



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**PAULO RODRIGUES VELAME NETO**

**A (IM)POSSIBILIDADE DE FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE  
PASTORES EM SITUAÇÕES DE LABOR EM ATIVIDADES RELIGIOSAS**

Salvador  
2016

**PAULO RODRIGUES VELAME NETO**

**A (IM)POSSIBILIDADE DE FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE  
PASTORES EM SITUAÇÕES DE LABOR EM ATIVIDADES RELIGIOSAS**

Monografia apresentada ao curso de  
Graduação em Direito, Faculdade Baiana  
de Direito, como requisito parcial para  
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Adriana Wyzykowski.

Salvador  
2016

**TERMO DE APROVAÇÃO**  
**PAULO RODRIGUES VELAME NETO**

**A (IM)POSSIBILIDADE DE FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE  
PASTORES EM SITUAÇÕES DE LABOR EM ATIVIDADES RELIGIOSAS**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito,  
Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e Instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e Instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e Instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2016.

Aos meus pais, pela presença  
constante em todos os momentos  
da minha vida.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, a quem devoto a minha fé, e que me agracia todos os dias com dádivas, cobrindo-me com seu manto protetor.

Agradeço também aos meus pais. À minha mãe, que sempre confiou no meu potencial e é uma fonte inesgotável de carinho, amor e ternura. Ao meu pai, meu guia, homem de caráter irretocável, que sempre me ajudou a trilhar o caminho do bem e do justo.

Além dos meus pais, não poderia me esquecer de agradecer a todos os meus familiares, em especial, ao meu avô, Paulo Rodrigues Velame, em quem me inspiro todos os dias para ser um homem melhor e de quem tive a alegria de ouvir os mais amáveis conselhos que um neto pode ter o prazer de ouvir.

Não poderia, ainda, deixar de mencionar a minha prima-irmã, Karinny Velame, por todo apoio, atenção e confiança depositada em mim, desde muito pequeno até o presente momento.

Ter alguém em quem se pode confiar é fundamental para qualquer pessoa. Por isso, agradeço, também, à minha namorada, Thais Figueredo, mulher incrível, que me ajudou durante toda a minha caminhada acadêmica e extra-acadêmica, e me mostrou que, com esforço, dedicação e amor, poderemos alçar grandes voos juntos. Obrigado pela compreensão, pelo afeto, pelo amor, obrigado por existir.

Não poderia deixar de mencionar os meus amigos que, sempre presentes e insistentes, conseguem quebrar a minha rotina, mas me motivam através de risadas e momentos felizes. Servem para provar que, para ser irmão, não precisa ter o mesmo sangue, mas compartilhar da felicidade do outro. Obrigado, Caio Alfano, Caio Andrade, Filipe Barreto, Reuber Hereda e todos os outros, mais do que amigos, somos irmãos.

Agradeço a todos aqueles a quem tive o prazer de conhecer em virtude da carreira jurídica que escolhi: à Isabel Maria Lima, pessoa que muito ajudou na minha caminhada e com quem sei que sempre posso contar; ao meu eterno chefe, Davi Luz Britto, que me mostrou que uma carreira jurídica de sucesso pode ser trilhada com honestidade e transparência, como deve ser; à Dr<sup>a</sup>. Marly Barreto, que me ajudou nos primeiros passos da prática forense, ensinando, com paciência, o

trabalho tão delicado e bonito que executa, com esmero, na 2º Vara da Infância e da Juventude, local de que nunca me esquecerei.

Por fim, mas não menos importante, gostaria de agradecer ao professor Táris Cerqueira, exemplo de professor e pessoa, e à minha orientadora, Adriana Wyzykowski, pessoa muito importante no desenvolvimento deste trabalho e que me ajudou a entender e amar esse ramo tão importante do direito que é o Direito do Trabalho. Aqui, registro um agradecimento especial a esses dois professores, sem os quais a minha caminhada acadêmica, com certeza, não teria sido a mesma.

Também não poderia me furtar de agradecer a todo o pessoal da biblioteca da Faculdade Baiana de Direito, que muito me ajudou em minhas horas de pesquisa. A boa vontade com que fui tratado, decerto, tornou as minhas horas mais prazerosas naquele local. Muito obrigado.

## RESUMO

A partir da análise da doutrina e da jurisprudência, é possível notar, em sua maioria, uma tendência ao não reconhecimento do vínculo empregatício dos Pastores em situação de labor em atividades religiosas. Ocorre que, em decorrência das mudanças que ocorreram no âmbito organizacional das Igrejas evangélicas, o posicionamento já pacificado tem a necessidade de ser reavaliado sob a égide dos princípios que norteiam as relações de trabalho. As constantes ações interpostas na Justiça do Trabalho versando sobre esta temática, assim como a criação de um sindicato de Pastores no Estado de São Paulo há alguns anos, trazem à tona toda essa discussão. Deste modo, é incontroverso que ainda existam dúvidas acerca da possibilidade ou não do Pastor, mesmo quando inserido na órbita da organização religiosa e praticante da atividade-fim da religião, possuir ou não o direito à obtenção do reconhecimento do vínculo de emprego. Para tanto, serão analisados todos os pressupostos necessários e fundantes que serão imprescindíveis para a resposta que permeia o tema central do presente estudo.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Vínculo empregatício dos Pastores. Trabalho religioso. Trabalho voluntário.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO</b>	<b>13</b>
2.1	A RELAÇÃO JURÍDICA TRABALHISTA	13
<b>2.1.1</b>	<b>Relação de emprego x Relação de trabalho</b>	<b>15</b>
<b>2.1.2</b>	<b>O elemento subjetivo da relação de emprego: <i>animus contrahendi</i></b>	<b>15</b>
2.2	NOÇÕES CONCEITUAIS SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO	17
<b>2.2.1</b>	<b>Pessoalidade</b>	<b>19</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Prestação por pessoa física</b>	<b>21</b>
<b>2.2.3</b>	<b>Não eventualidade</b>	<b>22</b>
2.2.3.1	Teoria do Evento	26
2.2.3.2	Teoria da Descontinuidade	26
2.2.3.3	Teoria dos Fins do Empreendimento	27
2.2.3.4	Teoria da Fixação Jurídica ao Tomador de Serviços	27
<b>2.2.4</b>	<b>Subordinação jurídica</b>	<b>28</b>
2.2.4.1	Teoria da Subordinação Clássica	31
2.2.4.2	Teoria da Subordinação Objetiva e Subjetiva	31
2.2.4.3	Teoria da Subordinação Estrutural, Integrativa e Reticular	32
2.2.4.4	Parassubordinação	35
2.2.4.5	Teoria da Subordinação Potencial	37
<b>2.2.5</b>	<b>Onerosidade</b>	<b>38</b>
2.2.4.1	Plano Objetivo da Onerosidade	40
2.2.4.2	Plano Subjetivo da Onerosidade	41
<b>2.2.6</b>	<b>Não assunção dos riscos da atividade pelo prestador do serviço</b>	<b>42</b>
<b>3</b>	<b>A ESTRUTURAÇÃO INTERNA DAS ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS EVANGÉLICAS</b>	<b>44</b>
3.1	O QUE É RELIGIÃO?	45
3.2	COMO SURTIU A RELIGIÃO EVANGÉLICA?	48
3.3	NATUREZA JURÍDICA DAS ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS	49
3.4	O CRESCIMENTO DA RELIGIÃO EVANGÉLICA E OS IMPACTOS NA VINCULAÇÃOEMPREGATÍCIA DOS PASTORES	53
3.5	NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO REALIZADO PELOS PASTORES	56



<b>3.5.1</b>	<b>Trabalho voluntário</b>	58
<b>3.5.2</b>	<b>Quais são as atribuições e os deveres dos Pastores?</b>	63
<b>3.5.3</b>	<b>Vocação divina</b>	67
3.6	CRIAÇÃO DO SIMEESP	69
<b>4</b>	<b>A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS PASTORES</b>	73
4.1	TRABALHO RELIGIOSO	73
<b>4.1.1</b>	<b>O possível enquadramento como trabalho voluntário</b>	74
<b>4.1.2</b>	<b>Um novo elemento: desvio de finalidade</b>	78
4.2	O POSSÍVEL ENQUADRAMENTO DO MINISTRO RELIGIOSO COMO EMPREGADO, A PARTIR DA ANÁLISE DOS PRINCÍPIOS	82
<b>4.2.1</b>	<b>A interpretação das normas constitucionais que asseguram a proteção do trabalho versus as normas que asseguram a liberdade religiosa</b>	83
<b>4.2.2</b>	<b>Princípio da primazia da realidade</b>	86
<b>4.2.3</b>	<b>Possível violação ao princípio do <i>in dubio pro operário</i></b>	87
<b>4.2.4</b>	<b>O Estado Laico e a não influência dele nas questões organizacionais da Igreja</b>	88
4.3	A (IM)POSSIBILIDADE DO ENQUADRAMENTO DE PASTORES COMO EMPREGADOS, QUANDO NÃO HÁ DESVIO DE FINALIDADE E MESMO QUANDO OBSERVADOS PRECEITOS RELIGIOSOS	91
<b>4.3.1</b>	<b>Uma nova análise dos requisitos da relação de emprego, a partir da relação entre o Pastor e a organização religiosa</b>	91
4.3.1.1	Pessoalidade	91
4.3.1.2	Prestação por pessoa física	94
4.3.1.3	Não eventualidade	94
4.3.1.4	Subordinação jurídica	96
4.3.1.5	Onerosidade	100
4.3.1.6	Não assunção dos riscos da atividade pelo prestador do serviço	103
<b>4.3.2</b>	<b>A exclusividade no labor como possível elemento potencializador da caracterização da relação de emprego</b>	106
<b>4.3.3</b>	<b>Contrato de emprego e o regime de vinculação dos Pastores com os templos</b>	107
<b>4.3.4</b>	<b>A excludente legal da figura do empregado</b>	109

<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>112</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>122</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Como é de notório conhecimento, em uma sociedade contemporânea, o trabalho é a ferramenta lícita que movimenta o homem. Ele, por sua vez, possui objetivos, quer sejam apenas a obtenção de determinado proveito econômico ou o proveito econômico somada à filiação como empregado.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho, datada de 1943, traz uma série de disposições acerca da regulamentação do trabalho. Neste sentido, cumpre salientar que como qualquer outro diploma normativo vigente no ordenamento pátrio, os regramentos atinentes à seara trabalhista também devem ter interpretação à luz dos preceitos constitucionais, sob a pena de serem julgados inconstitucionais e por consequente, expurgados do sistema.

Ocorre que, com o desenvolvimento das organizações religiosas de vertente evangélica e a contemplação de novos modelos de gestão e hierarquização dentro das Igrejas, principalmente aquelas que possuem filiais, ações com pleito de reconhecimento do vínculo empregatício dos Pastores começaram a ser interpostas na Justiça do Trabalho. O deferimento desses pleitos entretanto, vem encontrando barreiras na jurisprudência e na doutrina, só sendo admitidos, em sua maioria, nos casos em que se comprova o desvio de finalidade da organização religiosa.

Tendo em vista as constantes indagações sobre a natureza do vínculo que une o Pastor à entidade religiosa, inclusive com a fundação de um sindicato de Pastores no Estado de São Paulo, mostra-se salutar o esclarecimento da natureza dessa vinculação.

O escopo deste trabalho é justamente, dissecar os institutos atinentes ao vínculo empregatício e inseri-los na órbita das atividades realizadas pelos Pastores com o intuito de concluir, ao final, se será ou não possível a vinculação empregatícia de tal pessoa imbuída de tal cargo, mesmo quando preservadas as finalidades da instituição religiosa e mesmo após as diversas mudanças estruturais e hierárquicas que se procederam em seu seio.

Pois bem, para a realização do presente estudo, de forma primordial, foi necessário esmiuçar os requisitos do vínculo de emprego, contudo, antes de sua análise propriamente dita destes requisitos, tratou-se da relação jurídica trabalhista, da

diferenciação de trabalho e emprego e também do *animus contrahendi* como requisito subjetivo da relação.

No segundo capítulo, foram analisados os requisitos objetivos da relação de emprego, com o intento de observar os melindres de cada um deles e as possíveis teorias que posteriormente, poderiam subsumir-se às lides envolvendo a relação entre os Pastores e a Igreja. Neste capítulo, o *animus contrahendi* como requisito subjetivo da relação de emprego foi analisado em apartado, tendo em vista a sua importância basilar para as conclusões do estudo.

Após a análise dos requisitos jurídicos da relação de emprego, feita no segundo capítulo, adentrou-se no terceiro capítulo com o intuito de observar as mudanças que ocorreram nas instituições religiosas, a evolução, a uso de meios de comunicação para difundir os ensinamentos proferidos pelos Pastores e os possíveis impactos de todas essas mudanças.

Passou-se, então, à análise da figura do Pastor, para que fosse possível observar quais as funções poderiam ser exercidas por ele segundo os preceitos religiosos, e como ele deveria se portar frente ao seu vínculo com a Igreja. Seguindo por esta linha, foi dissecado o instituto do Trabalho Voluntário, onde, hodiernamente os juristas encaixam o labor religioso. Também foi avaliado o que poderia ser entendido como desvio de finalidade, tendo em vista que, após a análise das funções do Pastor e da evolução das formas de organização das entidades religiosas, uma melhor análise poderia ser feita acerca do desvio de finalidade da função da Igreja ou do ministro religioso.

Por fim, no terceiro capítulo, abordou-se a criação do Sindicato dos Pastores do Estado de São Paulo, uma vez que este fato impactou diretamente a visão que os Pastores passaram a ter sobre o seu próprio labor.

Já como passo derradeiro, o quarto capítulo foi usado para entrelaçar as linhas do estudo. Nele, utilizaram-se as premissas extraídas do segundo e terceiro capítulos e os princípios que se referem à seara trabalhista e constitucional pertinentes à relação como forma de envolver todas as conclusões que foram feitas sobre as atividades desenvolvidas pelos Pastores.

Uma nova análise de todos os requisitos da relação de emprego, agora sob a égide de hipotéticas situações elaboradas com base em casos em concreto foi feita para

que se pudesse evidenciar a existência ou não de uma relação empregatícia. Ademais, também foi vislumbrado o possível enquadramento como trabalho voluntário a partir dessas diversas situações.

Outrossim, como forma de melhor elucidar possíveis nuances do trabalho religioso executado pelo Pastor, foram desenvolvidos tópicos que compreendem exaurimentos feitos a partir da análise da figura do Pastor. Como exemplos, a exclusividade da prestação do labor como possível elemento potencializador da relação empregatícia e da existência de provável excludente do vínculo empregatício que não se encontra disposta em lei quando identificado trabalho de cunho religioso.

Os princípios utilizados para embasar os posicionamentos adotados, levaram em conta a realidade do trabalho executado pelos ministros religiosos e tudo que permeou a relação entre eles e as organizações religiosas durante todo o estudo realizado. Por este motivo, além dos princípios que asseguram o valor do trabalho definido constitucionalmente, e dos princípios que concernem à matéria específica de Direito do Trabalho, foram inseridos na análise os princípios que asseguram a liberdade religiosa e o Estado Laico, como forma de contrabalancear possíveis entendimentos pela existência de um vínculo de emprego ou não.

Para o desenvolvimento deste trabalho foram utilizadas diversas fontes, dentre elas: revistas jurídicas, artigos científicos, manuais de Direito do Trabalho, jurisprudências e artigos de lei, todas relacionadas direta ou indiretamente ao tema central da pesquisa. Esta foi pautada no método dedutivo, pois este é capaz de amparar a racionalidade do conteúdo fático que permeia o tema.

O presente trabalho não tem como escopo avaliar idoneidade, moralidade, ou até mesmo desqualificar ou adjetivar qualquer espécie de religião. A finalidade orientadora de toda a pesquisa foi identificar a real característica da atividade desenvolvida pelos Pastores, na qualidade de pessoas que laboram e necessitam de garantias financeiras mínimas para o resguardo da sua subsistência e de sua família, neste caso, asseguradas como forma de se proteger a própria dignidade dos indivíduos como pessoas.

## 2 REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Para que seja caracterizada uma relação de emprego, há uma série de requisitos que devem ser observados para que, de fato, seja possível indicar, com firmeza e sensatez, que aquela relação trata-se de relação empregatícia. A caracterização perpassa por elementos oriundos de uma interpretação normativa que tem, em seu cerne, elementos capazes de indicar a existência de uma relação de emprego. Dessa interpretação, são extraídas condições, que, se observadas no caso concreto, darão ensejo à formação de um vínculo entre aquele que contrata o serviço e aquele que terá que prestá-lo.

### 2.1 A RELAÇÃO JURÍDICA TRABALHISTA

O vínculo empregatício, desse modo, advém da caracterização de uma relação de emprego em que existem dois polos, quais sejam: o empregado e o empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho, no *caput* do seu artigo 2º, define empregador da seguinte forma<sup>1</sup>: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”<sup>2</sup>. Ademais, no parágrafo 2º do referido artigo, existem figuras que são equiparadas a empregadores. É o caso do profissional liberal, das instituições de beneficência, das associações recreativas e de instituições sem fins lucrativos, que poderão ser enquadrados como empregadores desde que admitam trabalhadores como empregados.

Neste caminho, Luciano Martinez registra o conceito de empregador aduzindo ser possível se tratar de pessoa física, jurídica ou até mesmo ente despersonalizado, que propicia oportunidade de trabalho, assume os riscos da atividade desenvolvida (essa assunção de riscos também é conhecida como alteridade), admite, assalaria e possui poder diretivo sobre determinada pessoa, que, neste caso, será chamada de empregado. Salienta-se que o ente despersonalizado só poderá contratar em

---

<sup>1</sup> Maurício Godinho Delgado diz que o enunciado da CLT é tecnicamente falho, assim como o parágrafo primeiro do mesmo artigo. Para o autor, na verdade, empregador não é a empresa, mas sim pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 416.

<sup>2</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum Saraiva. São Paulo: Saraiva 2013, p.903.

situações excepcionais<sup>3</sup>. O conceito registrado por Luciano Martinez mostra-se, então, muito mais abrangente do que o disposto na CLT, asseverando-se mais correto à luz dos casos concretos.

Outrossim, também se faz necessário caracterizar o outro polo da relação de emprego, descrevendo aquele que é intitulado como empregado. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, o conceito de empregado pode ser um pouco controverso, ao passo que, em muitos países industrializados e emergentes, não há unanimidade acerca do tema, não existindo uma definição que abarque o conceito de empregado. Neste viés, algumas nações já industrializadas acabam por não ter um conceito concreto e estanque de empregado. Nesses Estados, a dilação probatória no processo é imprescindível, pois norteia a jurisprudência nas avaliações sobre as situações objetivas, assim colaborando para o possível enquadramento daquela relação, que poderá ser empregatícia ou não, a depender da avaliação do caso em questão<sup>4</sup>.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho traz, no seu artigo 3º, o seguinte conceito de empregado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”<sup>5</sup>. Desse artigo, é possível extrair uma série de requisitos capazes de elucidar nuances importantes para a caracterização do empregado e, como consequência, a factível tipificação da relação empregatícia.

Quando encontrados os preceitos dispostos em lei para a caracterização do empregado e também para a consequente caracterização do empregador, será possível visualizar uma relação de emprego. Mas não é tão simples assim, pois uma atividade pode possuir toda a materialidade que envolve uma relação empregatícia, entretanto, a adoção de outras nuances jurídicas e extrajurídicas pode impedir que seja reconhecida como tal.

---

<sup>3</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 239.

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p 611.

<sup>5</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum Saraiva, 2013, p.903.

### 2.1.1 Relação de emprego x Relação de trabalho

Todo empregado, inevitavelmente, é um trabalhador, mas nem todo trabalhador é um empregado. É comum notar uma confusão acerca desses conceitos, porém, é pacífico que o trabalhador é gênero do qual o empregado é uma das espécies.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>6</sup>, o vocábulo “empregado” tem um sentido técnico-jurídico próprio, devendo estar reservado para indicar um tipo especial de pessoa que trabalha.

O empregado, o estagiário, o trabalhador autônomo, o voluntário, o doméstico e o eventual são subespécies do gênero trabalhador. Cada qual possui especificidades que caracterizam a espécie de trabalho prestado.

A grande diferença entre trabalhador e empregado está justamente nos quatro requisitos: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Além disso, o empregado também não carrega sobre os ombros o peso da assunção dos riscos pela atividade prestada, recebendo sempre o seu salário independentemente de eventuais perdas e prejuízos daquele que o emprega.

Maurício Godinho Delgado destaca que, nos últimos duzentos anos, desde o início da instauração do modelo econômico capitalista, a relação de emprego, em que pese ser apenas uma espécie do gênero no qual se insere, do ponto de vista social e econômico, é a espécie mais importante para pactuar a prestação de trabalho existente. Segundo ele, toda a importância dessa categoria teve como consequência a estruturação do Direito do Trabalho, que é uma relevante fração do universo jurídico contemporâneo<sup>7</sup>.

### 2.1.2 O elemento subjetivo da relação de emprego: *animus contrahendi*

Interessante é o conceito de empregado utilizado por Amauri Mascaro Nascimento, pois abarca um elemento subjetivo nomeado de *animus contrahendi*, que se caracteriza pelo propósito de laborar para outrem como empregado, e não com intento diverso, como segundo ele, seria o caso do trabalho cívico, religioso,

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 613.

<sup>7</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 288.



assistencial ou por mera amizade.<sup>8</sup> Nestes casos, é possível notar que o trabalhador executa o serviço com finalidade diversa daquela encontrada na maioria das situações. Essa finalidade, então, aparece para o autor como elemento subjetivo capaz de identificar ou não a figura do empregado.

Em que pese o *animus contrahendi* não se encontrar disposto de maneira objetiva no rol de elementos da relação de emprego, tal elemento vem sendo muito utilizado na resolução de determinadas lides. É o caso, por exemplo, de processos que envolvem o trabalho no seio familiar.<sup>9</sup>

Em compasso com esse instituto, será possível vislumbrar, *a posteriori*, possíveis desdobramentos no ventre da relação entre o Pastor e a organização religiosa na qual ele ministra seus ensinamentos. Isso porque, segundo Alice Monteiro de Barros, as pessoas que executam o trabalho de cunho religioso “(...) o fazem como membros da mesma comunidade, dando um testemunho de generosidade, em nome de sua fé.”<sup>10</sup>

Sendo assim, tentar-se-á inferir em capítulo posterior, a partir de uma análise jurídica dos institutos relacionados ao vínculo empregatício que serão dissecados neste capítulo, e em conformidade com o teor religioso da atividade, também analisado em capítulo imediatamente seguinte, se seria possível existir uma intenção do Pastor de laborar como empregado.

---

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

<sup>9</sup> PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho. RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHO FAMILIAR. FILHO QUE AUXILIA O PAI NA EXECUÇÃO DOS NEGÓCIOS DA FAMÍLIA. AUSÊNCIA DO *ANIMUS CONTRAHENDI*. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. Para a solução da controvérsia posta, há de se aplicar ao caso, sem sombra de dúvida, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, dando-se mais relevo à intenção dos sujeitos da relação do que ao invólucro em que a mesma se acha envolta. Pelos elementos trazidos aos autos, não se vislumbra o intuito do reclamado de obter, como contrapartida inafastável aos benefícios financeiros que concedia ao reclamante, o fornecimento de sua força de trabalho. A ideia aqui expressada representa, na verdade, a antítese, a exemplo do trabalho voluntário, que se traduz na índole, na intenção, no ânimo de a pessoa cumprir a prestação laborativa em condições de benevolência, e que, portanto, repele a ideia de contrato de emprego. Em ambos os casos, encontra-se ausente o *animus contrahendi*, requisito essencial, de natureza s...

TRT-6 - RO: 173100532009506 PE 0173100-53.2009.5.06.0142, Relator: Valdir José Silva de Carvalho. Data de publicação: 10/11/2010. Disponível em: <<http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17125664/recurso-ordinario-trabalhista-ro-173100532009506-pe-173100-5320095060142>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro. Trabalho voluntário e trabalho religioso. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v.64, n. 5, maio/2000.

## 2.2 NOÇÕES CONCEITUAIS SOBRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Em conformidade com os ensinamentos de Maurício Godinho, “a prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem pode concretizar-se segundo fórmulas relativamente diversas entre si”<sup>11</sup>. Neste compasso, o autor explica que, mesmo no mundo ocidental dos últimos duzentos anos, em que a prestação do trabalho costuma acontecer com frequência na modalidade de relação empregatícia, existem outros tipos de relação trabalhista, a exemplo do trabalho autônomo (obrigação de fazer pessoal e sem subordinação) e do trabalho eventual (obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica)<sup>12</sup>.

A relação de emprego por este motivo carece de conceituação, devendo ser individualizada e destrinchada, para que sejam verificados os elementos que são capazes de ensejar o reconhecimento do vínculo empregatício. Nessa esteira, segundo o entendimento de Luciano Martinez, são requisitos para o contrato de emprego: pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos da atividade patronal, duração não eventual ou contínua do serviço prestado e subordinação,<sup>13</sup> características que também são extraídas dos artigos 2º e 3º da CLT<sup>14</sup>. Tais elementos, portanto, caracterizam o contrato de trabalho e norteiam a relação empregatícia. Destaca-se que, do artigo 3º da CLT, também é factível afirmar que o empregado será sempre pessoa física, sendo este, então, outro requisito característico da relação de emprego.

Assim também conduz a jurisprudência, que, abarrotada de causas que demandam pelo reconhecimento do vínculo empregatício, precipuamente analisa a conjuntura fática, com a premente necessidade de observar se a alteridade, onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade estão conjuntamente presentes no caso levado a juízo.<sup>15</sup>

---

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.289.

<sup>12</sup> Ibid., p.289.

<sup>13</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.150.

<sup>14</sup> 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 [...] Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. [...] BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum Saraiva, 2013, p. 903.

<sup>15</sup> Vínculo de emprego. Trabalho autônomo de transporte. O reconhecimento do vínculo de emprego demanda, necessariamente, que a relação jurídica presente, concomitantemente, os requisitos da

É importante mencionar que a formação do vínculo empregatício será concebida mediante acordo de vontades, no qual o empregador aceita pagar certa quantia pelos serviços desenvolvidos pelo empregado sob suas ordens e responsabilidade. Ocorre que nem sempre o empregador cumpre aquilo que foi acordado e, por este motivo, muitos empregados dirigem-se ao Judiciário para pleitear direitos inerentes ao contrato firmado.

Nesta senda, ainda interessa enfatizar que, por vezes, o reconhecimento do vínculo empregatício não é a questão central da lide, porém, mesmo nesses casos, será necessária a comprovação do elo de ligação entre aquele que emprega e aquele que está empregado. Por exemplo: como pressuposto para a interposição de uma ação pleiteando horas extras, será necessária a comprovação do vínculo empregatício existente. Isso posto, é possível observar que a comprovação do vínculo de emprego é a base da relação e, para a consecução de eventuais direitos que decorram dela, será necessário comprovar anteriormente que existe um vínculo de emprego capaz de dar origem a outros direitos que decorrem de sua presença.

Assim preceitua Maurício Godinho Delgado:

A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial. É procedimento com reflexos no próprio Direito Processual do Trabalho, uma vez que este abrange as lides principais e conexas em torno da relação de emprego [...]<sup>16</sup>

Com esse objetivo, diversas lides envolvendo matérias trabalhistas são levadas ao Judiciário e grande parte delas carece do reconhecimento da relação empregatícia para que sejam concedidos os direitos que delas decorrerão. Não poderia ser diferente no caso envolvendo os Pastores.

Segundo o estudo de 12 processos, cujo tema central é o reconhecimento do vínculo empregatício de pessoas com Igrejas evangélicas, alguns desses versam

---

alteridade, onerosidade, subordinação, pessoalidade e não eventualidade, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Assim, ausente qualquer um destes elementos, resta descaracterizada a relação empregatícia vindicada, notadamente quando demonstrada a ausência de subordinação jurídica na prestação dos serviços de transporte, que era realizado em veículo do próprio do reclamante, cujas despesas eram por ele suportadas. SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-2 - RO: 00008907920145020029 SP 00008907920145020029 A28, Relator: Adalberto Martins. Data de Julgamento: 29/04/2015, 8ª TURMA. Data de Publicação: 05/05/2015. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202112327/recurso-ordinario-ro-8907920145020029-sp-00008907920145020029-a28>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.289.

sobre o vínculo empregatício de Pastores evangélicos, realizados por Roberto Fregale Filho, Joaquim Leonel de Rezende Alvim, Tatiana Alves Soares e Danielle Fernandes de Oliveira. Nas petições iniciais dos casos sob estudo, que trazem o pedido de reconhecimento do vínculo pelo exercício da função de ministro religioso, os reclamantes informam que exercem a função de Pastores evangélicos e fazem exigências típicas de um contrato de trabalho, sempre usando como base a existência de uma relação de trabalho não eventual, subordinada e pessoal, da qual dependem para o sustento de suas famílias.<sup>17</sup> Isso deixa ainda mais claro que a análise dos requisitos da relação de emprego é fator preponderante para o enquadramento ou não do Pastor como empregado.

Assim, passa-se a analisar separadamente cada requisito nos tópicos seguintes, sem levar em conta ainda a vocação espiritual que permeia a função do Pastor. A análise feita neste capítulo apenas tratará dos requisitos jurídicos capazes de formar o vínculo.

### 2.2.1 Pessoaalidade

Um dos requisitos característicos para a formação do vínculo empregatício é a pessoaalidade. Pressupõe a execução de tarefas pelo empregado contratado, sem a possibilidade de que esse possa se fazer substituir por outrem, a não ser em situações episódicas e desde que haja a anuência do empregador. A pessoaalidade pode ser um critério mais ou menos relevante, a depender da espécie de atividade que será prestada.

O empregador, ao realizar uma contratação, observa todas as qualidades e aptidões pessoais daquele pretendo empregado e, levando em conta essas características, espera que ele realize o serviço, e não outro<sup>18</sup>. A figura do jogador de futebol exemplifica bem esse caráter pessoal da relação. Em um contrato de emprego no qual um atleta profissional obriga-se a realizar determinado serviço, o caráter *intuitu personae* assume maior relevância, como bem indica Alice Monteiro de Barros<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> FREGALE FILHO, Roberto et al. O vínculo empregatício de pastores evangélicos: Notas Conclusivas. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 66, n. 7, julho de 2002.

<sup>18</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.150.

<sup>19</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p.208.

Para Amauri Mascaro Nascimento<sup>20</sup>, o conceito de pessoalidade pode ser amplíssimo, compreendendo a intransferibilidade ou infungibilidade, a indissociabilidade, a personalidade e, por fim, o espírito de colaboração. Segundo o autor, a intransferibilidade significa prestar o serviço contratado sem transferir a sua execução para outrem. Maurício Godinho Delgado<sup>21</sup>, entretanto, cita diversos casos em que seria possível a substituição do empregado, a exemplo de eventuais substituições consentidas pelo empregador e das hipóteses legais de férias, licença gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical, etc. Apesar de existirem essas exceções, inclusive acolhidas pela jurisprudência<sup>22</sup>, a intransferibilidade estaria relacionada com o caráter *intuitu personae* e não seria específica dos contratos de emprego, pois também existem contratos no direito civil que exigem a prestação pessoal.

A indissociabilidade, segundo Amauri Mascaro Nascimento, está relacionada ao fato de o empregado estar intrinsecamente relacionado à atividade que presta, e tal fator atuar como preponderante para singularizar a relação e, por consequente, o contrato de trabalho. A personalidade também se relacionaria com a pessoalidade, ou seja, à proporção que o empregado, pessoalmente, desempenhar suas funções no cumprir da vênua contratual, ele deverá possuir a devida proteção da sua dignidade e moral. O quarto e último conceito apontado pelo autor como inerente à pessoalidade é o espírito de colaboração. Esse conceito interliga-se ao dever ético e jurídico de lealdade do empregado com o empregador, que depende da empresa para sua subsistência e está inserido em toda a organização laboral nela disposta<sup>23</sup>. Por este dever de lealdade, o empregado deve colaborar para o bom andamento da empresa,

---

<sup>20</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 617.

