

FACULDADE EVANGÉLICA RAÍZES
ANDRÉ LUIZ DE MELO

O CONTRATO DE TRABALHO DOS MINISTROS DO EVANGELHO
NAS PRINCIPAIS CONGREGAÇÕES RELIGIOSAS DO ESTADO DE GOIÁS

Anápolis/GO
2019

ANDRÉ LUIZ DE MELO

**O CONTRATO DE TRABALHO DOS MINISTROS DO EVANGELHO
NAS PRINCIPAIS CONGREGAÇÕES DO ESTADO DE GOIÁS**

Projeto de monografia apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Faculdade Evangélica Raízes, sob orientação da professora Ma. Karolinne Pires Vital França.

Anápolis/GO

2019

ANDRE LUIZ DE MELO

**O CONTRATO DE TRABALHO DOS MINISTROS DO EVANGELHO
NAS PRINCIPAIS CONGREGAÇÕES DO ESTADO DE GOIÁS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora da Faculdade Raízes, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito sob orientação da professora Ma. Karolinne Pires Vital França.

Aprovada em _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

ORIENTADOR (A)

ORIENTADOR (A)

ORIENTADOR (A)

Agradeço primeiramente a Deus, que permitiu que tudo fosse possível em minha vida, por ter me dado força e saúde para superar todas as dificuldades durante toda esta caminhada.

A minha mãe Maria Augusta Soares, por me incentivar, pelo apoio emocional e o amor incondicional.

Agradeço ao meu irmão José Augusto de Melo, por vezes entender que é preciso se ausentar das relações familiares, para buscar e almejar um futuro.

Agradeço à professora orientadora Ma. Karol, que proporcionou crescimento pessoal e profissional, em toda caminhada acadêmica, e por todo suporte dado durante a realização deste trabalho.

Agradeço especialmente em última instância ao grande amor que a vida me deu, Walisson Candida de Souza, por ter me dado todo incentivo, força, apoio emocional, carinho, amor e compreensão para a realização deste curso.

Tudo posso naquele que me fortalece. Filipenses Capitulo 4,
versículo 13.

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi analisar e explicar o reconhecimento do vínculo empregatício dos membros religiosos nas principais congregações cristãs no Estado de Goiás, que via de regra é intratável por estas congregações, visto que, a atividade fim é a espiritual e religiosa.

A tese proposta vem com a intenção de explicitar a possibilidade do reconhecimento deste vínculo que não se encontra em legislação especial. Todavia, as exceções tratadas no decorrer do trabalho norteiam princípios do direito do trabalho, e se consubstancia com o vínculo.

Este reconhecimento se dá por fatores diversos, que têm como base a realidade dos fatos, e o preenchimento de todos os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Não há mais como falar nos tempos atuais que atividade religiosa não possui apenas o fim espiritual, tendo em vista, a contraprestação pecuniária percebida por diversos membros religiosos. Sendo assim, a evolução da sociedade, que exige também a evolução do direito, se resume nesta ótica dos mundos.

O reconhecimento do vínculo empregatício provem da legislação brasileira, porém, não há entendimento pacífico quanto a este vínculo.

A possibilidade da contratação de membro religioso é palpável, este, percebendo todos os seus direitos trabalhistas, podendo inclusive pleiteá-los junto ao judiciário. Porém, majora no Brasil, a ideia de que a atividade religiosa, não se deve ser reconhecida como atividade laboral.

Tendo em vista a breve explanação, este trabalho tem o intuito principal de apresentar minúcias das atividades ministeriais, bem como o entendimento jurisprudencial e doutrinário do tema em questão.

Palavras Chave: Atividade Ministerial, Contrato de Trabalho, Legislação.

ABSTRACT

The objective of this work was to analyze and explain the recognition of the employment of religious members in the main Christian congregations in the state of Goiás, which is usually intractable by these congregations, since the end activity is spiritual and religious.

The proposed thesis intends to make explicit the possibility of recognizing this bond that is not found in special legislation. However, the exceptions dealt with in the course of work guide the principles of labor law, and are embodied in the bond.

This recognition is due to several factors, which are based on the reality of the facts, and the fulfillment of all requirements for the recognition of employment.

It is no longer possible to say in the present day that religious activity does not have only the spiritual end, in view of the pecuniary consideration perceived by various religious members. Thus, the evolution of society, which also requires the evolution of law, is summarized in this view of the worlds.

Recognition of employment is provided by Brazilian law, but there is no peaceful understanding of this relationship.

The possibility of hiring a religious member is palpable, this, realizing all their labor rights, and may even claim them with the judiciary. However, in Brazil, the idea that religious activity should not be recognized as labor activity is a major one.

In view of the brief explanation, this paper has the main purpose of presenting details of ministerial activities, as well as the jurisprudential and doctrinal understanding of the subject in question.

