

DAS NOVAS POSSIBILIDADES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Relação jurídica Pastor e Igreja Evangélica

Ana Elisa Santana de Paiva¹

Resumo

O presente trabalho tem por escopo analisar uma nova modalidade de reconhecimento de vínculo empregatício, tendo por enfoque a relação existente entre Pastor e a Igreja Protestante; a análise engloba a regra geral de enquadramento do trabalho religioso, a exposição da relação entre sacerdotes e a Igreja Católica, bem como a existente entre Pastores e Igreja Protestante. O estudo ainda abarca os requisitos para configuração de vínculo empregatício, a subjetividade do reconhecimento deste e, por fim, enfoca na possibilidade da declaração de vínculo empregatício entre Pastor e Igreja Protestante, por meio de estudos de casos.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Pastor. Relação Jurídica. Vínculo empregatício.

1 INTRODUÇÃO

A evolução social enseja o surgimento de novas relações, assim como a revisão do enquadramento de relações já presentes no contexto social.

¹ Advogada. Bacharel em Direito – PUC Minas. Especialista em Direito e Processo do Trabalho - IEC PUC Minas.

A evolução social influencia as relações trabalhistas, modificando-as, renovando-as ou, até mesmo, tornando-as obsoletas.

O presente estudo tem por escopo analisar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre pastores e Igrejas Evangélicas e, para a realização deste, é necessário abordar algumas questões atinentes ao trabalho religioso e o voluntário, bem como realizar uma comparação entre os Institutos da Igreja Católica e da Igreja Evangélica.

Para efeito do estudo proposto, é imprescindível trazer à baila julgados de Tribunais de diferentes regiões, a fim de demonstrar as razões que motivaram os julgadores a reconhecer ou afastar o vínculo empregatício entre Igrejas e Pastores.

O trabalho, além de contar com embasamento doutrinário, pesquisa e análise jurisprudencial, conta ainda com uma análise crítica acerca da influência dos desdobramentos e da evolução pela qual a sociedade passa e, em como isto afeta as relações trabalhistas.

2 VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Sussekind (2009) ensina que o fundamento da conceituação da relação de trabalho “é a pessoa do trabalhador, qualquer que seja a modalidade do serviço prestado”.

Neste diapasão, a relação de trabalho engloba a relação de emprego, esta que se caracteriza pela existência concomitante dos elementos trazidos no bojo dos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoa física, não eventualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade.

Há ainda doutrinadores que incluem a alteridade como requisito da configuração da relação de trabalho, em razão daquela remeter à assunção dos riscos da atividade pelo empregador, conforme previsão do art. 2º da CLT.

Assim sendo, sendo o escopo do presente trabalho a análise de nova possibilidade de configuração de vínculo empregatício, com enfoque na relação pastor x Igreja Evangélica, necessária se faz a explanação dos requisitos que configuram a relação jurídica supramencionada.

2.1 Requisitos e configuração

Conforme mencionado, a relação de emprego é caracterizada quando é constatada a presença concomitante dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. Assim sendo, quando algum dos requisitos não restar configurado, não se configurará a relação de emprego.

Os requisitos previstos na Legislação Trabalhista são os seguintes: pessoa física, não eventualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade; entretanto, alguns doutrinadores entendem que há outro requisito, a alteridade.

O requisito pessoa física, é autoexplicativo, posto que se há relação entre duas pessoas jurídicas, não é essa de emprego e, sim, mera relação comercial, que não é objeto de estudo do ramo do direito no qual estamos insertos.

A não eventualidade é requisito temporal e, tem relação com a atividade fim do empregador; ademais, na relação de emprego, esta remete à recorrência da prestação do trabalho.

A onerosidade, talvez seja o requisito mais objetivo, posto que, a sua presença é facilmente constatada, ou conforme se resume corriqueiramente, se houve prestação do trabalho, haverá uma contraprestação dessa decorrente.

A subordinação é o requisito mais subjetivo atrelado às relações jurídicas abarcadas pelo Direito do Trabalho; cediço que a subordinação a que nos referimos é a jurídica e, diante do leque de situações que surgem hodiernamente, este requisito tornou-se “obscuro”. Há, em razão do grande número de terceirizações ilícitas recorrentes no cenário trabalhista atual, um estudo que se agiganta a cada dia quanto à subordinação estrutural; entretanto, não nos cabe aprofundar ainda nesta ramificação do supramencionado requisito.

Alice Monteiro de Barros (2012, pg. 189), define a subordinação como “*a observância a diretrizes constantes e analíticas sobre o modo e o tempo em que deverá ser executada a prestação de serviços.*”

Por fim, a pessoalidade, ou a prestação de trabalho *intuitu personae*, é o requisito “decisivo”, que, muitas das vezes, serve de “concreto” para juntar os requisitos da relação empregatícia, ou afasta, por exemplo, o reconhecimento de vínculo direto entre o terceirizado e a empresa tomadora.

A indispensabilidade da prestação de trabalho por pessoa específica macula a relação jurídica de pessoalidade, o que torna essa uma relação única e exclusiva entre empregador e empregado.

Por fim, sobre a alteridade, os doutrinadores que a entendem como requisito configurador da relação empregatícia, a tratam como requisito “do empregador”, posto que se refere à assunção dos riscos do negócio, conforme disposto no art. 2º da CLT. A inclusão de tal requisito torna-se mais palpável em casos, por exemplo, de pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhador autônomo e possível empregador.