<sup>21</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 293-294.

<sup>22</sup> Existem substituições possíveis e que não descaracterizam a relação empregatícia. Vide jurisprudência colacionada: Vínculo empregatício. Pessoalidade. A substituição eventual do empregado por iniciativa do empregador não descaracteriza a pessoalidade inerente ao contrato de trabalho. Sentença mantida quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego. RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-1 - RO: 9023620105010070 RJ, Relator: Jorge Fernando Gonçalves da Fonte. Data de Julgamento: 07/12/2011, Terceira Turma, Data de Publicação: 2012-02-06. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24552341/recurso-ordinario-ro-9023620105010070-rj-trt-1>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

<sup>23</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 617.

oferecendo-lhe suas melhores qualidades, isto é, aquelas que o individualizaram e fizeram-no ser contratado.

Sem adentrar ainda nas nuances do trabalho voluntário ou do trabalho religioso, os quais serão abordados *a posteriori*, ao se observar, com atenção, o requisito da personalidade, é factível o surgimento de uma dúvida: o Pastor possui personalidade? Esse requisito é muito mais fácil de ser vislumbrado à luz do caso concreto. As nuances do trabalho do Pastor serão abordadas em capítulo posterior e, então, tornar-se-á possível vislumbrar se, em alguns casos, será viável observar se ele estará presente ou poderá ser afastado.

O que se pode verificar, pelo menos neste instante, é que a atividade exercida pelo Pastor acaba por torná-lo um dos elementos centrais do templo religioso, e a sua saída pode impactar a perda de fiéis, que, não raro, migrarão para outra localidade juntamente com ele. Desta forma, um Pastor que tenha a simpatia de diversos fiéis e que domine o ofício torna-se importante para manter o fluxo de pessoas e atrair novos crentes.

Mas será que a organização religiosa preocupa-se com o número de fiéis que frequentam seu espaço? Será que essa lógica empresarial poderia ser um indício para a caracterização da personalidade? Será que a organização religiosa preocupa-se com a figura do Pastor, com a possibilidade de que outrem figure no lugar dele? Essas reflexões serão feitas em um momento posterior, pois este capítulo tem apenas a finalidade de elucidar os institutos responsáveis por caracterizar uma relação de emprego em sentido geral.

### **2.2.2 Prestação por pessoa física**

Em virtude do caráter pessoal da atividade a ser prestada, só pessoas físicas figurarão como empregados. Não será possível encontrar pessoas jurídicas pactuando contratos de emprego como empregadas. Esse elemento da relação de emprego parece tão óbvio que o autor Luciano Martinez<sup>24</sup> não o expõe diretamente como um dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

---

<sup>24</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.150.

Ao contrário de Luciano Martinez, Maurício Godinho Delgado destaca o elemento trabalho por pessoa física, aduzindo, inclusive, que “os bens jurídicos (e mesmos éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas.”<sup>25</sup> Ainda segundo o autor,

(...) a pactuação – e efetiva concretização – de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justrabalista<sup>26</sup>.

Nesta senda, o que importa entender, de fato, é que o empregado só poderá ser pessoa física, nunca pessoa jurídica, até porque ele será titular de direitos inerentes à pessoa, como bem destacou Maurício Godinho Delgado.

No que tange à órbita de trabalho dos Pastores, o requisito pessoa física não deve encontrar grandes obstáculos para ser caracterizado, a não ser que, assim como em outras profissões, como no caso dos médicos<sup>27</sup>, sejam utilizadas roupagens de pessoas jurídicas para encobrir a prestação do serviço por pessoas físicas, fenômeno denominado de pejetização na jurisprudência colacionada como exemplo na 27ª nota de rodapé deste trabalho.

### 2.2.3 Não eventualidade

Outro requisito apontado pela doutrina como fundamental à caracterização do vínculo empregatício é a não eventualidade. Pressupõe, como o próprio nome diz,

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 293.

<sup>26</sup> *Ibid.*, p. 293.

<sup>27</sup> RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. – PEJOTIZAÇÃO - FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. – PEJOTIZAÇÃO - FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. – PEJOTIZAÇÃO - FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. – PEJOTIZAÇÃO - FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. Na contratação de pessoa física, através de uma pessoa jurídica ("pejetização"), para prestar serviços enquadrados na atividade-fim da tomadora, com pessoalidade e subordinação, com o objetivo de frustrar a efetivação de direitos trabalhistas, há clara tentativa de fraude, formando-se o vínculo direto com a ré.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-1 - RO: 511004820035010062 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Data de Julgamento: 17/04/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 17-05-2013. Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/busca?q=medico+CONTRATA%C3%87AO+ATRAV%C3%89S+DE+PESSOA+JUR%C3%8DDICA>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

uma não eventualidade na prestação do trabalho. A não eventualidade é justamente o fato de o indivíduo que labora não prestar o serviço episodicamente, de maneira eventual. Essa característica está intimamente ligada à modalidade contratual dos contratos de emprego, que são de trato sucessivo. Entende-se por contrato de trato sucessivo aquele que perdura no tempo, aquele em que não é possível a satisfação daquilo que foi pactuado em um só momento.

Na jurisprudência, é possível notar que a descontinuidade na prestação do serviço não pode ser entendida como eventualidade<sup>28</sup>. Muitas vezes, mesmo que descontínuo, o trabalho poderá ser considerado não eventual e restar caracterizado o vínculo empregatício.

Consonante entendimento de Amauri Mascaro Nascimento, o trabalhador eventual não tem empregador, porque o seu serviço é destinado para inúmeros beneficiários, e cada um usufruirá do trabalho prestado por curtos espaços de tempo e sem caráter de permanência ou continuidade. O caráter eventual de determinado serviço restringe a caracterização do vínculo empregatício, porque, embora o exercício da prestação do labor ocorra de maneira profissional, acontecem variações de destinatários ao longo do tempo de tal forma que se torna impossível a vinculação empregatícia do trabalhador a qualquer um deles. Diferentemente do empregado que direciona seu trabalho de maneira permanente, constante e inalterável a um destinatário.<sup>29</sup>

A realização de serviços em dias predeterminados da semana, conforme salienta Luciano Martinez<sup>30</sup>, não indica a existência de eventualidade. O autor afirma que, nestes casos, tanto o prestador de serviço quanto aquele que o contratou sabem que o trabalho se repetirá, revelando-se, portanto, como não eventual. O exemplo

---

<sup>28</sup> RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM TRÊS DIAS POR SEMANA. TRABALHO RELACIONADO AOS SERVIÇOS PERMANENTES DA RECLAMADA. NÃO EVENTUALIDADE. RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA. Restando comprovada nos autos a prestação pessoal de serviços à reclamada, com onerosidade e subordinação jurídica e em caráter não eventual, embora descontínuo, não resta a menor dúvida de que o trabalho do autor desenvolveu. RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-1 - RO: 14582220115010064 RJ, Relator: Marcia Leite Nery. Data de Julgamento: 30/01/2013, Segunda Turma, Data de Publicação: 18-02-2013. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24890527/recurso-ordinario-ro-14582220115010064-rj-trt-1>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

<sup>29</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 621.

<sup>30</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.



indicado pelo autor para ilustrar essa situação é o caso dos professores de Religião de algumas escolas. Nada obstante ministrem uma ou duas aulas semanais, caracterizam-se como professores assim como os demais. A questão das diaristas (domésticas que laboram até duas vezes na semana numa residência específica), amplamente conhecida por todos, envolve uma observação da semântica do artigo 1º da Lei nº 5859/72 e, por isso, deve ser analisada de forma apartada, para que não se confundam conceitos ou se tenha uma sensação de que o direito permite interpretações diversas e díspares do termo “não eventualidade”<sup>31</sup>. Em tópico conseqüente a este, analisaremos a teoria da eventualidade, visando esclarecer melhor algumas nuances.

A não eventualidade também pode ser observada sob o prisma da permanência, que se faz presente no Direito do Trabalho no momento da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Sob este prisma, é preciso que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, ainda que essa permanência seja por um curto período determinado<sup>32</sup>. É neste liame que, justamente, encontra-se a diferença para o trabalhador eventual. Ele, embora possua o elemento subordinação, mesmo que por um curto período, não possui a ideia de permanência, pois presta serviços de forma esporádica, enquanto o empregado labora de maneira intermitente, com um retorno constante<sup>33</sup>. Cumpre-se notar que a regra no Direito do Trabalho é que os contratos de emprego sejam por prazo indeterminado, entretanto, caberá exceção à regra, também podendo existir contratos de emprego por prazo determinado, muito utilizados, principalmente, na construção civil.

Nessa linha, Arnaldo Süssekind<sup>34</sup>, corroborando os entendimentos citados anteriormente, aduz que os serviços prestados de forma intermitente não podem ser simplesmente enquadrados como eventuais, só devendo ser considerados de tal forma quando forem prestados de modo descontínuo e em virtude de relação jurídica também ocasional. É o que popularmente chama-se de “biscate”: aquele

---

<sup>31</sup> Em tópico conseqüente a este, analisaremos a teoria acerca da eventualidade, visando esclarecer melhor algumas nuances sobre o tema.

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 295.

<sup>33</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 856.

<sup>34</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 240.

que, na gíria popular, é conhecido por prestar serviços a várias pessoas diferentes, sem qualquer vinculação trabalhista.

No que tange à atividade desenvolvida pelo Pastor, e à sua análise ante o requisito da não eventualidade, será importante fazê-lo em capítulo posterior do trabalho, quando se construirá um arcabouço teórico mais consistente. Porém, de plano, é possível evidenciar que um enquadramento estanque será improvável, pois, assim como em outras atividades, há certa liberdade para que as pessoas envolvidas em um contrato possam acordar jornadas laborativas diferentes.

Mas a importância do instituto da não eventualidade permanece incólume, pois, caso o indivíduo que realize atividades religiosas deseje reconhecer o vínculo de emprego nos tribunais, terá, principalmente, que demonstrar o caráter não eventual da atividade prestada.

Para melhor elucidar as questões relacionadas à não eventualidade, a doutrina<sup>35</sup> debruçou-se sobre quatro teorias para que se pudesse determinar melhor as diferenças entre o empregado eventual e o não eventual. São elas:

- a) Teoria do evento;
- b) Teoria da descontinuidade;
- c) Teoria dos fins do empreendimento/fins da empresa;
- d) Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços.

Em que pesem essas teorias terem ideias distintas acerca da eventualidade, Maurício Godinho Delgado<sup>36</sup> destaca que:

A conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não da eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias.

Neste compasso, passa-se ao estudo dos pontos mais relevantes de cada teoria em apartado, visto que, em uma análise posterior e conjugada com o conhecimento sobre as atividades prestadas pelos Pastores, será possível melhor depreender se se trata de atividade não eventual ou não.

---

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 295-296.

<sup>36</sup> Ibid., p. 295-296.

### 2.2.3.1 Teoria do Evento

A teoria do evento é aquela que consagra a eventualidade como o trabalho exercido durante certo evento específico.<sup>37</sup> Ou seja, segundo essa teoria, o evento que ensejou a contratação do trabalhador deve ser esporádico, e o serviço prestado por ele também deve ter essa característica.

Pela teoria do evento, o trabalhador será considerado eventual se, por causa do serviço, seu trabalho tiver uma duração específica. Observa-se, entretanto, que a CLT, em seu artigo<sup>38</sup> 443, §1º, prevê a contratação por prazo determinado, rejeitando, assim, a teoria do evento para a configuração do vínculo empregatício, já que existe a previsão legal de contratação de um empregado para execução de um serviço específico.<sup>39</sup>

### 2.2.3.2 Teoria da Descontinuidade

A teoria da descontinuidade preceitua uma ideia de fracionamento na prestação do serviço eventual. Refere-se ao trabalhador que, do ponto de vista temporal, se vincula, de maneira segmentada, ao tomador em períodos de curta duração e de maneira esparsa no tempo. Ele, portanto, não se caracterizaria como empregado. Essa teoria não se harmoniza com a CLT, sendo aplicada somente no que tange ao trabalho doméstico.<sup>40</sup>

Danilo Gaspar<sup>41</sup> pensa da mesma forma e menciona que a CLT, ao contrário da Lei 5.859/72, não traz a ideia de continuidade, mas sim a da não eventualidade. Diante dessa diferença, o autor confirma a não adoção, pelo legislador nacional, da teoria da descontinuidade com o fim de caracterizar a relação de emprego celetista.

---

<sup>37</sup> SANTORO, Marcelo Drummond. **Atividades fim x Atividades Meio: Confrontações e limites**. Disponível em: <<http://www.domtotal.com/direito/pagina/detalhe/23665/atividade-fim-x-atividade-meio-confrontacoes-e-limites>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

<sup>38</sup>[...] § 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Artigo 443, §1º. Disponível em:

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/art443daclt.htm>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

<sup>39</sup> GASPAS, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Salvador: UFBA, 2011, p.105.

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.355.

<sup>41</sup> GASPAS, op. cit. p.105.

### 2.2.3.3 Teoria dos Fins do Empreendimento

A teoria dos fins do empreendimento/empresa é, talvez, a mais adotada nos tribunais. Ela preceitua que o trabalhador eventual será aquele que presta serviços não atrelados aos fins do empreendimento. A lógica aqui é que o trabalhador que presta serviços que não estão relacionados aos fins da empresa não será necessário a todo momento.

Délio Maranhão<sup>42</sup> cita que, em algumas circunstâncias, será imprescindível a contratação de um indivíduo destinado a realizar uma atividade específica, necessária, mas que se apresenta como exceção à demanda de atividades normais do empreendimento. Neste caso, o indivíduo contratado para executar tal atividade será trabalhador eventual, e não empregado.

### 2.2.3.4 Teoria da Fixação Jurídica ao Tomador de Serviços

A teoria da fixação jurídica compreende como eventual o trabalhador que não se lastreia em um específico tomador de serviço, sendo, por outro lado, não eventual aquele que tem uma única fonte de trabalho.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>43</sup> ao tratar da teoria da fixação jurídica, “(...) trabalhador eventual é o mesmo que profissional sem patrão, sem empregador, porque o seu serviço é aproveitado por inúmeros beneficiários (...)”.

Como já foi dito anteriormente, cada uma das quatro teorias deve ser analisada à luz do caso concreto, pois pode produzir resultados concretos distintos.

Em síntese, a não eventualidade pressupõe uma não eventualidade na prestação do serviço, mas essa continuidade não deve ser vista como uma labuta diária, pois existem profissionais que trabalham em jornadas distintas daquela a que, usualmente, estamos acostumados, porém são caracterizados como empregados, como é o caso dos professores. A não eventualidade, então, poderá comportar o caráter intermitente, variando de acordo com o contrato de emprego de cada

---

<sup>42</sup> MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 49-50.

<sup>43</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

indivíduo, argumento fortalecido pela não adoção da CLT à teoria da descontinuidade<sup>44</sup>.

Após a análise das diversas teorias, é possível notar que o enquadramento das atividades em cada uma delas é fator preponderante para observar a conjunção capaz de formar o vínculo empregatício. Como exemplo nítido da aplicação das teorias ao caso central sob estudo (vínculo empregatício de Pastores), é possível notar que uma mesma situação pode ensejar diferentes resoluções se analisada sob a ótica de teorias diferentes.

#### 2.2.4 Subordinação jurídica

O terceiro requisito necessário para que se evidencie a relação empregatícia é a subordinação jurídica. Caracteriza-se, precipuamente, pelo poder de ingerência do tomador de serviço, que define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Isso não ocorre quando a relação é de trabalho autônomo, na qual o prestador de serviço tem o arbítrio de decidir a forma como o serviço será prestado. Interessante é a observação de Luciano Martinez quanto ao tempo do pagamento pelos serviços efetuados. O autor observa que, na prática, o serviço subordinado costuma ser pós-pago, ou seja, primeiramente, o indivíduo trabalha e, depois, ele recebe o pagamento, que é a regra nos contratos de emprego. Por outro lado, nos contratos de prestação de trabalho autônomo, é possível o pagamento antecipado, conforme autorização do artigo 527 do Código Civil<sup>45</sup>.

José Augusto Rodrigues Pinto<sup>46</sup>, entretanto, deixa claro que a subordinação pode estar presente em outros tipos de contratos que envolvam a prestação pessoal do trabalho em favor de outrem, mas que nem por isso será o prestador de serviço considerado um empregado. Para explicar melhor esse requisito, o autor fez uma análise das diferentes naturezas da subordinação, destrinchando cada espécie.

A primeira forma de subordinação suscitada foi a econômica. Esta possui uma relação direta com a dependência que tem o empregado da remuneração para a

---

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 355, p. 296.

<sup>45</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.153.

<sup>46</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 125.

sobrevivência pessoal. O doutrinador, porém, deixa claro que essa vertente da subordinação foi mais utilizada na Revolução Industrial, perdendo força ao longo do tempo, ao passo que, atualmente, é comum encontrar indivíduos com mais de um emprego. Nestes casos, a dependência econômica pode não restar caracterizada para uma das atividades na qual laboram. Outrossim, também destaca-se o fato de que outros membros da família podem laborar e receber quantia suficiente para manter o lar e as demais pessoas que ali vivem, desconstituindo, pois, a subordinação econômica em outros tantos casos<sup>47</sup>. Por estes motivos, a teoria não se mantém.

A segunda forma de subordinação é a técnica. Entende-se que o empregador detém a sabedoria sobre o fazer da atividade em conjunto com o poder de determinar o trabalho. Essa natureza da subordinação também parece encontrar maior guarida em tempos passados, em que o empregador tinha uma relação mais direta com a linha de produção. Nos dias atuais, com os progressos tecnológicos e a maior possibilidade de ascensão econômica das empresas, é factível pensar que o profissionalismo do empregado e a sua qualificação e domínio sobre os meios de produção são vitais para o bom andamento organizacional e para que o empregador volte-se apenas para a gestão econômica do negócio, proporcionando maior eficiência e, por conseguinte, maiores lucros. Em razão disso, José Augusto Pinto Martins aponta que “[...] desapareceu progressivamente a possibilidade de o empregador dirigir tecnicamente a produção, a exemplo do ocorrido na história remota da Revolução Industrial [...]”<sup>48</sup>. Por óbvio, Pinto Martins também destaca que, em verdade, essa subordinação técnica não é mais aplicável a uma generalidade de situações, exemplificando que nas relações trabalhistas altamente desenvolvidas, em alguns casos, é possível observar, inclusive, a subordinação técnica do empregador ante o empregado.

A subordinação social, segundo conclusão de Orlando Gomes e Elson Gottschalk, é algo imaginado para unir os critérios de subordinação jurídica e subordinação econômica em um conceito mais amplo, o que acaba sendo desagradável, pois resulta em demasiada imprecisão. Como exemplos dessa imprecisão, é possível

---

<sup>47</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p.126.

<sup>48</sup> Ibid., p. 127.

observar que nem sempre que houver uma subordinação jurídica, será imaginável notar uma subordinação social daqueles sujeitos<sup>49</sup>.

A subordinação moral se origina da obrigação que assume o empregado de contribuir com lealdade e empenho para que a empresa atinja seus fins. É entendida como uma extravagância, ao passo que as relações sociais já devem ser presumidamente morais<sup>50</sup>.

Por fim, a natureza da subordinação pode ser compreendida como jurídica. Essa é a natureza considerada como a mais adequada à aplicação, no panorama social, das relações de trabalho atuais, sendo essencial para caracterizar a relação de emprego. A natureza jurídica da subordinação advém justamente do contrato de trabalho firmado e refere-se à forma com a qual o serviço é prestado ao empregador<sup>51</sup>.

A adequação da natureza jurídica da subordinação a diferentes situações de labor torna-a mais propensa a ser utilizada. Como já foi dito anteriormente na abordagem das diferentes espécies de natureza jurídica da subordinação, é possível encontrar um empregado que não possua subordinação técnica ou econômica, por outro lado, é muito mais raro caracterizar uma relação de emprego sem a subordinação jurídica. Hoje, ela é tida como a espécie capaz de abarcar um maior número de situações devido à imprecisão e à falta de abrangência de outras espécies.

Roberto Fragale Filho<sup>52</sup>, entretanto, menciona que a sociedade vem sofrendo inúmeras mudanças, tanto no campo sociológico quanto no campo econômico. As mudanças econômicas, inclusive, impactam diretamente as relações de trabalho, pois fazem emergir novas estruturas produtivas que fragilizam o conceito de subordinação. Com o aparecimento de novas formas de trabalho, segundo o autor, existe "(...) uma enorme dificuldade em encontrar no direito do trabalho uma

---

<sup>49</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho, 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p.136, apud Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 127.

<sup>50</sup> Ibid., p. 127.

<sup>51</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

<sup>52</sup> FRAGALE FILHO, Roberto. **As transformações do trabalho e seu impacto no conceito de subordinação jurídica**. Disponível em:

<<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/download/15475/8847>>. Acesso em: 19 nov. 2015.

resposta pronta e acabada para suas demandas, pois afetam o próprio conceito de subordinação jurídica.”

Nessa esteira, nos próximos tópicos, será feita pequena análise de algumas das formas de subordinação, para que, em ponto posterior do trabalho, seja possível vislumbrar o encaixe ou não da função do Pastor no requisito da subordinação, a partir de alguma das teorias. Maurício Godinho Delgado divide a subordinação em 3 dimensões, sendo elas: a clássica, a objetiva e a estrutural. Para uma melhor didática, serão abordadas, primeiramente, essas três e, depois, mais algumas.

#### 2.2.4.1 Teoria da Subordinação Clássica

Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>53</sup>, essa subordinação é aquela que consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no que tange às atividades desenvolvidas por ele. Em síntese, segundo o autor, essa forma de subordinação “manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador”. Godinho salienta ainda que é essa a dimensão original da subordinação. Tal espécie de subordinação foi a responsável por substituir a servidão na realidade europeia, propagando-se, de maneira genérica, pelo capitalismo nos séculos seguintes. Continua como uma forma comum de subordinação nas relações empregatícias.

#### 2.2.4.2 Teoria da Subordinação Objetiva e Subjetiva

Como resumiu Vólia Bomfim Cassar, “quando o comando recai sobre a pessoa do empregado, a subordinação é subjetiva; quando recai sobre os serviços executados pelo trabalhador, é objetiva”<sup>54</sup>.

Destaca-se que o conceito de subordinação subjetiva predominava nos tempos de escravidão, servidão, em que o trabalhador se encontrava sujeito ao seu senhor ou

---

<sup>53</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 305.

<sup>54</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Requisitos para Caracterização do Contrato de Trabalho. **Direito do Trabalho**. 3. ed. rev e atual., p. 205.



à terra<sup>55</sup>. Assim, o critério subjetivista de subordinação, que entende pelo aspecto do poder de mando e dever de obediência, é considerado insuficiente na atualidade<sup>56</sup>.

De outro lado, a subordinação objetiva “identifica o poder de direção na atividade do trabalhador”<sup>57</sup>. Desse modo, a aceção objetiva da subordinação se traduz pela associação dos serviços prestados pelo empregado aos fins da empresa<sup>58</sup>. Observa-se, portanto, que esse conceito não considera a indispensabilidade do exercício do poder de direção por parte do empregador sobre o empregado<sup>59</sup>.

A legislação trabalhista, por sua vez, aderiu ao conceito de subordinação objetiva, que atua no modo como o serviço será executado. Dessa forma, é possível a contratação de empregados externos, teletrabalhadores, em domicílio, entre outros, uma vez que a fiscalização recai sobre os serviços prestados, e não sobre a figura do trabalhador<sup>60</sup>.

#### 2.2.4.3 Teoria da Subordinação Estrutural, Integrativa e Reticular

A doutrina, preocupada com a evolução das formas de relacionamento entre empregado e empregador, desenvolveu novas teorias. A teoria da subordinação estrutural surge, principalmente, para nortear questões relacionadas à terceirização e ao trabalho a distância. Por esta teoria, é reconhecida a subordinação inerente à relação de emprego sempre que o empregado executa atividades que estão diretamente ligadas ao processo produtivo, à estrutura, à dinâmica de organização ou às atividades essenciais da empresa, sendo desnecessária a verificação da existência de ordens que emanam do empregador, como acontece na subordinação jurídica.<sup>61</sup>

---

<sup>55</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Requisitos para Caracterização do Contrato de Trabalho. **Direito do Trabalho**. 3. ed. rev e atual., p. 205.

<sup>56</sup> GASPAR, Gonçalves Danilo. A crise da Subordinação Jurídica Clássica enquanto elemento definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial. Dissertação de Mestrado. Salvador: 2011, p.205.

<sup>57</sup> Ibid., p.206

<sup>58</sup> PELEGRINA, Ana PaulaLockman. Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho. **Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, p. 36.

<sup>59</sup> GASPAR, op. cit., p. 206.

<sup>60</sup> CASSAR, op. cit., p. 205.

<sup>61</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 149.

Luciano Martinez<sup>62</sup>, de forma diferente de Danilo Gaspar<sup>63</sup>, trata de subordinação estrutural, integrativa e reticular em um mesmo tópico, não trazendo diferenças aparentes entre as mesmas, mas apenas apontando o seguinte:

Esse novo conceito é normalmente invocado diante de situações de terceirização de atividades que, apesar de aparentemente ‘-meio’, são estruturalmente ligadas (por isso, se fala em subordinação ‘estrutural’) aos propósitos finais do empreendimento (por isso, surge o nome ‘integrativa’). Trata-se de uma nova forma de organização produtiva, em cuja raiz se encontra a empresa-rede (daí, por outro lado, a adjetivação ‘reticular’), que se irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação.

O que se depreende desse contexto é a dispensabilidade de uma ordem direta. A tese de subordinação estrutural, no Brasil, é defendida por Maurício Godinho Delgado. Danilo Gaspar salienta que Godinho, visando ampliar o campo de abrangência do Direito do Trabalho, utiliza o mesmo método proposto por ele em seu trabalho, que é a releitura do conceito da subordinação jurídica, adequando o instituto ao mundo do trabalho contemporâneo.<sup>64</sup>

Maurício Godinho Delgado<sup>65</sup> propõe, portanto, a superação do conceito clássico de subordinação jurídica, que apenas interliga a subordinação às ordens diretas do tomador dos serviços. A partir disso, o autor aduz que a subordinação estrutural será observada sempre que o trabalhador se inserir na dinâmica de labor do tomador de serviços, ainda que não receba ordens diretas dele. Segundo o autor:

Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.<sup>66</sup>

A utilização da subordinação estrutural pela jurisprudência é indicada por Danilo Gaspar, porém, ele também salienta que essa forma de subordinação é mais restritiva do que a proposta do modelo objetivo encampado por Arion Sayão Romita. No modelo objetivo, apenas se prevê que o trabalhador execute os serviços fins ou principais do tomador de serviços, e no modelo estrutural, é imprescindível que o trabalhador esteja integrado à dinâmica organizativa e operacional do tomador dos

<sup>62</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.155.

<sup>63</sup> GASPAR, Gonçalves Danilo. A crise da Subordinação Jurídica Clássica enquanto elemento definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial. Dissertação de Mestrado. Salvador: 2011.

<sup>64</sup> Ibid., p.212.

<sup>65</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.306.

<sup>66</sup> Ibid., p.306.

serviços, incorporando-se e submetendo-se à sua cultura corporativa. Em ambos os modelos, entretanto, é prescindível o exercício do poder diretivo por parte do tomador de serviços.<sup>67</sup>

A subordinação integrativa, proposta por Lorena Porto, também aparece como fruto de um processo de universalização da subordinação. A autora não nega a existência da subordinação clássica, mas apenas decide somar a ela o conceito integrativo da subordinação<sup>68</sup>. Segundo a referida autora, em posicionamento muito similar ao de Maurício Godinho Delgado:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originalmente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.<sup>69</sup>

Nesse sentido, a autora também destaca que a subordinação integrativa só deverá ser analisada quando não verificada a dimensão clássica, mais fácil de ser observada<sup>70</sup>.

A subordinação reticular, segundo assentam José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes, deriva do fenômeno da empresa-rede. A subordinação reticular, dessa forma, encontra-se coadunada ao fenômeno da reestruturação produtiva, que tem como característica o grau de liberdade atribuído ao trabalhador na execução do serviço e pelo fenômeno da associação empresarial.<sup>71</sup> Nesta toada, os autores buscam reconhecer a condição de empregados daqueles trabalhadores que estão inseridos na estrutura da empresa ou na rede de empresas, mesmo que as contratações destes estejam envoltas por contratos de trabalho autônomo.

---

<sup>67</sup> GASPAR, Gonçalves Danilo. A crise da Subordinação Jurídica Clássica enquanto elemento definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial. Dissertação de Mestrado. Salvador: 2011, p.214.

<sup>68</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos, Subordinação integrativa, apud GASPAR, Gonçalves Danilo. **A crise da Subordinação Jurídica Clássica enquanto elemento definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação de Mestrado (Programa de Pos-Graduação em Direito). Salvador: 2011, p.215.

<sup>69</sup> Ibid., p.216.

<sup>70</sup> Ibid., p.216.

<sup>71</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. LTr, v.. 46, n. 76. Jul/Dez. 2007 apud GASPAR, Gonçalves Danilo. **A crise da Subordinação Jurídica Clássica enquanto elemento definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação de Mestrado. Salvador: 2011, p.216-217.

O que se observa a partir das três teorias é que os autores visam alargar o conceito de subordinação, desejando proteger as novas formas de trabalho que emergem das alterações estruturais sofridas pela organização do trabalho ao longo dos anos. Isso demonstra uma frequente preocupação em proteger aquele que labora e, em tese, pela teoria clássica da subordinação, não possuiria esse requisito apto a formar o vínculo empregatício, ainda que atuasse com total dependência daquele que é beneficiário dos seus serviços. Esse alargamento do conceito pode ter reflexos na vinculação empregatícia dos Pastores e, por este motivo, algumas das dimensões mais importantes da subordinação são dissecadas neste capítulo.

#### 2.2.4.4 Parassubordinação

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a incapacidade da concepção binária autonomia-subordinação para abarcar toda a diversidade de casos que se avolumaram no período pós-industrial, assim como as novas modalidades de contratos que não se enquadram nem como subordinados nem como autônomos, fizeram surgir debates acerca das necessidades de uma construção teórica de classificação com três dimensões<sup>72</sup>. Surge, então, a teoria da parassubordinação que, segundo o autor, é “[...] considerada capaz de explicar as modificações recentes da divisão jurídica do trabalho, pois, pela sua amplitude, pode reunir diversas formas de trabalho [...]”<sup>73</sup>.

Outra não é a ideia depreendida da explanação do Juiz Murilo Carvalho Sampaio Oliveira<sup>74</sup> sobre os pressupostos da aplicação da parassubordinação:

A ideia da parassubordinação pressupõe a insubsistência do critério de aplicação do Direito do Trabalho, visto que os processos de externalização da organização da produção tendem constituir uma periferia de trabalhadores (tidos juridicamente) como autônomos, embora englobados e vinculados, quanto ao resultado e outras obrigações, ao empreendimento empresarial.

Ante o que já foi dito, fica explícito que a parassubordinação difere-se da subordinação, algo também evidenciado por Lorena Porto Vasconcelos:

<sup>72</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 431.

<sup>73</sup> Ibid., p. 431.

<sup>74</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A parassubordinação. Aracaju: **Evocati Revista**, n. 29, maio 2008. Disponível em: <[http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp\\_codartigo=229](http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=229)>. Acesso em: 23 nov. 2015.

