregado, segundo a instância competente

As leis são importantes, porém, se o trabalhador não souber provocar de maneira competente a instância específica para resolver algo que seja prejudicial à sua relação laboral, podem continuar os abusos! A relação de empregado-empregador dirige-se à Justiça do Trabalho, a CF\1988 no artigo 7º, sobre o direito dos trabalhadores, que diz:

---

<sup>2</sup> “Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais” (Santana, 2010, s./p.).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...].

A depender da situação da lide trabalhista existem ritos específicos para atender a contento e corresponder ao que for postulado, segundo o que for determinado pela Justiça do Trabalho.

## **7 O serviço voluntário nas organizações religiosas**

Respaldado pela lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que versa sobre o serviço voluntário com a não existência de natureza remuneratória que se fundamenta perante o Estado e as demais pessoas o sentido normativo do serviço voluntário, exercido pelas Organizações Religiosas. Pois são pessoas jurídicas de direito privado:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Adentra aqui, também, a configuração das organizações religiosas, pois segundo a sua especificidade, realizam valorosos préstimos à coletividade. E não só isso, pois tem na sua essência o dado da fé e a ligação com o Transcendente. Faz parte do perfil de organizações religiosas o não auferir lucro por seu trabalho prestado, seja para evangelização ou de assistência à pessoa humana com suas diversas necessidades e vulnerabilidades espirituais, humanas e sociais. Por ser de cunho confessional, carrega consigo valores que repercutem positivamente na vida social.

O Código Civil vigente, em seu artigo 44, inciso IV, utiliza a terminologia *organizações religiosas* e em seu § 1<sup>a</sup> menciona a liberdade de sua criação e funcionamento para que possam exercer suas atividades peculiares.

Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:[...]  
IV - as organizações religiosas; (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003)  
[...]  
§ 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003).

Em suma, “juridicamente, podem ser consideradas organizações religiosas todas as entidades de direito privado, formadas pela união de indivíduos com o propósito de culto a determinada forças sobrenaturais, por meio de doutrinas e ritos próprios” (Gagliano; Pamplona Filho, 2020, p. 134).

## **8 A configuração jurídica das organizações religiosas**

As organizações religiosas gozam de livre iniciativa em sua dinâmica interna, mas isso não quer dizer que estejam acima das leis civis. As normas asseguram lisura, transparência, tratamento justo e de certo modo fazem com que todas as Instituições tenham credibilidade perante o Estado e a Sociedade. O CNPJ emitido assegura o caráter de “empresa” para efeito do Estado sem que em nada desabone ou desvirtue a finalidade espiritual e caritativa das organizações religiosas.

Os Ministros nomeados para estarem à frente de organizações religiosas não recebem salário no sentido estrito da terminologia. O Padre ou Pastor exercem sua missão à luz de balizas teológicas. Por outro lado, há os funcionários que ajudam na administração das organizações religiosas para que se cumpra sua finalidade.

## **9 O Estado é laico, porém, há liberdade religiosa**

O Estado brasileiro, sendo laico, não anula a diversidade de manifestações religiosas em seu complexo território nacional. O Estado laico não quer dizer sem religião. Ele abrange todas as religiões no sentido de que não há uma religião ou prática religiosa privilegiada em detrimento das outras. O ser humano tem inclinação

para a espiritualidade, sendo a religião o meio de comunicação com Deus na caminhada com a comunidade de fé a qual alguém se encontra inserido em pertença e cumprimento dos preceitos acreditados em meio à determinada prática religiosa.

O Brasil é formado por etnias enriquecem cultural e religiosamente as pessoas, segundo a sua matriz confessional. A Carta Magna de 1988 assim expressa:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias [...].

A existência normativa de liberdade religiosa presente na Constituição Federal de 1988 mostra que o Estado reconhece e respeita as formas de culto religioso. Será punido quem se manifestar de maneira ofensiva, desrespeitosa ou denegrir manifestações religiosas. O verbo respeitar é fundamental.

## **10 O Código Civil brasileiro e a liberdade das organizações religiosas**

A sociedade brasileira vive em um Estado Democrático de Direito, a partir do qual todas as pessoas e instituições têm direitos e deveres a serem cumpridos. Esses princípios devem ser respeitados, independentemente de condição financeira, cultural, cor ou posição no estrato social. Para isso, existem normas e penalidades que servem para que a sociedade consiga, na gama de sua diversidade, acolher pessoas e entidades em sua particularidade e diversidade no exercício e finalidade para o bem da coletividade.

As normas são imperativas, fazendo jus à vontade do legislador que compôs o rol dos artigos, incisos, parágrafos e dispositivos legais para possibilitar: ordem, direito, respeito e resguardar o contraditório, ou seja, todo mundo tem direito à ampla defesa!

O Código Civil Brasileiro contém o conjunto de normas aplicadas na realidade factual da sociedade. O aforisma: “todos são iguais perante a Lei” é realidade que se

materializa a partir das pessoas ou entidades que buscam a Justiça para resolver postulações à aplicação do Direito. Todos têm o direito de buscar as instâncias competentes da Justiça, segundo a natureza do processo a ser efetivado no tocante a cumprir os requisitos estabelecidos pela Lei para satisfazer possível postulação impetrada na Justiça pelo polo requerente, ou seja, o que deu início ao processo.

Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

I - as associações;

II - as sociedades;

III - as fundações.

IV - as organizações religiosas; (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003).

V - os partidos políticos (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003).

VI - (Revogado pela Lei nº 14.382, de 2022)

§ 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003).

§ 2º As disposições concernentes às associações aplicam-se subsidiariamente às sociedades que são objeto do Livro II da Parte Especial deste Código (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003).

§ 3º Os partidos políticos serão organizados e funcionarão conforme o disposto em lei específica. (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003) (Brasil, Código Civil, 2014, art. 44).

Com o respaldo do Código Civil Brasileiro, mais precisamente no artigo 44, inciso IV, são contempladas no texto legal as organizações religiosas que gozam do beneplácito de direito privado. São instituições de personalidade jurídica própria, que em sua formação podem ser uma ou várias pessoas físicas, sendo os bens voltados para a destinação em comum. Pode-se dizer que é um grupo de pessoas que trabalham, ou vivem em prol do mesmo objetivo. Cada organização religiosa tem, naturalmente, suas normas internas, tais como: Regimento Interno, Estatuto e outros. Porém, o Código Civil Brasileiro é a norma magna, ou geral, a partir da qual emanam direitos e deveres no alcance da sua ação, segundo a referida natureza específica de determinada organização religiosa.