2.2 Da subjetividade da configuração

Tendo explanado os requisitos que configuram a relação empregatícia quando concomitantemente presentes, há que se esclarecer que, apesar de tê-los arrolados objetivamente em dispositivos legais e tratados assim pela doutrina, a análise e verificação da presença deles dá-se caso a caso.

Em atenção ao Princípio da Primazia da realidade sobre a forma e, em razão da inexistência de hierarquia das provas, não se pode analisar de forma genérica e perfunctória a relação de emprego, posto que as formalidades de documentos podem ser desconstituídas com a produção de outras provas, principalmente a testemunhal, vez que mais adstrita à realidade pura da relação.

Alessandro Zenni e Cláudio Rogério de Oliveira (2009), referem-se ao princípio supramencionado como “evidente desdobramento” do Princípio da Proteção e, que este será aplicado quando houve divergência entre o plano fático e o plano documental.

Assim, para que se averigue a existência ou não de vínculo empregatício, é preciso um estudo aprofundado de caso a caso, analisando as informações colacionadas e se há correspondência das minúcias com os requisitos necessários à configuração daquele.

3 DO TRABALHO RELIGIOSO

Alice Monteiro de Barros (2012, pg. 370), afirma que “*O trabalho de cunho religioso não constitui objeto de contrato de emprego, pois, sendo destinado à assistência espiritual e à divulgação da fé, ele não é avaliável economicamente.*”

Cediço é que a doutrina converge no sentido de que as atividades religiosas pressupõem gratuidade, sendo tal orientação persistente no decorrer do tempo, bem como não sendo exclusividade da doutrina pátria, mas também na estrangeira, como a adotada na França, tendo inclusive sua Corte de Cassação entendido pela incompetência da Justiça do Trabalho para julgar ação proposta por Pastor contra União Nacional de Associações Culturais de Igrejas Protestantes da França.

Délio Maranhão (2005) entende a Igreja como uma associação e, assim, o sacerdote ocuparia duas funções ao mesmo tempo, de membro e sócio e, da mesma forma, que pode uma pessoa desempenhar papel de empregador e sócio, o sacerdote, ao executar apenas atividades incumbidas ao “sócio”, não pode desempenhá-la como um objeto de escambo em relação à sociedade. E, sendo “sócio”, inexiste relação de emprego.

Ademais, Alice Monteiro de Barros (2012), em consonância com entendimento da Doutrina Italiana, afirma que, se a natureza da atividade for espiritual, exercida dentro do ente eclesiástico a que pertence o religioso, não haverá dúvidas de que inexiste relação empregatícia e, que esta situação é regida pelo Direito Canônico.

Por analogia, aplica-se tal entendimento aos pastores evangélicos, presbíteros, missionários, ministros de cultos religiosos, quando estes atuarem exclusivamente na divulgação da Palavra.

3.1 Relação: Igreja Católica e Ministros Ordenados

Cediço é que há uma relação direta entre ministros ordenados e a Igreja Católica, entretanto, pode-se afirmar que o estudo quanto a tal relação é perfunctória, sendo necessária a explanação de como se configura a relação entre estes.

A ordenação católica é tratada por vocação, por “chamado de Deus” e, desde a admissão em Seminário, o seminarista inicia além de estudos e direcionamento funcional, um vínculo com a Instituição, colocando-se à disposição desta em quaisquer casos ou necessidades a serem supridas.

O vínculo institucional culmina com a Profissão de Fé, juramento de obediência e com a ordenação, sendo tal compromisso velado em público. Após tal momento, o ministro ordenado continua à disposição da Instituição e, pode ser direcionado para quaisquer atividades correlatas à sua vocação.

Os Ministros Ordenados, sendo estes diáconos, padres, bispos, etc, obedecem à hierarquia previamente prevista e conhecida pelo Direito Canônico, sendo cada função ocupada de acordo com a necessidade da Instituição e do grau de instrução daquele; ressalta-se ainda que, o tempo mínimo de estudos é de 05 anos, sendo que a dita formação completa, alcança de 12 a 14 anos de estudos e serviços prestados em prol da Igreja.

3.1.1 Acordo entre Santa Sé e o Estado Brasileiro

Em 2010, a Santa Sé e o Estado Brasileiro compuseram um acordo constituído de 20 artigos, onde a Igreja Católica, como instituição, garante o exercício de seu direito constitucional da liberdade religiosa.

Em tal acordo, além de serem abordadas questões referentes à personalidade jurídica e tratamento tributário da Igreja Católica como instituição eclesiástica, é abordada ainda de que forma é tratada a relação havida entre ministros ordenados e aquela. Em tal documento, resta ratificada, em seu art. 16, I, a natureza jurídica da relação, qual seja, trabalho voluntário e, diante de tal fato, inexistente o vínculo empregatício entre ambos sujeitos. Conforme pode-se depreender a seguir:

Artigo 16 – Dado o caráter peculiar religioso e benfazente 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.

Cumpre esclarecer que este acordo abrange apenas membros e instituições subordinados ao Vaticano, o que não ocorre, por exemplo, com a Igreja Protestante.

3.1.2 Estrutura interna e relação

Conforme explanado alhures, o Direito Canônico prevê uma estrutura a ser seguida e respeitada e, a relação existente entre seus ministros ordenados e a Igreja começa desde o início da formação do sujeito como seminarista e culmina com a Profissão de Fé. O vínculo institucional criado acompanha cada um de seus ministros, sendo aperfeiçoado e mais fortemente atado com o passar do tempo e da dedicação havida.