Keywords: Ministerial Activity, Labor Contract, Legislation

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I.....	10
1. Relação de Emprego e seus pressupostos.....	10
1.1. Não eventualidade/habitualidade.....	11
1.2. Pessoalidade.....	11
1.3. Subordinação.....	12
1.4. Onerosidade.....	12
2. A Conexão de Institutos Jurídicos com a Atividade Religiosa.....	13
CAPÍTULO II.....	17
1.1. Como Funciona o Contrato de Trabalho.....	17
1.1.1. Espécies do Contrato de Trabalho.....	19
1.2. Como é feito o Contrato de Trabalho entre Igreja e seus prestadores de serviços.....	20
1.2.1. Como é a relação empregatícia entre os Ministros do Evangelho e as Congregações Religiosas.....	20
CAPÍTULO III.....	23
1. O papel social das Igrejas.....	23
2. Do desvio de finalidade das igrejas.....	23
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30

INTRODUÇÃO

Trata-se do estudo do Contrato de Trabalho dos Ministros do Evangelho nas principais Congregações Religiosas do Estado de Goiás.

Ocorre que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), traz em seu texto legal, as principias para ser configurado o vínculo empregatício, onde nesta relação laboral, deve-se ter entre outros requisitos a pessoalidade; onerosidade; habitualidade/não eventualidade; subordinação. Ainda, que quando presente todos estes requisitos mesmo que sem o devido contrato de trabalho, com a seu devido registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), e aos órgãos afins.

A CLT, bem como a Constituição Federal, elenca em seu interior normas de proteção básica ao trabalhador, que em categorias específicas, será tratado de forma desigual aos outros. Esta desigualdade é a verdadeira aplicação da equidade, que se resume em tratar os iguais de forma igual, e os desiguais, desigual à medida das suas desigualdades.

Desta maneira, teremos por exemplo a figura do Jovem Aprendiz, que se enquadra àquele entre 14 e 24 anos, não podendo trabalhar em atividade insalubre ou que contenha qualquer grau de periculosidade. Ainda a figura da mulher, que se aposentada por idade em tempo anterior ao homem.

Neste viés, a exceção, e as regras a cada contrato de trabalho, estará pautada junto aos mandamentos jurídicos, e deverá ser observado dentre eles por exemplo, os Acordos e Convenções Coletivas.

É preciso entender a priori estas exceções para adentrar ao tema deste trabalho, visto que, os Ministros do Evangelho terão características diversas do trabalhador comum, em sua atividade laboral.

Basicamente, os direitos relativos à esta categoria serão os mesmos, em relação às demais categorias, dentre eles, férias, décimo terceiro salário, FGTS, e ainda seguro desemprego.

Nota-se que em alguns casos é impreciso mencionar o horário de trabalho deste, visto que, em sua maioria, estes membros residem nas

dependências das igrejas, ou em espécies de comunidades, que por vezes é chamado a atividade em horário fora do comercial.

Isto porque, a atividade ministerial não pode ser pautada apenas em uma atividade laborativa, mas sim, uma atividade de fé, entendida por vezes por parte da doutrina como sendo serviço voluntariado.

Pois bem, quando da não aplicação do contrato de trabalho, este pode ser reconhecido através do Poder Judiciário, desde que a magistratura entenda pela presença dos requisitos básicos a fim de ter reconhecido o vínculo.

Por vezes, a aplicação deste reconhecimento se dá apenas pela prova testemunhal, e não documental, isto porque, o princípio da primazia da realidade, princípio base do conteúdo deste trabalho, que é entendido pela doutrina e jurisprudência, que deve-se ater ao que verdadeiramente é real.

Por fim, este trabalho, tende a apresentar dados onde houve o reconhecimento por parte da magistratura do contrato de trabalho, e casos em que não houve tal reconhecimento, e ainda, o posicionamento doutrinário em diversos tópicos do tema.

CAPÍTULO I

1. Relação de Emprego e Seus Pressupostos

Para alcançar o objetivo principal deste trabalho, que é a diferenciação de um trabalho voluntário (religioso) para um trabalho comum, é necessário especificar todos os pressupostos e requisitos de uma relação de emprego para se verificar em quais ocasiões o vínculo empregatício será caracterizado no trabalho religioso.

A caracterização da relação empregatícia é essencial para o Direito do Trabalho, pois, segundo Delgado (2017, p. 309) “a prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem pode se concretizar segundo fórmulas relativamente diversas entre si. ” Além disso, o direito do trabalho apenas regula as relações de trabalho dotadas dos elementos da relação de emprego.

Dessa forma, a prestação de trabalho pode se dar de diversas formas, mas para caracterizar o vínculo empregatício são necessários alguns requisitos dispostos na Lei.

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. (DELGADO, 2017, p. 313)

A CLT aponta, no seu artigo 3º, caput, os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. ” (BRASIL, 1943)

Portanto, são elementos caracterizadores da relação de emprego: não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Importante ressaltar que “esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). ” (DELGADO, 2017, p. 314)

Passaremos à análise desses pressupostos.

1.1 Não eventualidade/Habitualidade

É essencial que o trabalho prestado tenha um caráter de permanência, não sendo, portanto, um trabalho esporádico.

Segundo Calvo (2016, p. 25) “continuidade é trabalho dia após dia, a CLT não adotou esta teoria para conceituar empregado, portanto, adota a teoria da permanência, ou seja, basta que o empregado trabalhe no local sem eventualidade.”