Naturalmente, o que compete às organizações religiosas diz respeito ao que chamamos de aspectos valorativos e altruístas: acerca da evangelização, práticas de caridade, ações sociais contínuas e outros. Esse aspecto legal é fundamental para se entender o dispositivo quanto às organizações religiosas e suas atividades para promoção da pessoa humana, a partir do aspecto da crença religiosa que faz com as pessoas façam adesão a determinado estilo de vida. “§ 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações

religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento”. Em outras palavras, o legislador está afirmando o direito das organizações religiosas exercerem, segundo sua dinâmica interna, o que for necessário para fazer valer sua finalidade.

[...] o objetivo foi dar eficácia ao preceito Constitucional, sem, contudo, estabelecer critérios rígidos e limites às atividades. O próprio regramento da Imunidade Tributária independe do tipo ou natureza jurídica escolhida por aqueles que professam sua fé ou realizam seus cultos e se organizam através das Pessoas Jurídicas (Filantropia.org., 2019, s./p.).

Não trazer rigidez nas palavras do Código Civil é um modo respeitoso de deixar cada organização religiosa seguir seu modo de fé ou especificidade para desempenhar em que consiste sua dimensão valorativa, inserida na sociedade.

## **11 O trabalho voluntário nas organizações religiosas**

Segundo os ditames da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 4º, para configurar trabalho nas empresas ou em qualquer atividade realizada é necessário existir determinados parâmetros, como tempo de trabalho exercido pelo funcionário. “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial, expressamente consignada” (Brasil, CLT, 2023, p. 713). Esses elementos configuradores do trabalho exercido pelo empregado são diversos do trabalho voluntário de pessoas em organizações religiosas. Porém, o que é combinado não se torna caro, ou seja, há situações em que o trabalho de fato é remunerado, pois a depender da estrutura da organização religiosa, ela precisa de funcionários com carteira assinada. Isso depende de cada caso e de sua finalidade laboral no determinado ambiente.

O trabalho voluntário nas organizações religiosas tem a ver com motivações subjetivas e confessionais: ao dispor de vocação para realizar determinadas atividades, a pessoa se apresenta ao líder religioso e assina o termo de voluntariado. Esse documento protege a organização religiosa de possíveis aborrecimentos ou ações na Justiça do Trabalho.

## 12 O que configura trabalho voluntário?

A pessoa, por fazer trabalho voluntário, não fica sem receber nada no sentido estrito do termo. Porém, exercer atividades para lucro não tem a ver com a lógica do trabalho voluntário. Nele, há elementos subjetivos de convicção e de fé:

Fato é que o voluntariado é um conjunto daqueles que se dedicam a uma atividade por vontade própria a fim de ajudar pessoas e comunidades. Ou seja, são inúmeras as formas de prestar um trabalho voluntário. Mas você sabia que o trabalho voluntário não é somente algo que beneficia as pessoas, locais e animais que precisam, mas também, os próprios voluntários? (Pravaler, 2022, s./p.).

O trabalho voluntário pode ser realizado em vários setores – Hospital, Creche, ONG, Organização Religiosa –, ou seja, onde precise do dom ofertado pela pessoa.

## 13 Aspectos do trabalho voluntário, segundo o acordo entre Brasil e a Santa Sé

É bom aprofundar o exame acerca desse Acordo entre o Brasil e a Santa Sé, segundo o qual se garante a personalidade Jurídica da Igreja Católica, com pleno exercício legal, em território brasileiro. Embora tenha sido realizado entre o Brasil e a Santa Sé, enseja o direito e a iniciativa de outras igrejas e religiões fazerem o mesmo no exercício de documentação para se cancelar direitos e deveres acordados com o Estado.

Esse documento em forma de Acordo está em harmonia com a Constituição Federal do Brasil. Regulamenta o que se vivencia pela Igreja Católica no exercício de seu múnus evangelizador, porém, com o componente jurídico, segundo a existência de sua natureza própria de entidade religiosa, com o respaldo de bases jurídicas sólidas e acordadas entre os entes implicados no Acordo.

O referido Acordo está delineado em 20 artigos. O artigo 16 tem mais incidência nessa pesquisa, pois trata sobre a configuração da atividade religiosa, bem como a vertente beneficente da Igreja Católica e de suas Instituições. Trata-se de um assunto atual que precisa ser entendido sob pena de causar incongruência e narrativas que ensejem discussões desconexas da realidade no que tange à sua natureza jurídica.

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 (Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao estatuto jurídico da Igreja Católica no Brasil, 2010, art. 16).

Para uma melhor compreensão e pela riqueza didática do texto jurídico, ao se ler o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativa ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, é preciso observar um pouco mais o que expressou o artigo 16 do texto normativo. É fundamental essa observação em função do trabalho da pesquisa aqui dissertado.

O inciso I fala da natureza do trabalho voluntário dos membros ligados à Igreja pelos votos emitidos ou mesmo através de ligação por efeito de vertente religiosa, beneficente e outros. É importante essa ressalva que expressa: “não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesiástica”. Em suma, quer dizer que não existe vínculo empregatício entre padres, bispos, diocese, religiosos e suas instituições religiosas, cujo trabalho se configura pela especificidade de cunho religioso. Em sentido interno a Igreja compromete-se com a manutenção do clero, sendo que o padre não pode ser considerado um funcionário da paróquia. Trata-se de algo bem específico, que envolve primeiramente elementos de fé e teológicos. O termo vocação é característico! Vejamos um exemplo prático: digamos que um sacerdote abandone o exercício de seu ministério na Igreja. Ele não tem direito de cobrar, sob o ponto de vista pecuniário, o tempo que serviu à Igreja. Quanto à seguridade social, o padre paga na qualidade de autônomo.

No inciso II, observa-se uma abordagem sobre o princípio do voluntariado. O trabalho voluntário enobrece a dimensão evangelizadora e caritativa da Igreja em sua missão. Uma das motivações do trabalho voluntário é a abertura para um serviço que não visa ganhar dividendos ou favorecimento de bens. Na Igreja, há várias ocupações em que se pode vislumbrar o trabalho voluntário, por exemplo, o leitor que proclama a Palavra de Deus na celebração, os catequistas que ministram

catequese às pessoas em Igrejas ou Comunidades. Isso se entende por trabalho voluntário, que pode ser realizado em agradecimento a Deus pelos benefícios recebidos ou pela maneira serviçal da pessoa que se sente motivada a servir livremente.