Ao se tornarem Padres e serem designados à Paróquias e/ ou comunidades, pode-se dizer que os sujeitos recebem remuneração, podendo estas se darem da seguinte forma: através de côngroas ou das ofertas arrecadadas.

As côngroas são valores fixos, que variam de 02 a 06 salários mínimos, conforme o *status* da paróquia para a qual o Ministro foi designado, ou seja, se a paróquia/ comunidade for mais simples, receberá o padre o teto de côngroas e, a medida que a situação da comunidade melhorar e se estabilizar, estas são reduzidas.

A outra forma de remuneração se dá através das ofertas dadas pelos fiéis freqüentadores, sendo esta uma forma de “auto remuneração”, posto que o ministro ordenado verificará as necessidades da comunidade a serem satisfeitas primeiro e, consequentemente, quais de suas necessidades básicas devem ser satisfeitas.

A Arquidiocese de Belo Horizonte opta pela remuneração através de côngroas, bem como, possui folha de pagamento de todos os seus ministros ordenados, na qual é descontado diretamente os valores referentes ao Imposto de Renda, a fim de evitar que seus membros tenham problemas posteriores com o Fisco. Quanto aos recolhimentos previdenciários, os ministros ordenados são considerados como contribuintes obrigatórios, recolhendo no código referente a serviço religioso.

Cumpre ainda esclarecer que o ministro ordenado, como o padre, pode ser designado para quaisquer outras funções internas na Instituição, sem que, com isso, haja possibilidade de desconfiguração do voluntariado e do serviço vocacional prestado; entretanto, por exemplo, se este ministro adentra em uma instituição de ensino superior para lecionar, aí sim de fato, restará configurado o vínculo empregatício, entre o religioso e a Instituição de Ensino, posto que, apesar da posição vocacional ocupada, neste caso, não poderá ele ser tratado diferente de outro professor em razão de seu posto vocacional.

3.2 Relação: Igreja Protestante e Pastores

A Igreja Protestante teve seu início com a ruptura da Igreja Anglicana da Igreja Católica, por vontade do Rei Henrique VIII, da Dinastia Tudor, em razão da vontade de casar-se novamente, estando ainda casado com sua primeira esposa, Rainha Catarina de Aragão.

Ao se ver impedido de casar-se com Ana Bolena, Henrique VIII dissociou-se da Igreja Católica e, satisfez sua vontade de casar-se com aquela e, posteriormente à morte de Ana, com mais quatro mulheres.

A Igreja Protestante disseminou-se com o passar dos anos pela Europa, posteriormente Estados Unidos, tendo chegado ao Brasil em 1557, com a chegada dos Calvinistas; entretanto, a primeira dita Igreja Evangélica do Brasil foi inaugurada em 1879, no Rio de Janeiro e, desde então, igrejas de vertentes diversas começaram a surgir, sendo, atualmente, a Assembléia do Reino de Deus, Igreja Mundial do Poder de Deus, Igreja do Evangelho Quadrangular e Igreja Batista, as comunidades mais conhecidas.

3.2.1 Estrutura interna e relação

Primeiramente, cumpre esclarecer, que através da pesquisa realizada para a concretização deste trabalho, concluiu-se que, em razão da inexistência de um

órgão superior maior e, da diversidade de vertentes que a Igreja Protestante possui no Brasil, não há unanimidade quanto à sua estrutura.

Diante de tal conclusão, a abordagem aqui se dará de forma genérica, através das conclusões advindas da pesquisa previamente realizada.

Ao contrário da Igreja Católica, onde há, além da vocação, formação acadêmica obrigatória dos futuros e já ministros ordenados, a Igreja Evangélica não prima por tal formação, sendo, em sua maioria, primada a vocação e o dom da palavra. Entretanto, há que se ressaltar, que algumas vertentes possuem grupos de estudos bíblicos que visam a melhor compreensão de seus fiéis e pregadores da Palavra Sagrada.

Verifica-se ainda que a ascensão e/ ou hierarquia dentro da Igreja é baseada na chamada meritocracia, onde todos começam como fiéis e, sentindo-se alguns destes “tomados” pela convocação do Senhor em ser algo mais, podem ajudar dentro da Igreja, nos cultos ou em outras reuniões, prestando informações, alocando fiéis em lugares disponíveis ou recebendo, ouvindo ou ajudando com palavras de conforto a outros fiéis.

Destacando-se nessa fase de acolhida, o fiel pode se tornar aspirante a pastor e, assim, passa a ter mais funções dentro da comunidade, chegando, inclusive, a presidir alguns cultos, conectando os fiéis presentes a Deus com suas perspectivas sobre a Bíblia.

Após a fase de aspiração, pode o novo pastor presidir mais cultos ou reuniões, além de ser realocado em outra comunidade que esteja mais necessitada da conexão com Deus do que a atual.

Ratifica-se uma vez mais que há variações, posto que cada Igreja possui seu estatuto e regras próprias; entretanto, pode-se perceber que a hierarquia de cada Igreja é determinada por seu fundador, sendo que este ocupa o cargo maior, sendo denominado, mais comumente, por Bispo ou Apóstolo.

3.3 Do trabalho voluntário

O trabalho religioso pode ser considerado também um tipo de trabalho voluntário e, de acordo com o art. 1º da Lei 9.608 de 1998,

Considera-se serviço voluntário, para 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 social, inclusive mutualidade.