[...]a distinção entre as duas hipóteses – subordinação e parassubordinação – se baseia na intensidade do poder diretivo do tomador. Quando este é mais intenso e constante, determinando em detalhes o conteúdo da prestação (além de aspectos relativos ao tempo e lugar em que esta ocorre) está-se diante da subordinação; quando o poder diretivo é menos intenso, expressando-se por meio de instruções mais genéricas, configura-se a parassubordinação.<sup>75</sup>

Otávio Pinto e Silva<sup>76</sup>, entretanto, deixa claro que o trabalho subordinado em nada se confunde com o parassubordinado, devendo ser alvo de regulamentação específica capaz de abarcar as nuances que englobam a espécie. Neste mesmo sentido, caminha Kerlen Caroline Costa<sup>77</sup>, que expressa suas ideias no texto com o seguinte título: “Parassubordinação é realidade legalmente ignorada”. Demonstra as diferenças sensíveis entre o trabalhador subordinado e o parassubordinado, e faz uma crítica à posição dos tribunais acerca do enquadramento de trabalhadores parassubordinados como empregados e possuidores de vínculos empregatícios, haja vista as tantas distinções entre as modalidades de gestão e o fato disso acontecer apenas pela falta da delimitação de critérios legais para um enquadramento mais específico. A solução apontada por Ana Paula Pellegrina também é a regulamentação da matéria, porém, de maneira diferente da exposta por Kerlen Caroline Costa. A autora entende que, “[...] na falta de regulamentação, é preferível fazer uma interpretação extensiva a excluir totalmente os trabalhadores dependentes de qualquer proteção”<sup>78</sup>.

A importância desse novo instituto para o tema central do trabalho também deve ser observada com afinco, pois, em um caso concreto, pode ser possível encontrar um Pastor laborando no limbo entre o trabalho subordinado e o totalmente autônomo. Nestes casos em que prevalecerá uma interpretação casuística, o mais intuitivo seria que, de acordo com os princípios constitucionais que consagram as relações de trabalho, a exemplo do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, apurar situação mais benéfica para aquele que labora, deixando sempre claro que a melhor opção consistiria na edição de uma lei que abarcasse essas novas situações.

<sup>75</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação: aparência x essência**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5767](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5767)>. Acesso em: 01 abr. 2016.

<sup>76</sup> SILVA, Otávio Pinto e. **O trabalho parassubordinado**. São Paulo, maio de 2002. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67540/70150>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

<sup>77</sup> COSTA, Kerlen Caroline. **Parassubordinação é realidade legalmente ignorada**. 8 de julho de 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-jul-08/kerlen-costa-parassubordinacao-realidade-legalmente-ignorada#author>>. Acesso em: 24 nov. 2015.

<sup>78</sup> PELLEGRINA, Ana Paula Lockmann. Visão atual da subordinação no Direito do Trabalho. **Leituras complementares de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, p.33.

No mesmo sentir, prega Antônio Álvares da Silva<sup>79</sup>, que reconhece as mudanças ocorridas no Direito do Trabalho com o passar dos anos e diz que, no Direito do Trabalho moderno, não é possível se restringir apenas ao trabalho subordinado, pois outras categorias de trabalho e de trabalhadores vêm surgindo. A ideia do autor diante desse contexto seria ampliar as bases da matéria e reformular seus objetivos, acolhendo as novas nuances e dando-lhes tratamento jurídico apropriado. Essa solução sempre surge como a mais plausível, pois uma eventual regulamentação em tese sempre ajudará se observada sob o prisma de maior segurança jurídica para aquele que labora em tal situação.

#### 2.2.4.5 Subordinação Potencial

A caracterização da subordinação potencial está relacionada à ideia de que não carece da efetiva e insistente atuação do empregador na órbita jurídica do empregado. Desse modo, subordinado compreende o sujeito que situa-se em estado potencial de subordinação<sup>80</sup>.

A subordinação, neste contexto, permanece vinculada ao poder diretivo do empregador, apenas havendo o reconhecimento de mudança na forma de exercício desse poder. Conforme adverte o professor Danilo Gaspar, esse novo conceito de subordinação pretende alcançar todos os trabalhadores que, não sendo proprietários de seus negócios (trabalhadores autônomos), laboram por conta de outrem, estando sujeitos, potencialmente, às ordens do tomador de serviços, as quais conseguem ser desenvolvidas individual e diretamente (dimensão subjetiva) ou por meio de normas de direção genéricas, compreendendo as diretrizes que estabelecem a constituição do processo produtivo. Isso é detectado com a integração do trabalhador à organização do tomador de serviços (dimensão objetiva)<sup>81</sup>.

Neste sentido, merecem destaque as palavras de Danilo Gaspar, *in verbis*:

Pode-se afirmar que há subordinação potencial quando o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador de serviços, recebendo ou não

---

<sup>79</sup> SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p.43.

<sup>80</sup> GASPAR, Gonçalves Danilo. A crise da Subordinação Jurídica Clássica enquanto elemento definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial. Dissertação de Mestrado. Salvador: 2011, p. 234.

<sup>81</sup> *Ibid.*, p. 236.

ordens diretas deste, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador<sup>82</sup>.

Assim, é possível perceber que, a partir do conceito de subordinação potencial, serão considerados subordinados tanto os trabalhadores que se submetem ao exercício do poder diretivo de forma direta e intensa quanto os trabalhadores que possuem uma maior liberdade no exercício de suas atividades<sup>83</sup>.

Essa espécie de subordinação pode ser de grande valia para a caracterização deste requisito da relação empregatícia que pretende adquirir o Pastor quando adentra no Judiciário pleiteando o reconhecimento do vínculo de emprego.

### 2.2.5 Onerosidade

A onerosidade também é requisito encontrado no texto do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>84</sup> e pode ser apontada como mais um requisito para a caracterização do vínculo empregatício.

No Direito do Trabalho, e mais precisamente nas relações de emprego, a contraprestação pelos serviços prestados pelo empregado é o salário. O salário, então, adentra na relação de emprego como parte fundamental, pois, em regra, é ele o responsável por promover a subsistência do empregado e, por vezes, de toda a família. Nessa esteira, o salário aparece como garantia assegurada constitucionalmente no artigo 7º, IV, V, VI, VII<sup>85</sup> do diploma normativo constitucional pátrio.

---

<sup>82</sup> GASPAR, Gonçalves Danilo. A crise da Subordinação Jurídica Clássica enquanto elemento definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial. Dissertação de Mestrado. Salvador: 2011, p.236.

<sup>83</sup> Ibid., p.237.

<sup>84</sup> 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

<sup>85</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; [...]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2016.

A onerosidade da relação de emprego advém justamente dessa contraprestação, a qual o empregado deseja e espera receber desde o momento em que começa a prestar os seus serviços. Desta forma, é possível identificar que o empregado trabalha com a finalidade precípua de receber o salário.<sup>86</sup>

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, “isso significa a existência do *animus contrahendi*, no sentido da intenção de formar o pacto laboral, com o intuito do empregado [...]”.<sup>87</sup> Tal elemento subjetivo, apontado por muitos autores, a exemplo de Amauri Mascaro Nascimento e Alice Monteiro de Barros, como caracterizador de uma relação de emprego, parece ser um verdadeiro óbice à caracterização da onerosidade em uma possível relação empregatícia entre Pastores e os respectivos templos onde apregoam os ensinamentos divinos. Mas, em compasso com o que já foi visto no ponto 2.1.2 deste trabalho, será possível fazer um paralelo mais alicerçado adiante.

Porém, adianta-se que, segundo Alice Monteiro de Barros, o trabalho de cunho religioso não é constituinte do objeto de um contrato de emprego, pois se destina à propagação de fé e à assistência espiritual, não devendo ser avaliável economicamente.<sup>88</sup>

Vólia Bomfim Cassar, entretanto, entende que os Pastores, assim como os demais ministros religiosos que presidem cultos, missas e são responsáveis por difundir a religião de maneira absolutamente graciosa, não possuem por óbvio o requisito onerosidade. A autora, contudo, salienta que a doutrina e a jurisprudência têm negado o vínculo empregatício mesmo nos casos em que se comprova, entre outros requisitos, a onerosidade. Para a doutrinadora, a negação do vínculo nesses casos se perfaz sobre argumentos extrajurídicos ou juridicamente inconsistentes. Ela entende que, “[...] caso o Pastor, o Padre ou o representante da igreja receba pagamento em dinheiro, moradia ou vantagens em troca dos serviços prestados, o trabalho será oneroso”<sup>89</sup>.

---

<sup>86</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p.150.

<sup>87</sup> Ibid., p.150.

<sup>88</sup> BARROS, Alice Monteiro. Trabalho voluntário e trabalho religioso. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 64, n. 5, maio/2000.

<sup>89</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p. 210-213.



A partir dessas duas visões e das nuances do trabalho do Pastor, que serão analisadas no capítulo subsequente a este, poderão ser feitas maiores explicações sobre as divergências acima apresentadas em capítulo posterior.

Luciano Martinez<sup>90</sup>, inclusive, acentua que “o simples fato de não existir a contraprestação durante o tempo em que houve ‘trabalho’ não autoriza a conclusão de que estará descaracterizada a ocorrência da relação de emprego”. Para o autor, se há um contrato de atividade em sentido amplo, deve-se presumir existente o trabalho e caberá ao tomador fazer prova de que a atividade na qual está inserido o prestador é estágio ou prestação de serviço voluntário. A importância dessa afirmação e da reflexão analítica apontada pelo autor em sua obra é fundamental, principalmente no caso envolvendo os Pastores, porque pode, até mesmo, mexer em questões atinentes ao ônus de provar que laborava na qualidade de voluntário ou remunerado.

#### 2.2.4.1 Plano Objetivo da Onerosidade

Maurício Godinho Delgado divide a onerosidade em dois planos: objetivo e subjetivo. A onerosidade manifesta-se pelo pagamento no plano objetivo. Neste caso, a onerosidade será caracterizada pela realização do pagamento, feito pelo empregador, das parcelas devidas ao empregado em razão do contrato empregatício pactuado. O referido autor atesta que, dificilmente, o operador jurídico terá dificuldade em observar a presença da onerosidade em uma relação de trabalho sob investigação, pois, de uma forma ou de outra, na opinião dele, a contraprestação despontará ao longo da prestação do trabalho, tornando, então, desnecessário esmiuçar a dimensão subjetiva da onerosidade.<sup>91</sup>

Na relação do Pastor, por exemplo, o plano objetivo poderá ser observado a partir do recebimento ou não de determinada quantia que se configure como salário e que possa caracterizar o requisito da onerosidade.

---

<sup>90</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.150.

<sup>91</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.300.

#### 2.2.4.2 Plano Subjetivo da Onerosidade

Apesar de reconhecer que a dimensão objetiva já é capaz de abarcar e caracterizar a onerosidade em boa parte das relações, Maurício Godinho Delgado aponta a existência de situações raras, nas quais a pesquisa da dimensão subjetiva será necessária para permitir a constatação da onerosidade: se ela encontra-se ou não presente na relação de emprego vivenciada pelas partes. Nos exemplos citados pelo autor, como raros de serem observados, estão justamente as situações de trabalho voluntário e de trabalho religioso, que são aquelas que interessam a este estudo. Situações em que, segundo o autor<sup>92</sup>,

[...] há efetiva prestação do trabalho sem contraprestação onerosa real pelo tomador de serviços (o chamado trabalho pactuado *affectionis vel benevolentias causa*); ou, finalmente, outras distintas situações de trabalho voluntário, comunitário, filantrópico político ou religioso, em que a prestação de serviço se confere em um contexto de alguma reciprocidade material em benefício do prestador enfocado.

Conclui-se, então, de maneira equânime ao referido doutrinador, que, em qualquer das situações supracitadas no parágrafo colacionado acima, apenas a análise do plano subjetivo da onerosidade é que dirá se há ou não a ocorrência do elemento onerosidade na relação em análise.

“No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes – em especial, pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho”<sup>93</sup>. Mais uma vez, demonstra-se que, de plano, não se pode analisar a relação de trabalho religioso através de presunções absolutas. Maurício Godinho Delgado deixa claro que a intenção contraprestativa deve ser analisada. A partir de tal análise, pode ser possível observar que um trabalho religioso, em que pese ter todo um substrato peculiar que envolve questões de fé, pode muito bem ser visto como uma forma de sustento por um pastor que não exerce qualquer outra atividade além daquela. Maiores explicações serão feitas em momento posterior.

---

<sup>92</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.300.

<sup>93</sup> *Ibid.*, p.300.

### 2.2.6 Não assunção dos riscos da atividade pelo prestador do serviço

Assim como os demais requisitos mencionados anteriormente, a não assunção dos riscos da atividade pelo prestador de serviço também deve ser observada, mesmo que nas obras de muitos autores renomados, a exemplo de Maurício Godinho Delgado<sup>94</sup> e Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>95</sup>, ela não integre os quatro/cinco requisitos basilares para a formação do vínculo empregatício.

Apesar da sensível diferença entre alguns autores sobre o detalhamento dos requisitos da relação de emprego, o posicionamento mais acertado parece ser o de Vólia Bomfim Cassar<sup>96</sup>, que coloca esse requisito como fundamental à identificação do caráter empregatício da relação, haja vista sua presença na conceituação do empregador constante no artigo 2º da CLT. Segundo preceitua a doutrinadora<sup>97</sup>:

Um empreendimento para ter sucesso depende de muitos fatores além de sorte, e quem corre o risco do negócio é sempre o empregador, nunca o empregado. Não há exceções a esta regra, sendo este um critério diferenciador, já que todos os outros requisitos podem estar presentes, muitas vezes, em maior ou menor intensidade, mas se o trabalhador correr o risco do negócio, empregado não será.

Da mesma forma entende Luciano Martinez<sup>98</sup>, que acentua que o empregado não assume os riscos da atividade desenvolvida, ficando alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica do empreendimento. Em síntese, se a empresa passar por dificuldades financeiras, o empregado deve continuar recebendo seu salário da mesma forma, estando totalmente alheio a qualquer dificuldade enfrentada por aquele que o emprega. É exatamente deste fato que surge a designação “alteridade”, que deriva da palavra “alter”, oriunda do latim, e que significa “outro”, “alheio”.<sup>99</sup>

Colhendo os ensinamentos dispostos acima, e aplicando-lhes ao cerne do caso em estudo, ou seja, a vinculação empregatícia ou não do Pastor com o templo no qual prega seus ensinamentos, é possível refletir se há ou não a assunção dos riscos da

<sup>94</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.291.

<sup>95</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p.148-150.

<sup>96</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p. 200.

<sup>97</sup> Ibid., p.218.

<sup>98</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.151.

<sup>99</sup> Ibid., p.151.

atividade pelo ministro religioso, ainda que a instituição, via de regra, não almeje lucros. Essas indagações, porém, serão feitas *a posteriori*, quando melhor alicerçadas algumas questões religiosas.

Em síntese, a análise dos requisitos da relação de emprego deve ser observada caso a caso, mas, adiante, será feita uma análise sobre a possibilidade jurídica de enquadramento dos Pastores como empregados, se observados os requisitos para a formação do vínculo e algumas nuances que envolvem o trabalho religioso. Em outras tantas situações, também será possível afastar, de plano, qualquer vinculação empregatícia pela falta de algum dos requisitos dispostos acima. Assim, passa-se agora ao capítulo que tratará das questões religiosas que permeiam o tema e podem ser responsáveis por afastar eventuais vinculações empregatícias.

### 3 A ESTRUTURAÇÃO INTERNA DAS ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS EVANGÉLICAS

Existem inúmeras vertentes de uma mesma religião, e a estrutura interna das organizações religiosas, assim como as tarefas desenvolvidas pelos Pastores, irão variar de acordo com aquela que é adotada. Apenas para exemplificar as diversas vertentes da Igreja evangélica, citam-se algumas: Congregação Cristã do Brasil, Assembleia de Deus; Igrejas: Batista, Presbiteriana, do Evangelho Quadrangular, Nova Vida, Universal do Reino de Deus, Adventista, Renascer, Avivamento Bíblico e Cristã Maranata.<sup>100</sup>

Por óbvio, é impossível esgotar neste trabalho todas as formas de estruturação de templos religiosos existentes no Brasil. Ainda que haja pontos em comum entre as diversas instituições<sup>101</sup> evangélicas, a delimitação de funções e cargos em cada organização pode mudar, a depender da estruturação dos respectivos estatutos e da postura adotada na gestão de cada templo.<sup>102</sup>

Entretanto, apesar de o foco do trabalho ser apenas a relação em si, do Pastor com o templo no qual apregoa seus ensinamentos, é importante ter uma visão geral sobre a natureza jurídica das organizações religiosas e a sua forma de atuação, assim como também é importante esmiuçar as possíveis tarefas realizadas pelos Pastores, cuja atividade é elemento central do presente trabalho.

Nessa esteira, a variedade na distribuição de tarefas das organizações religiosas dentro de uma mesma doutrina mostra-se salutar, pois impõe maior cuidado na análise dos requisitos da relação de emprego. Como já mencionado no capítulo anterior, pode ou não o Pastor atuar de forma subordinada, pessoal, onerosa, não eventual e assumindo os riscos da atividade, se analisados somente os requisitos

---

<sup>100</sup> OLIVEIRA, Daniel Soares da Silva. **Da relação de trabalho e emprego nas igrejas evangélicas**. Monografia (Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho). Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2011.

<sup>101</sup> “Para evitar equívocos, é bom lembrar que a expressão ‘organização religiosa’ pode ser tomada, também, como expressão sinônima de entidade religiosa, agremiação religiosa ou instituição religiosa. Usamos essa acepção quando dizemos que as igrejas são organizações religiosas. No entanto, quando tratamos da liberdade de organização religiosa, o sentido que atribuímos à expressão é outro. Organização religiosa designa, então, o modo de constituição e funcionamento das entidades religiosas”. SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **A liberdade de organização religiosa e o Estado Laico brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007.

<sup>102</sup> OLIVEIRA, op. cit., 2011.

jurídicos. Porém, a existência ou não dos requisitos mencionados pode variar de acordo com as nuances do caso concreto, que terá como principal enfoque a análise da organização da instituição religiosa e as tarefas executadas pelos Pastores que nela estão inseridos. Assim, no presente capítulo, será possível notar se há ou não diferenças entre, por exemplo, a estrutura de uma Igreja como a Universal e o papel do Pastor que nela está inserido, e a estrutura de uma Igreja que possui uma condição muito menor, sem aparato de mídias e afins.

Ademais, cumpre-se notar que, mesmo quando “presentes” os requisitos da relação de emprego, é costumeira a prática dos tribunais de negar a vinculação empregatícia, tendo em vista argumentos que transcendem a órbita jurídica e têm arcabouço histórico com pilares em outros assuntos não menos importantes. É o caso da religião, cuja abordagem dar-se-á no tópico seguinte.

### 3.1 O QUE É RELIGIÃO?

Em uma rápida busca no dicionário, é possível encontrar várias acepções para a palavra “religião”, mas que precisam ser complementadas para abarcarem o real sentido de algo tão importante na história da humanidade. Neste tópico, serão usados os significados retirados do dicionário que se mostram mais adequados ao enfoque da presente pesquisa, sendo eles:

[...]1 Serviço ou culto a Deus, ou a uma divindade qualquer, expresso por meio de ritos, preces e observância do que se considera mandamento divino. 2 Sentimento consciente de dependência ou submissão que liga a criatura humana ao Criador. 3 Culto externo ou interno prestado à divindade. 4 Crença ou doutrina religiosa; sistema dogmático e moral. 5 Veneração às coisas sagradas; crença, devoção, fé, piedade. 6 Prática dos preceitos divinos ou revelados. 7 Temor de Deus. 8 Tudo que é considerado obrigação moral ou dever sagrado e indeclinável. 9 Ordem ou congregação religiosa[...]. 11 Caráter sagrado ou virtude especial que se atribui a alguém ou a alguma coisa e pelo qual se lhe presta reverência. 12 Conjunto de ritos e cerimônias, sacrificiais ou não, ordenados para a manifestação do culto à divindade; cerimonial litúrgico [...]<sup>103</sup>

Os diferentes significados para a palavra “religião” convergem no sentido de demonstrar uma forma de as pessoas cultuarem uma divindade, uma doutrina, acreditarem numa crença, mas isso, por si só, não é suficiente.

---

<sup>103</sup> Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=religião>>. Acesso em: 24 fev. 2016.

A palavra “religião” tem origem na palavra *religio*, cujo sentido primordial indicava um compilado de observâncias, regras, advertências e interdições, que não faziam referência a divindades, rituais, mitos ou quaisquer outras formas de demonstração que, contemporaneamente, entendemos como religiosas. Assim, a acepção dessa palavra foi paulatinamente erguida cultural e historicamente no Ocidente, atraindo um sentido ligado à tradição cristã<sup>104</sup>. Eliane Moura da Silva explica que:

O vocábulo ‘religião’ - nascido como produto histórico de nossa cultura ocidental e sujeito a alterações ao longo do tempo – não possui um significado original ou absoluto que poderíamos reencontrar. Ao contrário, somos nós, com finalidades científicas, que conferimos sentido ao conceito. Tal conceituação não é arbitrária: deve poder ser aplicada a conjuntos reais de fenômenos históricos suscetíveis de corresponder ao vocábulo “religião”, extraído da linguagem corrente e introduzido como termo técnico. Por isso, uma definição para uso acadêmico e científico não pode atender a compromissos religiosos específicos, nem ter definições vagas ou ambíguas, como, por exemplo, definir ‘religião’ como ‘visão de mundo’, o que pressuporia que todas as ‘visões de mundo’ fossem religiosas. Do mesmo modo, se ‘religião’ é definida como ‘sagrado’, a questão torna-se saber o que é ‘sagrado’ e o seu oposto, o ‘profano’. Outras definições são muito restritivas: a definição ‘acreditar em Deus’ deixa de fora todos os politeísmos e o Budismo, enquanto a crença numa realidade sobrenatural ou transcendental também não satisfaz, por não ser comum a todas as culturas religiosas.<sup>105</sup>

Desta forma, segundo a autora do trecho colacionado acima, a definição mais aceita pelos estudiosos, para efeitos de organização e análise, tem sido a seguinte: “Religião é um sistema comum de crenças e práticas relativas a seres sobre-humanos dentro de universos históricos e culturais específicos”. Assim, chega-se à seguinte conclusão: “O conceito de ‘religião’ deve levar em conta a variedade dos fenômenos que costumamos chamar de ‘religiosos’”.<sup>106</sup>

O ponto de vista da autora Eliane Moura da Silva pode ser reforçado com as afirmações feitas por Rubem Alves<sup>107</sup>, cuja obra – “O que é religião?” – aborda, com veemência, a mudança de visão sobre a religião ocorrida entre os tempos mais remotos e a atualidade.

Na obra do autor Rubem Alves, há a preocupação em demonstrar como houve um tempo em que os descrentes e sem religião eram raros. Houve um tempo em que

<sup>104</sup> MOURA, Eliane da Silva. **Religião, diversidade e valores culturais: conceitos teóricos e a educação para cidadania**. Disponível em:

<[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fXCRQhLjiO8J:www.pucsp.br/rever/rv2\\_2004/p\\_silva.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fXCRQhLjiO8J:www.pucsp.br/rever/rv2_2004/p_silva.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br)>. Acesso em: 26 fev. 2016.

<sup>105</sup> Ibid., 2016.

<sup>106</sup> Ibid., 2016.

<sup>107</sup> ALVES, Rubem Azevedo. **O que é religião? Coleção Primeiros Passos**. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

muitas histórias sobre milagres, visões místicas, divinas e demoníacas existiam e eram paulatinamente difundidas pela população. Mas, segundo o autor, alguma coisa parece ter acontecido com o passar do tempo, e todas essas visões místicas e histórias sobre milagres começaram a se tornar raras e sem tanta veracidade como antes. O avanço da ciência e da tecnologia construiu um mundo em que Deus era desnecessário como hipótese de trabalho. O ateísmo metodológico, nessa esteira, é um dos pontos cruciais do saber científico. A religião, entretanto, não desapareceu, ela permanece viva, mas não frequenta determinados locais como os centros de saber científico e, segundo ele, “[...] câmaras onde se tomam as decisões que concretamente determinam nossas vidas<sup>108</sup>.”

Quanto a esta última afirmação, será aberto apenas este parágrafo para explicar por que essa assertiva, levando em conta o panorama nacional, pode não ser em todo verdadeira. O autor fala, com propriedade, que os teólogos não são chamados a resolver problemas de guerra, ou profetas a resolver problemas econômicos e, de fato, isto é real. Mas a influência da religião hoje, pelo menos no Brasil, tem se dado de outras formas. A Bancada evangélica, por exemplo, é um grupo político muito bem organizado que ocupa cargos na Câmara dos Deputados e no Senado federal, e utiliza suas influências religiosas para tomar decisões.<sup>109</sup> Então, neste sentir, não é possível negar a influência religiosa, mesmo que de uma religião específica, em importantes decisões tomadas no território nacional.

Após este rápido desvio de foco, volta-se à questão central: o significado da religião. Significado agora compreendido sob dois prismas: como aceção do próprio termo e como participação na sociedade. Quanto ao significado, aquele encontrado no dicionário, já foi possível notar que ele é variável e que, para fins de um estudo científico, deve-se levar em conta a variedade dos fenômenos que costumamos chamar de “religiosos”. Este posicionamento também é reforçado pela obra de Rubem Alves, que mostra a mutabilidade do significado (agora, sob o prisma da inserção da religião na sociedade) da religião com o passar dos anos e a inclusão de elementos científicos e tecnológicos capazes de explicar diversos fenômenos. Mas, por que divagar sobre religião?

---

<sup>108</sup> ALVES, Rubem Azevedo. O que é religião? **Coleção Primeiros Passos**. São Paulo: Abril Cultural, 1984, p. 9.

<sup>109</sup> CASTRO, Gabriel; MATTOS, Marcela. **Vinde a mim os eleitores**: a força da bancada evangélica no Congresso. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/brasil/a-forca-dos-evangelicos-no-congresso>>. Acesso em: 27 fev. 2016.



É fácil identificar, isolar e estudar a religião como o comportamento exótico de grupos sociais restritos e distantes. Mas é necessário reconhecê-la como presença invisível, sutil, disfarçada, que se constitui num dos fios com que se tece o acontecer do nosso cotidiano. A religião está mais próxima de nossa experiência pessoal do que desejamos admitir. O estudo da religião, portanto, longe de ser uma janela que se abre apenas para panoramas externos, é como um espelho em que nos vemos. Aqui, a ciência da religião é também ciência de nós mesmos: sapiência, conhecimento saboroso.<sup>110</sup>

O trecho acima ajuda a responder à questão. Para que seja possível entender os motivos de uma provável desvinculação empregatícia do Pastor, é preciso compreender e respeitar os argumentos religiosos que permeiam a questão, mesmo que, ao final, opinião diversa apareça. Não é possível, apesar da mutabilidade das crenças religiosas, ignorá-las ou desconstruí-las. Por este motivo, no próximo tópico, será estruturado breve histórico sobre os elementos fundantes da religião protestante, de onde emergiu a religião evangélica, apenas para que se possa definir a diretriz básica do movimento que culminou na origem da religião evangélica, que é o foco do trabalho.

### 3.2 COMO SURTIU A RELIGIÃO EVANGÉLICA?

Neste tópico, será feito apenas breve histórico do início da religião protestante, pois foi a partir dela que as demais religiões se formaram. É importante saber sobre o surgimento da religião protestante, sua base histórica, para que seja possível entender, sob o ponto de vista religioso, as crenças e costumes iniciais da religião responsável por dar origem a uma série de outras vertentes religiosas.

O marco de surgimento da história do protestantismo é o ano de 1517. Nesse ano, o teólogo Martinho Lutero afastou-se dos dogmas pregados pela Igreja Católica, alegando que distorciam o que estava escrito na Bíblia. Lutero acreditava que o homem não seria capaz de alcançar a salvação por meio da compra de bênçãos, caridade ou doações, mas sim pela fé. Esse pensamento confrontava a prática de comercialização de graças feita pela Igreja Católica e foi o estopim para o

---

<sup>110</sup> ALVES, Rubem Azevedo. O que é religião? **Coleção Primeiros Passos**. São Paulo: Abril Cultural, 1984, p.12.

rompimento<sup>111</sup>. Basicamente, a partir dessa divergência, surgiu a religião protestante.

Apenas por esta pequena e relevante narrativa, é possível notar que as bases históricas da religião protestante, a qual deu origem às vertentes das religiões evangélicas, se preocupavam única e exclusivamente com a propagação de fé. Esse fato histórico, que remonta ao início da religião, é de suma importância para o trabalho, pois demonstra a finalidade principal da vertente religiosa que originou a evangélica, no momento de sua criação.

Em tópicos posteriores, analisar-se-ão a natureza jurídica das organizações religiosas e o crescimento da religião evangélica como fator preponderante para a mudança de estrutura das instituições religiosas. Será possível observar se houve mudança da finalidade precípua que surgiu com o protestantismo e, caso tenha havido essa mudança, se ela será capaz de mudar a natureza da própria atividade do Pastor.

### 3.3 NATUREZA JURÍDICA DAS ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, incisos VI, XVII e XVIII, já possuía, desde o momento de sua origem, dispositivos que asseguravam a liberdade de crença e de associação.<sup>112</sup> O artigo mencionado, em conjunto com o artigo 19º, I,<sup>113</sup> do mesmo diploma normativo, forma o arcabouço constitucional necessário para

<sup>111</sup> GUIMARÃES, Sandra Rosa Campi Silva. Protestantismo: surgimento, subdivisões, crescimento no Brasil e sua relação com a política, economia e educação. **Revista da Católica**. Uberlândia, v. 1, n. 2, p. 3-22, 2009. Disponível em:

<<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Yfq3yZ1qFQcJ:catolicaonline.com.br/revistaadacatolica2/artigosv1n2/01-CIENCIAS-DA-RELIGIAO-01.pdf+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>.

Acesso em: 29 fev. 2016.

<sup>112</sup> “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; [...] XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento; [...]” BRASIL. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988**. Artigo 5º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2016.

<sup>113</sup> “Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: I - estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público; [...]” BRASIL. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988**. Artigo 19. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2016.

permitir a associação de pessoas com a finalidade de transmitir a fé e sem qualquer ingerência do Estado na potencial atividade a ser desenvolvida.

Para reforçar ainda mais a ideia de liberdade de criação e manejo dos templos religiosos, em 2003, foi editada a Lei federal n. 10.825/03, para incluir o inciso IV e o §1º ao artigo 44 do Código Civil.<sup>114</sup>

A partir da inclusão, as organizações religiosas passaram a constar no rol do artigo 44 do Civil sendo definidas, então, como pessoas jurídicas de direito privado. Porém, é preciso conhecer mais a fundo a questão, para que se saiba qual é o real momento em que a organização religiosa passa a existir, de fato. Quanto a este tema, será preciso ter cuidado, pois a existência jurídica no plano constitucional das organizações religiosas não pode ser confundida com a personalidade jurídica do direito civil.

Segundo Aloísio Cristovam dos Santos, “uma coisa é poder funcionar como comunidade que cultua, que se dedica à prática religiosa. Outra coisa é atuar na esfera civil como instituição que estabelece relações negociais com terceiros.”<sup>115</sup>

É importante salientar essa informação, porque a previsão constitucional de liberdade de exercício apenas é válida para as práticas religiosas que podem ser exercidas sem qualquer embaraço pelo Poder Público. Contudo, até que os atos constitutivos sejam registrados no cartório de pessoas jurídicas, as organizações religiosas não adquirem personalidade jurídica que as habilite a praticar os atos da vida civil que envolvam relações com terceiros. Por este motivo, logo de início, é possível notar um dilema no que tange ao momento em que as organizações religiosas passam a ter existência jurídica.<sup>116</sup>

Como pode ser depreendido dos parágrafos anteriores, o momento em que a organização religiosa passa a existir antecede o reconhecimento, por parte do Poder Público, de sua personalidade jurídica, pois nenhuma organização de cunho religioso necessita de qualquer autorização para existir. Tal constatação advém,

---

<sup>114</sup> “Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado: [...] IV - as organizações religiosas; [...] § 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento. [...]” BRASIL. **CÓDIGO CIVIL**. Artigo 44. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2016.