As organizações religiosas gozam de livre iniciativa garantida pelo Código Civil, artigo 44; inciso IV. Porém, essas organizações têm a obrigação de cumprir os requisitos estabelecidos pelo Estado, segundo as especificidades de sua finalidade.

Não se trata aqui de nenhum privilégio<sup>3</sup> ou de burlar normas Constitucionais para favorecimento de outrem! É de fato, o reconhecimento formal, valorativo e jurídico do Estado Brasileiro no tocante às dimensões religiosas e caritativas presentes *in radice* nas organizações religiosas. Aqui não se coteja macular atribuições do Estado laico. A laicidade do Estado não comporta perseguição, nem postergação de direitos oriundos das organizações religiosas em personificar, de modo pragmático, seu perfil laborioso de origem transcendente em suscitar oportunidades de promoção da dignidade da pessoa humana, tendo presente as vertentes religiosas e caritativas.

#### **14 Elementos teológicos do serviço e a relevância do Código de Direito Canônico**

A Igreja Católica Apostólica Romana tem *expertise* pela experiência de milênios de fundação. Pode-se tê-la por analogia de organização religiosa que se perpetuou na história. Ela trabalha, dentre outros elementos, a fé e os valores, como anúncio do Evangelho, aquisição e conservação de suas estruturas, formação acadêmica e pastoral de seus membros, presença profética em meio às dores e as alegrias das pessoas e outros.

É de sua alçada visibilizar pragmaticamente na dimensão terrestre os valores transcendentais à luz das vertentes proféticas e escatológicas. Vejamos o que se encontra expresso no Evangelho de São Mateus (25,35-40):

---

<sup>3</sup> “Dom Mamberti citou os elementos principais deste Acordo: o reconhecimento da personalidade jurídica das instituições previstas pelo Direito Canônico, o ensino da religião nas escolas, a deliberação das sentenças eclesiais em matéria matrimonial, a inserção de espaços para a edificação religiosa e o reconhecimento dos títulos acadêmicos eclesiais” (Canção Nova, 2008, s./p.).

Tive sede e me destes de beber. Era forasteiro e me acolhestes. Estive nu e me vestistes, doente e me visitastes, preso e viestes ver-me. Então os justos lhe responderão: “Senhor, quando foi que te vimos com fome e te alimentamos, com sede e te demos de beber? Quando foi que te vimos forasteiro e te recolhemos ou nu e te vestimos? Quando foi que te vimos doente ou preso e fomos te ver?” Ao que lhes responderá o rei: “Em verdade vos digo: cada vez que o fizestes a um desses meus irmãos mais pequeninos, a mim o fizestes”.

Para o cumprimento das palavras de Jesus Cristo, há que ter suporte para sua efetivação. Pode-se vislumbrar a necessidade de estruturas físicas e humanas para realizar o que foi determinado pelo Mestre aos seus seguidores! Em outras palavras, cumprir o itinerário evangelizador às nações. “Ide, portanto, e fazei que todas as nações se tornem discípulos, batizando-as em nome do Pai, do Filho e do Espírito Santo e ensinando-as a observar tudo quanto vos ordenei. E eis que eu estou convosco todos os dias, até a consumação dos séculos!”

Em meio às demandas tanto de dentro da Igreja quanto de fora, convencionou-se a necessidade de fazer um Código Canônico para normatizar o povo cristão católico em todo o mundo no que toca a fé, a disciplina e a administração dos bens da Igreja.

Por ser instituição séria e consolidada na história é sua tarefa o cultivo da fé e dos valores. Eis a necessidade da efetivação de normas para que quando surgirem contendas, tenham normas universais tanto de amparo quanto coercitivas e pedagógicas aos seus membros, para o bem e a salvação das almas. O cânon 1752 toca na finalidade última da Igreja em sua missão: “[...] tendo diante dos olhos a salvação das almas que, na Igreja, deve ser sempre a lei suprema” (Código de Direito Canônico, 1983, cân. 1752).

## **15 O Código de Direito Canônico, o Acordo Brasil-Santa Sé, a CLT e a Lei 9.608/1998**

De maneira didática, pode-se compreender três modalidades próprias acerca do trabalho desenvolvido nas organizações religiosas, a saber: trabalho religioso, trabalho enquanto vínculo empregatício e o trabalho voluntário.

*Quanto ao primeiro* – na Igreja Católica Apostólica Romana é realizado por Padres<sup>4</sup>, Frades, Freiras e pessoas consagradas ligadas ao Bispo da Diocese (Padre) ou a um Superior Maior nos limites determinados da Província a depender do carisma da Ordem Religiosa (Frade ou Freira). Também há leigos submetidos a comunidades específicas. Os Padres atuam na Diocese e os Religiosos (Frades e Freiras) em função dos votos emitidos livres e publicamente – pobreza, castidade e obediência – estão sujeitos às normas do Código de Direito Canônico. Essa classe de pessoas ou eclesiásticos vive para evangelizar com a vida através da opção feita de entregar seu ser total à causa da evangelização, em nome de Nosso Senhor. Movidos por chamado Divino ou de consciência, dedicam-se à missão de caráter sobrenatural.

*Trabalho enquanto vínculo empregatício* – exercido por determinados leigos e leigas, ou seja, pessoas que exercem atividades laborais diversas, por exemplo: Sacristão, Motorista, Equipe de Limpeza, Secretário e outros. Nesse quesito, aplicam-se as normas da CLT por se configurar vínculo empregatício. “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Aqui se caracterizam os requisitos da relação entre empregador-empregado e, com isso, aparecem os requisitos de subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade. Mesmo não sendo de atribuição específica do Código de Direito Canônico, assim o cânon se expressa em relação aos leigos quanto à justa remuneração:

Cân. 231 - § 1. Os leigos, dedicados de forma permanente ou temporária ao serviço especial da Igreja, têm obrigação de adquirir a formação requerida para o conveniente desempenho do seu múnus, e de o desempenhar consciente, cuidadosa e diligentemente.

§ 2. Sem prejuízo da prescrição do cân. 230, § 1, têm direito à honesta remuneração acomodada à sua condição, graças à qual possam prover decentemente às necessidades próprias e da família, observadas as prescrições da lei civil; da mesma forma têm o direito a que se proveja convenientemente à sua previdência, segurança social e assistência sanitária (Código de Direito Canônico, 1983, cân. 231).

<sup>4</sup> “O sacerdote ministerial, pelo poder sagrado de que goza, forma e rege o povo sacerdotal, realiza o sacrifício eucarístico na pessoa de Cristo e O oferece a Deus em nome de todo o povo” (Compêndio Vaticano II, 2000, p. 50).