Segundo o parágrafo único do supramencionado artigo, este tipo de trabalho não gera vínculo empregatício, nem quaisquer obrigações de natureza trabalhista previdenciária e correlatas. A referida lei ainda traz requisito primordial para a consideração do trabalho prestado como voluntário, qual seja, a assinatura de termo de adesão, onde, segundo o disposto no art. 2º da Lei 9.608/98, deve constar o objeto e as condições do exercício do trabalho voluntário.

Barros (2012) entende que, embora pareça que a Lei 9.608/98 tenha ido de encontro ao disposto no §1º do art. 2º da CLT, “*o legislador brasileiro não exauriu todas as hipóteses de trabalho gratuito e voluntário que possam ocorrer, entre os quais o serviço de cunho religioso, (...)*”.

Assim, tem-se ainda que alguns tipos de trabalho religioso são considerados como voluntários, entretanto, algumas ações, como limpar a Igreja, por exemplo, se dão informalmente, ou seja, sem a assinatura do termo de adesão; e, outras, se dão com a adesão ao termo, dentre estas outras, podemos citar a pregação, ou seja, a função de pastor.

4 DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE PASTORES E IGREJA EVANGÉLICA

A princípio, considerar que há a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre pastores e Igrejas Evangélicas não é plausível, em razão desta relação ultrapassar os liames jurídicos e alcançar plano espiritual e vocacional.

Entretanto, com o passar do tempo e de novos desdobramentos na sociedade e, dentro da própria Igreja Evangélica, há que se considerar o surgimento de novas possibilidades, inclusive de reconhecimento de vínculo entre partes que, anteriormente, não era considerado possível.

Apesar de parecer ser tal possibilidade algo novo, os focos de que havia relação jurídica entre pastores e Igrejas começaram a surgir em 1999 no Brasil, quando em São Paulo foi criado o Sindicato dos Ministros de Cultos Religiosos Evangélicos e Trabalhadores assemelhados (SIMEESP).

Roberto Fragale Filho (2002) mencionou em seu estudo reportagem da Revista VEJA que noticiou o registro sindical do SIMEESP, tendo inclusive tal reportagem apresentado números vertiginosos acerca da propositura de ações trabalhistas que versavam sobre a relação Pastor x Igreja.

Ora, se houve a criação de um sindicato é porque existe não um caso isolado de reconhecimento, mas de vários casos, ainda que esparsos, de situação que enseje o reconhecimento de vínculo entre pastores e Igrejas Evangélicas. O Ilustre Ministro do Colendo TST, Ives Gandra de Souza Martins Filho, é mencionado por alguns pesquisadores do tema, por ter proferido decisão que confirmou o vínculo empregatício existente entre pastor e Igreja Evangélica.

O número de ações, apesar de parecer irrisório, em face dos principais litigantes perante a Justiça de Trabalho, é significativo em face do óbice existente nesta situação. Filho (2002) explica que a propositura de ações neste sentido são justificadas pela forma de organização adotada pelas Igrejas Evangélicas.

Freitas (2007, pg. 406) afirma que, para embasar a possibilidade de reconhecimento de vínculo, há que se ter em mente que “*muitos sacerdotais prestam atividades que extrapolam os limites da divulgação da fé e ideais da entidade religiosa à qual se vinculam*”, sendo por ele acrescentado que

através dos quais são concedidas remunerações percebidas mensalmente e a possibilidade de ascensão funcional, além de serem exigidos a exclusividade, o necessário respeito às ordens emanadas pelos bispos ou entidades hierarquicamente superiores – inclusive sob pena de punição, como descontos em seus salários -, a realização de gravações e venda de discos e CDs da entidade religiosa, além de shows e festas ao redor do país (com nítida finalidade arrecadatória), dentre outras tantas condutas.

A partir de tal apontamento, tem-se um parâmetro inicial para a análise da possibilidade ou não de reconhecimento de vínculo entre o Pastor e a Igreja Evangélica, qual seja, a verificação da forma como se dá a profissão de fé.

Quanto ao critério da pessoa física, este está inquestionavelmente presente, posto que o Pastor é pessoa física, devidamente inscrita sob o CPF; atrelado a tal requisito está a pessoalidade, esta também de natureza indubitável, vez que os

pastores são conhecidos por seu nome e sobrenome, em alguns casos por um apelido qualitativo que remete à sua “especialidade”.

Ademais, a pessoalidade também resta configurada através dos anúncios de realização de cultos por eles, ou seja, se a Igreja anuncia e/ ou informa que um determinado pastor pregará naquela sucursal, um número considerável de fiéis comparecerão também a aquele culto por desejarem estar na presença daquele referido pregador, não sendo permitido a este se fazer substituir por qualquer outro.

O requisito da não eventualidade, por ser temporal, conforme mencionado alhures, também restará configurado através da comprovação de quantas celebrações ocorriam por mês, semanas, dias e, inclusive, horários; sendo cediço que diferentes pastores são designados para cultos diversos em razão do público mais presente neles e a sua relação com este.

Sobre a subordinação, pode-se afirmar que também é presente, em razão da hierarquia existente dentro da Igreja; neste tocante, não podemos esquecer que esta existe tanto na Igreja Evangélica, quanto na Católica, sendo, além da subordinação jurídica, a estrutural, vez que o sacerdote/ ministro de fé enquanto na profissão da palavra é a Instituição, é revestido pelo poder de representação desta, podendo inclusive, sua figura confundir-se com a da Instituição.

Paulo Merçon (2012, pg. 4174), ao tratar de submissão e citar Galbraith, converge com o doutrinador ao afirmar que a submissão trabalhista tem por causa a apropriação, “*pela organização, do valor de uso da força de trabalho alheia. Desse modo, a capacidade, o esforço, a diligência do trabalhador no desempenho de suas funções irão reverter em proveito da consecução dos fins sociais da organização*”.