<sup>115</sup> SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **A liberdade de organização religiosa e o Estado Laico brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007, p.103.

<sup>116</sup> Ibid., p.103.

sobretudo, da proteção constitucional à manifestação coletiva do fenômeno religioso na sociedade.

A proteção constitucional assegurada à liberdade religiosa é ainda sustentada pelo já citado artigo 44, §1º do Código Civil, que deixa transparente a ideia de liberdade de criação, organização, funcionamento e estruturação interna das atividades das organizações religiosas, além de assegurar a vedação ao Poder Público de negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e importantes ao seu funcionamento.

Porém, o autor Aloísio Cristovam dos Santos adverte que o artigo mencionado no parágrafo anterior visa coibir o Poder Público de negar o reconhecimento ou registro dos atos constitutivos de instituições religiosas já existentes. A expressão “já existentes” tem suma importância, pois, segundo ele<sup>117</sup>:

Não fosse assim e o texto do parágrafo, em vez de referir-se a organizações religiosas, utilizaria uma outra qualquer expressão cujo sentido aludisse a grupos religiosos embrionários, ou seja, ainda não organizados. Organizações religiosas, na acepção que lhes confere o texto em apreço, são instituições cujo ciclo de formação resultou concluído, ou seja, instituições já existentes.

Por óbvio, os grupos religiosos ainda não organizados também têm proteção do direito, pois a liberdade religiosa abarca os grupos que se reúnem com o objetivo de criar uma nova organização religiosa.

Mas ainda quanto ao momento em que passa a existir a organização religiosa, há um problema. A previsão do artigo 45 do Código Civil diz que: “Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro (...)”<sup>118</sup>. Por este artigo, a clara interpretação seria que: se as organizações religiosas são enquadradas como pessoas jurídicas de direito privado e, de acordo com a previsão legal, somente têm sua existência legal com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro. A lógica levaria a pensar que somente poderiam ser consideradas juridicamente existentes no momento em que seus atos constitutivos fossem inscritos no cartório.

---

<sup>117</sup> SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **A liberdade de organização religiosa e o Estado Laico brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007, p.97.

<sup>118</sup> BRASIL. **CÓDIGO CIVIL**. Artigo 45. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 06 mar. 2016.

De acordo com a construção lógica anterior, existiria uma aparente antinomia entre os artigos 44, §1, e 45 do Código Civil, porém isso pode ser solucionado de duas formas. Aloísio Cristovam dos Santos propõe os dois caminhos interpretativos possíveis. O primeiro utilizaria o critério da especialidade, em que, havendo duas normas jurídicas incompatíveis, a mais específica prevaleceria sobre a mais geral. No que tange ao conflito específico mencionado linhas atrás, a aplicação do artigo 44, §1º, ao invés do artigo 45 do mesmo diploma normativo, consagraria esse primeiro caminho interpretativo. No caso em tela, o inciso primeiro do artigo 44 trata exclusivamente das organizações religiosas. Entretanto, o primeiro caminho interpretativo apontado levaria a um paradoxo, e o principal deles seria a própria menção do artigo 44, §1º, ao reconhecimento ou registro dos atos constitutivos: “Se as organizações religiosas já gozam do *status* de pessoas jurídicas, independente do reconhecimento ou do registro dos atos constitutivos, para que serviriam os procedimentos? Não teriam nenhum préstimo.”<sup>119</sup>

A outra linha interpretativa apontada pelo autor<sup>120</sup> não vê nenhuma antinomia entre os artigos 44, §1º, e 45 do Código Civil, considerando ambos aplicáveis às organizações religiosas, uma vez que elas podem ser livremente criadas sem que estejam obrigadas a adquirir personalidade jurídica. Nesta esteira, aquilo que é disposto no artigo 44, §1º, “refere-se às organizações religiosas não como pessoas jurídicas, mas como comunidades organizadas de crentes, que, do ponto de vista constitucional, já existem e, portanto, são alvo da proteção do direito”<sup>121</sup>. Ou seja, cuida de grupos religiosos já criados, estruturados e em funcionamento que estejam atendendo a finalidades institucionais e que, por outros motivos, não adquiriram ou pretendem adquirir personalidade jurídica. Isso em nada tem relação com sociedades de fato ou irregulares, pois aqui há uma permissão legal para o funcionamento livre de barreiras impostas por qualquer procedimento estatal.

No caso das sociedades irregulares ou de fato, o Poder Público pode lançá-las na ilegalidade, negando a validade jurídica de atos praticados por elas em razão da não atenção à solenidade prescrita em lei para o seu registro, o que não ocorrerá com os atos praticados pelas organizações religiosas despersonalizadas que estejam dentro

---

<sup>119</sup> SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **A liberdade de organização religiosa e o Estado Laico brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007, p.99-100.

<sup>120</sup> Ibid., p.101.

<sup>121</sup> Ibid., p.101.

das finalidades institucionais. Segundo o autor<sup>122</sup>, norma jurídica infraconstitucional não pode ser colocada em um patamar superior ao da garantia constitucional da liberdade religiosa, impondo limites que não são previstos no diploma normativo constitucional pátrio.

Toda essa discussão sobre o momento em que começa a existência da organização religiosa produzirá reflexos na vinculação empregatícia dos Pastores. Esses reflexos terão abordagem específica no capítulo seguinte do presente trabalho.

### 3.4 O CRESCIMENTO DA RELIGIÃO EVANGÉLICA E OS IMPACTOS NA VINCULAÇÃO EMPREGATÍCIA DOS PASTORES

Todo crescimento importa em consequências. Iniciar o tópico com essa frase tem uma razão de ser. A difusão da religião evangélica fez surgir inúmeras vertentes originadas em uma única doutrina, e o aumento exponencial do número templos religiosos acabou gerando uma série de mudanças nas questões organizacionais das Igrejas.

Não é enfoque do trabalho tratar da religião em si<sup>123</sup>, por isso, não será dado tratamento específico a cada uma das espécies compreendidas dentro da acepção protestante. Porém, o fenômeno do crescimento e a consequente disseminação da religião evangélica ajudam a explicar as mudanças estruturais que, por vezes, levam até o Judiciário causas que antes não eram tão recorrentes, como é o caso das lides que tratam da vinculação empregatícia de Pastores. É como se costuma dizer: “O direito é o último vagão do comboio das transformações sociais”<sup>124</sup>. E, nesse caso, é

<sup>122</sup> SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **A liberdade de organização religiosa e o Estado Laico brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007, p.101.

<sup>123</sup> Na América Latina, o termo ‘evangélico’ abrange as Igrejas protestantes históricas (Luterana, Presbiteriana, Congregacional, Anglicana, Metodista, Batista, Adventista), as pentecostais (Congregação Cristã no Brasil, Assembleia de Deus, Evangelho Quadrangular, Brasil Para Cristo, Deus é Amor, Casa da Bênção etc.) e as neopentecostais (Universal do Reino de Deus, Internacional da Graça de Deus, Renascer em Cristo, Sara Nossa Terra etc.). Grosso modo, o pentecostalismo distingue-se do protestantismo histórico, do qual é herdeiro, por pregar a crença na contemporaneidade dos dons do Espírito Santo, entre os quais se destacam os dons de línguas (glossolalia), cura e discernimento de espíritos, e por defender a retomada de crenças e práticas do cristianismo primitivo, como a cura de enfermos, a expulsão de demônios, a concessão divina de bênçãos e a realização de milagres. MARIANO, Ricardo. **Expansão pentecostal no Brasil: o caso da Igreja Universal**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142004000300010#tx0](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000300010#tx0)>. Acesso em: 20 fev. 2016.

<sup>124</sup> Pensamento difundido por Marie Jean Antoine Nicolas de Caritat, marquês de Condorcet, normalmente referido como Nicolas de Condorcet, filósofo e matemático francês. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org>>. Acesso em: 27 fev. 2016.

possível visualizar como um bom número de demandas no Judiciário versando sobre este tema pode demonstrar um sinal de que a sociedade já clama por mudanças.

Segundo dados auferidos pelo Instituto Brasileiro de Estatísticas (IBGE) no ano de 2010, a religião evangélica era aquela seguida por, aproximadamente, 19% (dezenove por cento) da população. Um número bem expressivo e que parece ter um efeito ainda mais impactante se observado em conjunto com a pesquisa realizada em 1991, em que cristãos evangélicos dos variados segmentos representavam apenas 9% de toda a população nacional<sup>125</sup>.

O aumento demonstrado em números de fiéis também pode ser evidenciado hodiernamente por qualquer pessoa que, com atenção, esteja passando pelas ruas da maioria das cidades brasileiras. Existem muitos templos espalhados pelos bairros, às vezes, mais de um ocupando a mesma rua, este fato é notório. Cresce o número de fiéis, cresce o número de templos e, como decorrência lógica das duas vertentes de crescimento anteriormente mencionadas, muda-se a forma de organização<sup>126</sup> e aumenta-se o aparato técnico, de pessoal, de uso das mídias e de meios de comunicação nas organizações religiosas. Crescem também a influência política e a penetração em camadas sociais que antes eram resistentes a tal doutrina.<sup>127</sup>

Esse crescimento, de fato, implica a formação de novos modelos de organização que acabam por avivar traços mais marcantes de uma relação empregatícia entre o Pastor e o templo no qual ele apregoa seus ensinamentos. Em Igrejas como a Universal do Reino de Deus, na qual existem sucursais e toda uma estrutura de organização, acaba sendo mais fácil vislumbrar o elemento da subordinação, assim como também é mais fácil notar a pessoalidade e a não assunção dos riscos da atividade<sup>128</sup>. Por outro lado, esse crescimento não deve ser encarado como um fato

---

<sup>125</sup> OLIVEIRA, Daniel Soares da Silva. Da relação de trabalho e emprego nas Igrejas evangélicas. 2011. Monografia. (Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador.

<sup>126</sup> FRAGALE FILHO, Roberto. **As transformações do trabalho e seu impacto no conceito de subordinação jurídica**. Disponível em:

<<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/download/15475/8847>>. Acesso em: 19 nov. 2015.

<sup>127</sup> MARIANO, Ricardo. **Expansão pentecostal no Brasil: o caso da Igreja Universal**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142004000300010#tx0](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000300010#tx0)>. Acesso em: 20 fev. 2016.

<sup>128</sup> “Note-se, todavia, a profissionalização crescente do trabalho religioso, de modo que em alguns tipos de igrejas há uma estrutura que muito se aproxima da empresarial, com hierarquia,

propulsor do desvirtuamento da atividade religiosa. A produção e a utilização de meios de comunicação e de estruturas de poder bem definidas não retiram das Igrejas a intenção de contemplar os fiéis com palavras de fé, isso só se daria, inicialmente, com o intuito apenas lucrativo, o que não está necessariamente atrelado ao fenômeno de crescimento da religião. No capítulo seguinte, a vinculação empregatícia a partir de todos esses melindres será mais bem abordada como forma de unir todo o arcabouço tratado no trabalho.

Ainda caminhando sobre os trilhos do sistema de organização das instituições religiosas, Aloísio Cristovam dos Santos esclarece que os sistemas religiosos apresentam diferentes níveis de organização, mas que não há religião desprovida desse item. A liberdade de organização religiosa, inclusive, compreende o modo de constituição e funcionamento das entidades religiosas, e é neste caminho que se encontra um fato interessante. De maneira diferente do que ocorre com outras instituições, a religião costuma sacralizar o seu modo de organização. Assim como a religião possui o poder de tornar sagrados o tempo e o espaço, também torna sagrado o próprio modo de se organizar. Por este motivo:

[...] a forma de organização religiosa resulta, habitualmente, da crença dos que se associam a um grupo religioso de que o seu modo peculiar de se organizar internamente (por exemplo, a hierarquia eclesiástica) é produto de uma ordem transcendental. Quando se trata de religião, o sistema de crenças está intimamente relacionado com o sistema de organização, em que, em muitos casos, o cerceamento da liberdade religiosa também arrasta consigo uma ofensa à própria liberdade de crença.<sup>129</sup>

A partir dessa análise, é possível depreender, de fato, a liberdade que possui a organização religiosa de se gerir como instituição. O sistema de organização religiosa não se encontra dissociado do sistema de crenças.

Pelos motivos expostos logo acima, volta-se ao epicentro do trabalho, agora com argumentos capazes de, em tese, afastar a vinculação empregatícia de Pastores em situação de labor em atividades religiosas, independentemente da estrutura de organização da instituição para a qual ele presta serviço. Sob este prisma,

---

subordinação, remuneração, de modo que não se pode mais pensar em trabalho religioso, quando exercido nessas condições, sob a perspectiva inicial em que se limitava a uma atividade espiritual sem nenhum propósito profissional. O poder econômico de determinadas Igrejas é suficiente para ter canais de televisão e emissoras de rádio, e internamente toda uma estrutura administrativa e financeira encarrega-se da produção para levar a fé aos fiéis". NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 27. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 231.

<sup>129</sup> SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **A liberdade de organização religiosa e o Estado Laico brasileiro.** São Paulo: Mackenzie, 2007, p.77-78.



realmente, não haveria diferenciação entre as variadas organizações religiosas, fossem elas grandes, pequenas, possuíssem sucursais ou não. Ao sacralizar a sua forma de organização, a religião cria meios capazes de, em tese, se escusar de determinadas obrigações. É o caso da hierarquia eclesiástica, citada no trecho colacionado linhas atrás, e que pode, teoricamente, afastar o requisito “subordinação” da relação de emprego dos Pastores. Entretanto, serão feitas melhores dilações sobre isso, posteriormente.

O que é possível observar em primeiro plano, mais uma vez, é que o fato de um templo religioso crescer, expandir, aderir a novas formas de organização, pode não ter qualquer relação com a finalidade lucrativa. Por vezes, as Igrejas sustentam importantes projetos sociais, sendo tais projetos custeados pela ajuda advinda dos fiéis.

O que se deseja com este trabalho é indagar se:

- mesmo quando não há intuito lucrativo, os Pastores podem possuir todas as características inerentes a um empregado?
- quando todas as características inerentes ao empregado subsistem juntas na figura do Pastor que realiza apenas a atividade religiosa, elas poderiam ser afastadas por argumentos religiosos e respaldadas em uma liberdade religiosa prevista constitucionalmente?

A negação do vínculo, decerto, deve possuir interessantes argumentos pautados, principalmente, em uma possível vontade daquele que deseja ser Pastor e, portanto, filia-se à determinada organização religiosa com a pretensão de propagar a fé, e não de auferir benefício econômico ou ser empregado. Por este motivo, as tarefas realizadas pelos Pastores, assim como algumas características que envolvem essa atividade, serão expostas a seguir.

### 3.5 NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO REALIZADO PELOS PASTORES

Segundo o Ministro do TST, Ives Gandra Martins Filho, no julgamento do agravo de instrumento em recurso de revista de nº 148200-76.2009.5.04.0751, a Lei 9.608/98 contemplou o trabalho voluntário e, dentre as espécies de trabalhos que podem ser realizados voluntariamente, está justamente o trabalho religioso, que é prestado sem

a intenção contraprestativa de uma remuneração, livre de interesse econômico e em prol do bem-estar social de uma comunidade.<sup>130</sup>

A opinião do Ministro Ives Gandra, que não enquadra o trabalho religioso como uma relação de emprego, também é pactuada pela doutrina. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, as relações entre os religiosos e suas instituições não constituem um contrato de trabalho. Segundo o autor,

tal se dá porque o trabalho religioso não é considerado profissional no sentido técnico do termo. Os seus propósitos são ideais, o exercício de uma vocação. O fim a que se destina é de ordem espiritual, e não profissional.<sup>131</sup>

Nessa mesma esteira, caminhava a doutrinadora Alice Monteiro de Barros, que acrescentava, às suas decisões desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício dos Pastores, o fato de não existirem interesses distintos ou opostos capazes de configurar o contrato nos serviços religiosos prestados ao ente eclesiástico.<sup>132</sup>

Délio Maranhão, inclusive, visando afastar uma possível vinculação empregatícia entre as Igrejas e seus membros, ensina:

[...] o sacerdote é membro da associação-Igreja. Dir-se-á que uma pessoa física pode ser, ao mesmo tempo, empregado e sócio. Mas se o trabalho realizado é, precisamente, aquele que incumbe ao sócio, como sócio, e que, por sua natureza, somente o sócio, como tal, pode prestar, não há como fazê-lo objeto de um contrato de troca em relação à sociedade: seria uma *contradiction in adjecto*.<sup>133</sup>

Esse posicionamento é claro, porém, não afasta por completo a possibilidade de vinculação empregatícia, pois, mesmo em associações, é possível haver contrato de trabalho celebrado entre seus membros<sup>134</sup>.

<sup>130</sup> BRASIL. Tribunal de Justiça. AIRR - 148200-76.2009.5.04.0751. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Data de Julgamento: 05/09/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 10/09/2012. Disponível em:

<<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.7:acordao;airr:2012-09-05;148200-2009-751-4-0>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

<sup>131</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p.226-227.

<sup>132</sup> TRT/MG-PROC: 00190.2004.108.03.00.0- Rel. Designado: Juíza Alice Monteiro de Barros. DJ/MG 30/06/2004 apud CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p.210.

<sup>133</sup> MARANHÃO, Délio et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997, v. 1, p. 325.

<sup>134</sup> TRABALHO RELIGIOSO. Revista Direito. Edição: janeiro de 2002, elaborada pelo corpo discente da graduação. Disponível em:

<[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:\\_qGWiA5KrYMJ:www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_janeiro2002/corpodiscente/graduacao/TRABALHO%2520RELIGIOSO.doc+&cd=1&hl=>](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_qGWiA5KrYMJ:www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_janeiro2002/corpodiscente/graduacao/TRABALHO%2520RELIGIOSO.doc+&cd=1&hl=>)>. Acesso em: 11 mar. 2016.

Todas essas opiniões explicitam posicionamentos que negam a existência de vínculo empregatício para Pastores, haja vista o teor do trabalho realizado por eles. Desta forma, e em conformidade com a maioria das decisões colacionadas no trabalho, o Pastor não é reconhecido como empregado quando apenas executa serviços eclesiais e de acordo com as finalidades típicas de uma organização religiosa.

Diante de todos esses posicionamentos, notório é o fato de que a doutrina, na sua maioria, converge no sentido de que as atividades religiosas pressupõem uma gratuidade<sup>135</sup>. De fato, se a atividade for gratuita, não há qualquer possibilidade de formação do vínculo empregatício, pois o elemento “onerabilidade” nunca restaria caracterizado.

No capítulo posterior, será tratada com mais afinco a questão do trabalho voluntário, assim como as suas características, inclusive esclarecendo se a ajuda de custo, recebida em muitos casos, desvirtuaria o caráter voluntário do trabalho religioso exercido.

Pois bem, a partir dos entendimentos expostos acima, será agora preciso adentrar nas atividades tipicamente realizadas pelos Pastores, para que seja viável definir quais são as suas reais atribuições e o que poderia caracterizar um eventual desvio. Ademais, também será necessário discorrer sobre o instituto do trabalho voluntário, para que, no capítulo posterior, seja palpável fazer uma análise do possível enquadramento do instituto no trabalho executado pelo Pastor.

### **3.5.1 Trabalho voluntário**

A análise do trabalho voluntário como modalidade de prestação de serviços laborativos mostra-se fundamental ao tema, pois será possível relacionar, em capítulo posterior, se o trabalho de cunho religioso pode ser enquadrado como voluntário ou não.

---

<sup>135</sup> SANTANA DE PAIVA, Ana Elisa. **Das novas possibilidades de reconhecimento de vínculo empregatício - Relação jurídica Pastor e Igreja Evangélica.** Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ymlgHCeYC7EJ:eliasneto.com.br/site/pdf/anaeliasa.pdf+&cd=5&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 11 mar. 2016.

De plano, deve-se observar o que ilustra Sérgio Pinto Martins<sup>136</sup> sobre a denominação “trabalho voluntário”:

O contrato de trabalho não deixa de ser voluntário, pois depende da vontade das partes na sua formação. Entretanto, não se confunde com o trabalho voluntário, em que não há remuneração. Daí, melhor se falar em trabalho gratuito, e não exatamente em trabalho voluntário, porque vontade a pessoa tem de trabalhar, mas apenas não recebe pelos serviços prestados.

Ainda assim, a denominação mais usada é a de trabalho voluntário, sendo esta a que será aplicada neste trabalho.

Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>137</sup>, “trabalho voluntário é aquele prestado com ânimo em causa benevolente”. Destaca ainda o autor que a benemerência (qualidade) do trabalho voluntário une duas grandes dimensões constitutivas, uma de caráter subjetivo, centrada no ânimo, e outra de caráter objetivo, pautada na causa do labor ofertado.

A dimensão subjetiva do trabalho voluntário manifesta-se através da índole, da intenção ou da vontade/ânimo que a pessoa possui para cumprir aquela atividade em condições de benevolência. O centro desta ideia é justamente o que Maurício Godinho Delgado chama de “graciosidade da oferta do labor”, que se opõe à onerosidade, elemento essencial a qualquer relação de emprego. Salienta-se que a onerosidade deve ser enxergada na relação entre o tomador de serviço e o prestador e, neste caso, mais precisamente com relação ao prestador de serviço, tendo em vista que qualquer trabalho, ainda que simples, transfere certo valor econômico para o seu tomador<sup>138</sup>. Logo, a graciosidade deve estar relacionada ao fato de a pessoa que realiza o serviço não receber contraprestação onerosa por ele.

Para que se avalie um trabalho de natureza voluntária, além de observar o ânimo do trabalhador e a graciosidade na prestação, também deve ser considerada a dimensão objetiva do trabalho voluntário. A dimensão objetiva, já citada em linhas anteriores deste mesmo tópico, contempla a causa benevolente dos serviços realizados, pois “o serviço voluntário não pode ser um instrumento para o sistema

---

<sup>136</sup> PINTO, Sérgio Martins. Serviço Voluntário. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 69, n. 2. Brasília, jul/dez 2003. Disponível em:

<[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008\\_martins.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008_martins.pdf?sequence=5)>.

Acesso em: 03 abr. 2016.

<sup>137</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 362.

<sup>138</sup> Ibid., p.362.

econômico potencializar os seus ganhos e aprofundar a concentração de renda no plano social”<sup>139</sup>. O que se observa neste plano é uma construção lógica protecionista e adequada, pois a atividade-alvo do trabalho voluntário deve centrar-se em causas benevolentes.

A benevolência, como prevê a Lei 9.608, de 18.2.1998, terá duas relações. A primeira relação liga-se ao tomador de serviços, que, no caso do trabalho voluntário, será “(...) entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos (...)”<sup>140</sup>. No que tange à causa benevolente, o referido artigo colacionado também menciona os seguintes objetivos: “(...) cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade”<sup>141</sup>. Maurício Godinho Delgado<sup>142</sup>, entretanto, aduz que esse rol é meramente exemplificativo, existindo outras atividades que se enquadram como labor voluntário, ainda que não incluídas nesta lista, tais como: atividade de militância política ou ainda atividades religiosas, em especial, aquelas exercidas por leigos, que, de forma corriqueira, as executam nos moldes do labor voluntário. Esse posicionamento sobre o rol meramente exemplificativo também é seguido por Alice Monteiro de Barros<sup>143</sup>.

Como já foi dito em tópico que trata especificamente do elemento “onerosidade”, esta pode ser notada a partir do plano objetivo<sup>144</sup>, bastando que se faça uma análise se houve ou não pagamento. Em caso positivo, decerto, a situação poderá ser onerosa e, nestes casos, não poderá ser confundida com trabalho voluntário.

Porém, como também já foi tratado no tópico mencionado em capítulo anterior, a análise do plano objetivo da onerosidade não se mostra suficiente para definir o vínculo de emprego em determinadas situações. Isso ocorre, pois existem atividades em que a pessoa física ingressa no vínculo de prestação laborativa com vontade, ânimo, intenção, índole graciosa. É o que, de forma corriqueira, ocorre em trabalhos

---

<sup>139</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 363.

<sup>140</sup> BRASIL. **Lei 9608**, de 18 de fevereiro de 1998. Artigo 1º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2016.

<sup>141</sup> Ibid., 02 abr. 2016.

<sup>142</sup> DELGADO, op. cit., p.364.

<sup>143</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 365.

<sup>144</sup> É importante não confundir as dimensões objetiva e subjetiva do trabalho voluntário com os planos objetivo e subjetivo da onerosidade, que se encontram devidamente destrinchados no segundo capítulo e são citados para embasamento teórico deste tópico.

de natureza cívica, política, comunitária, filantrópica, religiosa e congêneres<sup>145</sup>. Nestes casos, o pagamento que caracteriza a onerosidade será aquele que tem caráter contraprestativo, que, em nada, tem relação com ressarcimento real de despesas necessárias ou essenciais ao efetivo cumprimento do serviço<sup>146</sup>. Nessa esteira, o que se deseja dizer é que, em alguns casos, a barreira do plano objetivo da onerosidade deve ser ultrapassada para que se faça, de fato, uma análise: se as parcelas recebidas pelo trabalhador têm caráter contraprestativo ou não.

Segundo Alice Monteiro de Barros<sup>147</sup>, para que o trabalho seja enquadrado como voluntário, não existe previsão em lei quanto à função a ser executada pelo voluntário ou quanto à existência ou não de subordinação jurídica, tendo em vista que, mesmo no labor voluntário, deve existir uma divisão de trabalho, uma responsabilidade com o comparecimento nos dias acordados e o mínimo de coordenação<sup>148</sup>.

Nesse sentido, observa-se, em síntese, que o trabalho voluntário tem características específicas, como o ânimo e a causa benevolente, porém, não veda a existência dos demais elementos do vínculo empregatício, tais como a personalidade, subordinação<sup>149</sup> (em que pese não se confundir com o poder diretivo nos contratos de emprego, pois o empregador terá o poder de aplicar punições), prestação por pessoa física e alteridade. Como ensina Sérgio Pinto Martins<sup>150</sup>:

Não há contrato de trabalho<sup>151</sup>, porque falta o elemento remuneração. O trabalhador presta serviços gratuitos. No contrato de trabalho, o elemento remuneração é essencial. O empregado não presta serviços gratuitos, mas remunerados. Não havendo pagamento de salário, inexistente relação de emprego.

---

<sup>145</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 362-363.

<sup>146</sup> Ibid., p.362-363.

<sup>147</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012, p.365.

<sup>148</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de Trabalho** – Uma visão estrutural. São Paulo: LTr, 1998, p.95.

<sup>149</sup> PINTO, Sérgio Martins. Serviço Voluntário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 69, n. 2. Brasília, jul/dez 2003. Disponível em:

<[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008\\_martins.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008_martins.pdf?sequence=5)>.

Acesso em: 03 abr. 2016.

<sup>150</sup> Ibid., 03 abr. 2016.

<sup>151</sup> Neste trecho, em que pesem as informações serem inteligíveis, para uma melhor compreensão, seria mais eficaz que o autor tivesse usado a palavra “emprego” ao invés de “trabalho”. Como já dito em capítulo anterior, em tópico específico sobre este tema, trabalho é gênero, do qual emprego é apenas uma espécie.

O que se depreende desse trecho é justamente o que já foi dito em linhas anteriores, ou seja, o trabalho voluntário tem como pressuposto principal a gratuidade e, nele, a sua maior distinção para as demais espécies de labor.

A lei que disciplina o trabalho voluntário possui, em seu artigo 2º, a seguinte prescrição: “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.”<sup>152</sup>

Pela disciplina que emana do artigo 2º, o contrato de trabalho voluntário deveria ser expresso, pactuado mediante termo de adesão. Alice Monteiro de Barros<sup>153</sup>, por este motivo, aduz: “(...) o ato de adesão é requisito substancial à configuração do trabalho voluntário, ou seja, ausente essa formalidade, o trabalho nessas condições deixa de ser disciplinado pela lei em questão”. A autora ainda explica que, no caso das pessoas que já prestavam o serviço voluntário antes da vigência da lei, o procedimento correto é assinar o termo de adesão para formalizar esse tipo de relação que se encontra fora da égide do Direito do Trabalho.

Pois bem, apesar do entendimento de Alice Monteiro de Barros, Sérgio Pinto Martins<sup>154</sup> considera que, mesmo não havendo o contrato escrito de trabalho voluntário, a pactuação poderá ser verbal ou até mesmo tácita, e dar-se-á pela continuidade da prestação do serviço sem oposição de outra pessoa, mas desde que envolva acordo entre as partes. Nessa esteira, o autor menciona que:

Não se pode dizer que o termo de adesão é substancial para a validade do ato jurídico, pois a lei assim não exige expressamente. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir (art. 107 do Código Civil). Será possível provar por todos os meios em direito admitidos que o trabalho era voluntário, principalmente se for demonstrado que não há remuneração, o que caracterizaria o trabalho voluntário. A falta do termo de adesão não irá, portanto, gerar vínculo de emprego.

As afirmações de Sérgio Pinto Martins sobre a formação do contrato mostram-se mais condizentes com o princípio da primazia da realidade aplicado às relações de

<sup>152</sup> BRASIL. **Lei 9608**, de 18 de fevereiro de 1998. Artigo 2º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2016.

<sup>153</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p.366.

<sup>154</sup> PINTO, Sérgio Martins. Serviço Voluntário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 69, n. 2. Brasília, jul/dez 2003. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008\\_martins.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008_martins.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 03 abr. 2016.

trabalho. O direito trabalhista é eminentemente fático. O fato de não haver contrato escrito gera uma maior insegurança para as partes, mas não é porque alguém não assinou um contrato de serviço voluntário que será enquadrado como empregado. O mesmo ocorre na formação do vínculo empregatício, em que pouco importa a forma de pactuação contratual se estiverem presentes os requisitos da relação de emprego.

Por este motivo, também é necessário explicar que:

Não se pode dizer que houve revogação ou derrogação do § 1º do art. 2º da CLT pela Lei nº 9.608, pois o trabalho prestado com subordinação e pagamento de salário a instituições de beneficência, às associações recreativas ou outras instituições continua a ser contrato de trabalho e a relação envolve empregado e empregador<sup>155</sup>.

Essa afirmação é de suma importância, pois não há qualquer impedimento capaz de vedar a formação de vínculo empregatício entre o trabalhador e instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições. Sérgio Pinto Martins<sup>156</sup> ainda diz que a lei, ao permitir o trabalho voluntário, não se cercou de todos os meios para coibir as fraudes, mas também não haveria necessidade de assim fazer, pois o artigo 9º da CLT<sup>157</sup> já encampa essa possibilidade.

Logo, conclui-se por hora que não há qualquer vedação legal à formação de vínculo empregatício entre instituições com caráter beneficente e trabalhadores que prestam serviços para ela.

### 3.5.2 Quais são as atribuições e os deveres dos Pastores?

São várias as funções e atribuições. A princípio, é factível se pensar que todas elas estejam relacionadas a proferir ensinamentos sobre fé e religião, e isso não destoa do que é visto nos livros de Teologia.

Como forma de exemplificar, serão enumeradas algumas funções dos ministros do

---

<sup>155</sup> PINTO, Sérgio Martins. Serviço Voluntário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 69, n. 2. Brasília, jul/dez 2003. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008\\_martins.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008_martins.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 03 abr. 2016.

<sup>156</sup> Ibid., 03 abr. 2016.