Percebe-se que o Código de Direito Canônico, por ser um conjunto de leis eclesiais, toca também em situações sensíveis para a subsistência e dignidade dos leigos e leigas através do ofício realizado nas instituições religiosas.

*O trabalho de voluntariado* – é formado por indivíduos que, na gratuidade e por vocação, vontade e liberdade, prestam serviço em benefício da comunidade e em nome da fé professada no Transcendente. As organizações religiosas precisam de pessoas para que se cumpra sua missão evangelizadora e caritativa na sociedade. É aqui onde se percebe a relevância da lei do voluntariado, enquanto requisito legal chancelado pelo Estado. A lei que versa sobre o voluntariado no Brasil é a Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Ela normatiza as balizas para concretização de atividades de voluntariado. É possível encontrar nesse dispositivo legal: o que é o voluntariado, as condições para sua efetivação, os direitos e os deveres dos voluntários e, conseqüentemente, das organizações que recebem os voluntários.

Assim se expressa a referida lei:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016).

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Art. 2º O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário (Brasil, Lei n. 9.608/98, arts. 1-3).

Mesmo que as organizações religiosas tenham livre iniciativa em sua abertura e procedimentos, precisam contar com a colaboração de pessoas voluntárias para concretizar dispositivos que ajudem as Instituições segundo os requisitos legais que fazem cumprir os elementos especificados. Sabe-se que as organizações religiosas têm em seu bojo atividades valorativas e espirituais para concretização de sua natureza: evangelização, atividades caritativas, inclusão social, revigoração da fé e outros.

Tudo isso é perpassado pelas normas mínimas emanadas do Estado, que tem atribuição de suscitar iniciativas em prol do melhoramento dos cidadãos para o bem viver em comunidade e, conseqüentemente, em seu desenvolvimento. Os regimentos internos dessas instituições são feitos em assembleia pelos seus membros com a devida aprovação dos mesmos e registro em Cartório especializado para resguardar a legalidade dos procedimentos, segundo suas especificidades enquanto Instituições beneficentes.

O voluntariado nas organizações religiosas, portanto, é revestido de várias motivações, ou maneiras, para sua efetivação. Lembrando que isso depende da natureza e das atividades feitas pela referida organização religiosa.

Pode-se elencar algumas maneiras de como se realiza o voluntariado: *Trabalho em equipe* – os voluntários fazem trabalhos em equipe na organização religiosa para promoção de atividades colaborativas na comunidade. A maneira e como, especificamente, vai ser realizado depende do perfil da Instituição; *Capacitação e formação* – são ofertados cursos para as pessoas em formato de *workshops* para oportunizar dignidade para o melhor viver. Os voluntários são treinados para atender às necessidades da comunidade, segundo demandas existentes; *Eventos e celebrações* – quando acontecem festas religiosas e eventos que visem ajudar a organização religiosa. Na decoração, cuidam da venda de produtos, acolhimento, limpeza do ambiente, articulação para fazer os eventos. *Ações de assistência social* – realização de ajuda à comunidade, segundo a vulnerabilidade ou necessidade das pessoas. Pode acontecer pela distribuição de alimentos, serviços de saúde, doação de roupas, aulas de reforço dentre outros.

O voluntariado nas organizações religiosas não é algo novo, já que faz parte do perfil de pessoas que buscam desenvolver atividades em prol dos outros, na gratuidade. Sendo assim, a Instituição que fornece determinada oportunidade precisa ter sua finalidade e logística definidas para que os voluntários se sintam vocacionados e desempenhem a contento as atividades dentro dessa realidade do voluntariado. Tudo isso ajuda a promoção da solidariedade, as práticas altruístas e o amparo de pessoas.

Caso alguém tenha curiosidade e queira fazer trabalho voluntário em organizações religiosas, basta entrar em contato com a Instituição próxima a sua casa. Cada voluntário, segundo sua empatia e vontade, coloca-se à disposição e

conversa com quem está à frente da repartição religiosa para saber sobre atividades e cronogramas: Igreja Católica, Igreja Evangélica, Entidades Beneficentes, Organizações Laicais de amparo social.

Na Igreja Católica, o Acordo Brasil-Santa Sé, artigo 16, incisos I e II fala, literalmente:

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 (Acordo Brasil-Santa Sé, 2010, art. 16, incisos I-II).

Existem ainda algumas pessoas contempladas na Igreja Católica, sendo ligadas formalmente a ela pelo ministério ordenado: religiosos de votos professados, leigos engajados ou consagrados não gera vínculo empregatício. Porém, se houver desvirtuamento do serviço religioso pela Igreja, adentra-se no vínculo empregatício. Isso se dá em situação bem específica e comprovada a partir da qual ficam comprometidas as características espirituais e passa a ter finalidade empresarial, econômica e lucrativa. Essas situações maculam as finalidades da organização religiosa de cunho beneficente.

## 16 O vínculo empregatício nas organizações religiosas

Distinção importante ocorre entre os Padres e Pastores que não gozam de vínculo formal propriamente dito, no tocante à dimensão empregatícia com a organização religiosa. O motivo do serviço é de especificidade vocacional e teológica. Com isso, não se quer dizer que não recebem seus dividendos. Há um valor estipulado por mês<sup>5</sup>, mas não necessariamente como empregado da Instituição a qual servem! Outra situação bem diferente ocorre com as pessoas que fazem

---

<sup>5</sup> No meio Católico o Sacerdote recebe a cônica da Igreja. Tem por finalidade a manutenção do eclesiástico. Esse *pró-labore* não gera vínculo empregatício.

trabalhos necessários para o andamento da Instituição, ou seja, em questões específicas de serviços e administrativas.

Destaca-se que é comum as Igrejas, especialmente as maiores instituições, contratarem empregados regidos pela CLT (com a Carteira Profissional registrada), especialmente para funções de secretaria, limpeza, segurança e até para funções de técnicos de som e de mídias. Portanto, as Igrejas que contratam empregados devem observar as exigências do eSocial (Newsletter Igrejas, 2021, s./p.).

As organizações religiosas fazem parte do Terceiro Setor. Isso não as proíbe de terem em seus quadros colaboradores registrados. Essa realidade é bastante recorrente, sobretudo, quando se fala de repartições grandes e de outras tantas localizadas nas metrópoles do país! A depender da especificidade, as organizações religiosas são tratadas de fato enquanto empresas com direitos e deveres próprios. Não é à toa que existe o CNPJ, ou seja, há documentos e regimento interno para seu exercício.