Merçon (2012) ainda prediz que a assistência e os serviços prestados à comunidade pelos sacerdotes pressupõem “*algum grau de submissão interna*” dos integrantes da Igreja para com esta.

Quanto à onerosidade, há que se ter cuidado, vez que, tanto na Igreja Católica, quanto na Evangélica, há o pagamento de remuneração; entretanto, conforme explanado, a remuneração na Igreja Católica se presta às necessidades básicas, servindo, em sua maioria, para a manutenção da Paróquia onde o Ministro está alocado.

Já na Igreja Evangélica, cediço é que há remuneração, mas seus valores e a forma como se dá o escalonamento destes é algo sigiloso; todavia, é de conhecimento público que, em razão de destaques alcançados, há a concessão de

benesses, como carros de luxo, pagamento de escolas particulares conceituadas aos filhos, viagens, residências, bônus pecuniários, dentre outros.

Em busca jurisprudencial, as decisões que tratam da relação pastor e Igreja Evangélica são contrárias ao que analisamos aqui, ou seja, não vislumbram a possibilidade de existência de vínculo empregatício entre esses; entretanto, existem decisões que corroboram com a análise feita aqui e, são estas a que darei enfoque especial.

Conforme explanado acima, o II. Ministro Ives Gandra Martins Filho foi Relator em decisão publicada em fevereiro de 2012 que se tornou parâmetro para o estudo em epígrafe e, para a propositura de novas ações e embasamento de decisões que invocasse tal situação.

TRABALHO RELIGIOSO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA IGREJA - RELAÇÃO DE EMPREGO CARACTERIZADA - AFASTAMENTO DA CONDIÇÃO DE PASTOR - SUBORDINAÇÃO, EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE METAS E SALÁRIO - LIVRE CONVENCIMENTO DO JUÍZO - ART. 131 DO CPC - REEXAME DE FATOS E PROVAS VEDADO PELA SÚMULA 126 DO TST. 1. A Lei 9.608/98 contemplou o denominado -trabalho voluntário-, entre os quais pode ser enquadrado o trabalho religioso, que é prestado sem a busca de remuneração, em função de uma dedicação abnegada em prol de uma comunidade, que muitas vezes nem sequer teria condições de retribuir economicamente esse serviço, precisamente pelas finalidades não lucrativas que possui. 2. No entanto, na hipótese, o Regional, após a análise dos depoimentos pessoais, do preposto e das testemunhas obreiras e patronais, manteve o reconhecimento de vínculo empregatício entre o Autor e a Igreja Universal do Reino de Deus, pois concluiu que o Obreiro não era simplesmente um pastor, encarregado de pregar, mas um prestador de serviços à igreja, com subordinação e metas de arrecadação de donativos a serem cumpridas, mediante pagamento de salário. 3. Assim, verifica-se que a Corte -a quo- apreciou livremente a prova inserta nos autos, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, e indicou os motivos que lhe formaram o convencimento, na forma preconizada no art. 131 do CPC. 4. Nesses termos, tendo a decisão regional sido proferida em harmonia com as provas produzidas, tanto pelo Autor, quanto pela Reclamada, decidir em sentido contrário implicaria o reexame dos fatos e provas, providêncie que, no entanto, é inadmissível nesta Instância Extraordinária, a teor da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.

(RR - 19800-83.2008.5.01.0065 , Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 08/02/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2012)

Através da ementa, conclui-se que o vínculo empregatício foi mantido pelo Colendo Tribunal em razão de ter restado, de forma incontroversa, que as atividades do pastor ultrapassaram a vocação espiritual e a pregação, estando esse submetido à metas de arrecadação e subordinado a outros pastores.

Em seu voto, o Ministro Relator ainda trata da incompatibilidade entre o serviço religioso e a contraprestação monetária, tendo se manifestado da seguinte forma:

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

Ocorre que o ápice da decisão e que foi a motivação principal da manutenção do reconhecimento do vínculo, foi a constatação do que o Ministro denominou de desvirtuamento do serviço religioso, tendo assim se explanado:

Pode ocorrer, no entanto, o **desvirtuamento do serviço religioso**, com consequências variadas para as relações entre o religioso e a instituição a que pertence:

a) desvirtuamento do religioso, que perde o sentido mais elevado de sua vocação e que pretende receber uma "indenização" pelos anos de dedicação à instituição na qual serviu, ao se desligar dela; e

b) desvirtuamento da instituição, que perde o seu sentido de difusão de uma determinada fé, para transformar-se em "mercadora de Deus", estabelecendo um verdadeiro "comércio" de bens espirituais, mediante pagamento.

No primeiro caso, o desvirtuamento da vocação religiosa não permite o reconhecimento de uma relação de emprego com a Instituição à qual se filiou o "religioso". Isto porque os integrantes da hierarquia da Igreja, os membros de uma ordem religiosa, os pastores, rabinos e representantes das diversas religiões **se confundem com a própria instituição**.

No segundo caso, pode haver instituições que apresentam finalidades religiosas e, na verdade, dedicam-se a **explorar o sentimento religioso** do povo, com fins lucrativos. Nesse caso, o caráter "comercial" da "Igreja" permite que seja reconhecido o **vínculo empregatício** entre os "pastores" e a instituição. Só assim se entende que haja **sindicatos de pastores**, criados para defender os interesses trabalhistas de uma "categoria profissional dos pastores" contra uma "categoria econômica das igrejas evangélicas".