“A necessidade de um serviço pode ser permanente ou fortuita (que sucede por acaso, inesperado, acidental). Emprega-se “não eventualidade” ou “habitualidade” quando tal necessidade é permanente para o empreendimento.” (CASSAR, 2017, p.259)

Entende-se que o trabalho eventual, esporádico, não pode ser reconhecido como vínculo de emprego, sendo essencial que o empregado trabalhe todos os dias da semana, considerando-se a folga semanal.

1.2 Pessoaalidade

A pessoaalidade é o pressuposto que exige que as tarefas ou atividades do empregado sejam desenvolvidas pessoalmente pelo mesmo. A substituição pode ocorrer apenas em caráter esporádico, sendo o empregado, em regra, sempre pessoa física. (BARROS, 2013, p. 207)

Contudo, para Delgado (2017, p. 315)

O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoaalidade. Esse segundo elemento fático-jurídico tem, assim, que ser também aferido na relação jurídica concreta formulada entre as partes. É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir

intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática da substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado – descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

Martinez (2018, p. 174) exemplifica a pessoalidade da seguinte forma: “A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por conta dessas características é que o empregador espera ver o empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado.”

Sendo assim, o empregado deve exercer pessoalmente a sua função, não delegando a sua atividade para outrem.

1.3 Subordinação

A subordinação, pode ser considerada como a direção do empregado dada pelo empregador, na medida em que o trabalho é prestado.

A subordinação consiste 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. A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho. (DELGADO, 2018, p. 290-291)

Para Martinez (2018, p. 177), “a subordinação é, então, evidenciada na medida que o tomador dos serviços define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado.”

Percebe-se que a subordinação é um dos mais importantes requisitos da relação de emprego, haja vista que, sem ela, o vínculo empregatício pode ser descaracterizado.

1.4 Onerosidade

A onerosidade, por sua vez, nada mais é do que a remuneração paga ao trabalhador pelo serviço prestado.

Para Delgado (2018, p. 287), “o valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial.”

Sendo assim, quando o trabalho for prestado e em troca houver o pagamento se remuneração, será caracterizado o vínculo de emprego.

2. A Conexão de Institutos Jurídicos com a Atividade Religiosa.

Diante da premissa de que o Direito do Trabalho, está consagrado junto à Constituição Federal, inclusive pela Consolidação das Leis do Trabalho, necessitamos uma breve análise sobre os princípios e fontes que regem a atividade laboral.

Primeiramente, é imprescindível destacar que a atividade religiosa pela doutrina majoritária não é considerada trabalho, tendo em vista o entendimento de que não há o preenchimento de todos os requisitos para o reconhecimento do vínculo trabalhista, tais como a onerosidade.

Outro notável exemplo de exercício de atividade em sentido estrito é verificado no ministério da fé professada por padres, pastores, rabinos, missionários, pais de santo ou quaisquer outros religiosos na celebração de cultos ou nas assistências espirituais. Apesar do dispêndio energético das suas ações de propagação do credo, eles, em regra, não podem ser juridicamente entendidos como “trabalhadores”, mas sim como “exercentes de atividade em sentido estrito”. Os valores eventualmente atribuídos para esses religiosos por conta de seu mister não são sequer entendidos como remuneração, circunstância que não passou despercebida para a norma previdenciária contida no § 13 do art. 22 da Lei n. 8.212/91. Os ministros de confissão religiosa não são “trabalhadores”, mas sim “exercentes de atividade em sentido estrito” porque os seus serviços não visam (e nem poderiam visar) ao seu sustento próprio. (MARTINEZ, 2018, p. 142).

Vale ressaltar ainda, que na visão de Luciano Martinez (2018), há a possibilidade do exercício propriamente dito da atividade laboral, e não da difusão da fé, todavia, para o reconhecimento deve o julgador se ater a detalhes minuciosos e procurar uma interpretação extensiva do caso concreto.

Partindo desta premissa, encontramos a priori o **princípio da primazia da realidade**, que se define como sendo aquilo que realmente acontece no mundo físico, ou seja, vai além do que está documentado. Por exemplo, se determinado pastor ou padre, que exerce sua atividade ministerial, e, detém um grande poder persuasivo diante dos fiéis, que grande parte destes fiéis, crê na sua palavra, em suas orações, suas palestras, ou ainda, é usado como fonte de captação destes fiéis, dos dízimos, ou para a venda de qualquer produto, fabricado ou vendido por aquela igreja, deixando este de exercer integralmente sua atividade religiosa, é possível perceber que apesar deste ser uma autoridade religiosa, preenche todos os requisitos do reconhecimento do vínculo empregatício, e ainda, desvia a atividade fim religiosa.

A realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas. Trata-se da aplicação do princípio da primazia da realidade. Assim, pouco importa se na CTPS do empregado conste que ele percebe, v. g., apenas um salário fixo, quando, em realidade, há pagamento de comissões “por fora”. (LEITE, 2018, p. 109).