<sup>157</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Artigo 9º. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10765747/artigo-9-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 04 abr. 2016.



Evangelho. São algumas delas: proclamação da palavra de Deus, ensino adequado da sã doutrina e orientação do rebanho.<sup>158</sup>

A proclamação da palavra de Deus é descrita como um processo conduzido pelo ministro religioso, que coloca a palavra divina diante do homem e exige dele uma resposta. Essa resposta ocorrerá, pois as palavras divinas devem produzir inquietação na consciência do pecador. Esse método de confrontação, também entendido como uma função, “coloca o ministro evangélico na função profética e que torna singular o conteúdo da mensagem que anuncia”<sup>159</sup>.

A segunda função, também descrita pelo autor Merval Rosa, é o ensino adequado da sã doutrina. Esse ensino adequado importa em adequar os ensinamentos de Jesus Cristo e seus apóstolos ao homem moderno. Segundo o autor, não se pode ensinar apenas fatos históricos, fazendo uma transmissão mecânica de conceitos. É preciso encaixar os ensinamentos no panorama atual. Segundo ele, “é função específica do ministro do Evangelho descobrir o sentido da doutrina cristã para o homem a que serve aqui e agora”<sup>160</sup>.

A terceira função seria a orientação do rebanho. Nela, tem-se o método de aconselhamento pastoral, sendo esse apenas um dos aspectos do ministério. Merval Rosa faz uma ressalva neste ponto, pois, segundo ele, “(...) o conceito de ministério pastoral não esgota o sentido total do serviço cristão, assim também o aconselhamento pastoral não esgota o conceito de ministério pastoral”. O autor trata com muito cuidado deste tópico, porque é preciso ter equilíbrio ao executar essa função. É errôneo negligenciá-la, mas também seria lamentável que se reduzisse tudo a aconselhamento pastoral<sup>161</sup>.

Essas funções mostram-se de grande importância para as pessoas que frequentam os templos religiosos, as quais os procuram com o intuito de aproximar-se mais de Deus. O aconselhamento pastoral, por exemplo, tem como uma das premissas básicas a centralidade da pessoa humana. Essa centralidade não está atrelada a um problema específico da pessoa, mas sim àquele ser humano como indivíduo diante

---

<sup>158</sup> ROSA, Merval. **O Ministro evangélico: sua identidade e integridade**. Recife: Edição do autor, 2001, p.55-57.

<sup>159</sup> Ibid., p.55-57.

<sup>160</sup> Ibid., p.55-57.

<sup>161</sup> Ibid., p.55-57.

de Deus<sup>162</sup>. Isso demonstra que, de fato, a religião, em sua proposta basilar, se relaciona inteiramente com Deus, centraliza-se Nele.

Todas as funções até agora mencionadas demonstram que as atividades realizadas pelos ministros evangélicos são associadas a uma finalidade extraterrena. Até este momento, foi possível verificar que os Pastores executam atividades eminentemente relacionadas à religião e à sua difusão e ensinamento.

Pois bem, outros não são os deveres apontados por Nemuel Kessler<sup>163</sup> como inerentes à figura do Pastor. Ele, simplesmente, divide os deveres do ministro religioso em: pessoais, horizontais e verticais.

Os deveres pessoais dizem respeito à conduta do Pastor, segundo o autor: “No cuidado pessoal, como indivíduo, quanto ao ensino e à prática [...]”. Nessa trilha, o escritor aponta Paulo<sup>164</sup> como um exemplo a ser seguido, inclusive citando um trecho da carta que este escrevera a Timóteo: “Tu, porém, tens seguido de perto meu ensino, procedimento, propósito, fé, longanimidade, amor, perseverança, as minhas perseguições e os meus sofrimentos [...]”<sup>165</sup>. Neste trecho, o autor afirma que Paulo se apresenta como um modelo a ser seguido, enumerando, inclusive, 8 características marcantes de sua personalidade como Pastor.<sup>166</sup>

Superados os deveres pessoais, o autor adentra nos deveres horizontais, subdivididos em: com a sociedade, com os idosos, com os jovens e com o sexo oposto. Mais uma vez, o autor cita por diversas vezes o apóstolo Paulo. Apenas exemplificando, nos deveres horizontais com a sociedade, Nemuel Kessler diz que

<sup>162</sup> ROSA, Merval. **O Ministro evangélico: sua identidade e integridade**. Recife: Edição do autor, 2001, p. 55-57.

<sup>163</sup> KESSLER, Nemuel. **Ética Pastoral**. Editora: CPAD, p.129.

<sup>164</sup> “Paulo é o apóstolo da razão que ilumina a fé. Estudioso, preparado teologicamente, conhecedor das tradições judaicas, ele consegue unir as expectativas da Antiga Aliança com a realização, em Jesus Cristo, dessas promessas feitas ao longo da História da Salvação. Paulo esclarece, de modo pedagógico, claro, explícito, que, em Cristo, uma nova criação tomou conta da História e Deus realizou as promessas feitas desde sempre ao povo escolhido”. SOUZA, Evaldo César. **Apóstolo Paulo: razão a serviço da fé**. Disponível em: <<http://www.a12.com/formacao/detalhes/apostolo-paulo-razao-a-servico-da-fe>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

“Depois de Jesus, Paulo deve ser a pessoa mais influente na história da fé cristã. A conversão de um inimigo zeloso dos cristãos para um advogado incansável do evangelho se classifica entre uma das histórias mais dramáticas das escrituras. Seus anos de ministério o levaram a inúmeras cidades na Ásia Menor e na Europa. Ele também escreveu treze cartas que estão incluídas no Novo Testamento”. PERCUT, Júnior. **A vida que levou à morte do apóstolo Paulo**. Disponível em: <<https://juniorpercut.wordpress.com/2014/12/23/a-vida-que-levou-a-morte-do-apostolo-paulo/>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

<sup>165</sup> BÍBLIA SAGRADA, 2 TM 3.10-12. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/nvi/2tm/3>>. Acesso em: 31 mar. 2016.

<sup>166</sup> KESSLER, op. cit., p.129-130.

reconhece que o Pastor, ainda que seja um indivíduo, é, ao mesmo tempo, um ser associativo e portador de um ministério de caráter social, por isso, deve respeitar as autoridades locais e as regras que ali estão dispostas. Assim ensinava Paulo em Rm 13.1-7.<sup>167</sup> Quanto aos deveres perante idosos, jovens e pessoas do sexo oposto, não há muito o que salientar, apenas o fato de o Pastor ter o dever de saber lidar com os diferentes grupos, concedendo um tratamento honroso, compreensivo e sempre observando a moral e os bons costumes.<sup>168</sup>

Por último, têm-se os deveres verticais, tidos como o terceiro aspecto da ética pastoral. Os deveres verticais estão relacionados ao respeito do Pastor a Deus e à sua comunhão com Ele.

As atribuições e os deveres apontados neste tópico como inerentes à figura do Pastor demonstram que, de fato, caso os ministros evangélicos sigam as diretrizes definidas pela religião, não prestarão, em tese, qualquer outro serviço que não esteja relacionado à transmissão de palavras de fé e de conforto às pessoas. Assim conduz Alice Monteiro de Barros<sup>169</sup>:

Consideram-se atividades tipicamente espirituais as que consistem na celebração de sacramentos, como: realizar batizados, crismas e ordenações, receber confissão, dar comunhão, celebrar casamento e dar a extrema-unção. A essas atividades poderão ser acrescidas outras, como celebrar missa ou outro culto e pregar o Evangelho.

Segundo a autora, esse rol de atividades aparece como deveres da religião, intrínsecos aos objetivos da Igreja e conferido aos que, por motivos pessoais ligados à intimidade da consciência, adentram na vida religiosa, abrindo mão dos bens terrestres.

Mas será, então, que o Pastor pode exercer atividades que são pressupostos para a finalidade a que se destinam, como, por exemplo, arrecadar fundos para que os templos continuem funcionando? A pergunta será respondida no capítulo seguinte. Sendo assim, o que é possível enxergar até agora é que o ministro religioso atua como um disseminador das palavras do Criador e, talvez por isso, necessite de uma vocação, muito indicada por juízes e doutrinadores para diferenciar a atividade laborativa desse indivíduo dos demais empregados.

<sup>167</sup> “Portanto, dai a cada um o que deveis: a quem tributo, tributo; a quem imposto, imposto; a quem temor, temor; a quem honra, honra.” BÍBLIA SAGRADA, RM 13.1-7. Disponível em: <[http://biblia.gospelmais.com.br/romanos\\_13.1:7/](http://biblia.gospelmais.com.br/romanos_13.1:7/)>. Acesso em: 31 mar. 2016.

<sup>168</sup> KESSLER, Nemuel. **Ética Pastoral**. Editora: CPAD, p.133-135.

<sup>169</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr,2012, p.370.

### 3.5.3 Vocação divina

Um dos argumentos utilizados pelos tribunais<sup>170</sup> e por doutrinadores<sup>171</sup> para descaracterizar o vínculo empregatício dos Pastores é a vocação divina. Como bem assenta Amauri Mascaro Nascimento, o propósito da atividade exercida pelo ministro religioso é o exercício de uma vocação.

Nemuel Kessler<sup>172</sup> utiliza a seguinte passagem bíblica para explicar a vocação divina: “E ninguém toma para si esta honra, senão o que é chamado por Deus, como Arão.”<sup>173</sup> Segundo o autor, é necessário que o vocacionado tenha a vontade de servir, pois, caso não possua essa disposição, poderá depois levantar-se contra o seu Senhor deixando de cumprir os deveres e de ser útil à causa do Mestre. Para ele, “os homens que exercem com dignidade o ministério são depreendidos de sentimentos gananciosos; são sóbrios, temperantes, sinceros [...]”<sup>174</sup>.

Os trechos colacionados acima explicitam uma série de características daquele que o autor julga vocacionado para proferir ensinamentos religiosos. Decerto, pode-se notar que há uma vinculação à crença e a Deus que inexistem em outras profissões. Crenças que devem ser respeitadas, pois há princípios no ordenamento pátrio que preservam a liberdade religiosa e de crença.

Entretanto, o que deve se observar é se a vocação pode ou não ser encarada como um elemento capaz de excluir a vinculação empregatícia, haja vista que, para ser jogador de futebol, músico, médico, advogado, ator ou uma infinidade de profissões, também é necessário vocação, ainda que não seja a vocação entendida como necessária à figura do Pastor. Por este motivo, parece que sustentar toda a desvinculação empregatícia apenas no elemento vocação não seria, em tese, o mais

---

<sup>170</sup> “RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHO RELIGIOSO. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A atividade de pastor decorre de vocação divina, tendo caráter tipicamente espiritual, não constituindo, portanto, objeto de contrato de emprego. Recurso não provido. Sentença mantida.” PORTO VELHO/RO. Tribunal Regional do Trabalho. Porto Velho/RO. TRT-14 - RO: 768 RO 0000768, Relator: Desembargadora Elana Cardoso Lopes. Data de Julgamento: 06/07/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: DETRT14 n.124, de 07/07/2011. Disponível em: <<http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20019580/recurso-ordinario-trabalhista-ro-768-ro-0000768>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

<sup>171</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p.227.

<sup>172</sup> KESSLER, Nemuel. **Ética Pastoral**. Editora: CPAD, p.17.

<sup>173</sup> BÍBLIA SAGRADA. Hb 5.4. Disponível em: <<http://pib7joinville.com.br/biblia-online/hebreus/capitulo-5.html?verse=4>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

<sup>174</sup> KESSLER, op. cit., p. 17.

correto. Seria melhor que se procedesse a uma análise untada de todo o arcabouço religioso constitucional e cultural existente por trás da figura do Pastor.

As passagens bíblicas, mesmo que não possam ser consideradas leis em sentido formal, são capazes de reger o comportamento daqueles que acreditam em seus ensinamentos. O respeito à cultura e à liberdade religiosa deve ser preservado caso não ofenda outros bens juridicamente tutelados.

Por óbvio, a partir do momento em que surgiu a Bíblia, muitas mudanças ocorreram na sociedade e na religião. A sociedade mudou e, como já foi dito em tópicos anteriores, a estruturação interna das organizações religiosas também foi alterada, amoldando-se às características da contemporaneidade (uso de mídias, divisão de tarefas...). Apesar disso, a função dos Pastores, na teoria, não deveria ter mudado. Apesar de as estruturas terem se transformado e a sociedade como um todo tenha sofrido inúmeras alterações, a atividade religiosa exercida pelos Pastores deveria ter como substrato principal a propagação da fé e de ensinamentos divinos através de uma vocação que lhes foi conferida, e isso é algo estanque na história.

Certamente, se o Pastor executa apenas aquilo que lhe foi conferido por força de sua vocação e entende que está executando aquele rol de tarefas por um chamamento divino, não haverá, teoricamente, que se pensar em relação de emprego, pois, segundo prega a religião<sup>175</sup> e nas palavras de Merval Rosa, “o ministro do Evangelho é também o servo voluntário. O Pastor é aquele que, de livre e espontânea vontade, torna-se servo de Jesus Cristo, a serviço do homem, para proclamação do reino de Deus aqui na Terra”. Neste caso, não haveria o *animus* de laborar como empregado e nem muito menos a contraprestação onerosa característica da relação de emprego.

Portanto, a vocação, em tese, não poderia ser um elemento que por si só afasta a caracterização do vínculo empregatício. A partir do estudo feito sobre as funções, os deveres do Pastor e a sua forma de ser convocado por Deus, foi possível observar que, de fato, quando ele presta o seu serviço à sociedade, na forma prescrita pela religião, em uma análise seca e sem conjunção com outros fatores, não haveria

---

<sup>175</sup> “Tal como o filho do homem não veio para ser servido, mas para servir e dar a sua vida em resgate por muitos”. Mt 20.28 apud ROSA, Merval. **O Ministro evangélico: sua identidade e integridade**. Recife: Edição do autor, 2001, p.20.

onerosidade, subordinação, nem o *animus* de trabalhar como empregado, mas sim como um servo voluntário.

Em conclusão, as atividades afeitas ao Pastor, segundo a religião, não envolvem um cartão ou relógio de ponto para controle de horário, nem uma subordinação típica de um contrato de trabalho. O Pastor poderá ir aonde quiser e fazer o que deseja, desde que sempre tenha como guia Jesus.<sup>176</sup>

O que se observa neste tópico é que a forma de laborar do Pastor parece ter sido alterada, até mesmo em consequência das mudanças ocorridas na cultura e na sociedade. É factível que Pastores, atualmente, sejam subordinados a superiores que possam impor horários, também é notório que alguns deles recebam ajuda de custo e que essa ajuda de custo, em verdade, tenha natureza de salário, assim como também, invariavelmente, será crível que, em alguns casos, os Pastores não possuam o direito de se fazer substituídos por terceiros.

Por esses motivos, também é legítimo atentar para o fato de haver diferentes mudanças na relação entre o Pastor e a organização religiosa, sendo que algumas destas podem levar a um reconhecimento do vínculo empregatício, outras podem até ser responsáveis por desvirtuar a própria atividade religiosa e outras podem ainda não gerar qualquer impacto nas relações.

### 3.6 CRIAÇÃO DO SIMEESP

SIMEESP é a sigla utilizada para resumir a expressão “Sindicato dos Ministros de cultos evangélicos e trabalhadores assemelhados do Estado de São Paulo”. Como será possível notar, não é recente a discussão que envolve o reconhecimento ou não do vínculo empregatício dos Pastores. A criação de um sindicato de Pastores, há décadas, demonstra bem isso.

Em 9 de junho de 1999, a revista *Veja*<sup>177</sup> publicava uma reportagem com o seguinte título: “Irmãos, uni-vos”. Na parte reservada à descrição da reportagem, havia a seguinte frase: “Pastores evangélicos criam sindicato e cobram direitos trabalhistas das Igrejas”.

---

<sup>176</sup> KESSLER, Nemuel. **Ética Pastoral**. Editora: CPAD, p.65.

<sup>177</sup> JEAN, Frederick. Irmãos, uni-vos. **Revista Veja**, ed. 1601, 9 de junho de 1999. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/acervo/home.aspx>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

No texto em voga, é feita uma rápida explanação sobre o crescimento da religião evangélica e é dito que, em que pese os Pastores estarem atingindo a finalidade precípua da religião, que é alcançar os fiéis através de palavras de fé, eles também possuem a vontade de enquadrar a atividade religiosa na legislação trabalhista.

Ainda que a situação seja muito delicada, a reportagem informa que, do ponto de vista do Ministério do Trabalho, é possível o reconhecimento de vínculo trabalhista, tendo em vista que, em abril de 1999, foi concedido registro ao sindicato retrocitado.

Porém, apenas o reconhecimento do registro do sindicato não importará no reconhecimento do vínculo empregatício, pois nem todo Pastor possuirá todos os requisitos necessários à formação do vínculo de emprego. Ademais, também será necessário tratar um pouco sobre a constituição do sindicato dos Pastores, para que se possa observar se, de fato, obedecia às regras dispostas em lei.

Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>178</sup>, “o sindicato consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores”.

Pelo entendimento de Maurício Godinho Delgado, é possível observar que o sindicato também pode servir a autônomos, e não só a subordinados. Apesar desse entendimento, o que se compreende da matéria veiculada na revista *Veja* é que o SIMEESP estava sendo criado justamente para proteger os Pastores na qualidade de empregados.

No momento em que foi veiculada a reportagem na revista *Veja*, 3.000 Pastores já se encontravam sindicalizados. Era um número bastante expressivo e que parece estar em consonância com o aumento da quantidade de lides trabalhistas em que estavam envolvidas as Igrejas Evangélicas na época<sup>179</sup>. Tal número expressivo tem relevância, pois, segundo Cláudio Rodrigues Morales, um dos requisitos importantes para a constituição de um sindicato é a existência de um número razoável de

---

<sup>178</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1414.

<sup>179</sup> JEAN, Frederick. Irmãos, uni-vos. **Revista Veja**, ed. 1601, 9 de junho de 1999. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/acervo/home.aspx>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

interessados que lhe garantam a sobrevivência<sup>180</sup>. Este requisito, então, subsistia na época da criação.

Nessa esteira, também parecia não haver qualquer problema com o sindicato dos Pastores sob o ponto de vista legal, uma vez que os preceitos existentes nos artigos 511, 570 e 571 da CLT não faziam qualquer vedação à associação de pessoas que laboravam executando serviços religiosos<sup>181</sup>.

Alice Monteiro de Barros<sup>182</sup>, por este motivo, declara:

Não desconhecemos que os ministros de cultos evangélicos obtiveram o registro de seu sindicato. Ocorre, porém, que tal circunstância não muda o enfoque relatado, mesmo porque países europeus também autorizam o sindicato de ministros de culto religioso, mas na condição de profissionais liberais, e nunca de integrantes de uma categoria profissional reunindo um grupo de empregados.

Mas o que se indaga é o porquê da existência desse movimento para que a atividade dos Pastores fosse regida pela CLT. Todo o pano de fundo que culmina na organização dos Pastores e na criação do SIMEESP é justamente o assunto que foi tratado no tópico 3.4 do presente trabalho. O crescimento da religião evangélica e a forma de atuar de algumas Igrejas escancararam uma nova realidade, que, em muitos casos, se assemelha a uma realidade empresarial, fazendo com que os Pastores sintam-se como empregados. Esse fato é, inclusive, mencionado pelo sociólogo Ricardo Mariano<sup>183</sup> na reportagem da revista *Veja* e também está presente no artigo de nome: “Perto da magia, longe do emprego? Uma discussão sobre o vínculo de emprego dos Pastores evangélicos”<sup>184</sup>.

O que, em síntese, deseja-se aduzir neste tópico é o fato de os próprios Pastores terem se mobilizado para a criação de um sindicato que visava à obtenção de direitos trabalhistas. Mobilização que, segundo as fontes citadas no parágrafo anterior, ocorre em virtude de uma mudança da postura dos líderes religiosos e da estrutura das próprias organizações religiosas. As mudanças impactaram

---

<sup>180</sup> MORALES, Cláudio Rodrigues. **Manual Prático para constituição de Sindicatos, Federações, Confederações e centrais sindicais**. São Paulo: LTr, 2000, p.16.

<sup>181</sup> *Ibid.*, p.16.

<sup>182</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012, p.372.

<sup>183</sup> MARIANO, Ricardo. Neopentecostais: Sociologia do novo pentecostalismo no Brasil, ano, p., apud JEAN, Frederick. Irmãos, uni-vos. **Revista Veja**, ed. 1601, 9 de junho de 1999. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/acervo/home.aspx>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

<sup>184</sup> FRAGALE FILHO, Roberto et al. Perto da magia, longe do emprego? Uma discussão sobre o vínculo de emprego dos pastores evangélicos. **Revista LTr**. São Paulo: Revista LTr, ano 65, n. 06, junho de 2001.



diretamente o entendimento do Pastor como membro da organização religiosa. A partir disto, discutir-se-á no capítulo subsequente se o Pastor poderá ter vontade de realizar o trabalho religioso, vocacionado, e, mesmo assim, possuir o *animus contrahendi* de laborar como empregado, recebendo quantia que entenda ter caráter contraprestativo, ainda que não desvirtuados os preceitos basilares da ética ministerial.

## 4 A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS PASTORES

Aqui, todos os tópicos abordados em capítulos anteriores servirão de pressuposto para outra análise, agora de maneira específica e incisiva, sobre a possível relação de emprego entre os Pastores e as organizações religiosas. Enquanto nos outros capítulos institutos foram analisados de maneira separada, neste, a maioria dos tópicos versará diretamente sobre algo que seja capaz de elucidar a existência ou não de um vínculo empregatício dos Pastores.

Nos capítulos anteriores, já foi abordada a maioria dos institutos concernentes à relação de emprego e que podem impactar, em especial, a possível formação de um vínculo empregatício dos ministros religiosos. No primeiro capítulo, foram destrinchados os requisitos da relação de emprego e, no segundo, tratou-se dos tópicos relacionados à própria função do Pastor e à natureza das organizações religiosas. A junção dos dois capítulos permitirá, então, um melhor aprofundamento do tema, pois seria impossível tratar da relação empregatícia dos Pastores ou saber se há desvio de função sem, ao menos, ter conhecimento da função exercida por eles.

Este capítulo, portanto, permitirá maiores reflexões sobre tema, propiciando, inclusive, maior abertura para argumentos respaldados em novos institutos, não abordados anteriormente por transcenderem a órbita comum da relação de emprego. É o caso, por exemplo, da utilização do elemento exclusividade na prestação do labor como um possível elemento caracterizador, ou até mesmo da análise do princípio da primazia da realidade e da proteção.

### 4.1 TRABALHO RELIGIOSO

Segundo Sérgio Pinto Martins, o trabalho religioso se distingue do trabalho voluntário. O referido autor aduz que o trabalho religioso:

[...] tem por fundamento os votos feitos pelas pessoas, de consagrar sua vida a Deus, da fé em uma certa crença. O trabalho voluntário não tem essa característica, pois não envolve a fé da pessoa, mas o fato de o trabalho ser feito sem remuneração.<sup>185</sup>

---

<sup>185</sup> PINTO, Sérgio Martins. Serviço Voluntário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 69, n. 2. Brasília, jul/dez 2003. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008\\_martins.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008_martins.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 07 abr. 2016.

Em que pese o entendimento do referido autor, o posicionamento mais adequado parece ser aquele exposto por Roberto Victor Pereira<sup>186</sup>, que, após fazer uma análise que culmina no afastamento do salário da relação entre Pastor e organização religiosa e também debruçar-se sobre a lei que disciplina o trabalho voluntário, conclui que “(...) a posição atual apregoa que os religiosos se adequam à categoria de trabalhadores voluntários”.

Assim também entende Jorge Carvalho<sup>187</sup>, ao mencionar que, primordialmente, é afastado o vínculo empregatício em trabalhos religiosos, dado o caráter voluntário da atividade. É válido ressaltar, entretanto, que o autor prossegue no texto pontuando que, apesar do caráter voluntário, o ordenamento também precisa proteger esses trabalhadores.

Mas o que se tem por certo, como será visto em tópico imediatamente posterior, é que, de fato, a atividade pastoral poderá ser enquadrada como voluntária. Mesmo com o posicionamento de Sérgio Martins Pinto, será possível observar, em tópico seguinte, que o caráter voluntário não excetua a atividade religiosa.

#### 4.1.1 O possível enquadramento como trabalho voluntário

O enquadramento como trabalho voluntário perpassa pela inserção das atividades realizadas pelo Pastor nos requisitos inerentes a essa forma de prestação laboral. Para tanto, serão usados conhecimentos extraídos de tópicos inerentes ao capítulo três e que tratam, especificamente, dessas duas temáticas.

Segundo o artigo 1º da Lei 9608, de 1998<sup>188</sup>:

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

<sup>186</sup> RIBEIRO, Roberto Victor Pereira. Considerações sobre o “trabalho” dos religiosos. **Revista Âmbito Jurídico**. Rio Grande, XII, n. 63, abr. 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6060](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6060)>. Acesso em: abr. 2016.

<sup>187</sup> CARVALHO, Jorge. Relação jurídica entre religiosos e instituições religiosas. **Revista Jus Navigandi**. Teresina, ano 16, n. 2881, 22 maio 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/19169>>. Acesso em: 7 abr. 2016.

<sup>188</sup> BRASIL. **Lei 9608**, de 18 de fevereiro de 1998. Artigo 1º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2016.

Pois bem, segundo a disposição legislativa acerca do tema, é possível o enquadramento da atividade religiosa como voluntária, haja vista que o Pastor, pessoa física, pode prestar atividade de maneira não remunerada à instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos e culturais, como é o caso das organizações religiosas.

Nessa esteira, também será importante observar a inserção do trabalho religioso prestado pelo Pastor nos requisitos apontados pela doutrina para o enquadramento como trabalho voluntário. Maurício Godinho Delgado<sup>189</sup>, por exemplo, aponta duas dimensões para o mérito do trabalho voluntário: subjetiva e objetiva.

A dimensão subjetiva é centrada no ânimo que a pessoa possui para cumprir aquela atividade em condições de benevolência. A benevolência significa generosidade, boa vontade, beneficência, humanitarismo, que são exatamente significados que se atrelam ao ânimo com que o Pastor tem de realizar sua atividade. É justamente o que dizem os autores que defendem a inexistência de vínculo empregatício dos Pastores, a exemplo de Alice Monteiro de Barros<sup>190</sup>, ao explicar que o trabalho religioso não constitui objeto de um contrato de emprego, pois é destinado à assistência espiritual e à divulgação da fé, não podendo ser avaliável economicamente. Isso demonstra que o ânimo, como requisito subjetivo do trabalho voluntário, pode ser encontrado no trabalho religioso, pois há, nos dois casos, um caráter gracioso na oferta do labor.

A dimensão objetiva do mérito do trabalho voluntário, tratada também no capítulo anterior, observa se existem causas benevolentes nos serviços prestados. Essas causas benevolentes estão justamente presentes no artigo 1º da lei que trata do trabalho voluntário. As causas entendidas como benevolentes são, em verdade, os objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos ou de assistência social previstos no supracitado artigo da lei. O rol legal é meramente exemplificativo<sup>191</sup>, porém, já é possível observar que a atividade religiosa prestada pelo Pastor está exemplificada de maneira taxativa, visto que são mencionados os objetivos cívicos e culturais que tocam a esfera do trabalho religioso. Ademais, mesmo que não

---

<sup>189</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 362.

<sup>190</sup> BARROS, Alice Monteiro. Trabalho voluntário e trabalho religioso. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 64, n. 5, maio/2000.

<sup>191</sup> DELGADO, op. cit., p. 364.

houvessem sido mencionados esses objetivos, o entendimento de que o rol é exemplificativo, decerto, poderia abarcar a atividade prestada por Pastores cujo objetivo central, caso não haja desvirtuação, é difundir a fé e a religião através de atividades que estão diretamente relacionadas ao sacerdócio, ajudando, assim, a promover uma aproximação com Deus.

Outra nuance que também é importante salientar prende-se ao fato de que, no trabalho voluntário, segundo Alice Monteiro de Barros, não existe previsão em lei quanto à função a ser executada pelo voluntário ou quanto à existência ou não de subordinação jurídica, tendo em vista que, mesmo no labor voluntário, deve haver uma divisão de trabalho, uma responsabilidade referente ao comparecimento nos dias acordados e o mínimo de coordenação.<sup>192</sup>

Sob essa ótica, o Pastor poderia ser enquadrado como voluntário, ainda que houvesse certo nível de subordinação e ainda que essa subordinação não fosse entendida como eclesiástica, haja vista que, no trabalho voluntário, pode haver subordinação. O que não haverá, em hipótese alguma, é o poder diretivo encontrado nos contratos de emprego, em que existe a possibilidade de aplicação de punições ao empregado que desobedeça a ordens. Decerto, como apontado por Alice Monteiro de Barros, até mesmo em trabalhos voluntários deve haver certo nível de organização.

No que tange ao termo de adesão, mesmo não existindo de maneira escrita, Sérgio Pinto Martins<sup>193</sup> acredita que a pactuação poderá ser verbal ou até mesmo tácita, uma vez que a lei não prevê forma especial para manifestação de vontade. De fato, a opinião do autor parece melhor suplantada pelo princípio da primazia da realidade do que, por exemplo, a da autora Alice Monteiro de Barros<sup>194</sup>, cuja opinião deixa claro que o ato de adesão é um requisito substancial à configuração do trabalho voluntário e que, se ausente essa formalidade, o trabalho deixaria de ser disciplinado pela lei em questão.

---

<sup>192</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de Trabalho** – Uma visão estrutural. São Paulo: LTr, 1998, p. 95.

<sup>193</sup> PINTO, Sérgio Martins. Serviço Voluntário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 69, n.2. Brasília, jul/dez 2003. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008\\_martins.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008_martins.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 03 abr. 2016.

<sup>194</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 366.

Nessa esteira, o que é possível depreender das opiniões da doutrina é que o trabalho voluntário poderá ser auferido no caso concreto, de acordo com o princípio da primazia da realidade, ainda que não haja termo de adesão assinado. É importante lembrar o caráter eminentemente fático do Direito do Trabalho.

Seguindo essa trilha, é inclusive salutar a demonstração de que a jurisprudência também caminha no sentido de que a atividade religiosa exercida pelo Pastor tem caráter voluntário:

Trabalho voluntário e religioso. Ausência de vínculo de emprego. Pastor Evangélico não é empregado. Aplicação da Lei nº 9.608/1998 (que dispõe sobre o serviço voluntário), excluindo a incidência do direito do trabalho, rejeitada, por óbvio, a hipótese de fraude. Presença de Pacto de Prestação de Serviços, de caráter benevolente em razão da fé, inexistindo vínculo de emprego. Caráter religioso e não econômico. Recurso Ordinário não provido. (TRT-2 - RO: 00025966220135020052 SP 00025966220135020052 A28, Relator: Davi Furtado Meirelles, Data de Julgamento: 16/04/2015, 14ª TURMA, Data de Publicação: 30/04/2015)<sup>195</sup>

Assim como a jurisprudência também posiciona o trabalho religioso como voluntário, caso preenchidos os requisitos, Alice Monteiro de Barros<sup>196</sup> também aduz, de maneira equânime, pontuando que “(...) à semelhança da lei italiana, o legislador brasileiro não exauriu todas as hipóteses de trabalho gratuito e voluntário que possam ocorrer, entre os quais, o trabalho religioso”.

Apesar da possibilidade de inserir o trabalho religioso como voluntário, deve-se ter cuidado com presunções absolutas acerca do tema, pois, como será possível ver em tópico seguinte neste capítulo, alguns requisitos do trabalho voluntário, a exemplo das dimensões objetivas e subjetivas do mérito do labor voluntário, assim como a própria gratuidade, poderão ser alvo de algumas discussões capazes de desmistificar a caracterização voluntária da atividade.