É o desvirtuamento da instituição, decorrente do desvirtuamento do serviço religioso, que restou demonstrado no caso do julgado, merecendo assim o vínculo empregatício outrora reconhecido, ser mantido.

Decisão publicada mais recentemente pelo Egrégio Tribunal da 1^a Região (Rio de Janeiro), também manteve o reconhecimento do vínculo em razão da

conversão dos serviços prestados pelo pastor para a pessoa jurídica da Igreja e, não em prol da evangelização, conforme abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR. IGREJA EVANGÉLICA. A configuração do vínculo empregatício está condicionada à presença dos requisitos elencados no artigo 3º da CLT, quais sejam, a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade e a subordinação jurídica. Se há elementos nos autos que autorizem concluir pela existência da subordinação, não se vislumbrando, apenas a dedicação de natureza exclusivamente religiosa, motivada por fatores espirituais, o reconhecimento do vínculo de emprego se impõe. No caso, o exercício da função de Pastor não se reverte apenas em proveito da comunidade religiosa, com o emprego voluntário dos dons sacerdotais para a evangelização dos fiéis, mas sim à pessoa jurídica da Igreja, que exigia a prestação de serviços nos exatos moldes por ela determinados, que em nada se coaduna com a pura e simples evangelização de fieis e convicção religiosa.

(TRT-1 - RO: 5798420105010020 RJ , Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 17/04/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 15-05-2013)

Esta decisão em particular, traz em sua íntegra menção à promoção ou ascensão interna, tratada anteriormente neste trabalho, afirmado que o autor da ação começou seus trabalhos como auxiliar de ministro e depois, tornou-se ministro. Ademais, tal decisão ainda tratou especificamente dos requisitos ensejadores do reconhecimento de vínculo empregatício, tendo dado ênfase à subordinação e à onerosidade, esta que comprovadamente existia, afastou de pronto o caráter voluntário do serviço prestado pelo reclamante.

Decisão proferida pelo E. TRT da 3ª Região (Minas Gerais) reformou a decisão *a quo* a fim de reconhecer o vínculo empregatício entre o pastor e a Igreja Evangélica, conforme abaixo:

VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR. IGREJA EVANGÉLICA. A configuração do vínculo empregatício está condicionada à presença dos requisitos elencados no art. 3º da CLT, quais sejam, a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade e a subordinação jurídica, que é a pedra de toque da relação de emprego. Se há elementos nos autos que autorizem concluir pela existência da subordinação, não se vislumbrando, como quer fazer crer a reclamada, apenas a dedicação de natureza exclusivamente religiosa, motivada por fatores espirituais, o reconhecimento do vínculo de emprego se impõe. No caso, o exercício da função de Pastor não se reverte apenas em proveito da comunidade religiosa, com o emprego voluntário dos dons sacerdotais para a evangelização dos fiéis, mas sim à pessoa jurídica da Igreja, que, como se defluiu dos autos, exigia a prestação de serviços nos exatos moldes por ela determinados, inclusive com a exigência de "produção", que em nada se coaduna com a pura e simples evangelização de fieis e convicção religiosa.

(TRT-3 - RO: 00210201207503006 0000210-94.2012.5.03.0075, Relator: Convocada Erica Aparecida Pires Bessa, Primeira Turma, Data de Publicação: 05/10/2012 04/10/2012. DEJT. Página 34. Boletim: Sim.)

Vê-se que também neste caso, a relação entre Pastor e Igreja ultrapassou os limites espirituais e adentrou os jurídicos, tendo restado demonstrado no caso a subordinação existente e a onerosidade; a peculiaridade deste caso é a comparação do autor da ação com os demais pastores.

Neste caso específico, o pastor proposito da ação tinha situação diferenciada dos demais pastores da Igreja, sendo ele o único que recebia além da ajuda de custo, também tinha suas contas pagas pela Instituição. Tal decisão demonstra claramente a imprescindibilidade do estudo diferenciado de cada caso e, como o Princípio da primazia da realidade sobre a forma é presente em casos complexos como estes.

O E. TRT da 3^a Região proferiu decisão também a fim de reformar a decisão de 1º grau, reconhecendo o vínculo entre o pastor e Igreja Evangélica, entretanto, o caso a seguir trata de situação mais complexa, posto que o autor, além de pregar a Palavra, o pastor também ministrava aulas, recebendo por estas.

EMENTA: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO E PESSOALIDADE.

Admitida a prestação de serviços, fato constitutivo do direito ao reconhecimento da relação de emprego, mas alegado o caráter voluntário desses serviços, fato impeditivo o direito perseguido, competia à requerida o ônus da prova de tal óbice, a teor do arts. 333, II, do CPC c/c 818 da CLT. Não havendo desencargo deste ônus, impõe-se o reconhecimento da relação de emprego.

(TRT 3 – RO 0000776-57.2012.5.03.0135 – Relator: Marcelo Lamego Pertence – 7^a Turma – Data da Publicação: 21/06/2013)

Apesar da ementa tratar de ônus probatório, a íntegra do acórdão traz, além da reanálise do conjunto probatório produzido nos autos, outro ponto também considerado pelos Tribunais no país, a assinatura do termo de trabalho voluntário, que, *in casu*, inexistiu; e, conforme explanado anteriormente, para a caracterização do trabalho voluntário é imprescindível a adesão ao referido termo.