É preciso ainda destacar que a os ministros de confissão religiosa, ou seja, a autoridade ministerial religiosa, é considerado para fins previdenciários como sendo contribuinte individual, ou seja, são segurados equiparados a empresário, trabalhador autônomo.

A Lei nº 9.876/99, que alterou a Lei nº 8.212/91, trouxe em seu Art. 12, V, alínea “c”, justamente a taxatividade e a obrigatoriedade da contribuição previdenciário do ministro de fé.

O doutrinador de Direito Previdenciário, Hermes Arrais Alencar (2018), em sua obra Direito Previdenciário para Concursos, deixa evidente a caracterização do ministro de confissão religiosa como segurado, ou seja, aquele que exerce atividade remunerada. Vejamos:

Merece especial destaque o ministro de confissão religiosa e o **membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa**, considerados como tais aqueles que fizeram votos temporários ou perpétuos ou compromissos equivalentes que os habilitem ao exercício estável da atividade religiosa, **a exemplo do padre, freira, bispo, madre**. A lei nº 8.213 os enquadra como segurados obrigatórios de contribuinte individual. (ALENCAR, 2018, p. 185).

Desta maneira, e como melhor será explanado nos capítulos seguintes, deste trabalho, é visível que há condições dos ministros do evangelho, apesar da atividade religiosa, destes serem considerados empregados, e ter reconhecido o vínculo, e ainda, sejam detentores de todos os direitos taxados junto à CLT.

Todavia, é essencial a definição da nomenclatura princípio, tendo em vista sua importância em qualquer que seja o ramo jurídico.

Se por um lado a palavra “princípio”, que vem do termo latino principium, principii, traz ínsita a ideia de começo, origem, base, ponto de partida, podemos imaginar, também, que os princípios fundamentais significam, do mesmo modo, o ponto de chegada em interessante ciclo que se fecha. (LENZA, 2016, p.1.531)

Partindo então desta premissa, o princípio é entendido como a base de qualquer ordenamento jurídico, e sua fama se confirma com a ideia de que determinados princípios por vezes serão elevados além do que consta como documentado, como por exemplo o **princípio da primazia da realidade**, de extrema relevância a este trabalho.

Ainda, merece destaque o posicionamento constitucional entrelaçado a legislação celetista, entende pela configuração do vínculo empregatício, quando do preenchimento dos requisitos básicos da desta relação, o que quando tratado pelos membros da atividade ministerial, não é tangível de forma clara estes requisitos, tais como a onerosidade.

Ora, quando da análise da atividade ministerial fica claro a priori que esta, tem sua função fim de evangelizar ou buscar um fim religioso e não de comercialização de fiéis, ou até mesmo a atividade laboral de ser um padre, pastor, bispo, enfim, qualquer que seja a sua posição no meio espiritual.

Via de regra a atividade ministerial se resume na busca do conforto espiritual, de confessar a fé, de atingir ou não objetivos e o encontro da proteção divina. Todavia, como será visto nos capítulos seguintes, é possível a corrupção do

membro religioso, e ser este reconhecido pelo judiciário como verdadeiro empregado tendo este todos os direitos relativos ao empregado.

Há que se destacar que este reconhecido se dará apenas pelo judiciário, que as entidades religiosas tendem a não reconhecer este vínculo, e somente com o procedimento probatório diante do magistrado, que será analisado especificamente o caso para o reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

CAPITULO II – DO CONTRATO DE TRABALHO

1.1 Como Funciona o Contrato de Trabalho

A Consolidação das Leis Trabalhistas nos traz como definição de contrato de trabalho, em especial no art. 442, que é um acordo feito entre as partes, trabalhador e empregador, podendo ser verbal ou tácito, escrito ou expresso tratando das relações de trabalho entre eles.

Art. 442 – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único – Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

No geral, é a formalização de vínculo empregatício entre uma pessoa física e uma pessoa jurídica ou até mesmo outra pessoa física. Enfatizando o vínculo empregatício descrevendo como será a prestação de serviços do empregado para o empregador.

1.1.2 Espécies de Contrato de Trabalho

Os contratos de trabalho são divididos em espécies, mas, primeiramente, é sabido que temos dois modelos de contrato de trabalho quanto a sua origem, tácito ou expresso.

No contrato de trabalho tácito ou verbal é aquele que o acordo ou contrato entre as partes é feito com base na confiança entre o empregado e empregador, sem nenhum documento físico para que comprove o ato, não materializando verbalmente ou por escrito o que foi acordado entre as partes.

Já no contrato escrito ou expresso temos o termo ou contrato entre as partes efetivamente físico e documentado, em seu conteúdo deverá conter os deveres e obrigações entre as partes, porém, suas cláusulas não podem discordar

da Constituição Federal (C.F), da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ou convenções coletivas.

Temos também, que as classificações do contato podem ser por tempo determinado, cujo, são os que têm um prazo definido inicialmente para o seu fim - utilizado em grande maioria em contratos de efetivo para eventos sazonais, como exemplo o natal e dia das mães. Também utilizado no contrato de experiência que determina um prazo final para o termino da experiência, que é quando tanto o empregador quanto o empregado irão testar suas habilidades e adaptações em relação ao trabalho, não podendo ultrapassar os 90 (noventa) dias.