## **17 Alguns julgados sobre postulação de vínculo empregatício na Justiça do Trabalho**

Eis aqui um julgado interessante que discorre sobre a temática dessa pesquisa. A referida postulação versa sobre um pastor evangélico que pleiteou na Justiça do Trabalho o direito de ter vínculo empregatício<sup>6</sup> na igreja evangélica a qual servia. Ele alegava que existia hierarquia rígida e era obrigado a bater metas na sua igreja, além da dedicação ao ofício de cuidar de seu rebanho.

Nem foram poucas as vezes que a Justiça do Trabalho mineira recebeu demandas dessa natureza em suas instâncias, antes da promulgação da Lei 14.647/2023. No processo, o magistrado julgou improcedente o pedido do pastor que buscava o reconhecimento do vínculo empregatício com a igreja evangélica. O

---

<sup>6</sup> “No cargo de Pastor ou outro líder que receba vencimentos da igreja, este não poderá ser caracterizado como salário. No âmbito evangélico a remuneração tem diversas nomenclaturas ‘tipos’: remuneração pastoral, sustento pastoral, sustento ministerial, rendimento eclesiástico, provento pastoral, a prebenda religiosa, subsídio, [...] cômguas, cômgrua pastoral, auxílio pastoral, provento ministerial, honorário pastoral e múnus eclesiástico” (Santos, 2014, s./p.).

juiz<sup>7</sup> entendeu que o trabalho desempenhado pelo pastor não configura relação de emprego.

Na última segunda-feira, 7 de agosto, foi publicada a Lei 14.647/2023, que altera o artigo 442 da CLT para prever a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas e seus membros. De acordo com a nova lei, a inexistência do vínculo aplica-se mesmo se os membros dedicarem-se parcial ou integralmente a atividades da administração da entidade ou instituição, ou se estiverem em formação ou treinamento. A nova lei determina que o vínculo empregatício poderá ser constatado somente se houver desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária (Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT-MG, 2023, s./p.).

Vale a pena salientar ainda que, “além disso, as remunerações eventualmente recebidas não têm natureza salarial. Os pastores, por exemplo, recebem a prebenda, que funciona mais como uma ajuda de custo” (Higídio, 2023, s./p.).

Quando se fala de Direito, os dois polos têm iguais oportunidades de provar seus argumentos. É o direito ao contraditório. A Justiça não tem lado, apenas julga o que se apresenta à sua apreciação e exige toda uma situação processual para que o Estado cumpra sua função de Império a concretizar a Justiça, segundo o processo de origem na instância correta e segundo a liturgia processual vigente.

Aqui se encontra um episódio jurídico ou processo que adentra na seara de organizações beneficentes. A 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT/SP)<sup>8</sup> reconheceu vínculo empregatício de pastor com igreja evangélica. A decisão do colegiado manteve o que fora sentenciado pelo 1º grau, pois entendeu

<sup>7</sup> “Segundo o juiz, não cabe a ele, como magistrado, imiscuir-se na atividade religiosa da instituição ré, mas apenas analisar as características da atividade desempenhada pelo autor. E, no caso, ficou provado que era ligada a um estrito ministério religioso. De acordo com a decisão, as práticas e metas de arrecadação da igreja ré, se corretas ou erradas, se normais para uma instituição religiosa ou não, não influenciam no enquadramento da situação do reclamante. ‘Tais questões devem ficar relegadas ao plano Divino, não cabendo a este magistrado realizar qualquer tipo de juízo de valor ou chegar a qualquer conclusão a respeito, ficando tal a cargo do Sagrado, conforme Evangelho de Mateus, capítulo 5, versículos 21 a 23 [...]. Nesse contexto, citando também jurisprudência do TRT de Minas, o magistrado rejeitou os pedidos do pastor. Houve recurso, mas a sentença foi mantida pelos julgadores da Quinta Turma do TRT mineiro [...]. De fato, o serviço prestado pelo religioso a sua comunidade é voluntário e consiste na assistência espiritual a seus membros, em testemunho de fé e desprendimento. Também não se obrigam as partes desta relação, porquanto aos deveres da religião adere-se espontaneamente, sem qualquer imposição. Ausentes, portanto, os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, não há falar em relação de emprego’, constou da ementa do acórdão. O processo já foi arquivado definitivamente” (Justiça do Trabalho de Minas Gerais, 2023, s./p.).

<sup>8</sup> Processo número 1000158-45.2020.5.02.0264. Observar o que diz a Lei 14.647 de 2023, no “§ 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária” (Justiça do Trabalho de Minas Gerais, 2024, s./p.).

existir os requisitos da relação de emprego. No entender dos Magistrados, houve desvio de finalidade por parte da igreja evangélica, pois dava mais importância à arrecadação de recursos do que às ações voltadas à comunidade dos fiéis.

Gilberto Garcia concorda que a igreja deve dar o merecido reconhecimento aos pastores. “Entendemos que o pastor deva ser reconhecido, sendo este um ‘compromisso’ moral e espiritual da igreja, inclusive através da concessão do ‘rendimento eclesiástico’, ‘prebenda ministerial’, ‘sustendo pastoral’, porque ele tem de ser mantido condignamente, para que possa pregar e viver da pregação da Palavra, juntamente com sua família, tendo o cuidado da igreja. Devemos tratar o ministro religioso concedendo-o no mínimo o que a lei obriga que se conceda ao empregado comum. A igreja não tem obrigação legal de fazê-lo, mas o faz com base na ‘Lei do Amor’, em sua voluntariedade, em sua liberalidade, reconhecendo a importância do trabalho que aquele homem faz para o povo de Deus, evidentemente em bases proporcionais à sua membresia”, orienta o advogado (O Direito nosso de cada dia, 2012, s./p.).

Busca-se aprofundar a concretização de julgados para melhor o leitor observar na prática o entendimento das leis, da exegese e da jurisprudência. No intuito de ajudar o entendimento e o aprofundamento sobre em que consistem as características das organizações religiosas, o respaldo de fé e caritativo devem ser desenvolvidos em benefício da comunidade.

## **18 As organizações religiosas e suas especificidades *ad intra***

As organizações religiosas com finalidade evangelizadora, caritativa e outras, possuem elementos internos que compõem sua natureza e visibilizam a consistência de sua presença na sociedade enquanto Instituições necessárias para a edificação e a dignidade da pessoa humana. Cada entidade religiosa assume sua presença profética numa missão divina a cuidar da porção do povo de Deus, segundo sua realidade desafiadora.