Entretanto, apesar das decisões trazidas alhures, este não é o entendimento majoritário dos Tribunais Regionais, bem como do Colendo TST, o que se demonstra pelas decisões abaixo:

PASTOR EVANGÉLICO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - INEXISTÊNCIA - Impossível a verificação dos requisitos informadores do contrato de trabalho a que alude o art. 3º da CLT. *O recorrente não colocava sua força de trabalho à disposição de seu suposto empregador, ao contrário, sua força de trabalho era colocada à disposição da sua fé, da sua vocação religiosa. Não havia submissão às ordens do empregador. Ao revés, sua força de trabalho e a doutrina da igreja convergiam para o mesmo fim, sem que se estabelecesse qualquer conflito.*

(TRT-1 - RO: 00018994220115010245 RJ , Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 21/10/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 12/11/2013) (**grifos nossos**)

1. PASTOR EVANGÉLICO.VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA. A relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos fático-jurídicos, verdadeiros pressupostos para a caracterização do vínculo empregatício. São eles: trabalho não-eventual, prestado por pessoa física, de forma pessoal, sob subordinação e onerosidade. *No caso, todavia, o reclamante admitiu que o exercício das funções de pastor da Igreja Mundial do Poder de Deus decorreu de sua convicção religiosa, não se tratando de uma profissão, mas de uma missão.* Ademais, emerge da prova testemunhal a inexistência de subordinação jurídica na relação e, embora recebesse remuneração para tal mister, esta não detinha cunho salarial. 2. Recurso conhecido e desprovido.

(TRT-10 - RO: 1871201280210006 DF 01871-2012-802-10-00-6 RO, Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos , Data de Julgamento: 05/12/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/01/2013 no DEJT) (**grifos nossos**)

PASTOR EVANGÉLICO - SUBORDINAÇÃO JURÍDICA X SUBORDINAÇÃO DE INDOLE ECLESIÁSTICA - RELAÇÃO DE EMPREGO INEXISTENTE - A natureza do vínculo que une o pastor à sua igreja é religiosa e vocacional, sendo a subordinação existente de índole eclesiástica, e não jurídica para os efeitos de relação empregatícia. Da mesma forma a retribuição percebida, não caracteriza salário, mas sim, uma contribuição necessária para subsistência e manutenção do religioso. *Somente se configurado o desvirtuamento da própria instituição religiosa, objetivando lucrar com a palavra de Deus e fé dos fiéis, é que se poderia enquadrar a igreja evangélica como empresa e o pastor como empregado. No caso "sub judice", o conjunto probatório revelou que o "de cuius" vinculou-se à Reclamada apenas visando angariar "almas para presentear a Deus" vez que a prova documental comprova que o falecido ocupou várias funções relacionadas com a atividade fim da igreja, inclusive a de "diácono", sendo que em sua vida laborativa exercia a atividade de pintor.* Assim, atendo-me aos limites da inicial que alega ser o "de cuius" zelador da igreja e, havendo prova de que essa função era exercida apenas como complemento de sua opção religiosa (o que era feito pelos demais fieis da igreja, como cooperação voluntária) tem-se que os pressupostos do artigo 3º da CLT, não restaram implementados, sendo improcedente o pedido de reconhecimento de relação empregatícia. RECURSO DESPROVIDO.

(TRT-3 - RO: 00926200909903008 0092600-16.2009.5.03.0099, Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, Segunda Turma, Data de Publicação: 07/12/2010 06/12/2010. DEJT. Página 123. Boletim: Sim.) (**grifos nossos**)

Convergindo com Roberto Figale Filho (2002, pg. 134), este posicionamento dos Regionais é “*uma posição arraigada na cultura judiciária trabalhista, a qual, dificilmente, vislumbra a hipótese de subordinação jurídica entre o pastor e sua igreja (...)*”.

Assim, vê-se que o reconhecimento de vínculo empregatício entre pastores e Igrejas Evangélicas é possível, entretanto, para a confirmação da existência do vínculo, necessária se faz a análise de cada caso, a fim de se verificar a existência concomitante dos requisitos ensejadores daquele.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução social faz surgir novas relações e também resulta na transformação daquelas existentes.

Não há consenso na doutrina e jurisprudência sobre a firmação de relação de emprego entre pastores e Igrejas Evangélicas.

Embora a desconstituição do serviço religioso em razão do desvirtuamento da instituição acabe por ensejar o reconhecimento de vínculo empregatício, não há que se falar em banalização do sagrado ou da Instituição por esta razão; a sociedade passa por um período conturbado, onde há a constante perda e inversão de valores, que confunde e ludibriá as pessoas, principalmente quanto à religião, que, ultimamente tem, uma vez mais, se confundido com a política, o que traz, para toda a sociedade, consequências que podem ser catastróficas, considerando os preceitos e princípios constitucionalmente garantidos.

O reconhecimento do vínculo empregatício entre pastor e Igreja, quando há a presença dos requisitos de forma indubitável, além de atrair os direitos trabalhistas para aquele, demonstra também que tem havido desrespeito ao principal princípio que rege tanto as relações jurídicas através dos contratos, bem como as relações interpessoais, qual seja, boa fé.

Há ainda que se considerar a impossibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre Igreja Católica e seus ministros ordenados, em razão da existência de um órgão, de uma entidade maior que regulamente e fiscalize as instituições a ela subordinadas e, da existência de Acordo entre a Santa Sé e o

Estado Brasileiro, delimita e regula as relações de todos os tipos englobadas pela Igreja Católica, sendo inclusive abordado em seu art.16, a inexistência de vínculo empregatício entre a Igreja e seus ministros ordenados.