<sup>195</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho - TRT-2 - RO: 00025966220135020052 SP 00025966220135020052 A28, Relator: Davi Furtado Meirelles. Data de Julgamento: 16/04/2015, 14ª TURMA, Data de Publicação: 30/04/2015. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202131830/recurso-ordinario-ro-25966220135020052-sp-00025966220135020052-a28>>. Acesso em: 09 abr. 2016.

<sup>196</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Trabalho voluntário e trabalho religioso. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v.64, n. 5, maio/2000.

#### 4.1.2 Um novo elemento: desvio de finalidade

O desvio de finalidade é apontado pela doutrina<sup>197</sup> e pela jurisprudência<sup>198</sup> como capaz de desvirtuar a atividade religiosa. Esse desvirtuamento tem consequências na espécie do vínculo que se formará entre o Pastor e a organização religiosa, podendo ser empregatício ou não.

Como pode ser extraído do acórdão colacionado na nota de rodapé concernente à jurisprudência citada acima, via de regra, não há configuração do vínculo empregatício de Pastores quando estes exercem atividades típicas e relacionadas à sua função secular. Porém, quando diante de desvios de finalidade, no mais das vezes atrelados à busca de lucros pelas organizações religiosas, será possível vislumbrar o enquadramento do Pastor como empregado, tendo em vista que a atuação da Igreja, nestes casos, se assemelhará a de uma empresa.

De fato, essa nova configuração estrutural das Igrejas, por vezes, transmite outra impressão que não aquela existente quando a religião protestante foi fundada. No capítulo anterior, existe um tópico que trata exatamente da evolução das organizações evangélicas e das suas formas de atuação. Pois bem, estas novas formas devem ser observadas com cuidado, pois:

Note-se, todavia, a profissionalização crescente do trabalho religioso, de modo que em alguns tipos de Igrejas há uma estrutura que muito se aproxima da empresarial, com hierarquia, subordinação, remuneração, de modo que não se pode mais pensar em trabalho religioso, quando exercido nessas condições, sob a perspectiva inicial em que se limitava a uma atividade espiritual sem nenhum propósito profissional. O poder econômico de determinadas Igrejas é suficiente para ter canais de televisão e

---

<sup>197</sup> OLIVEIRA, Daniel Soares da Silva. **Da relação de trabalho e emprego nas igrejas evangélicas**. 2011. Monografia (Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, p.71-75.

<sup>198</sup> SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. PASTOR EVANGÉLICO. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. O exercício da atividade missionária, tal qual a dos pastores, não gera vínculo de emprego com a Igreja à qual se relaciona o obreiro da fé. A sua vinculação à Igreja é de natureza religiosa e vocacional, sendo a subordinação de caráter eclesiástico e não empregatício, tendo o trabalho realizado cunho voluntário e gratuito, de conotação religiosa, motivado pela sua fé. Entendimento contrário somente tem espaço se demonstrado claramente o desvio de finalidade da entidade eclesiástica a que se encontra atrelado o missionário. (TRT-12 - RO: 00001508020155120006 SC 0000150-80.2015.5.12.0006, Relator: Águeda Maria Lavorato Pereira, Secretaria da 1ª. turma, Data de Publicação: 23/10/2015) Disponível em: <<http://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247348104/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1508020155120006-sc-0000150-8020155120006>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

emissoras de rádio e, internamente, toda uma estrutura administrativa e financeira encarrega-se da produção para levar a fé aos fiéis.<sup>199</sup>

Esse trecho já havia sido colacionado anteriormente, no tópico que trata das novas formas de organização das Igrejas evangélicas, porém, a decisão de reinseri-lo, agora com mais destaque, tem razão de ser.

Em que pese ser possível observar novas formas de estruturar as organizações religiosas e novas formas de distribuir tarefas entre as pessoas que realizam os serviços nela, nem sempre serão consequência da primeira afirmação fatos que ensejam desvios de finalidade. Uma organização religiosa pode estruturar-se de forma a adquirir canais de TV, rádio, organizar passeatas, eventos e nem por isso possuir finalidade lucrativa ou ser comparada a uma empresa.

Por vezes, a Igreja mantém obras sociais sobre seus ombros e elas demandam todo um aporte financeiro que precisa ser conseguido através dos fiéis. Nestes casos, não é ao lucro que se visa, mas sim à obtenção de dividendos capazes de suplantar os custos que a Igreja tem para atingir a sua finalidade precípua, que é a transmissão da fé e da religião para cada vez mais pessoas.

Outrossim, o que se observa é que a veiculação da religião através de canais de televisão e rádio atende, sim, à principal finalidade das organizações religiosas, que é propagar a fé para um número cada vez maior de pessoas. Entretanto, deve-se ter cuidado na forma com que essa propagação é feita e qual é a intenção primordial desses novos meios de propagação. Como revela Daniel Soares Oliveira da Silva<sup>200</sup>, hoje, existem instituições vendendo vassouras unguidas, disponibilizando cartões de crédito com bandeira Mastercard aos fiéis e estipulando metas de evangelização a seus Pastores, atitudes que contrariam frontalmente o cerne das ideias pregadas por Martinho Lutero ao fundar a religião protestante, vertente religiosa que deu origem à religião evangélica.

Quanto à estipulação de metas de arrecadação para os Pastores, parece não ter o que se discutir. A determinação de metas para aqueles que prestam uma atividade

---

<sup>199</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 231.

<sup>200</sup> OLIVEIRA, Daniel Soares da Silva. **Da relação de trabalho e emprego nas igrejas evangélicas**. 2011. Monografia. (Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, p.71-75.



secular e que têm como objetivo primordial a propagação de palavras divinas e os ensinamentos de uma cultura que eleve almas e aproxime o homem terreno de Deus está totalmente dissociada de qualquer intuito basilar existente em qualquer religião, a não ser para aqueles que entendam que o capitalismo é uma religião. Por óbvio, essa prática é intrínseca às práticas capitalistas e empresariais de mercado.

Caso os Pastores sejam compelidos a cumprir metas de arrecadação, poderão cair por terra requisitos básicos da relação de trabalho voluntário. A dimensão objetiva do trabalho voluntário apontada por Maurício Godinho Delgado, por exemplo, deixará de subsistir em tais casos, pois não haverá nenhum dos objetivos previstos no artigo 1º da Lei 9608/98, ou mesmo algum objetivo que possa ser observado seguindo a linha dos exemplos citados no rol que é meramente exemplificativo.

Ademais, também sobre a estipulação de metas de arrecadação, a causa benevolente não existirá, e o serviço que, em tese, seria voluntário, estaria sendo um instrumento para o sistema econômico potencializar seus ganhos<sup>201</sup>.

Ainda nessa esteira, a estipulação de metas de arrecadação e as aplicações de sanções quando do descumprimento também escancaram o requisito da subordinação jurídica e evidenciam um poder diretivo existente entre as organizações religiosas e os Pastores. Como foi visto no tópico concernente ao trabalho voluntário, pode haver uma subordinação no trabalho religioso quando esse é entendido como voluntário, porém, dentro desta subordinação, não haverá o poder de subordinação latente que há nas relações de emprego, tendo em vista que, nestes casos, não poderão ser aplicadas sanções por eventuais descumprimentos. A subordinação no trabalho voluntário aparece apenas como uma forma para organizar a prestação do serviço<sup>202</sup>.

Mas a questão das metas de arrecadação deve ser observada com cuidado e, por isso, foi usada a seguinte passagem nas linhas anteriores: “Quanto à estipulação de metas de arrecadação para os Pastores, parece não haver o que se discutir”. Pois bem, apenas parece. É importante observar como essas metas são postas, como são executadas e o porquê de elas terem sido impostas.

---

<sup>201</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 363.

<sup>202</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de Trabalho** – Uma visão estrutural. São Paulo: LTr, 1998, p.95.

No labor pastoral, tudo deve ser observado com muito cuidado. Podem existir Igrejas que estipulem metas de arrecadação esporadicamente, para suplantarem custos com reformas nas instalações, ou custos específicos com projetos sociais. Em tese, se a organização religiosa impõe ao Pastor metas como essas, ela não visa ao lucro e também não sancionará o ministro religioso caso ele não as cumpra. É importante pontuar isso, pois não se pode criar um sistema de presunções estanque de desvirtuamento da atividade religiosa.

É justamente tendo em vista o que foi dito no parágrafo anterior que também não será possível presumir que toda estipulação de metas de arrecadação existirá com finalidades beneficentes. Daniel Soares da Silva Oliveira<sup>203</sup>, por exemplo, cita casos em que a organização religiosa determina metas de arrecadação aos Pastores e concede premiações e bônus na remuneração deles caso as metas sejam alcançadas. Neste caso, o desvirtuamento parece sensível, pois a estipulação de bônus e premiações aos ministros religiosos que as cumprirem demonstra a postura empresarial dessas organizações. Neste caso, também restaria desconfigurada a gratuidade inerente ao trabalho voluntário, pois prêmios e bônus significam contraprestação onerosa que em nada se assemelha à natureza da ajuda de custo, que serviria, em tese, apenas para a manutenção do religioso.

Para solucionar um pouco os problemas apresentados inerentes ao desvio de finalidade, Daniel Soares da Silva Oliveira<sup>204</sup> propõe a reformulação dos estatutos das Igrejas como forma de definir melhor o leque de atividades desenvolvido por cada pessoa, na esfera administrativa, na diretoria, no pastorado. O autor afirma que isso ajudaria em eventuais responsabilizações.

A ideia proposta pelo autor citado no parágrafo anterior é interessante, contudo, além da reformulação dos estatutos, também seria importante fazer uma melhor utilização do termo de adesão. No termo de adesão, deveriam constar todas as atribuições inerentes ao Pastor, rechaçando qualquer possibilidade de prática de atos que desvirtuem a finalidade precípua da religião. Mas nenhuma destas soluções terá efetividade se não houver fiscalização por parte do Estado e uma

---

<sup>203</sup> OLIVEIRA, Daniel Soares da Silva. **Da relação de trabalho e emprego nas igrejas evangélicas**. 2011. Monografia. (Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, p. 71-75.

<sup>204</sup> Ibid., p.71-75

melhor observação por parte do Judiciário ao julgar as demandas. Ademais, também não adiantaria que, no termo, constasse previsão diversa da que se executa na realidade.

O desvirtuamento da atividade religiosa tem que ser observado pelo Estado, pois, neste caso, haveria uma empresa funcionando irregularmente, como pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos. O Estado precisa fiscalizar, primordialmente, para proteger os que ali laboram como empregados e sem vínculo empregatício. Daniel Soares da Silva Oliveira fez menção em sua monografia às investigações da Receita Federal a diversas forjas fiscais existentes nas transações envolvendo as Igrejas neopentecostais e, de fato, isso tem que ser observado. Mas o grande foco deste trabalho é a proteção ao trabalhador, neste caso, mais especificamente ao Pastor.

Caso o Estado descubra que determinada organização religiosa está “maquiando” seus ativos e gerando lucros destinados a finalidades diversas, deve, por óbvio, em conformidade com a lei, comunicar aos órgãos responsáveis para que se proceda a uma averiguação com referência aos funcionários, pois, se a atividade não preenche os requisitos para ser enquadrada como voluntária e subsistem os demais requisitos da relação de emprego, deverá ser protegido o trabalhador, mesmo reconhecendo que, na prática, alguns destes trabalhadores, inclusive Pastores, podem saber exatamente que aquele serviço prestado não se enquadra como voluntário. É muito complicado pensar desta forma, pois o Pastor estaria se beneficiando da sua própria torpeza ao ludibriar os fiéis. Porém, mesmo logrando terceiros, o Pastor também estaria sendo explorado e, por isso, faria jus aos seus direitos. A violação do direito de outrem não exclui a possibilidade de violação do direito daquele que outrora foi o violador do direito.

#### 4.2 O POSSÍVEL ENQUADRAMENTO DO MINISTRO RELIGIOSO COMO EMPREGADO A PARTIR DA ANÁLISE DOS PRINCÍPIOS

Nos tópicos que concernem à principiologia que envolve a relação de emprego entre o Pastor e a organização religiosa, serão abordados alguns princípios inerentes ao Direito do Trabalho especificamente, e outros inseridos na própria ordem constitucional pátria. Os princípios no direito pátrio aparecem como importantes

fontes a serem utilizadas, tendo em vista que podem ajudar diretamente no caso em concreto ou podem servir como base para a interpretação de determinada norma posta no ordenamento.

#### **4.2.1 A interpretação das normas constitucionais que asseguram a proteção do trabalho versus as normas que asseguram a liberdade religiosa**

Como é de conhecimento notório, a Constituição Federal deve ser interpretada em sua totalidade, e não em partes isoladas. A interpretação integrada das normas constitucionais encontra respaldo no princípio da unidade da Constituição, que assegura o seguinte: “(...) jamais deve o intérprete isolar uma norma do conjunto em que ela está inserida, pois o sentido da parte e o sentido do todo são interdependentes<sup>205</sup>”.

Nesse caminho, o exercício que se fará neste tópico é no sentido de interpretar a liberdade religiosa em compasso com os princípios constitucionais que asseguram os direitos trabalhistas.

O artigo 7º da Constituição Federal elenca uma série de direitos sociais dos trabalhadores, dentre os quais, vários que asseguram direitos importantes à figura do empregado, como, por exemplo:

[...] relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos [...] salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim [...]<sup>206</sup>.

Essa proteção à figura do empregado tem razão de ser, até porque a própria Constituição Federal, em seu artigo 1º, IV<sup>207</sup>, prevê como fundamento ao Estado Democrático de Direito o valor social do trabalho, que deve ainda ser levado em conta por outro motivo. O trabalho no contexto capitalista é ferramenta que movimenta o homem para a busca do *quantum* monetário que assegura outro pilar

<sup>205</sup> CUNHA JR., Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. Salvador: JusPodivm, 2012, p.228.

<sup>206</sup> BRASIL. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988**. Artigo 7º. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641213/artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

<sup>207</sup> Id., Artigo 1º., 2016.

do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, III<sup>208</sup> da Constituição Federal.

Pois bem, todo esse arcabouço constitucional ensina que:

O Direito do Trabalho consiste em instrumento jurídico de promoção da dignidade humana, na medida em que contribui para a afirmação da identidade individual do trabalhador, de sua emancipação coletiva, além de promover sua inclusão regulada e protegida no mercado de trabalho. Por meio de contínuo aperfeiçoamento, o Direito do Trabalho promove os ideais de justiça social e de cidadania, ambos relacionados à salvaguarda da dignidade humana – diretriz norteadora do Estado Democrático de Direito<sup>209</sup>

O que deseja se mostrar é que os direitos do trabalhador estão diretamente relacionados à dignidade da pessoa humana e, por isso, devem ser observados com mais afinco, principalmente no caso em tela:

Essa intrínseca conexão entre o Direito do Trabalho e a dignidade humana revela-se pela necessidade de tutela jurídica das relações de emprego, de modo a garantir que a subsistência, a integração social e a emancipação coletiva do trabalhador ocorram conforme as diretrizes do direito fundamental ao trabalho digno<sup>210</sup>

Ora, a análise interpretativa feita até este momento demonstra que a violação a direitos trabalhistas também compreenderá, no geral, afronta à dignidade da pessoa humana.

Outrossim, a liberdade religiosa e, como consequência, a liberdade de organização religiosa também são dispostas constitucionalmente e aparecem como direitos a serem respeitados. Logo, o artigo 5º, VI<sup>211</sup> da Constituição Federal assegura que “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias”.

Ademais, diante do compilado de normas constitucionais trazidas neste tópico e mais algumas já citadas em capítulo anterior, será possível vislumbrar a possibilidade ou não de vinculação empregatícia dos Pastores às Igrejas. Será que a

<sup>208</sup> BRASIL. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988**. Artigo 1º Disponível em: <<http://cfederalcf.blogspot.com.br/2007/03/artigo-1.html>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

<sup>209</sup> DELGADO, Gabriela Neves; CAMPOS RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, n. 79. Brasília, abr/jun 2013. Disponível em:

<[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-WW9XZwT9NgJ:aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/39825/008\\_delgado\\_ribeiro.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-WW9XZwT9NgJ:aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/39825/008_delgado_ribeiro.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br)>. Acesso em: 19 abr. 2016.

<sup>210</sup> Ibid., 19 abr.2016.

<sup>211</sup> BRASIL, op. cit., Artigo 5º.

liberdade de organização religiosa permite o afastamento de uma relação de emprego quando presentes os requisitos dispostos em lei? Será que a vocação e a subordinação eclesiástica são elementos válidos e que podem ser postos de forma a excluir elementos do vínculo empregatício dispostos em norma legal?

Observa-se, diante dessas perguntas, uma possível resposta encontrada no artigo 5º, VIII<sup>212</sup> da Constituição Federal, que dispõe da seguinte forma:

Ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

Pois bem, a liberdade de crença religiosa constitui um direito fundamental e deve ser respeitada pelo Estado e por todos, desde que não seja suscitada para excluir o indivíduo de cumprir obrigação posta em lei. Sob este prisma, haveria a possibilidade de aplicar tal disposição constitucional para fazer com que a Igreja, por mais que estivesse seguindo suas convicções, não pudesse, em tese, afastar o vínculo empregatício dos Pastores, pois estaria retirando-lhes direitos assegurados em lei e também na Constituição.

Não seria possível, sob o prisma deste artigo da Constituição, que o intérprete do direito se recuse a conhecer um vínculo empregatício existente por questões de religião, até porque, como já foi dito anteriormente, não há nenhuma disposição taxativa em lei que diferencie o empregado que presta serviço com finalidade religiosa do empregado que presta qualquer outro tipo de serviço.

Ao analisar todo o ordenamento jurídico posto ao caso, é possível observar, de plano, que ele se presta a proteger a dignidade da pessoa humana, compreendida sob todas as suas formas. A restrição da liberdade, no que tange às questões de religião, também compreende violação à dignidade. Impor uma vinculação empregatícia e um enquadramento como empregado ao Pastor também pode, a depender do ponto de vista, ser encarado como violação à dignidade daquele que será obrigado a receber quantia por prestação de serviço que julga não ser avaliável economicamente.

Porém, deve-se atentar para o seguinte: caso a jurisprudência passe a reconhecer o

---

<sup>212</sup> BRASIL. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988**. Artigo 5º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 19 abr. 2016.

vínculo dos Pastores, analisando melhor a parcela chamada “ajuda de custo” e desconsiderando a questão da subordinação eclesiástica como elemento capaz de excluir as demais subordinações, ainda sim os Pastores poderão ser voluntários, bastando que, para isso, eles recebam parcelas que compreendam apenas ajuda de custo, apenas uma ajuda referente aos gastos com o trabalho, e não parcelas para sua própria subsistência. Neste caso, seria preservada a dignidade daqueles que entendem que receber pelo trabalho religioso seria um verdadeiro sacrilégio. Ou seja, mesmo que o Judiciário estivesse, de maneira reintegrada, conhecendo o vínculo empregatício dos Pastores, bastaria que as Igrejas não desvirtuassem a parcela nomeada ajuda de custo para que o serviço fosse visto como voluntário. Essa solução não iria impor a violação da dignidade de nenhuma das partes, nem daqueles que defendem a vinculação empregatícia e nem daqueles que entendem que não devem possuir qualquer vinculação.

Por outro lado, exclui-se por completo a possibilidade de Pastores terem vínculo de emprego reconhecido, um contingente de Pastores que não entendem haver problema em receber salário pelo serviço religioso prestado ficaria sem direitos trabalhistas assegurados, o que acabaria por lhes impor situação que violaria a dignidade.

#### **4.2.2 Princípio da primazia da realidade**

Este princípio é uma das pedras de toque do Direito do Trabalho. Por tratar de matéria eminentemente fática, a primazia da realidade nas relações de trabalho é um importante norte para o aplicador do direito, que deve se atentar para os fatos que realmente aconteceram, e não apenas para aquilo que foi pactuado pelas partes.

Por esse princípio, as relações devem ser consideradas pelo que são, e não pelo que formalmente aparentam ser<sup>213</sup>.

Assim também assenta Americo Plá Rodrigues, aduzindo que, quando houver discordância entre o que está ocorrendo na prática e o que se depreende de

---

<sup>213</sup> GEMIGNANI, Daniel. Os desafios contemporâneos e a necessária releitura dos princípios de Direito do Trabalho - Princípio da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade. **Revista LTr**, ano 77, n. 04, abril de 2013. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn:urn:lex:br:redde.virtual.bibliotecas:artigo>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

documentos, deve-se priorizar o primeiro, ou seja, aquilo que ocorre na realidade.<sup>214</sup>

Segundo Maurício Godinho Delgado:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica habitual. A prática habitual - na qualidade de uso - altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade lesiva)<sup>215</sup>.

Nesse passo, caso o Pastor esteja laborando e possua todos os requisitos inerentes a um empregado, em nada importará que o contrato celebrado entre ele e a Igreja tenha sido de trabalho voluntário, prevalecerá a primazia da realidade.

Da mesma forma acontecerá se o Pastor não tiver assinado o termo de compromisso. Pelo princípio da primazia da realidade, caso não haja o termo de compromisso, serão analisados os requisitos inerentes ao trabalhador voluntário e ao empregado, sendo definido qual será o teor da relação a partir dessa análise.

#### 4.2.3 Possível violação ao princípio do *in dubio pro operario*

O princípio do *indubio pro misero*, segundo Maurício Godinho Delgado, já se encontra acobertado na prática por outro princípio justralhista, que é o da norma mais favorável<sup>216</sup>. Assim, é possível perceber que o princípio da norma mais favorável, em sua dimensão interpretativa, acaba englobando a regra do *in dubio pro operario*<sup>217</sup>. Por este motivo, no presente trabalho, se adotará a nomenclatura de princípio da avaliação interpretativa *in dubio pro operario*.

O princípio da avaliação interpretativa *in dubio pro operario* se fundamenta no caráter protetivo que está intrínseco ao Direito do Trabalho. O referido princípio estabelece que, diante de um dispositivo propenso a diferentes interpretações e ocasionador de dúvidas, o operador do direito deverá aplicar aquele que seja mais benéfico ao trabalhador<sup>218</sup>.

<sup>214</sup> RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 217.

<sup>215</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.206.

<sup>216</sup> Id., 14. ed., 2015, p.215.

<sup>217</sup> Ibid., p.215.

<sup>218</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 111.



Conforme explica Americo Plá Rodrigues, a regra *do in dubio pro operario* “é critério segundo o qual, no caso de que uma norma seja suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador<sup>219</sup>”.

Convém ressaltar que o princípio ora em análise é aplicado preponderantemente na interpretação dos negócios jurídicos, embora se admita o seu uso na compreensão de textos legais que ocasionem dúvida<sup>220</sup>.

Por fim, é imprescindível salientar que o princípio da avaliação interpretativa *in dubio pro operario* apenas pode ser aplicado no caso de dúvida, logo, inexistindo dúvida, ele não poderá ser aplicado<sup>221</sup>.

A primeira análise seca do princípio é importante para entender a sua aplicação no caso do possível vínculo dos Pastores. Na verdade, a análise feita a partir desse princípio somente terá importância se houver dúvida na interpretação de alguns elementos, como, por exemplo, a natureza dos valores pagos pela instituição religiosa aos Pastores. Em caso de dúvida, deve-se privilegiar a interpretação normativa mais protetiva, ou seja, no caso do Pastor, deve-se privilegiar a interpretação que resguarda o seu direito a ser tratado como empregado, ao invés de desconsiderar o vínculo e apenas presumir a existência de um trabalho voluntário.

As presunções na esfera trabalhista devem se preocupar em atender a princípios que resguardem maior proteção, e não menor. Entretanto, essa maior proteção não deve ser assegurada a qualquer custo, mas apenas se houver uma divergência interpretativa em relação a algo que esteja atrelado ao caso concreto.

#### **4.2.4 O Estado Laico e a não influência dele nas questões organizacionais da Igreja**

Antes de começar a falar sobre o Estado Laico, é preciso diferenciar laicismo de laicidade. Em um dado momento histórico, laicidade imprimia a ideia de uma atitude hostil ou indiferente perante o fato religioso e o laicismo trazia uma ideia de

---

<sup>219</sup> RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 43.

<sup>220</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 112.

<sup>221</sup> *Ibid.*, p. 112.

neutralidade benevolente. Na laicidade, o Estado reduzia a religião a algo de foro íntimo, desejava não só se abster de intervir no domínio religioso como também adotava postura apta a afastar qualquer influência religiosa do espaço político<sup>222</sup>.

Essa diferenciação, entretanto, remonta ao período histórico, no qual os católicos tentavam resistir à ideologia antirreligiosa que permeou a filosofia política do século XIX. Por esse motivo, Aloísio Cristovam dos Santos defende a superação dessa diferenciação dado o panorama contemporâneo, sendo mais produtivo, hoje, diferenciar semanticamente laicidade e laicismo. Laicismo, sob este prima, seria “(...) o sistema jurídico político no qual o Estado e as organizações religiosas não sofrem interferências recíprocas (...); laicidade, por seu turno, seria simplesmente a qualidade de laico, o caráter de neutralidade religiosa do Estado<sup>223</sup>”.

Para o referido autor, “laicismo é o sistema caracterizado pela laicidade<sup>224</sup>”. Superada essa discussão, agora se chega à parte mais importante: o modelo de laicidade do Estado brasileiro, se um modelo mais aberto às manifestações religiosas ou se um modelo mais fechado. Isso é importante, pois pode levar a entender o posicionamento do Estado como um todo acerca de determinadas questões.

Aloísio Cristovam dos Santos<sup>225</sup> faz um quadro comparativo em sua obra, em que demonstra como a atual Constituição da República adota um modelo muito mais benevolente do que a primeira Constituição, alegando que a Constituição Federal de 1988 se mostra muito mais simpática às práticas religiosas do que a de 1891.

Isso demonstra um posicionamento mais aberto do Estado diante das questões religiosas o que, segundo Aloísio Cristovam dos Santos, é muito importante, pois influencia no momento de interpretação dos preceitos legais do ordenamento jurídico. Nessa esteira, surge a dúvida: o Estado poderia permitir que o respeito à liberdade religiosa e de crença pudesse afetar as interpretações a dispositivos legais que versem sobre assuntos que teriam outra roupagem no ambiente religioso?

Seria, por exemplo, o que acontece com a figura do Pastor. Se o Estado mostra-se, além de distante, respeitoso à ordem imposta por essa ou aquela religião, aceita a

---

<sup>222</sup> SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **A liberdade de organização religiosa e o Estado Laico brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007, p. 59-62.

<sup>223</sup> Ibid., p.62.

<sup>224</sup> Ibid., p.62.

<sup>225</sup> Ibid., p.74.

subordinação de caráter eclesiástico mesmo que ela não esteja prevista no ordenamento. A problemática então seria saber: até onde o Estado é Laico e deve respeitar as formas de estruturação e disposição das organizações religiosas?

O Estado, assim como o Poder Judiciário, deve respeitar a religião, pois a liberdade de crença e de organização é prevista constitucionalmente, mas qual será o limite para esse respeito? Se o Pastor recebe quantia suficiente para o seu sustento e de sua família, será que esses valores podem ser encaixados como ajuda de custo, se, pela previsão legal, caracterizaram-se como salário<sup>226</sup>?

O presente trabalho apenas assenta o estudo na figura dos Pastores, porém, é importante deixar claro que caso ministros religiosos de outras crenças possuíssem os requisitos para o preenchimento do vínculo empregatício, deveriam todos sofrer a incidência dos mesmos diplomas normativos. O Estado Laico compreende justamente a liberdade, a forma de organização de cada religião e o tratamento equânime a todas elas.

Contudo, é de suma importância evidenciar que podem existir elementos culturais que justifiquem tratamentos diferentes<sup>227</sup>. Em síntese, o fato de o Estado ser Laico, preservando a não adoção de nenhuma religião como oficial e respeitando a liberdade religiosa como princípio constitucional, em tese, não deveria fazer com que submetesse o seu ordenamento, posto de maneira uniforme para todos, sem distinções, a exceções não previstas em lei, mas apenas previstas em cada religião.

O respeito à crença não pode, a todo custo, violar direitos indisponíveis de outrem. Se os Pastores se mobilizaram, certa feita, para criar um sindicato e se em todo momento procuram o Judiciário para terem seus vínculos de emprego reconhecidos, não seria justo virar-lhes as costas. A análise dos requisitos do vínculo empregatício deve ser feita como em qualquer outro caso. Deve-se, por exemplo, respeitar a existência da subordinação eclesiástica, mas não se pode negar a existência das outras simplesmente pela existência dela. Isso é uma postura Laica.

---

<sup>226</sup> Alice Monteiro de Barros aduz: “Eventual importância recebida pelo religioso visa não só a assegurar-lhe a subsistência, mas propiciar-lhe maior disponibilidade para se dedicar à difusão e fortalecimento da crença. BARROS (2007, p. 456-457) apud SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade Religiosa e contrato de trabalho**. Niterói, RJ: Impetus, 2013, p. 24.

<sup>227</sup> RAMOS, André Tavares. **O Poder Judiciário entre o Estado Laico e a presença religiosa na Constituição de 1988**. Liberdade Religiosa e Estado Democrático de Direito. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014, p.121.

### 4.3 A (IM)POSSIBILIDADE DO ENQUADRAMENTO DE PASTORES COMO EMPREGADOS, QUANDO NÃO HÁ DESVIO DE FINALIDADE E MESMO QUANDO OBSERVADOS PRECEITOS RELIGIOSOS

Sob este prisma de análise, após tudo que foi visto em capítulos anteriores, será possível definir, agora com o conhecimento teórico necessário, se o Pastor poderá, em alguns casos, ser visto como empregado. Para tanto, primeiramente, será feita uma nova análise dos requisitos da relação de emprego à luz das atividades inerentes à figura do Pastor e à realidade fática que pode abraçar a profissão. Também serão inseridos elementos capazes de demonstrar fatos que podem passar despercebidos, mas que tocam a esfera de direito dos Pastores e podem, sim, influenciar nos rumos da relação ora estudada.

#### **4.3.1 Uma nova análise dos requisitos da relação de emprego, a partir da relação entre o Pastor e a organização religiosa**

A partir da análise das atividades inerentes à figura do Pastor e os requisitos da relação de emprego, um paralelo entre ambos será traçado como forma de elucidar a relação. No tópico seguinte, apenas serão traçados paralelos diretos com os requisitos da relação de emprego mais difundidos pela doutrina. Observar-se-á se, mesmo quando diante de uma atividade em que não há desvio de finalidade, será factível pensar no enquadramento do Pastor como empregado.

As conclusões sobre a existência ou não do vínculo empregatício dos Pastores com as instituições religiosas serão elididas por completo em capítulo seguinte, que trará a conclusão de todas as temáticas. Como dito anteriormente, esses tópicos servem apenas para interligar o substrato teórico e dogmático da vinculação empregatícia à figura do Pastor, exemplificando se, diante do caso concreto, seria possível observar a caracterização dos requisitos.

##### 4.3.1.1 Pessoaalidade

Já se tratou especificamente deste tópico no capítulo dois, porém, agora se procederá a uma abordagem diferente, com teor mais fático. Ao se observar o

requisito da personalidade com atenção, é viável o surgimento de uma dúvida: o Pastor possui personalidade? Não existe uma resposta pronta para tal pergunta. Assim como em outras relações de trabalho, a personalidade pode existir ou não e isso dependerá daquilo que foi acordado entre as partes. Vislumbra-se, contudo, a possibilidade de que o Pastor atue com personalidade, inclusive porque, mesmo nas relações envolvendo trabalho voluntário, em geral, esse elemento também estará presente. Muitas vezes, determinada pessoa tem aptidão melhor para realizar certo tipo de trabalho, e essa aptidão a individualiza, sendo também importante no serviço voluntário, pois ajuda a manter a organização, já que outro que a substitua pode não saber executar o serviço com o esmero necessário.