Habita indelevelmente no cerne das organizações religiosas esses princípios de sentido altruísta e de benemérito, “é absolutamente certo que ninguém reconhece sua própria beleza ou percebe o sentido do seu próprio valor até que se veja refletido no espelho de amor e cuidado de outro ser humano” (Powell, 1989, p. 55). Essas intuições embalam a presença credível das entidades religiosas que são bálsamos a aliviar, acompanhar e reabilitar oportunidades de promoção da pessoa

humana rumo à autonomia e dignidade na busca da felicidade, também, no plano terreno.

Sabe-se que as organizações religiosas, além do sentido transformador por meio de sua atuação (missão) na sociedade, têm estatutos que regem a vida institucional interna para melhor organizar a assistência às pessoas necessitadas. Isso não as nivela com outros organismos sociais em que, por exemplo, exista finalidade lucrativa. O diferencial é o serviço em forma de vocação que se exerce por inspiração divina para amenizar as mazelas oriundas das desigualdades ou da falta de perspectivas de dignidade. O pano de fundo é a realidade da fé. É para, de alguma forma, concretizar a vontade divina através dos membros que fazem parte da organização religiosa.

O Estado, ao reconhecer o aspecto do legado e da ótica transcendental, favorece o suporte jurídico, por assim dizer, de liberdade, e tutela suas ações quando pautadas em natureza própria segundo diretrizes que adentram nas exigências legais para gozarem de credibilidade e suscitarem assistência aos que precisam. O Estado não consegue amparar sozinho os cidadãos que devem ser cobertos pelo “manto” da proteção estatal!

## **19 A dimensão eclesiástica e a função pacificadora da fé e da caridade**

A realidade religiosa provoca a consciência no intuito de que a existência não termina na materialidade da vida efêmera terrestre. O dado da fé faz o homem interagir com o Transcendente que o fez para amar. A Sagrada Escritura dá pistas do que espera o homem quando ele fizer a passagem para a eternidade. Não valerão discursos, nem explicações majestosas. Será o filme de cada vida, ou seja, o bem que foi feito enquanto confiança depositada na criatura através do Criador:

É como um homem que partia para o estrangeiro; antes chamou seus servos e lhes confiou seus bens. A um deu cinco milhões, a outro dois, a outro um; a cada um segundo sua capacidade. E partiu. Imediatamente o que havia recebido cinco milhões negociou com eles e ganhou outros cinco. Da mesma forma aquele que havia recebido dois milhões, ganhou outros dois. Aquele que havia recebido um milhão foi, fez um buraco no chão, e escondeu o dinheiro do patrão. Passado muito tempo, o patrão dos servos apresentou-se para pedir-lhes contas (Mt 25, 14-19).

Quando se vive a fé consegue-se realizar o “impossível”, ou seja, o que não se pode meramente através das próprias forças e habilidades. Não se trata, porém, de uma fé alienada, nem infantilizante. É com o diálogo que se estabelece com a razão em meio às adversidades da vida que se assume relevância o elemento teológico enquanto ponto de partida no chamado à maturidade da fé enquanto vertente para recepção frutuosa:

A teologia está organizada, enquanto ciência da fé, à luz dum duplo princípio metodológico: *auditus fidei* e *intellectus fidei*. Com o primeiro, recolhe os conteúdos da Revelação tal como se foram explicitando progressivamente na Sagrada Tradição, na Sagrada Escritura e no Magistério vivo da Igreja. Pelo segundo, a teologia quer responder às exigências próprias do pensamento, através da reflexão especulativa (*Fides et Ratio*, 1998, n. 65).

Colocam-se essas constatações à luz da teologia para se observar a profundidade da fé que não se confunde com sentimentalismos. Tal realidade de fé é algo profundo e, por vezes, complexo de se discorrer. Ao mesmo tempo abrange testemunho de práticas em harmonia com os ditames do ser Transcendente que orienta a vida dos adeptos daquela prática religiosa.

Dito isso, não fica difícil de entender que os adeptos de uma Religião ou de práticas religiosas é vocacionado por natureza a ser um benfeitor, altruísta e abnegado no intuito de contribuir no plano terrestre (passageiro) com algo de bom no intuito de manifestar o reflexo da bondade de Deus por meio do legado das boas obras. Pode acontecer pessoalmente, seja ligada a uma pastoral, crença religiosa, grupo de ajuda e outros. Fazer caridade não é atitude somente de quem professa determinada crença. É algo inato, ou seja, se nasce com essa “semente” que foi plantada nos corações e que se aproxima da bondade do Criador! É edificador que se continue a bondade de Deus nas jornadas onde se vive e se trabalha. Concretizar a beleza que remonta ao coração de Deus que é o Sumo Bem.

## **20 A recepção das pessoas em atividades voluntárias nas organizações religiosas**

As organizações religiosas exercem um papel importante na vida social. Essa dimensão religiosa envolve ritos, doutrinas, valores e referências para o ser humano.

Tais realidades conseguem ajudar a pessoa a dar sentido à sua vida e, conseqüentemente, a torná-la útil. Vale a pena meditar sobre a lapidar expressão atribuída a São João da Cruz: “No entardecer da vida seremos julgados pelo amor”. Isso deve provocar o cristão todos os dias, quando se observa, pessoalmente ou de maneira coletiva, o bem que se pode fazer e não se faz. A caridade não conhece cor, sexo, posição social ou atitude seletiva.

São muitas as pessoas que se lançam em trabalhos realizados por organizações religiosas para corresponderem ao mandato missionário de Nosso Senhor, “ide por todo o mundo, proclamando a boa notícia a toda humanidade” (Mc 16, 15). Lembrando que esse anúncio não é somente no sentido de ensinar, de congregar as pessoas em determinados espaços geográficos. É algo mais profundo e de implicações existenciais. É a vivência dos Apóstolos com Jesus Cristo a trazer para o hoje o sentido de comunhão e missão que as primitivas comunidades cristãs vivenciaram e são causa de admiração, inspiração e seguimento.

A ação de Deus se manifesta através do verbo *encontrar*. “A todos nos toca recomeçar a partir de Cristo, reconhecendo que ‘não se começa a ser cristão por uma decisão ética ou uma grande ideia, mas pelo encontro com um acontecimento, com uma Pessoa, que dá um novo horizonte à vida e, com isso, uma orientação decisiva” (DAp, 2007, p. 13).