No âmbito da Igreja Católica inexiste, a princípio, a desconstituição do serviço religioso por desvirtuamento da instituição, posto que os fins da Instituição são a disseminação da Palavra, a assistência social, filantropia, etc, não havendo quaisquer fins lucrativos por traz da prestação de tais serviços. Ressalta-se ainda que a Igreja Católica passa atualmente por uma reforma, que se iniciou com a abdicação do Papa Bento XVI e assunção pelo Papa Francisco, vez que este vem derrubando tabus anteriormente impostos pela Igreja, “levantando bandeiras” jamais hasteadas anteriormente e, disseminando, não apenas com palavras, mas com ações os ensinamentos sagrados.

Por todo o exposto, resta claro que, em razão da evolução da sociedade e das novas relações formadas, há possibilidade de reconhecimento de novos vínculos empregatícios, o que enriquece ainda mais o ramo justrabalhista e aumenta o leque de situações que chegarão ao Judiciário de todo.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. In: ANGHER, Anne Joyce. **Vade Mecum Rideel Concursos e OAB.** 17 ed. São Paulo: Rideel, 2013.

BRASIL. Decreto nº 7.107 de 11 de fevereiro de 2010. Promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 de fevereiro de 2010.

BRASIL. Lei 9.608 de 18 de fevereiro de 1998. Regulamenta o Trabalho Voluntário. **Vade Mecum Rideel Concursos e OAB.** 17 ed. São Paulo: Rideel, 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: 19800-83.2008.5.01.0065 , Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, **Diário da Justiça**, Brasília, 10 de fevereiro de 2012

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Pastor Evangélico. Vínculo Empregatício. Inexistência. DF 01871-2012-802-10-00-6 RO, Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos, **Diário da Justiça**, Distrito Federal, 25 de janeiro de 2013.

FILHO, Roberto Fragale. As transformações do trabalho e seu impacto no conceito de subordinação jurídica. **Revista da ABET**. Vol. 02, nº 02. João Pessoa. 2002. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15475/8847>>. Acesso em: 10 de julho de 2014.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. O Trabalho dos Ministros de Confissão Religiosa e a Relação de emprego no Direito Brasileiro. **Fascículo Semanal 45/2007 – Consultoria Trabalhista**. Ano XLI. Brasil: COAD Informações inteligentes, 2007. Disponível em: <http://www.coad.com.br/busca/detalhe_42/981/Doutrina>. Acesso em: 20 de julho de 2014.

GUERRA, Monise Watt Peixoto. A natureza jurídica do Vínculo entre o trabalhador e as entidades religiosas. **Revista do Curso de Direito**. UNIFACS – Universidade Salvador. 126 ed. Salvador. 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1355>> Acesso em: 10 de julho de 2014.

JUNIOR, Ângelo Cezar Jachelli. **A concordata Brasil – Vaticano: As relações complexas entre religião e Estado no cenário político brasileiro**. Universidade do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2011. Disponível em: <http://www.acsrm.org/interactivo/fscommand/GT01_JachelliJuniorAngeloCezar.pdf>; Acesso em 12 de julho de 2014.

MERÇON, Paulo. Relação de Emprego: o mesmo e o novo conceito. **RIDB – Revista do Instituto do Direito Brasileiro**. Ano 1, nº 07. pgs. 4143-4179. Brasil. 2012. Disponível em: <http://www.idb-fdu.com/uploaded/files/2012_07_4143_4179.pdf>. Acesso em: 31 de julho de 2014.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Pastor Evangélico. Subordinação Jurídica x Subordinação de Índole Eclesiástica. Relação de emprego inexistente. RO 0092600-16.2009.5.03.0099, Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, **Diário da Justiça**, Belo Horizonte, 07 de dezembro de 2010.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região. Vínculo de Emprego. Pastor. Igreja Evangélica. RO 0000210-94.2012.5.03.0075, Relator: Convocada Erica Aparecida Pires Bessa, **Diário da Justiça**, Belo Horizonte, 05 de outubro 2012.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região. Reconhecimento de vínculo empregatício. Configuração de subordinação e pessoalidade. RO 0000776-57.2012.5.03.0135, Relator: Marcelo Lamego Pertence, **Diário da Justiça**, Belo Horizonte, 21 de Junho de 2013

RIBEIRO, Roberto Victor Pereira. **Trabalho Religioso: A prestação de Serviços do Pastor Evangélico para a Igreja**. Belo Horizonte. 2012. Disponível em: <http://www.rkladvocacia.com/arquivos/artigos/art_srt_arquivo20130429102408.pdf> Acesso em: 12 de julho de 2014.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região. Vínculo de Emprego. Pastor. Igreja Evangélica. RO: 5798420105010020 RJ , Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, **Diário da Justiça**, Rio de Janeiro, 15 de maio de 2013.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região. Pastor Evangélico. Vínculo Empregatício. Inexistência. RO: 00018994220115010245 RJ , Relator: Celio Juacaba Cavalcante. **Diário da Justiça**, Rio de Janeiro, 12 de novembro de 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo. Da Relação de Trabalho. **Revista TST**. Vol 75, nº 4. Brasília. 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312884/1.+Da+rela%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho>>. Acesso em 30 de julho de 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: LTr, 2005.

ZENNI, Alessandro Severino Valler; OLIVEIRA, Cláudio Rogério Teodoro de. **(Re)Significação dos Princípios de Direito do Trabalho**. 1^a ed. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 2009.