Nesta esteira, é possível observar que o Pastor, via de regra, não se fará substituir, pois, como pessoa responsável e vocacionada para determinado serviço, não poderá se fazer representar por qualquer um, sob pena de não oferecer aos fiéis frequentadores da Igreja uma pregação adequada às finalidades precípuas da religião.

Ademais, não é raro que os fiéis compareçam a determinado templo religioso em virtude do trabalho específico de um Pastor. Também não é raro que, quando um Pastor mude de Igreja, os fiéis o acompanhem. Pois bem, se os fiéis preocupam-se com quem está levando a palavra de Deus até eles, seria uma decorrência lógica que os templos religiosos também se preocupassem com a figura que está usando suas instalações para realizar a pregação ou as demais atividades inerentes à função de Pastor.

Desta forma, o Pastor torna-se um dos elementos centrais do templo religioso, e a sua saída pode impactar a perda de fiéis, que não raro migrarão para outra localidade juntamente com ele. Essa afirmação, em primeira linha, não tem a ver com lógicas empresariais, mas, primordialmente, com o fato de o Pastor não poder ser substituído dada a sua vocação e sua importância para a Igreja, que também deseja transmitir para os fiéis um ensino religioso adequado e que proporcione maior proximidade com o seu Deus.

Outrossim, retomam-se as reflexões: é possível que os templos religiosos se preocupem com a quantidade de fiéis que frequentam os cultos? Para qualquer local aberto ao público e que sobreviva de sua contribuição, é importante a quantidade de pessoas que o visitam. Isso não quer dizer que os templos tenham finalidade de

arrecadação, mas apenas que eles precisam dos fiéis para manterem toda aquela estrutura que, muitas vezes, envolve até mesmo projetos sociais. Desta forma, um Pastor que tenha a simpatia de diversos fiéis e que domine o ofício torna-se importante para manter o fluxo de pessoas e atrair novos frequentadores, sendo, portanto, insubstituível aos olhos daquele que cede o espaço para que ele pregue.

Os autores Roberto Fragalle, Joaquim Leonel, Tatiana Alves e Danielle Fernandes chegaram à seguinte conclusão em texto publicado na revista LTr, v. 66, n. 7, de julho de 2002:

A lógica empresarial, portanto, parece ser a grande justificativa para que os ministros de cultos, com ou sem termo de consagração, ultrapassem a visão religiosa e sintam-se como empregados dessa grande empresa da fé, instalada nesse competitivo e agressivo mercado religioso. Sentem-se lesados ao serem dispensados sem maiores explicações, após prestarem serviços por muito tempo à Igreja. Ao que tudo indica, suas dispensas ligam-se à falta de produtividade lucrativa, quando, possivelmente, outro ministro de culto mais produtivo veio tomar o seu lugar.<sup>228</sup>

No texto transcrito acima, também é possível notar o teor pessoal do serviço religioso prestado, haja vista que a substituição do Pastor que conduz a pregação do Evangelho influi diretamente na parte econômica da Igreja, sendo esse um fator preponderante inclusive para a dispensa de alguns ministros religiosos que não conseguem ter a produtividade lucrativa esperada. Mas, como já foi dito em tópicos anteriores deste mesmo capítulo, não é possível estabelecer um sistema estanque de presunções acerca do desvirtuamento da atividade religiosa. Em que pese a afirmativa dos autores ter razão de ser, deve-se observar também que a personalidade pode estar atrelada à vontade do templo em transmitir a fé da melhor maneira possível e sem a observação de qualquer intuito empresarial. A personalidade, como decorrência lógica da subordinação<sup>229</sup>, ajuda a manter a organização do trabalho. É sempre bom lembrar que a subordinação no serviço de natureza voluntária é aceita pela doutrina como forma de coordenar o serviço.

O elemento “personalidade”, sob os pontos de vista apresentados, pode estar presente em alguns casos nos quais exista um poder diretivo que subordina o ministro religioso, impondo-lhe o exercício de atividades sem a possibilidade de substituição, seja porque a Igreja se preocupa com a qualidade do trabalho de quem

---

<sup>228</sup> FRAGALE FILHO, Roberto et al. O vínculo empregatício de pastores evangélicos: notas conclusivas. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 66, n. 7, julho de 2002.

<sup>229</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2007, p. 120.

apregoa os ensinamentos divinos, e aí, sem qualquer intuito comercial, seja porque a Igreja se preocupa com a arrecadação, neste caso, caracterizada a desvirtuação do trabalho religioso.

#### 4.3.1.2 Prestação por pessoa física

Não há muito que dissecar neste requisito. A prestação laboral religiosa será feita por pessoa física. Porém, como este é um campo ainda pouco explorado, é presumível que alguns pensem que seria possível a prestação do labor religioso por pessoa jurídica.

Se enquadrado o trabalho religioso como voluntário, a prestação deve se dar por pessoa física, pois assim prevê a Lei 9.608, de 1998, em seu artigo 1<sup>o</sup><sup>230</sup>: “Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza (...)”.

Decerto, haveria também impedimento caso a organização religiosa fosse enquadrada como empresa com fins lucrativos e o Pastor, como empregado, atuasse em uma atividade-fim inerente a ela. Neste caso, não seria possível que pessoa jurídica prestasse o serviço, sob a pena de ocorrer o mesmo fato que acontece com os médicos, pois o Pastor estaria ligado à atividade-fim praticada por ela, sendo factível a ocorrência de uma pejetização fraudulenta.

Por fim, o que se depreende deste tópico, especificamente, é que esse requisito é comum ao trabalho voluntário e à maioria das relações de emprego. Por este motivo, não há tanta discussão no que tange a ele.

#### 4.3.1.3 Não eventualidade

A não eventualidade, assim como os demais requisitos, já foi tratada no segundo capítulo, sendo este tópico inserido apenas como forma de exemplificar situações envolvendo Pastores que, na prática, comumente podem ocorrer.

A não eventualidade deverá ser observada caso a caso. É impossível criar uma

---

<sup>230</sup> BRASIL. **Lei 9608**, de 18 de fevereiro de 1998. Artigo 1<sup>o</sup>. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2016.

fórmula fixa que defina se todos os Pastores preenchem ou não o requisito da não eventualidade.

As diferentes formas de se organizar das instituições religiosas e o seu modo de atuação e propagação de fé diversificados também colaboram para que o caso seja ainda mais fático e menos teórico.

Apenas para exemplificar, imagina-se a seguinte situação: se um Pastor realiza cultos, faz visitas ou atendimentos a fiéis 5 dias por semana, nos mesmos horários e dias, a não eventualidade restará facilmente demonstrada, e terá o Pastor que combater os demais requisitos e outros argumentos jurídicos para caracterizar o seu vínculo. Entretanto, não é raro que o ato de pregar para fiéis seja esporádico, não comportando um caráter não eventual. Neste caso, haverá eventualidade e, de plano, perceber-se-á que não há qualquer vinculação empregatícia.

Nesta direção, ainda é válido lembrar o que já foi dito em tópico que trata exclusivamente do requisito não eventualidade, no qual é possível notar que a descontinuidade na prestação do serviço não pode ser entendida como eventualidade. A jurisprudência assim entende e, ao analisar o caso dos Pastores, essas observações tornam-se relevantes, pois, em muitos casos, os templos religiosos não funcionam todos os dias da semana, podendo, para um desconhecedor, ter como consequência a eventualidade do labor, o que não seria verdade.

A prestação laboral em dias específicos na semana não impede a formação do vínculo empregatício. Justamente para elucidar esse tipo de questão são citadas as quatro teorias acerca da eventualidade. Maurício Godinho Delgado<sup>231</sup> deixa claro que a melhor aplicação, nesse contexto, seria o operador jurídico lançar mão de todas as teorias e aplicá-las de maneira combinada, definindo ou não pela caracterização da não eventualidade, a partir da conjugação de enfoques predominantes propiciados por cada uma delas.

Mais uma vez, exemplificam-se situações que são factíveis de acontecer hodiernamente: se um Pastor, como pessoa vocacionada, viaja por todo o Brasil fazendo palestras em templos religiosos, pela teoria do evento não seria empregado,

---

<sup>231</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 295-296.



pois ele prestou o serviço em um evento específico. A teoria efetivaria corretamente o direito neste caso, porém, ela não é a mais adequada e não foi recepcionada pela CLT, haja vista que o trabalho por tempo determinado, apesar de ser um evento específico, tem capacidade de caracterizar o vínculo empregatício em alguns casos.

A teoria mais adotada nos tribunais talvez seja a dos fins do empreendimento. Por ela, seria possuidor de não eventualidade aquele que realizasse serviços atrelados aos fins do empreendimento. Levando isso para o caso em estudo, o Pastor em tese possuiria o requisito da não eventualidade, pois presta o serviço principal daquela pessoa jurídica. Essa teoria, entretanto, deve ser aplicada em conjunto com outras para que não sejam enxergadas situações esdrúxulas. Seria o caso, por exemplo, do Pastor que faz apenas uma pregação no ano, em um templo religioso, e mesmo que a atividade esteja atrelada ao fim do empreendimento, não poderá ser considerado empregado, até porque, neste caso, muito possivelmente não possuirá outros requisitos como subordinação.

Não existe diferença na análise da não eventualidade sob o prisma da atividade religiosa ou sob o prisma da atividade comum. Não é neste requisito que se encontram os maiores problemas para a caracterização da vinculação empregatícia dos Pastores.

#### 4.3.1.4 Subordinação jurídica

A subordinação em conjunto com a onerosidade constituem os dois requisitos da relação de emprego que apresentam maior relevância para a temática do estudo. Existem inúmeras correntes acerca da subordinação, sendo as mais utilizadas pela doutrina aquelas tratadas no tópico 2.2.4 e seguintes deste mesmo trabalho.

Ocorre que a subordinação inerente à figura do Pastor supera a discussão sobre essas correntes doutrinárias, pois, para aqueles que entendem que o ministro religioso não é empregado, há uma subordinação divina, eclesiástica, presente no elo de ligação entre o Pastor e o templo, sendo esta modalidade de subordinação responsável por afastar qualquer vinculação empregatícia.

José de Segadas Vianna, por exemplo, afirma que o Pastor, assim como o Padre e os demais ministros religiosos, são indivíduos que, após o estudo pertinente dos dogmas religiosos, resolvem se tornar propagadores da fé, procurando cativar um

número cada vez maior de pessoas com a finalidade de conduzi-las para o caminho do bem, da observância dos princípios morais, guiando esses seguidores até o “caminho da salvação”. Tais ministros religiosos passam a exercer uma função espiritual, como intérpretes da palavra divina, que traz aos que estão ao seu lado a certeza de que Deus está com eles. O autor esclarece que, neste caso, não é mais o cidadão que executa o trabalho intelectual, técnico ou manual a fim de promover a sua própria subsistência, mas sim o intérprete da palavra divina. Nessa esteira, para o autor, a situação não legaria ao Pastor o título de empregado, pois, neste caso, o empregador seria Deus<sup>232</sup>.

Pois bem, no caso acima, é claro e pertinente o posicionamento do autor. Mas o que se vislumbra atualmente, na maioria das organizações religiosas, é um cenário diferente do descrito por ele. No cenário descrito por Segadas<sup>233</sup>, é possível se pensar na subordinação de caráter eclesiástico, entendida como submissão a Deus, a algo extraterreno, porém, com as mudanças que ocorreram em alguns campos da sociedade, a subordinação eclesiástica deve ser observada com cuidado. Será que essa espécie de subordinação a Deus exclui as modalidades de subordinação ao homem?

Como já foi explicado em tópico no capítulo anterior, houve muitas mudanças nas formas de se transmitir a palavra de Deus. Embora muitas delas não sejam capazes de desvirtuar a atividade do Pastor, acabam tendo como consequência toda uma estruturação laboral nas organizações religiosas que é diferente das encontradas nos primórdios do surgimento da religião e que precisa ser capaz de abarcar a evolução tecnológica e dos meios de comunicação. Ademais, o que se vê na prática, hoje, em algumas Igrejas, é que qualquer pessoa pode se tornar Pastor, até mesmo aqueles que não realizaram estudos religiosos profundos.

Pois bem, mas, atualmente, a subordinação eclesiástica persiste, e quanto a isso não há dúvida, pois a transmissão da palavra de Deus continua, em tese, sendo o principal objetivo das Igrejas, contudo, deve-se observar, decerto, se mesmo quando presente esse tipo de subordinação, não seria possível caracterizar o elemento subordinação por vias legais. Será que o fato precípua de existir a subordinação a

---

<sup>232</sup> VIANNA, José de Segadas apud SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio. **Pareceres**. Direito do Trabalho e previdência social. São Paulo: LTR, v. VIII, 1996, p.30.

<sup>233</sup> Ibid., p.30.

Deus já exclui a subordinação jurídica? O fato de acreditar em Deus excluiria a possibilidade de, em uma hipótese tipificada legalmente, se incluir como empregado? A partir do estudo feito, nenhuma resposta que tivesse como alvo o enfrentamento direto dessas perguntas foi encontrada.

Nesse sentido, serão feitas algumas dilações que poderão trazer à tona possíveis justificativas capazes de responder às interrogações. Ao se analisar as prováveis atividades executadas pelos Pastores, vislumbra-se a possibilidade de caracterização do requisito “subordinação” em alguns casos. Assim também entendem aqueles que ingressam com ações no Judiciário<sup>234</sup> e afirmam que existe subordinação entre eles e a Igreja, quando o sacerdócio tem como real finalidade a obtenção de lucros. Ocorre que, mesmo em casos em que não há essa finalidade, é possível observar a subordinação. Em verdade, o que se quer dizer é: a subordinação, hoje, é um elemento da relação de emprego que vem constantemente sendo estendido para proteger um número maior de trabalhadores.

A observância da estrutura de poder de algumas Igrejas deixa transparente o fato de a subordinação poder existir. Não é raro encontrar Pastores que são exclusivos de determinados templos, seguindo as ordens de um superior que define o horário dos cultos, os dias de atendimento à população e outras atividades que também estão relacionadas à religião. Neste compasso, poderiam alguns Pastores ser subordinados, se observada, por exemplo, a natureza econômica ou a jurídica da subordinação. Como poderia um Pastor, caso prestasse atividade em caráter exclusivo, não ser subordinado economicamente à Igreja? O fato de ele fazer votos descaracterizaria essa subordinação econômica? Pois bem, ainda que descaracterizasse a subordinação pelo viés econômico, não seria capaz de desvirtuar as demais vertentes da subordinação difundidas pela doutrina atualmente. Como exemplo, a subordinação potencial.

Ainda sobre a possível caracterização da subordinação no vínculo entre Pastores e templos, é importante mencionar que a adoção da teoria da subordinação estrutural pode ser uma porta aberta para caracterizar a relação, inclusive em Igrejas onde não

---

<sup>234</sup> FRAGALE FILHO, Roberto et al. O vínculo empregatício de pastores evangélicos: Notas Conclusivas. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v.66, n. 7, julho de 2002.

existam estruturas de poder tão bem definidas, uma vez que, por essa teoria, o pastor executaria uma atividade que está ligada diretamente à estrutura da Igreja.

Excluir uma característica existente em uma relação em que há dependência pelo fato de existir uma subordinação eclesial não seria uma contramão ao entendimento doutrinário e jurisprudencial? Ademais, será o conteúdo religioso de determinada premissa tão poderoso ao ponto de ser capaz de criar excludente de uma hipótese legal sem qualquer previsão legislativa?

Como bem observa Vólia Bomfim Cassar<sup>235</sup>:

(...) a doutrina e a jurisprudência têm negado o vínculo empregatício entre o representante religioso e a Igreja que representa, mesmo quando comprovada (além de outros requisitos) a onerosidade da relação contratual travada entre ambos, sob argumentos juridicamente inconsistentes ou extrajurídicos, e sim filosóficos.

A autora ainda aduz que “não pode o intérprete negar a aplicação do direito por preceitos religiosos, sociais ou pessoais. Apenas a lei pode excluir a aplicação dos requisitos do vínculo de emprego a algum tipo de trabalhador.”<sup>236</sup> Vólia Bomfim Cassar completa o raciocínio dizendo que a Igreja não pode ser considerada como algo intocável, devendo ser regida pelas leis terrenas. Somando a essa afirmação, ainda tem-se o fato de que a CLT não faz qualquer distinção entre o empregador que explora atividade lucrativa e aquele que tem finalidade beneficente.<sup>237</sup>

Outrossim, a partir da proposta de Rolf Wank, é possível observar que a tendência expansionista do critério de subordinação também encontra guarida na doutrina em outros países. Para o referido autor, o conceito de subordinação deve ser teleológico, para propiciar ao Direito do Trabalho cumprir a sua missão de tutela e proteção. Pois bem, segundo a proposta de Rolf Wank<sup>238</sup>, que pode facilmente ser inserida no contexto do trabalho, “(...) deve ser enquadrado como trabalhador subordinado aquele que necessita de tutela não apenas frente ao poder diretivo pelo empregador, mas, sobretudo, frente aos riscos de vida, para assegurar sua

<sup>235</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p.211.

<sup>236</sup> Ibid., p.211.

<sup>237</sup> Ibid., p.211.

<sup>238</sup> WANK, Rolf. Diversifying employment patterns: the scope of labour law and the notion of employees, apud PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universal do conceito de subordinação. **Revista Magister de Direito do Trabalhista e Previdenciário**, v.1 (jul/ago.2004), Porto Alegre: Magister.

existência em condições dignas<sup>239</sup>". O autor propõe que, ao invés de se definir a subordinação por critérios positivos, como ocorre tradicionalmente, deveria se definir a subordinação como figura residual, mais ampla, portanto<sup>240</sup>.

No sentido dado pelo autor citado, a subordinação poderia ser vislumbrada na relação entre o Pastor e a Igreja como forma de assegurar a dignidade e a segurança daquele que ali labora e não as possui. A situação apta à aplicação de tal teoria, com certeza, teria ainda mais evidência ante a presença da exclusividade na prestação.

#### 4.3.1.5 Onerosidade

Este é o segundo elemento que mais impõe dúvidas àqueles que desejam destrinchar a relação entre Pastores e organizações religiosas. Fatidicamente, analisando-se esse elemento, não haveria como pleitear o vínculo empregatício de um Pastor. Tal afirmação poderia ser feita mesmo antes da análise de qualquer nuance do trabalho religioso em si, destacando-se apenas o fato daquele que labora assim fazer pela simples vontade de transmitir a fé e promover uma assistência espiritual, sem qualquer anseio econômico. Já foram analisados os planos da onerosidade no segundo capítulo, item 2.2.5, assim como também já foi abordada a onerosidade sob o prisma do trabalho voluntário.

Neste tópico, conceitos novos não serão trazidos, pois, com o arcabouço já desenvolvido anteriormente, é possível fazer uma análise acerca da onerosidade na relação entre Pastor e Igreja.

O grande problema aqui gira em torno do *animus contrahendi*, que é a intenção de trabalhar como empregado. Como já foi visto, o Pastor é vocacionado e:

a jurisprudência e a doutrina atual vêm entendendo que labor de caráter religioso não se constitui em vínculo de emprego, uma vez que o ofício do religioso é prestar auxílio espiritual e assistir à comunidade nos seus anseios, além de divulgar a fé que acredita.<sup>241</sup>

---

<sup>239</sup> WANK, Rolf; MUCKENBERG, Ulrich; BUCHNER, Herbert. Redefinire la nozione di subordinazione? Il dibattito in Germania. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*. Milano: Franco Angeli, ano XXII, n. 86, 2000, p.329-350 apud PORTO, Lorena Vasconcelos. **A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação**. *Revista Magister de Direito do Trabalhista e Previdenciário*, v.1 (jul/ago.2004). Porto Alegre: Magister, p.19.

<sup>240</sup> *Ibid.*, p. 19.

<sup>241</sup> RIBEIRO, Roberto V. Pereira. Trabalho religioso: prestação de serviços do Pastor Evangélico para a Igreja. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, v. 1 (jul./ago.2004). Porto Alegre: Magister, p.51.

Isso ocorre, pois:

Compreende-se que, ao ingressar em entidades religiosas, o indivíduo abre mão completamente de bens terrenos e se dedica tão somente ao cotidiano religioso que, em muitas ocasiões, se realiza às atividades com os atributos: “pobreza, obediência e castidade.”<sup>242</sup>

Essa presunção, entretanto, não é feita com base na lei e, em que pese a liberdade da organização religiosa permitir alguns comportamentos, no que tange à figura do Pastor, o que se observa é uma recorrente procura ao Judiciário para obtenção de direitos trabalhistas. Se os Pastores realizam essa busca de direitos trabalhistas, não é possível presumir que, ao se filiarem, não o fizeram também com o intuito de serem empregados.

Mais uma vez é importante observar que o fato de o Pastor ser vocacionado, e ter adentrado na Igreja com a finalidade de transmitir a fé, não cria uma presunção absoluta de que ele não deseja receber nenhum valor em troca.

Essa parece ser, inclusive, uma realidade constante, apesar de muitos Pastores desempenharem outras atividades a título oneroso e fora da órbita dos templos e das atividades religiosas, o que lhes proporciona uma renda de subsistência. Muitos outros não realizam qualquer outro tipo trabalho e vivem única e exclusivamente de rendas provenientes da Igreja. Neste último caso, como não pensar na Igreja como fonte de subsistência, se é dela que sai o *quantum* monetário correspondente à renda daquela pessoa?

Decerto, as nuances estruturais da Igreja e os casos envolvendo essa temática devem ser observados com muito cuidado. Os Pastores espalhados pelo País têm realidades completamente diferentes. Amauri Mascaro Nascimento<sup>243</sup>, em conformidade com os ensinamentos de Paul Durand e no compasso com opiniões de outros autores, a exemplo de Alice Monteiro de Barros, já citada diversas vezes neste estudo, salienta que o trabalho dos religiosos não visa à obtenção de um salário, e a retribuição que os ministros religiosos auferem não tem natureza salarial.

Mais uma vez, será preciso sair de um posicionamento estanque e encontrar uma linha de raciocínio capaz de abarcar uma realidade existente. Mesmo com a nobreza

---

<sup>242</sup> RIBEIRO, Roberto V. Pereira. Trabalho religioso: Prestação de serviços do Pastor Evangélico para a Igreja. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 1 (jul./ago.2004). Porto Alegre: Magister, p.51.

<sup>243</sup> DURAND, Paul e JAUSSAND. *Traité de droit du travail*, 1950, apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p.227.

do trabalho religioso e da sua mais que antiga dissociação e desapego a qualquer avaliação pecuniária, o que se verifica nos dias de hoje, principalmente em países que adotam o sistema capitalista, é a necessidade de o ser humano auferir uma renda para que possa, com dignidade, promover o seu sustento e o de sua família (ainda mais no caso dos Pastores, que, diferentemente dos Padres, podem constituir núcleos familiares). A definição de ser humano como possuidor de proteção à sua dignidade deve abarcar todos, indistintamente. Ninguém, em tese, deve ser privado de uma vida digna e com certo grau de segurança. Mas por que adentrar nesse ponto?

O Direito do Trabalho assegura para os trabalhadores uma série de garantias como forma de preservar a dignidade do ser humano que labora, dentre elas, a irredutibilidade salarial e o seguro desemprego. O Pastor, mesmo executando seu trabalho de cunho religioso em regime de exclusividade, não as possui. Desta forma, poderá ficar à mercê de sua própria sorte em uma repentina diminuição dos valores recebidos por eles como ajuda de custo, mas que, em verdade, na maioria dos casos, extrapolam qualquer custo oriundo da atividade. Existe um alto grau de insegurança, inclusive quanto a um possível afastamento.

Certamente, o voto de pobreza não pode ser desconsiderado quando da análise da onerosidade, assim como não se pode ignorar a real natureza da ajuda de custo que recebem os ministros religiosos. Mas será que esses votos de pobreza podem impor ao Pastor ajuda de custo ou verba que não lhe resguarde o mínimo para uma vida digna? Não seria mais fácil entender esses votos de pobreza como o recebimento de um salário, que poderia até não compreender um piso elevado, mas que resguardasse a garantia mínima de segurança e estabilidade ao Pastor? Essas são indagações para as quais ainda não existem respostas, mas, decerto, a proteção ao ser humano, antes mesmo de pensar nele como Pastor, deve ser levada em conta.

O que se pode auferir, indubitavelmente, da relação entre Pastor x Igreja na qual ele apregoa seus ensinamentos é que o primeiro recebe quantia a título de ajuda de custo do segundo. Ajuda de custo constitui parcelas que não têm o condão de caracterizar onerosidade em uma relação. Porém, o que hodiernamente ocorre é a desvirtuação da ajuda de custo recebida pelos Pastores.

Deve-se ter muito cuidado ao analisar esse elemento, porque, caso a mesma situação ocorresse na iniciativa privada com intuito empresarial, sem sombra de

dúvidas estariam ocorrendo violações frontais à CLT. Seria o exemplo do empregador que deseja pagar um pouco mais ao empregado, porém, não reconhece o vínculo empregatício, a onerosidade dos custos que incidem sob a legalização.

Mais uma vez, parece que o Judiciário encontra-se em uma encruzilhada para julgar as causas que versam sobre o assunto, contudo, um sistema de presunções estanques nunca será a solução mais aplicável aos problemas.

Ademais, Ives Gandra Martins Filho aduziu que:

Para o sustento, os integrantes de ordens religiosas (monges, frades e freiras), como também os membros de hierarquia da igreja católica (bispos e sacerdotes) e das diversas confissões evangélicas ou de outras religiões (pastores, rabinos, etc.) contam com doações e esmolas do povo fiel. Essas contribuições não têm, de forma alguma, a conotação de comutatividade, de retribuição material por um serviço de natureza espiritual.<sup>244</sup>

De fato, o Ministro Ives Gandra tem razão, porém, devido às novas estruturas e formas de organização das Igrejas, não é possível adotar tal presunção. Muitas Igrejas evangélicas, por exemplo, adotam um sistema diferenciado para definir a “ajuda de custo” que será recebida pelo Pastor. Muitas organizações religiosas criam comissões responsáveis por definir quanto ganhará o Pastor ao final de cada mês. Se não é possível ignorar os preceitos religiosos que protegem a espécie do labor pastoral, também não se pode ignorar a natureza jurídica do *quantum* recebido pelo Pastor, que, inclusive, tem previsão legal. Outrossim, também não é possível generalizar e comparar Padres, Pastores e outros ministros religiosos, pois cada um tem suas peculiaridades, que existem até mesmo entre Pastores de Igrejas distintas.

#### 4.3.1.6 Não assunção dos riscos da atividade pelo prestador do serviço

Após o posicionamento explicitado no segundo capítulo, ponto 2.2.6 acerca da não assunção como requisito da relação de emprego, passa-se à análise deste mesmo requisito inserido em possíveis situações práticas envolvendo os Pastores.

O artigo 2º da CLT<sup>245</sup> prevê: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige

---

<sup>244</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 19800-83.2008.5.01.0065. Relator: Ives Gandra Martins Filho. **Revista Magister de Direito do Trabalho** n.46 – Jan-Fev/2012, p.122-131.

<sup>245</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Artigo 2º, Vade Mecum Saraiva, 2013.



a prestação pessoal de serviço”.

Da forma expressa no artigo 2º da CLT, é posto que o empregador assume os riscos da atividade econômica. Mas existe uma interessante observação a se fazer no que tange a esse requisito aplicado à relação entre Pastores e templos religiosos.

Roberto Fragale, Joaquim Leonel e Tatiana Alves<sup>246</sup> observam que os Pastores, autores de demanda com pleito de reconhecimento de vínculo diante das organizações religiosas, desconsideram o fato de que a passagem “assumindo os riscos da atividade econômica”, em tese, descartaria as Igrejas, já que estas precipuamente não realizam atividade de cunho econômico, mas sim meramente religioso.

O mais correto seria indicar os templos religiosos como empregadores com base no parágrafo primeiro do mesmo artigo de lei, que inclui como empregadores equiparados os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados. Nesse nível, as organizações religiosas seriam instituições sem fins lucrativos que admitiriam trabalhadores como empregados.

Outrossim, faria jus ao enquadramento pelo *caput* do artigo 2º aquela organização religiosa que desvirtuasse sua atividade essencial, visando ao lucro, pois, nestes casos, subsistiria o preceito “assumindo os riscos da atividade econômica”.

Roberto Fragale, Joaquim Leonel e Tatiana Alves salientam que a petição dos reclamantes, neste caso, deve explicar algumas nuances da relação existente, tendo em vista a qualidade *sui generis* da ligação entre a Igreja e o Pastor.

Em síntese, os autores defendem que é preciso explicar ao Judiciário por que pode ser reconhecido o vínculo nos casos envolvendo Pastores e instituições religiosas, dada a complexidade da matéria *sub judice*.

Pois bem, agora, passa-se à análise do requisito em si. Colhendo os ensinamentos dispostos em capítulos anteriores, principalmente no segundo capítulo, e aplicando-os ao cerne do caso em estudo, ou seja, à vinculação empregatícia ou não do Pastor com o templo no qual prega seus ensinamentos, é possível refletir se

---

<sup>246</sup> FRAGALE FILHO, Roberto et al. O vínculo empregatício de pastores evangélicos: Notas Conclusivas. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 66, n. 7, julho de 2002.

há ou não a assunção dos riscos da atividade pelo ministro religioso, ainda que o templo, via de regra, não almeje lucros.

É plausível que o Pastor deixe de receber ou receba a menor a chamada ajuda de custo nos meses em que o templo não possua fundos para honrar esse pagamento? Em geral, isso não seria plausível, mas caberá uma discussão que já se iniciou em tópicos anteriores e vem se repetindo durante todo o trabalho: caso o pastor exerça o trabalho religioso em regime de exclusividade, por exemplo, seria uma violação à sua dignidade diminuir repentinamente ou retirar a sua única fonte de renda, tendo em vista que ele, via de regra, pode possuir família e contrair compromissos contando com aquele valor específico que, em tese, receberia como ajuda de custo?

O risco, teoricamente, no caso exposto no parágrafo anterior, deveria correr por conta do templo religioso, sem qualquer sombra de dúvida, com respaldo na dignidade da pessoa humana e na proteção ao trabalhador, aqui ainda entendido como trabalhador no sentido *lato sensu*.

De outro lado, vislumbra-se nova situação. Existem Pastores que exercem atividades religiosas, mas possuem outros trabalhos ou empregos, e não contam com o recebimento de qualquer prestação de caráter oneroso da Igreja. Eles laboram, de fato, gratuitamente, o que afastaria qualquer vínculo de emprego, uma vez que não haveria onerosidade ou qualquer intuito oneroso.

Nas duas situações descritas nos dois parágrafos anteriores, em uma seria factível pensar na caracterização do requisito e em outra, não. Ainda existe uma terceira situação: a dos Pastores que laboram em outros lugares, mas recebem a ajuda de custo da Igreja.

Por óbvio, se a proteção ao empregado fosse aplicada aos Pastores, ela deveria ser aplicada tanto àqueles que laboram em regime de exclusividade como àqueles que têm outros empregos e também recebem ajuda de custo da Igreja. Porém, é bem mais fácil visualizar a necessidade da assunção dos riscos pelos templos nos casos em que existe a exclusividade. A premissa básica a ser observada é a segurança conferida à pessoa sobre aquela quantia que ela sabe que irá receber.

Ainda que não fosse considerado o Pastor como empregado, e aplicada a ele toda proteção conferida à classe, a exemplo da irredutibilidade salarial, seria, no mínimo, uma violação às figuras parcelares da boa-fé objetiva a redução do *quantum*

recebido por ele para o seu sustento. Seria, por exemplo, um *venire contra factum proprium* aplicado às relações de trabalho, pois, se todo mês o Pastor recebe uma ajuda de custo equivalente a um salário mínimo, faz sua programação com base no que recebe, e se recebe menos, o que fazer com as despesas?