## 21 As organizações religiosas no trato com os empregados segundo a CLT

As entidades religiosas são equiparadas a empresas para o Estado, com CNPJ e outras características, muito embora tendo presentes várias especificidades respaldadas pela Constituição Federal de 1988. Por exemplo, a imunidade<sup>9</sup> tributária é uma das grandes conquistas que tem relevante impacto positivo para o

<sup>9</sup> “A imunidade tributária é uma garantia concedida pela Constituição Federal de 1988 que estabelece limitações ao poder de tributar da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Essa proteção se dirige a diferentes atividades e situações, incluindo-se por exemplo, os partidos políticos, as entidades sindicais, as instituições de educação e assistência social sem fins lucrativos, assim como os ‘templos de qualquer culto’ (Art. 150, inciso VI, alínea b). Na imunidade não há fato gerador. Isso significa que as entidades religiosas não pagam impostos porque não há nem mesmo o nascimento de uma obrigação jurídica, de modo que se assegura a não-interferência do Estado em suas atividades. Trata-se na verdade, de uma condição natural do Estado laico, pois sem a imunidade tributária sobre os templos haveria exercício de poder econômico do Estado sobre a religião e conseqüentemente, estaria a imiscuir-se em esfera que não lhe diz respeito. É diferente da isenção tributária, na qual o fato gerador ocorre, e o Estado concede a benesse de isentar o contribuinte do pagamento” (Fundação Escola Nacional de Administração Pública, 2021, p. 4).

desenvolvimento evangelizador e caritativo das organizações religiosas. O artigo 150, inciso VI, alínea b, expressa ser proibido que União, Estados, Distrito Federal e Municípios efetuem impostos sobre os templos de qualquer culto. Essa imunidade recepcionada pela Constituição de 1988 abrange a propriedade, a renda e os serviços relacionados à finalidade essencial das entidades religiosas.

Sabemos que determinadas atividades realizadas pelas entidades religiosas carecem de muitos voluntários e de fato existe um número significativo à disposição para melhor servir ao povo, porém, há trabalhos setorizados e cruciais para que as Instituições funcionem a contento. A Paróquia precisa de colaboradores para funcionar – motorista, cozinheira, auxiliar de serviços gerais (Casa Paroquial); sacristão, faxineiros, secretário, pedreiro, encanador, equipe de ornamentação e outros (Templo). Via de regra, essas pessoas são efetivadas mediante a carteira assinada para resguardar a formalidade laboral, bem como assegurar os direitos oriundos daquela atividade ao ser preenchidos os requisitos de hierarquia, assiduidade, horários de entradas e saídas e receber ordem específicas para realizar determinados serviços. Aqui a aplicação da CLT resguarda os direitos dos colaboradores e a garantia dos serviços efetivados no intuito de conduzir a boa prestação da finalidade evangelizadora e laboral, oriundas da relação formal estabelecida entre empregado e empregador. Isso em nada macula o legado dos que trabalham de maneira voluntária a partir de eventos ou de atividades realizadas pelas entidades religiosas, a saber, segundo seus critérios mediante a organização *ad intra* para concretização vocacional e teológica em favor do bem e da cura das pessoas que frequentam templos e instituições religiosas.

O desvirtuamento dessas premissas pode incorrer em desvio de finalidade ou ser objeto de investigação por parte das autoridades competentes. Quando há algum desvio da natureza de sua ação pode ser feita uma investigação em nível interno – para não gerar escândalo e nem se cometer abusos – bem como investigação externa, a começar com uma denúncia ao Ministério Público para fazer as oitivas e coletas de provas.

## 22 O legado das parcerias e o Estado na promoção da pessoa humana

Na estrutura social existem vários organismos, cada qual com a finalidade de promover, a seu modo, uma sociedade ordeira e senhora de seus direitos e deveres. A equidade é um pressuposto importante nas relações entre as instituições e pessoas visando a tratar os iguais com sua igualdade e os desiguais a partir de sua desigualdade. Aqui exerce papel magnífico o Estado a exercer o seu poder de império. Sem gerar privilégios, nem troca distorcida de benefícios, mas sim ao estabelecer critérios e equilíbrio aos vários entes que compõe a sociedade. Vale a pena salientar que:

Estado é a entidade política e administrativa de um território que está relacionada com todo o aparato técnico-normativo e o conjunto de instituições políticas, jurídicas e administrativas presentes em determinada localidade. Além do território, onde o Estado realiza o exercício de sua soberania, também fazem parte da sua composição a população e o governo, por meio do qual o Estado desempenha parte de suas funções.

As organizações religiosas têm muito a colaborar em prol de um Estado mais humanizador, forte e de assistência não só espiritual, mas também social aos cidadãos sem exclusão. É importante a parceria com o Estado, jamais permitindo a invasão de competência.

### Considerações Finais

Quanto ao trabalho nas organizações religiosas, pode-se destacar: I) O trabalho religioso propriamente – na vertente evangélica, a pessoa do Pastor. Na Igreja Católica, as figuras do Padre, Frade e Freira. A Igreja Católica é norteadada pelo Código de Direito Canônico, o Acordo entre o Brasil e a Santa Sé, referente ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil em 13 de novembro de 2008. Este diz respeito ao vínculo pela ordenação sacerdotal (Padre) ou votos emitidos de pobreza, castidade e obediência (Frade e Freira). Nele aparecem de maneira didática os elementos transcendental, vocacional e de fé; II) O trabalho realizado por pessoas que fazem serviços necessários para o bom andamento das organizações religiosas – secretário, serviços gerais, sacristão, motorista, marceneiro, eletricitista e outros, em que são aplicadas às leis da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Tais

pessoas recebem salário e firmam vínculo empregatício de modo incontroverso; III) O trabalho voluntário, ou seja, sem finalidade empregatícia, que a Lei n. 9.608 de 1998 ampara. O Estado dá liberdade de criação e de estruturação (artigo 44, inciso IV do Código Civil), desde que se cumpram os dispositivos legais.

## Referências

ALVES, Gilberto Siqueira. Missão: acolher e apiedar-se das misérias alheias. **Revista Teófilo**, Teresina, v. 7, n. 1, p. 66-84, 2024.

BAZZI, Djeyme. **Elementos que caracterizam o vínculo de emprego**. 8 de março de 2022. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/elementos-que-caracterizam-o-v%C3%ADnculo-de-emprego-djeymes-bazzi#:~:text=Os%20elementos%20%2D%20aqui%20compreendidos%20como,%2C%20onerosidade%2C%20subordina%C3%A7%C3%A3o%20e%20alteridade>. Acesso em: 3 abr. 2024.