Por outro lado, temos o contrato indeterminado que ocorre quando não há prazo para o seu fim, mas poderá haver a rescisão unilateral do contrato por ambas as partes, desde que tenha aviso prévio.

O aviso prévio é quando uma das partes comunica a outra que dentro um prazo, geralmente de 30 dias salvo cálculo feito por tempo de trabalho, não podendo ultrapassar 90 dias, que o contrato de trabalho será rescindido.

O trabalho voluntário é quando o contrato é celebrado entre a entidade pública ou privada e o prestador de serviço voluntário, conforme especificado no art. 2º da Lei 9.608/98.

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.

Após escolha de como será o contrato e o vínculo trabalhista a assinatura da CTPS – Carteira de Trabalho da Previdência Social, tal ato que não pode ultrapassar 48hr por parte do empregador. Isso é valido tanto para a admissão quanto para as atualizações da CTPS (férias, aumento de salário, promoções e etc.) no decorrer da vigência do contrato de trabalho, ficando o empregador responsável pela carteira de trabalho do trabalhador, devendo emitir recibo tanto no recebimento quanto na devolução da mesma ao trabalhador.

1.2 Como é Feito o Contrato de Trabalho Entre a Igreja e Seus Prestadores de Serviços

As instituições religiosas são equiparadas com as empresas em geral, quando o assunto é contratação de funcionários para a manutenção de seus templos e igrejas. Nesta seara, temos que nos atentar ao fato que os trabalhadores devem estar regularizados conforme as leis trabalhistas vigentes no país, a famosa CLT.

Primeiramente, devemos nos atentar em definir quem é empregado de acordo com a legislação trabalhista no Art. 3º da CLT.

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

Já quando o assunto são os religiosos, (os padres, pastores etc.) Nas jurisprudências é dado um tratamento diferenciado, enquadrando eles no grupo de autônomos e contribuintes individuais, conforme a Lei 6.696/79.

Entende-se que o vínculo trabalhista entre os ministros e as instituições religiosas não há relação trabalhista, visto que o trabalho religioso é de gênero espiritual, ou seja, é um dom divino não podendo ser remunerado como valores terrenos. Nesta linha de pensamento entendemos que quando o indivíduo ingressa no trabalho religioso ele está abrindo mão dos direitos terrenos e dedica-se apenas ao fim religioso lembrando bem da máxima de Jesus que era pobreza, obediência e castidade.

Na legislação brasileira, que utiliza como base a italiana¹, embasou a Lei 9.608/98 que foi criada para esclarecer pontos fundamentais sobre o trabalho voluntário no Brasil. Em seu Art. 2º exemplifica bem o que seria um trabalho voluntário.

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.

¹ A influência da *Carta Del Lavoro* italiana, na CLT brasileira fica bastante evidenciado no art. 499 da CLT, que trata sobre a estabilidade do trabalhador, também retratado no art. 17 da *Carta Del Lavoro*. Outros pontos marcantes são as questões sobre o imposto sindical e por consequência a impossibilidade de libertação dos sindicatos pelos trabalhadores.

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

Com isso, as entidades religiosas e suas congregações estão, por muitas vezes, utilizando do artifício do voluntariado para a contratação de prestadores de serviços, fugindo assim de seu ideal que é o dom, a vocação e etc.

1.2.1 Como é a Relação Empregatícia Entre os Ministros Do Evangelho e As Congregações Religiosas

Nesta seara temos o ato de evangelizar pessoas que é feito por ministros do evangelho para a condução da vida religiosa dos membros das congregações religiosas não é, geralmente, considerado como uma relação empregatícia entre o ministro e a congregação.

Neste contexto fica entrelinhas das quais quando uma pessoa decide seguir uma atividade religiosa ela estaria renunciando dos valores materiais, sendo considerados apenas os valores morais, o salvamento da alma, ajuda aos mais necessitados e amor ao próximo. Porém, nas instituições religiosas temos dois grupos de prestadores de serviços, os religiosos e os empregados das instituições que são os padres, bispos, ministros e os secretários, domésticos e terceirizados respectivamente. Podendo assim, a instituição configurar no polo de empregadora.

Na igreja católica aqueles que conduzem os ritos, ou seja, os padres ou líderes religiosos não recebiam remuneração em seu início. Já no âmbito das igrejas evangélicas, cujo líderes são os pastores esses por sua vez desde o seu início já recebiam remuneração pelos seus serviços prestados.

Neste contexto temos o entendimento do professor Amauri Mascaro Nascimento (2014), que “a retribuição que recebem os religiosos pelo serviço prestado não tem natureza salarial, sendo a atividade ou serviço prestado apenas acessório, cujo objetivo final é a prática da caridade ao próximo”.

Entendemos que a relação trabalhista deve ser entre uma pessoa física e uma jurídica para que a mesma seja regrada pela CLT, já que quando há uma relação de prestação de serviços advinda de uma pessoa jurídica essa relação trabalhista será regrada pelo código civil. Então, através deste entendimento temos que as congregações podem ter prestadores de serviços tanto jurídicos quanto mão de obra de pessoas físicas.

Na relação trabalhista entre o religioso e a entidade religiosa é preenchido um dos requisitos do Art. 3º, CLT, que é a eventualidade que é definida como a repetição continua de uma atividade laboral, com a certeza de retorno ao local de trabalho. Assim sendo é o trabalho do religioso que está ali praticamente diariamente para o auxílio e amparo dos frequentadores dos templos religiosos.

O ato de evangelizar das pessoas e da sociedade, conduzidas em geral por padres, sacerdotes, pastores entre outros não é considerado, em regra, como vínculo empregatício ou atividade laboral para fim de recebimento de verbas salariais de acordo com as regras da CLT, pois estamos falando de um trabalho de origem espiritual, sendo assim uma vocação, dons oriundos de um Deus superior, não podendo ter nenhum vínculo material ou terreno.

Nas instituições religiosas, temos que diferenciar o trabalho feito por seus membros religiosos e os prestados por trabalhadores da instituição, pois esse segundo pode ter vínculo trabalhistas regidos pela CLT, pois será considerada a exceção à regra geral.

Temos como exemplo de prestadores de serviços em instituições religiosas as secretárias, segurança, faxineiros, auxiliares administrativas que seguem as regras da CLT.

A relação empregatícia entre os membros das instituições religiosas tem como conflito direto a onerosidade, que seria o pagamento pelo trabalho prestado, neste caso, o ato de evangelizar, porém, as instituições, geralmente, utilizam a ajuda de custo como forma de pagamento para seus evangelizadores, não podendo ser considerada como pagamento de verbas e assim não gerando onerosidade.

Em contraditório ao falo elencado no parágrafo anterior temos a pessoalidade da prestação de serviço exercida por líderes, pois nesse caso apenas ele pode exercer tal trabalho, então, poderia ser conforme os requisitos do Art.3º da CLT para vínculo trabalhista e por isso ser contratado pela instituição recebendo verbas salariais pelo o trabalho prestado como líder religioso, visto que para alcançar tal cargo ele demandou de estudo e preparação e não apenas de vocação ou dom.

Mas é sabido que para ser considerado o vínculo trabalhista deve ser considerado todos os requisitos contidos nos Art. 2º e 3º da CLT

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.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia integre grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

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

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

Com o passar do tempo a sociedade viu que esse fato já é tratado de certa forma normal e não mais considerada como pecado e a busca incansável pelos seus direitos os religiosos vem buscando o judiciário para garantir seus direitos trabalhistas com relação as instituições religiosas das quais exercem sua vocação e dom.

CAPÍTULO III

1. O papel social das igrejas

Como já visto nos capítulos anteriores as igrejas detêm certa influência sobre os povos, que via de regra tem caráter apenas religioso, porém, como melhor será explanado neste capítulo, a igreja usa por vezes do desvio, corrompendo-se a buscar lucros e vantagens.

A Igreja Católica que sempre foi grande influenciadora dos homens nos tempos passados, no dias de hoje continua tendo grande poder coercitivo sobre os seus fiéis.

Separar, como havia feito Beccaria, o delito do pecado, querer uma justiça humana, fundada no cálculo do dano causado à sociedade, era consagrar a convivência humana, **eliminando a influência da Igreja sobre os homens**, além de negar à Igreja o poder de ditar o que é crime e o que é culpa. Facchinei exprimia o medo de se abandonar a velha proteção, as antigas consolidações, para ficar desprotegido ante as desigualdades e as injustiças. (BICUDO, 2015, p.44)

Tamanha era a vantagem que a Igreja tinha sobre os homens, que a mesma detinha o poder de punir conforme a citação de Tatiana Viaggini Bicudo, em sua obra “Por que punir?”.

Todavia, observa-se neste ponto do trabalho, que há a possibilidade que como vista é rara, da contratação dos membros do ministério religioso, como também há a possibilidade do reconhecimento empregatício dos mesmo, em virtude da sua real atividade exercida.

Para tanto, é preciso entender as brechas, ou melhor, o que ocorre por de trás dos panos, para chegarmos ao ponto de um ministro religioso, que busca como finalidade apenas a divulgação espiritual, ser reconhecido como funcionário de igreja, que funciona verdadeiramente como empresa.

Tal afirmação é necessária para a compreensão por outra ótica desta atividade, que será melhor entendida a partir deste ponto.

2. Do Desvio da Finalidade das Igrejas

Existe um conflito direto sobre a relação empregatícia entre os membros das instituições religiosas, haja visto que existe na jurisprudência, casos onde restou comprovado o vínculo empregatício dos ministros do evangelho.