BRASIL. **Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé Relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil**. 11 de fevereiro de 2010. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm). Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. **Código Civil**. 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 7 jun. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 3 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa civil. Subchefia para assuntos jurídicos. **Lei sobre o serviço voluntário e dá outras providências**. 18 de fevereiro de 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9608.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm). Acesso em: 7 abr. 2024.

CANÇÃO NOVA. **Discursos na assinatura do acordo entre Santa Sé e Brasil**. 13 de novembro 2008. Disponível em: <https://noticias.cancaonova.com/mundo/discursos-na-assinatura-do-acordo-entre-santa-se-e-brasil/>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária; São Paulo: Método, 2018.

COMPÊNDIO VATICANO II. Petrópolis: Editora Vozes, 2000.

CRENONINI, Fernanda Hangybell. **Ritos Trabalhistas**: quais são e suas diferenças. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/ritos-trabalhistas/>. Acesso em: 29 jun. 2024.

DOCUMENTO DE APARECIDA. São Paulo: Paulinas, 2007.

FILANTROPIA.ORG. **A Organização Religiosa, sua tipificação jurídica e suas atividades**. 2019. Disponível em: <https://www.filantropia.org/informacao/a-organiza%C3%A7%C3%A3o-religiosa-sua-tipifica%C3%A7%C3%A3o-jur%C3%ADica-e-suas-atividades>. Acesso em: 7 jun. 2024.

FRANCISCO, Papa. **Carta Encíclica Fratelli Tutti**. São Paulo: Paulinas, 2020.

FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). **Formalização de organizações religiosas no Brasil**: A imunidade tributária das organizações religiosas. Disponível em: [https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6938/1/Formaliza%C3%A7%C3%A3o%20de%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20religiosas%20no%20Brasil%20\\_M%C3%B3dulo%205.pdf](https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6938/1/Formaliza%C3%A7%C3%A3o%20de%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20religiosas%20no%20Brasil%20_M%C3%B3dulo%205.pdf). Acesso: em 23 jun. 2024.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

GORTÁZAR, Naiara Galarraga. Caso de Madalena, escrava desde os oito anos, expõe legado vivo da escravidão no Brasil. Exemplo extremo do pacto social racista que perdura no país no século XXI, Madalena Gordiano foi empregada doméstica de uma família abastada durante quatro décadas sem remuneração ou férias. **El País**, 14 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2021-01-14/madalena-escrava-desde-os-oito-anos-expoe-caso-extremo-de-racismo-no-brasil-do-seculo-xxi.html>. Acesso em: 3 abr. 2024.

GUITARRARA, Paloma. **Estado**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/estado.htm>. Acesso em: 28 out. 2024.

HIGÍDIO, José. **O Senhor é o meu patrão**: Lula sanciona lei que afasta vínculo de emprego entre pastor e igreja. 8 de agosto de 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-ago-08/lei-afasta-vinculo-emprego-entre-pastor-igreja/>. Acesso em: 12 jun. 2024.

JUSTIÇA DO TRABALHO (TRT). 2ª Região (SP). **Acórdão Reconhece Vínculo Empregatício de Pastor com Igreja Evangélica**. 25 de abril de 2024. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/acordao-reconhece-vinculo-empregaticio-de-pastor-com-igreja-evangelica>. Acesso em: 10 out. 2024.

JUSTIÇA DO TRABALHO (TRT). 3ª Região (MG). **Justiça do Trabalho nega vínculo de emprego de pastor com igreja evangélica**. 10 de agosto de 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias->

juridicas/justica-do-trabalho-nega-vinculo-de-emprego-de-pastor-com-igreja-evangelica. Acesso em: 12 jun. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARQUES, Francisco Junior de Oliveira; GOMES, Ana Virginia Moreira. Como se importar com os outros? O voluntariado brasileiro na Igreja Católica: Entre a ação solidária e os conflitos. **Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social**, Santiago, v. 11, n. 22, p. 97-113, 2020.

NEWSLETTER IGREJAS. **Igrejas que contratam empregados devem estar atentas**: multas do eSocial começam a ser aplicadas em janeiro de 2023. 10 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.mmcontabilidade.com.br/flash/igrejas-dez-2022-2.1.html>. Acesso em: 7 jun. 2024.

O DIREITO NOSSO DE CADA DIA. **TST reconhece vínculo empregatício entre Pastor e Igreja**. 2012. Disponível em: <https://www.direitonosso.com.br/tst-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-pastor-e-igreja/>. Acesso em: 10 nov. 2024.

POWELL, John. **O segredo do amor eterno**. 3. ed. Belo Horizonte: Editora Crescer, 1989.

PRAVALER. **O que é e como funciona o trabalho voluntário?** 16 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.pravaler.com.br/blog/profissoes/trabalho-voluntario/#:~:text=Ao%20falar%20sobre%20o%20trabalho,Boa%20leitura>. Acesso em: 2 nov. 2024.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do Trabalho**: comentada. 48. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

SANTANA, Raquel Santos. **A dignidade da pessoa humana como princípio absoluto**: trata do valor absoluto da dignidade da pessoa humana na qualidade de princípio fundamental e sua possibilidade de relativização. 17 de junho de 2010. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5787/A-dignidade-da-pessoa-humana-como-principio-absoluto>. Acesso em: 25 set. 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos; HAJEL FILHO, Ricardo Antônio Bittar. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

SANTOS, Ricardo Queiroz. **Remuneração eclesiástica na linha do tempo**. Disponível em: <https://meuartigo.brasilescola.uol.com.br/religiao/remuneracao-eclesiastica-na-linha-do-tempo.htm>. Acesso em: 13 jun. 2024.

SOUZA, Thiago. **História do trabalho**: definição, significado e tipos de trabalho. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/historia-do-trabalho/>. Acesso em: 30 out. 2024.

VATICANO. **Carta Encíclica *Fides et Ratio***. 14 de setembro de 1998. Disponível em: [https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091998\\_fides-et-ratio.html](https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091998_fides-et-ratio.html). Acesso em: 28 out. 2024.

VATICANO. **Código de Direito Canônico**. Disponível em: [https://www.vatican.va/archive/cod-iuris-canonici/portuguese/codex-iuris-canonici\\_po.pdf](https://www.vatican.va/archive/cod-iuris-canonici/portuguese/codex-iuris-canonici_po.pdf). Acesso em: 13 jun. 2024.

Recebido: 20/12/2024

Aprovado: 14/10/2025