Essas decisões, tem por base a comprovação do desvio de finalidade da igreja e/ou desvio da função pastoral, ou seja, a organização religiosa deixa de atuar institucionalmente como uma Entidade de Fé, e sim, como uma organização empresarial. (GARCIA, 2018, online)

Com o passar dos anos, é natural que a sociedade mude seu posicionamento em relação à determinados assuntos, e não seria diferente a respeito da religião. Segundo Silva (2017, p. 59):

A religião está pautada nas tecnologias da informação de massa que criou uma reorganização no campo religioso, promovendo um forte processo de midiatização religiosa que, com fins específicos de se atrair novos e a manutenção dos já existentes fiéis que simpatizam com os ideários e doutrinas dessas novas agências religiosas.

Nota-se que algumas igrejas têm como objetivo principal o giro de capital e não a salvação divina, com objetivos claros de captar e atrair novos fiéis através da comercialização.

A oferta e a procura de serviços para a solução de problemas pessoais, e a aceitação desses serviços por parte do fiel, se dá também mediante a relação de troca, tanto no campo simbólico, como no material. As doações materiais entregues nos altares das igrejas, via de regra, é uma condição vital para que Deus possa atender aos pedidos feitos. Assim como no comércio onde temos que pagar para receber o produto ou o serviço, no interior das agências neopentecostais elevamos essa relação mercantil ao aspecto mais elevado da fé para suprimir anseios e desejos, dos mais simples aos mais obscuros e íntimos do interior dos indivíduos. (SILVA, 2017, p. 62)

Nessas instituições religiosas onde não se visa o lado espiritual, mas sim o comercial, os ministros do evangelho, seja ele pastor, padre, missionário ou afins, são obrigados a trabalhar, cumprindo todos os requisitos de um empregado, conforme ilustra Gilberto Garcia:

O religioso não tem qualquer autonomia em sua atuação ministerial, ocorrendo um rígido controle de jornada de trabalho, sendo fixadas metas financeiras e de crescimento do número de membros ou fiéis, quando são estabelecidas penalidades para os que não atingem estas e outras metas. (GARCIA, 2018, online)

Apesar disso, há jurisprudência sustentando que o desvio de finalidade religiosa não pode alterar a natureza do trabalho religioso. Segundo o magistrado, “tal desvirtuamento da atividade religiosa caracterizaria a fraude, sendo que a utilização do discurso religioso como um chamariz para doações materiais não poderia ter outra finalidade senão a manutenção da própria estrutura da instituição religiosa e para obras de caridade. ”

A alegação do autor, neste processo, era de que a igreja cometia o desvio de finalidade, atraindo fiéis com o objetivo de lucro e de doações, e, por esta razão era tratado com um empregado, estando presente todos os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício. Contudo, para o magistrado é impossível reconhecer o vínculo entre as partes:

Ao compactuar com o desvio de finalidade, utilizando-se do próprio discurso para fins diversos daquele a que se propõe a atividade religiosa, não se pode falar em presença das características do vínculo de emprego, mas na efetiva prática de fraude contra os fiéis religiosos. (TST-AIRR-1632-23.2012.5.18.0161, julgado pela 7ª Turma do TST).

Percebe-se que a jurisprudência tem se guiado no sentido de equiparar a igreja como empresa, nos casos onde resta comprovado o desvio de finalidade da igreja.

Ministro de igreja messiânica. Relação de emprego não configurada. Trata-se a ré de uma “congregação religiosa de natureza civil, sem fins lucrativos ou políticos”, e que conforme se infere de seu estatuto social, tem por finalidade “a divulgação dos Ensinamentos Religiosos

e da Fé inspirados nas revelações recebidas de Deus pelo fundador da Igreja, o Mestre Meishu-Sama (Mokiti Okada) ". Assim, primeiramente, é de mister importância que, no caso em comento, seja afastado o enfoque religioso, para, em face da legislação trabalhista vigente, verificar se os elementos tipificadores da relação empregatícia estão presentes nos períodos em que não houve anotação em CTPS. É bem verdade que essa não é uma das tarefas mais fáceis, já que o povo brasileiro apresenta forte tradição religiosa. Mas, importa investigar, nos presentes autos, se nos períodos de 10.09.1962 a 01.05.1973, de 21.12.1973 a 01.05.1975 e de 11.06.1985 a 31.08.1985, sua atividade importou em situação de reconhecimento de relação de emprego stricto sensu. No caso em epígrafe, o autor manteve com a recorrida uma relação que, indene de dúvidas, transcende os aspectos materiais que permeiam as relações de emprego, já que imbuído em sua convicção religiosa, visou tão somente propagar os mandamentos da igreja messiânica, valendo-se para tanto de um aperfeiçoamento de sua crença e religiosidade. Assim agindo, apenas disponibilizou sua fé, seus ensinamentos, dogmas e sua ideologia de vida, em prol de um bem maior, sem contudo, colocar à disposição da ré sua mão de obra visando a percepção de uma vantagem econômica. Ausentes, portanto, os requisitos elencados nos arts. 2º e 3º do Texto Consolidado, não há como reconhecer o liame empregatício noticiado na prefacial. Apelo a que se nega provimento (TRT 2ª R. – 6ª T. – RO 01554.2007.041.02.00-3 (20081050164) – Rel. Des. Valdir Florindo – j. 25.11.2008 – DOE 12.12.2008).

Nesta seara, é perceptível a possibilidade da conversão da atividade religiosa em relação trabalhista, porém, deve-se observar os itens acima já mencionados, pois, o entendimento encontra-se impreciso, devendo ser feita uma hermenêutica individual em cada caso, para concluir ou não pelo reconhecimento do vínculo empregatício.

Deve-se ainda exaltar que a lei entende a atividade religiosa como sendo serviço voluntário, voltado a busca da graça eterna, e por vezes como contraprestação os ministros como os padres e pastores, percebem dinheiro, em virtude da sua situação econômica para o próprio sustento.

É certo que os padres costumeiramente residem em endereços da própria igreja, que se encontra outros membros religiosos, sendo estes locais considerados como comunidades, e nestas comunidades são realizadas também atividades religiosas, ou seja, fora das assembleias e igrejas, o que confirma que a atividade ministerial não se estringe aos locais sagrados.

Observa-se ainda deste trabalho, a questão individual de cada caso, tendo em vista que, via de regra a atividade ministerial não se considera trabalho,

todavia, há casos em que acontece a descaracterização desta atividade, e encontra-se presente na relação todos os requisitos para a consideração do vínculo empregatício.

A jurisprudência neste sentido deixa claro, que, para o reconhecimento do vínculo empregatício deve-se ter presente na relação, todos os requisitos apontados na Consolidação das Leis do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intuito principal deste trabalho foi compreender e apresentar as possibilidades do contrato de trabalho dos membros religiosos e conclui-se que há a possibilidade do reconhecimento do vínculo trabalhista deste ou até mesmo a contratação direta.

De acordo com o art. 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o empregado é qualquer pessoa física que presta serviço de natureza não eventual ao empregador, sendo dependente deste e recebendo salário. No que tange aos ministros de confissão religiosa - padres, pastores, rabinos, presbíteros, monges, entre outros - o vínculo empregatício, é reconhecido, somente, quando há desvio das atividades de natureza espiritual, tais como: comércio de produtos religiosos, administração, serviço de escritório, docência, palestras, etc. Ademais, no caso de atividades, exclusivamente, vocacionais predomina-se a laicidade do Estado, visto que, os religiosos, em questão, exercem atividade em favor de seus liderados, conforme os ensinamentos bíblicos, e não em favor da instituição.

No que diz respeito aos direitos trabalhistas dos líderes religiosos, os que, pela lei, podem ser considerados empregados, tem as mesmas garantias estabelecidas pela CLT como a qualquer funcionário, por exemplo, férias, 13º salário, FGTS, entre outros. No entanto, o ministro de confissão não remunerado é caracterizado como contribuinte individual da Previdência Social e é segurado por ela. Nesse caso, a contribuição ao INSS deve ser recolhida pelo próprio ente e corresponde a 20% do valor, por ele, declarado.

Logo, conclui-se que, os vocacionados que atuam como obreiros, puramente, a serviço da fé, não possuem nenhuma associação com a legislação trabalhista nacional, sendo assim não dispõe de liberdades trabalhistas comuns. Por fim, os ministros em atividades extra espirituais são considerados contratados e tem os benefícios previstos pela CLT.

A Constituição Federal promulgada de 1988, entende que aquele que exerce atividade laboral, independentemente de raça, cor, etnia ou religião, ou seja, em função do princípio da isonomia, deve o tratamento a estas pessoas ser de maneira igual, aplicando-se neste sentido a ideia de que esta aplicabilidade se estende ao trabalhador.

Sendo assim, o tratamento do patrono, ou seja, as entidades religiosas deve ser de maneira igual a qualquer trabalhador, visto que, o membro religioso, apesar de sua função principal de evangelização, interrompe sua vida àquilo, e ainda exerce todas as atividades inerentes a função, ou seja, o membro religioso exerce atividade laboral, não sendo possível a contradição desta afirmação, salvo em casos específicos que fogem dos pré-requisitos básicos do reconhecimento deste vínculo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Luiz Pais De. **Elementos do Direito**. 2. ed. São Paulo: Premier, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BRASIL, **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988.
- BRASIL, **Lei 9.608/98**, acesso em 31/05/2019.
- BRASIL. Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, 1943.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº 01554.2007.041.02.00-3 (20081050164). Relator: Desembargador Valdir Florindo. Roraima, 25 de novembro de 2008).
- CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- CLT & CONSTITUIÇÃO**. 50. ed. São Paulo: Saraiva p. 9-10, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2017
- GARCIA, 2018, online. **A relação trabalhista entre os pastores, igrejas e o TST**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI278203,11049A+relacao+trabalhista+entre+os+pastores+igrejas+e+o+TST>. Acesso em 01/08/2019
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraivajur, 2018.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Prática Trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2015.
- RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho: Teoria e Questões práticas**. 5. ed. São Paulo: Editora Método, 2018.
- SILVA, Leonrado Katona da. **O show da fé: a mediatização doutrinária na Igreja Internacional da Graça de Deus**. 2017. Disponível em:

<<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20026/1/ShowFeMidiatizacao.pdf>>.

Acesso em 03/08/2019>