Esse parece ser um grande problema que, inclusive, pode ir de encontro a questões constitucionais que estão intrinsecamente relacionadas ao caráter garantista de todo o ordenamento jurídico pátrio e, mais especificamente, da Constituição Federal de 1988.

#### **4.3.2 A exclusividade no labor como possível elemento potencializador da caracterização da relação de emprego**

Esse não é um elemento intrínseco às relações de emprego, mas, no que tange à relação entre o Pastor e a instituição na qual ele prega seus ensinamentos, aparece como um importante elemento capaz de potencializar a caracterização do vínculo empregatício.

A exclusividade não será utilizada aqui sob o prisma que usou Vólia Bomfim Cassar<sup>247</sup> em seu livro, mas sim sob a perspectiva já tratada sucintamente em outros tópicos anteriores do presente trabalho como pano de fundo para outras explicações, a partir da maior proteção àquele que só possui a atividade religiosa como labor.

A exclusividade pode ser entendida como um elemento potencializador para caracterização do vínculo empregatício, pois, em tese, seria capaz de expor ainda mais o fato de o Pastor enxergar a Igreja como sua única fonte de renda (isso não desvirtua em nada a atividade. O fato de saber que receberá certa quantia pelo serviço que presta, não retira sua vocação ou faz com que ele esqueça a obrigação precípua da religião, mas apenas lhe concede o benefício de poder laborar com segurança).

Obviamente, o que se está fazendo aqui é um exercício inverso ao que fazem os que defendem a não vinculação empregatícia de Pastores. Enquanto aqueles que defendem a inexistência do vínculo, dizem que o Pastor, ao escolher a atividade de

---

<sup>247</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p.222.

caráter religioso, assim o faz por vocação, presumindo que ele não tem qualquer intuito econômico. O que está estabelecido neste tópico é algo inverso, mas que possui muita lógica, até porque, se não possuísse, não haveria tantas causas versando sobre o assunto abarrotando o Judiciário e não teria sido criado um sindicato de Pastores.

A presunção, a partir do elemento exclusividade, é que, embora o Pastor seja alguém vocacionado e que deseja, em primeiro lugar, transmitir a fé através dos seus ensinamentos, quando exclusivo de uma Igreja, também deveria se presumir que ele espera receber determinada quantia pelo seu trabalho, pois, se não fosse assim, como sobreviveria? Essa quantia também não deve ser entendida como ajuda de custo, pois supera os gastos correntes para a realização da atividade e, na maioria dos casos, tem natureza semelhante a de uma parcela salarial. Nessa esteira, a alteridade também restará evidente, porque, decerto, se a Igreja não receber donativos necessários, ainda sim deverá assegurar ao Pastor quantia capaz de lhe suplantar o mínimo.

Outrossim, caso a Igreja imponha a exclusividade no labor, elementos como a personalidade, não eventualidade e subordinação também ficam mais latentes. Em que pese já se ter abordado a maioria do assunto central deste tópico em partes do trabalho, resta evidente que a intenção é chamar ainda mais atenção para este elemento, que deve impor ao juiz mais cuidado nas demandas que versem sobre o tema, pois, o que se busca no Direito do Trabalho é a verdade real, fática, e essa não pode e nem deve ser ignorada por causas supralegais, ainda que devam ser analisadas e sopesadas como argumentos.

#### **4.3.3 Contrato de emprego e o regime de vinculação dos Pastores com os templos**

Os contratos de trabalho que possibilitam a efetivação da relação jurídica empregatícia descrita nos artigos 2º e 3º da CLT assumem modalidades distintas. Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>248</sup>, diferentes tipologias de contratos podem ser

---

<sup>248</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 546.

construídas, porém, a que interessará a este trabalho é a que trata dos contratos expressos e dos contratos tácitos.

O ajuste contratual trabalhista pode ser firmado por meio de dois tipos de expressão da vontade das partes. A primeira ocorrerá quando elas, explicitamente, revelarem sua vontade, expressando os direitos e obrigações recíprocas inerentes à contratação. Quando diante de tal característica, será um contrato na modalidade expressa. Em contrapartida, o contrato será na modalidade tácita quando houver indicativos da presença de uma pactuação empregatícia sem que exista um instrumento expresso dessa pactuação<sup>249</sup>.

Essa diferenciação é importante, pois, em geral, o Direito do Trabalho admite ambas as formas para a celebração do contrato de emprego. Nesse sentido, o contrato de emprego do Pastor poderia existir ainda que não fosse expresso. Como já foi tratado anteriormente no tópico que concerne ao trabalho voluntário, existem posições doutrinárias acerca da exigência ou não do termo de compromisso expresso no que tange ao voluntariado.

O que se quer dizer com toda a dilação anterior acerca do assunto é que, como a pactuação do contrato de emprego e do contrato de trabalho voluntário não precisa ser necessariamente expressa, caberá, mais uma vez, ao Judiciário analisar à luz do caso concreto, sem fazer presunções com bases anteriores, pois o elemento subjetivo chamado *animus contrahendi* variará de acordo com cada caso. Para as Igrejas, seria importante fazer um termo de compromisso bem elaborado, uma vez que a expressão de vontade do Pastor que deseja pregar naquele ambiente seria posta de maneira mais clara, diminuindo as chances de derrota em possíveis ações trabalhistas posteriores.

Outrossim, outra dúvida também emerge neste tópico. Se a organização religiosa inicia a sua existência em momento anterior a qualquer registro ou ato constitutivo, como ficaria a situação dela como empregadora, caso o Pastor fosse considerado, de fato, empregado, possuindo todos os requisitos da relação de emprego?

É uma situação muito tênue. Quando o Pastor funda a organização religiosa, colocando nela o seu próprio dinheiro, investindo seus bens ou até mesmo em

---

<sup>249</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.546.

conjunto com terceiros, sem qualquer intenção de ser empregado, se fosse possível enquadrá-lo em alguma figura do direito, seria mais complicado encaixá-lo como empregado, pois, neste caso, de fato não haveria o *animus contrahendi*, a intenção de se vincular como empregado (mas é bom lembrar que mesmo os donos de pessoas jurídicas podem ser empregados no próprio estabelecimento).

Mas essa não é a questão. O grande problema aqui é o fato de um determinado Pastor ser chamado por outros que já estejam integrando a organização religiosa para juntar-se a eles e executar serviços atrelados à religião, obedecendo às ordens dos demais e recebendo uma ajuda de custo fixa. Se já é difícil reconhecer um possível vínculo quando as instituições religiosas encontram-se registradas, como seria, então, reconhecer um vínculo com uma organização que pode nem possuir registros? Sempre lembrando que as organizações religiosas têm liberdade para não registrar os atos constitutivos, se assim desejarem.

Só a título exemplificativo:

A admissão e o desligamento de membros e a ordenação de um ministro religioso são atos aos quais o Estado não pode negar validade jurídica invocando como fundamento o fato de que a organização religiosa que os praticou não possui personalidade jurídica<sup>250</sup>.

É vedado ao Poder Público retirar a validade de atos praticados por instituições religiosas, desde que eles estejam dentro de suas finalidades institucionais. Se a contratação de um Pastor está dentro das finalidades institucionais, como obviamente presume-se estar, seria, portanto, um ato totalmente válido. Mas, então, como seria a possível vinculação empregatícia desse Pastor? O mais óbvio também parece ser a única resposta plausível. Caso o Pastor pudesse ter seu vínculo empregatício reconhecido, e fossem encontrados todos os requisitos inerentes à figura do empregado, se não houvesse o registro da instituição religiosa, ele se vincularia diretamente à figura do seu superior hierárquico que fundou o templo.

#### **4.3.4 A excludente legal da figura do empregado**

Existe uma situação na qual, mesmo evidenciada a presença dos 5 elementos fáticos jurídicos da relação de emprego entre o trabalhador e aquele para quem

---

<sup>250</sup> SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **A liberdade de organização religiosa e o Estado Laico brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007.p102.

presta o serviço, não haverá vínculo de emprego. Essa situação é expressamente prevista na Constituição, que, por possuir hierarquia superior à da lei, tem o condão de excetuar a existência da relação empregatícia<sup>251</sup>.

Uma das únicas excludentes legais da figura do empregado se dá diante da vinculação administrativa do servidor público sob o regime administrativo (servidor público estatutário ou sob o regime único ou ainda sob o vínculo denominado função pública). Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>252</sup>, “tais trabalhadores *lato sensu* não formam vínculo contratual privatístico com os entes estatais a que servem, mas vínculo de natureza pública, sob o padrão normativo distinto, juridicamente incomparável”.

Maurício Godinho Delgado aduz ainda que, em razão da natureza jurídica pública do vínculo, torna-se irrelevante, para os fins justralhistas, que os trabalhadores sejam pessoas naturais, prestando serviço com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, não sendo eles considerados empregados. O autor, inclusive, ressalta que existem argumentos no sentido de que o servidor tem, perante a Administração Pública, relação de obediência distinta da subordinação<sup>253</sup>.

Esse assunto é importante, pois, como já se mencionou em tópico anterior, com respaldo em trecho extraído do livro de Vólia Bomfim Cassar<sup>254</sup>, não há qualquer diferenciação prevista entre a contratação de um trabalhador realizada por uma Igreja e a contratação realizada por qualquer outra pessoa jurídica.

Nessa esteira, o que se observa é que os aplicadores do direito vêm afastando o reconhecimento do vínculo empregatício dos Pastores por um sistema de presunções que entendem ser estanque, em que um elemento sempre excluirá o outro (se existe subordinação a Deus, não existirá ao homem, se houver a vocação, não haverá o ânimo de se vincular como empregado). Em alguns casos, esse sistema de presunções pode funcionar e tanto é assim que não são todos os Pastores que procuram o Judiciário em busca de reconhecimento do vínculo de emprego e seus reflexos.

---

<sup>251</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 325.

<sup>252</sup> *Ibid.*, p.325.

<sup>253</sup> *Ibid.*, p.325.

<sup>254</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p.222.

Entretanto, ao se observar a quantidade de ações pleiteando o reconhecimento da relação empregatícia, não se pode fechar os olhos para o fato de que todos esses Pastores que procuram o Judiciário o fazem porque acreditavam laborar como empregados e que eram subordinados não só a Deus, mas também ao homem, a um determinado superior que tinha poder diretivo sobre eles ou, pelo ou menos, possuía esse poder em caráter potencial.

Em síntese, o que se quer dizer neste tópico é que esse sistema de presunções não tem bases firmes e que também não há norma legal posta expressamente capaz de criar uma excludente de vínculo no caso de trabalhos religiosos.

Mas por que a expressão “não há norma legal posta expressamente”? Porque, em que pese muito já ter sido estudado sobre a liberdade religiosa e sobre o princípio do Estado Laico, não há como prever, decerto, a extensão dos efeitos de tais princípios. Seriam eles capazes de possuir em seu cerne, ainda que não de maneira expressa, uma excludente à figura do empregado que labora com finalidade religiosa? É possível que, após estas indagações, alguns pensem que sim e outros pensem que não, sempre lembrando que existem outros princípios protetivos à figura do empregado que também estão dispostos constitucionalmente e deveriam ser observados antes que qualquer opinião mais profunda fosse emitida. Ainda é importante lembrar que os princípios devem ser aplicados caso a caso e, quando preteridos em relação a outrem, não são expurgados do sistema, mas apenas deixados de lado naquele caso em concreto.



## 5 CONCLUSÃO

Em vista dos argumentos apresentados, é possível extrair as seguintes conclusões:

1. Relação de trabalho é diferente de relação de emprego. Trabalho é gênero no qual se insere emprego.
2. Para que seja caracterizada uma relação de emprego, devem estar presentes todos os requisitos dispostos em lei para a definição do empregado e do empregador.
3. Além dos requisitos dispostos em lei, o *animus contrahendi* também é visto como requisito subjetivo da relação de emprego.
4. Em muitos casos, onde existe uma linha tênue entre ser ou não empregado, o *animus contrahendi* é utilizado como um elemento definidor.
5. São requisitos da relação de emprego: pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos da atividade patronal, duração não eventual ou contínua do serviço prestado e subordinação. Além destes, também se insere, para fins de caracterização, a prestação por pessoa física.
6. Os requisitos da relação de emprego podem ser extraídos dos artigos 2º e 3º da CLT.
7. O reconhecimento do vínculo empregatício é ponto central em grande parte das lides, pois dele decorrerão direitos inerentes à relação de emprego.
8. A pessoalidade, como requisito da relação de emprego, pressupõe a execução de tarefas pelo empregado contratado e, via de regra, sem a opção de se fazer substituir por outrem.
9. O requisito pessoa física, existente na relação de emprego, tem razão de ser pautado nos direitos advindos da relação, que são inerentes à pessoa, portanto, não poderia pessoa jurídica ser titular de direitos inerentes à pessoa física.
10. O requisito da não eventualidade comporta, em geral, o sentido de que a prestação do serviço não pode ser feita episodicamente, esporadicamente, de maneira eventual.
11. A descontinuidade não quer dizer eventualidade. Um serviço pode ser não eventual mesmo sendo descontínuo.
12. A não eventualidade, como requisito da relação de emprego, deve ser observada à luz do caso concreto, assim como os outros requisitos também.

13. Das teorias citadas pela doutrina acerca da eventualidade, a que mais se aplica no direito brasileiro é a dos fins do empreendimento, mesmo que a teoria da descontinuidade esteja em pleno uso no que tange à situação laboral dos trabalhadores domésticos.
14. A aplicação de cada uma das teorias da eventualidade implica a existência de resultados práticos distintos devido aos métodos utilizados por cada uma para definir o que seria trabalho eventual.
15. A subordinação jurídica também é um importante requisito da relação de emprego. Pela subordinação jurídica, de maneira precípua, será empregado aquele que obedecer ao poder de ingerência do tomador de serviço, seguindo ordens que definam tempo e modo de execução.
16. A subordinação já teve várias naturezas – econômica, técnica, social e moral – porém, a mais utilizada atualmente é a jurídica, tendo em vista a abrangência pequena proporcionada pelas outras.
17. As mudanças na sociedade, entretanto, impactam diretamente as relações de trabalho, fazendo surgir inúmeras estruturas produtivas diferentes que demandam uma releitura do conceito do requisito da subordinação.
18. A partir das teorias acerca da subordinação postas no trabalho, o que se observa é uma necessidade de alargar o conceito de subordinação para proteger um contingente de trabalhadores até então desprotegidos, desde que com a devida lógica, pois não se pode transformar tudo em trabalho subordinado.
19. A onerosidade é um importante requisito para a caracterização do vínculo empregatício.
20. A onerosidade, via de regra, é vista como o salário e o salário, como dinheiro, mas nem tudo que é pago ao empregado é em pecúnia.
21. Em alguns casos, a análise do plano objetivo do elemento onerosidade não será suficiente para caracterização, sendo necessária também a observância do plano subjetivo, que dissecar se há ou não intenção contraprestativa na parcela paga à pessoa do pretense empregado.
22. A não assunção dos riscos da atividade pelo prestador do serviço, apesar de não estar disposta em muitos manuais de maneira expressa, como um dos requisitos da relação de emprego, deve ser observada como tal.
23. Pelo requisito da não assunção dos riscos da atividade, o empregado não pode assumir os riscos pelo trabalho que está sendo desenvolvido.

24. Existem inúmeras vertentes da religião evangélica e cada uma adota uma forma de organização diferente.
25. A observância da variação de tarefas impostas aos Pastores em cada uma das vertentes da religião evangélica deve exigir maior cuidado na análise dos requisitos da relação de emprego pelo Judiciário, pois, no caso concreto, existirão sensíveis diferenças.
26. O sentido da palavra “religião” nasceu como produto histórico da cultura ocidental e está sujeito a alterações ao longo do tempo, não possui um significado original ou absoluto que pudesse ser reencontrado.
27. O significado para a palavra “religião” deve levar em conta a variedade dos fenômenos que, hodiernamente, são considerados religiosos.
28. A religião, em que pese já ter tido maior influência sobre questões de Estado, ainda hoje possui certa influência em decisões políticas, dada a participação de grupos de deputados bem organizados, presentes no Congresso Nacional.
29. A religião evangélica teve sua origem a partir dos ideais protestantes de Martinho Lutero, que se sentia insatisfeito com a forma da Igreja Católica. Lutero acreditava que o homem não seria capaz de alcançar a salvação por meio de compra de bênçãos, caridade ou doações, mas sim pela fé. Essa é a ideia fundante da religião evangélica.
30. Organizações religiosas são definidas como pessoas jurídicas de direito privado.
31. A existência jurídica, no plano constitucional, das organizações religiosas não pode ser confundida com a personalidade jurídica do direito civil.
32. No momento em que a organização religiosa passa a existir, ela antecede o reconhecimento do Poder Público de sua personalidade jurídica, pois nenhuma organização de cunho religioso necessita de qualquer autorização para existir.
33. Uma organização religiosa sem registro não se confunde com uma sociedade irregular, porque existe uma permissão legal para que as Igrejas funcionem sem registro.
34. A disseminação da religião evangélica teve como consequência o surgimento de inúmeras vertentes originadas em uma única doutrina.
35. O aumento exponencial do número de templos religiosos gerou uma série de mudanças nas questões organizacionais das Igrejas.

36. As mudanças estruturais nas Igrejas ajudam a explicar o grande número de causas envolvendo o vínculo empregatício de Pastores.

37. O crescimento no número de fiéis e o aumento do número de templos fizeram surgir estruturas de poder antes não vistas nas organizações religiosas, também passaram a ser usadas mídias para atrair cada vez mais o público e atingir um número cada vez maior de pessoas.

38. O crescimento da religião, por si só, não pode ser encarado como um elemento capaz de desvirtuar a atividade religiosa. O uso de meios de comunicação e de estruturas de poder mais bem definidas pode apenas representar uma vontade de transmitir a palavra de Deus para um número cada vez maior de pessoas, objetivo precípua e basilar da religião.

39. A religião possui o poder de tornar sagrado o tempo, espaço e o modo de se organizar. De maneira diferente do que ocorre com outras instituições, a religião tem como hábito tornar sagrado o seu modo de organização. A hierarquia eclesiástica, por exemplo, advém de uma ordem transcendental.

40. Em muitos casos, cercear a liberdade de organização religiosa pode significar afronta à própria religião e à crença a ela inerente. Sob este prisma apenas, independentemente da organização religiosa ser grande, pequena, possuir sucursais, canais de TV ou não, não haveria qualquer diferenciação no tocante às suas estruturas e possibilidade de formação de vínculos empregatícios, pois tudo seria sacro.

41. A natureza jurídica do trabalho realizado pelos Pastores, para muitos, seria a de trabalho voluntário, pois, em tese, é prestado sem a intenção contraprestativa de remuneração, livre de interesses econômicos e em prol do bem-estar social de uma comunidade.

42. Trabalho voluntário é aquele prestado com causa e ânimo benevolentes. O ânimo é justamente a gratuidade na oferta do labor e a causa benevolente é precisamente o objetivo para o qual está se desempenhando aquele trabalho.

43. Não pode a espécie de trabalho entendida como voluntário ser um instrumento para aumentar lucros, por isso, a atividade deve centrar-se em causas benevolentes e, caso haja desvirtuamento dessas causas, não restará caracterizado trabalho voluntário.

44. O rol presente no artigo 1º da lei que disciplina os objetivos do trabalho voluntário é meramente exemplificativo, existindo outras hipóteses que possam ali

ser encaixadas, tais como: atividade de militância política ou ainda atividades religiosas, ainda que essas possam inseridas como cultura, ou como objetivos cívicos, já previstos expressamente no texto de lei.

45. Para análise da caracterização da onerosidade no trabalho voluntário, muitas vezes, o plano objetivo da onerosidade terá que ser superado, passando-se à análise do plano subjetivo com o intento de observar se os valores recebidos têm caráter contraprestativo ou não.

46. O caráter contraprestativo não tem relação com o ressarcimento real de despesas necessárias ou essenciais ao efetivo cumprimento do serviço.

47. Mesmo no trabalho voluntário, deve haver certo tipo de subordinação como forma de organizar o serviço que será prestado e conceder maior eficiência e celeridade.

48. A organização e o nível de subordinação existentes na espécie de trabalho entendida como voluntário são totalmente diferentes daquelas encontradas nas relações de emprego, nas quais existe o poder diretivo do empregador.

49. Existem divergências acerca do termo de adesão nos casos de o trabalho voluntário ser requisito substancial ou não. Acredita-se que não seja substancial, dado à característica eminentemente fática do Direito do Trabalho.

50. Nem todo trabalho prestado a instituições de beneficência, associativas ou sem fins lucrativos será voluntário. Não há qualquer impedimento capaz de vedar a formação de vínculo empregatício entre o trabalhador e as instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições.

51. Nos livros de Teologia, são apontadas varias funções e diretrizes de comportamento para os Pastores. A maioria das funções está diretamente ligada a objetivos religiosos ou premissas básicas para que se chegue ao objetivo final, que é transmitir palavras de fé a fiéis.

52. Os tribunais, na maioria dos casos, utilizam a vocação divina como elemento apto a descaracterizar o vínculo empregatício entre o Pastor e a Igreja.

53. As passagens bíblicas, ainda que não possam ser consideradas leis em sentido formal, são capazes de disciplinar o comportamento daqueles que acreditam em seus ensinamentos.

54. Apesar das mudanças estruturais nas organizações religiosas, as atividades inerentes ao Pastor não deveriam ter sofrido qualquer alteração substancial, pois a

finalidade principal da religião evangélica continua sendo transmitir às pessoas ensinamentos acerca da palavra de Deus, transmitir a fé.

55. O Pastor, caso preste o serviço na forma prescrita pela religião, não terá onerosidade, subordinação, nem *animus* de trabalhar como empregado, mas sim como um servo voluntário, não tendo, por este motivo, qualquer direito à formação de vínculo empregatício.

56. Mesmo que as atividades inerentes ao Pastor não tivessem sofrido alterações, suas formas de laborar foram alteradas justamente pelas mudanças sociais que se procederam desde o surgimento da religião em voga. É factível pensar atualmente que um Pastor possa ser subordinado a superior que lhe imponha horários e tarefas, que alguns deles recebam ajuda de custo em montante maior do que aquele inerente apenas a gastos básicos e que eles não possam ser substituídos por outros.

57. Algumas mudanças no tocante à religião e, mais especificamente, à atividade dos Pastores, podem ser responsáveis por dar margem ao reconhecimento de vínculo empregatício, algumas outras podem desvirtuar a própria atividade e, por consequência, reconhecerem também o vínculo de emprego, e ainda outras mudanças não podem ser enxergadas como algo que vá alterar qualquer nuance do trabalho religioso.

58. A criação do SIMEESP e a filiação de três mil Pastores são um forte indício de que eles possuíam, sim, a intenção de se filiarem à organização religiosa como empregados, ainda mais pelo fato de os líderes sindicais deixarem claro que eles desejavam a obtenção de direitos trabalhistas.

59. Em que pese alguns autores tentarem diferenciar trabalho voluntário de trabalho religioso, não há uma definição específica para o trabalho de cunho religioso, até porque os reflexos do trabalho religioso que possuir os mesmos elementos do trabalho voluntário serão iguais. O nome diferente parece apenas querer especificar o cunho religioso do trabalho, ainda que este possa também ser facilmente incluído nos objetos dispostos na lei de trabalho voluntário como sendo afeitos ao voluntariado.

60. O Pastor pode ser considerado trabalhador voluntário, pois, segundo a disposição legislativa acerca do tema, é factível esse enquadramento, haja vista que o ministro religioso, pessoa física, pode prestar atividade, de maneira não

remunerada, à instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos e culturais, como é o caso das organizações religiosas.

61. Os autores que defendem a inexistência de vínculo empregatício dos Pastores, a exemplo de Alice Monteiro de Barros, explicam que o trabalho religioso não constitui objeto de um contrato de emprego, pois é destinado à assistência espiritual e à divulgação da fé, não podendo ser avaliável economicamente. Os autores têm razão, mas se os Pastores recebem quantia que corresponde a salário, a atividade passa a ter o elemento onerosidade e poderia não haver qualquer desvirtuação das atividades precípuas de assistência espiritual e da divulgação da fé, não sendo, portanto, a regra estanque.

62. O desvirtuamento da atividade religiosa vem sendo entendido como fator preponderante para a caracterização do vínculo empregatício entre o Pastor e a Organização religiosa, porém, nem tudo deve ser enxergado como desvirtuamento da atividade.

63. O desvirtuamento da atividade religiosa no mais das vezes é observado quando há busca por lucro. Quando a organização religiosa coloca o lucro à frente da atividade principal, que é a assistência espiritual e a divulgação da fé, haverá um desvirtuamento da atividade.

64. A busca pelo lucro afronta as raízes da religião protestante.

65. Nem toda alteração na estrutura e na organização das instituições religiosas levará a desvio de finalidade e a desvirtuamento. A utilização de mídias, como rádio, televisão e as novas formas de se organizar e se estruturar, na maioria das vezes, ajudam a atingir a atividade primordial da religião, que é atender o maior número de pessoas possíveis. Não se pode julgar qualquer mudança no seio da organização religiosa como algo que vá alterar a sua finalidade basilar.

66. Até mesmo a busca explícita de fundos para as instituições religiosas deve ser observada com cuidado, pois pode não se tratar de auferir lucro, mas sim de manter a própria instituição ou suplantando programas sociais que estão atrelados a elas. Essa busca de fundos, entretanto, não deve se dar como na iniciativa privada, mas se de maneira mais espontânea.

67. A estipulação de metas de arrecadação para os Pastores, com possível aplicação de sanção pelo não descumprimento, evidencia prática empresarial e desvirtuamento da atividade. Diferente seria a situação se metas fossem estipuladas para reformar a Igreja ou ajudar um projeto social, e o Pastor não sofresse qualquer

pressão para consegui-las, mas apenas fizesse como pano de fundo da atividade essencial, que é a assistência espiritual.

68. Não é possível criar um sistema de presunções estanque para o desvirtuamento da atividade religiosa.

69. Todos os requisitos da relação de emprego devem ser observados, tendo em vista o caso concreto.

70. O grande problema do reconhecimento do vínculo empregatício entre Pastores e organizações religiosas não está nos requisitos personalidade, pessoa física e não eventualidade, até porque todos esses requisitos podem também estar presentes no trabalho voluntário. A grande discordância está na onerosidade e na subordinação.

71. Alguns autores dizem que o Pastor apenas possui uma subordinação eclesiástica, porém, não pode a subordinação a Deus excluir as demais hipóteses de subordinação. Não é possível presumir que sempre que houver uma subordinação eclesiástica, não subsistirá outra forma de subordinação. A adoção de uma presunção pode violar o princípio da proteção ao hipossuficiente e o princípio da primazia da realidade, ademais, também contraria a tendência em alargar o conceito de subordinação.

72. A subordinação é um requisito da relação de emprego que sofreu muitas alterações com as mudanças ocorridas nas estruturas das organizações religiosas. Por óbvio, quando se tem maior organização, divisão de tarefas, cargos e maior supervisão das atividades, a subordinação é mais latente, é mais fácil enxergar o poder diretivo do empregador. Porém, a linha para análise ou não deste requisito também é tênue, pois, no trabalho voluntário, também existe certo nível de organização que pode ter como consequência uma subordinação, não tão latente como nas relações de emprego, mas uma subordinação apta a definir horários e funções.

73. A onerosidade é o segundo pilar para a caracterização ou não do vínculo empregatício de Pastores. De fato, caso não haja onerosidade na relação, não haverá relação de emprego. Porém, na prática, é possível observar uma onerosidade camuflada. Muitos autores, inclusive, afirmam que o Pastor recebe ajuda de custo para manter o bem-estar de sua família e permitir que ele se dedique à atividade pastoral. Pois bem, fica claro que os valores recebidos pelos Pastores



não têm natureza de ajuda de custo, mas sim de salário. Ajuda de custo apenas abarca valores pagos para o trabalho, e não pelo trabalho.

74. Não há como presumir que há ou não há onerosidade, é preciso analisar o caso concreto.

75. Há quem diga que o trabalho religioso não é avaliável economicamente e que o ministro religioso, ao exercer função religiosa, não tem o intuito de ser empregado, *animus contrahendi*. Mas essa é uma presunção que prejudica o direito do trabalhador, pois se existem inúmeras causas no Judiciário pleiteando vínculo, não é possível que se faça uma presunção deste tipo, pois, decerto, existem Pastores que não pensam desta forma.

76. O não reconhecimento da ajuda de custo como salário e, como consequência, o afastamento do vínculo empregatício por falta dos requisitos para caracterização da relação de emprego, impõem ao Pastor uma insegurança no que tange à sua renda.

77. A insegurança imposta ao Pastor em virtude da análise errônea da parcela recebida por ele como ajuda de custo impõe a supressão de uma série de direitos e garantias que poderiam estar presentes, caso verificados os demais requisitos da relação de emprego.

78. O voto de pobreza feito pelo Pastor deve ser levado em conta, mas caso ele receba *quantum* correspondente a salário, a primazia da realidade deve imperar na relação.

79. A assunção dos riscos da atividade pelo Pastor também viola a sua dignidade, quando lhe impõe insegurança econômica capaz de impactar diretamente o cotidiano dele e de sua família.

80. Ainda que os valores recebidos pelos Pastores não fossem considerados salários, seria um *venire contra factum proprium* reduzi-los repentinamente.

81. Quando a única fonte de renda do Pastor é a organização religiosa, é mais fácil a caracterização da relação empregatícia.

82. Caso o Pastor nunca possa ser visto como empregado, estar-se-á diante de uma excludente legal da figura do empregado por motivos religiosos, pois não há disposição em lei sobre essa possibilidade.

83. A liberdade religiosa e os princípios atinentes à seara trabalhista não entram em confronto.

84. O trabalho religioso poderá ser voluntário se atender aos requisitos previstos em lei para assim ser considerado, mas também poderá ser considerado como emprego, se os requisitos mencionados no segundo capítulo deste estudo estiverem presentes.

85. O que não pode acontecer é o Judiciário se valer de presunções alicerçadas por questões religiosas para afastar o vínculo empregatício dos Pastores.

86. A única previsão legislativa para excludente do vínculo empregatício é a do servidor público. Caso se aceite um sistema de presunções que culmine no afastamento do vínculo empregatício do Pastor que labora sem desvio de finalidade, mas com todos os requisitos da relação de emprego, far-se-á presente uma nova excludente não prevista em lei.

87. A única saída possível para a não vinculação empregatícia do Pastor seria entendê-lo como alguém que está intrínseco à Igreja, sendo que tudo que ele consome, inclusive os gastos correntes com a família, seria entendido como ajuda de custo. Neste caso, o Pastor seria a própria personificação da Igreja. Tal posicionamento, entretanto, nunca foi ponderado ou citado em qualquer decisão judicial e, pela via legal, também violaria a natureza da ajuda de custo.

88. O posicionamento mais sensato no caso em estudo continua sendo a análise do caso concreto, sem que se exclua previamente a possibilidade de formação de vínculo empregatício, ainda que o Pastor esteja laborando de acordo com as finalidades precípua da religião.

## REFERÊNCIAS

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

\_\_\_\_\_. Trabalho voluntário e trabalho religioso. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 64, n. 5, maio/2000.

BARROS, Alice Monteiro de. 2007, p. 456-457 apud SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade Religiosa e contrato de trabalho**. Niterói, RJ: Impetus, 2013, p.24.

BIASIOLI, Marcos; FALCÃO, Talita. **O Lucro Com a Palavra de Deus e as Relações de Trabalho da Igreja**. Disponível em: <[http://www.mbiasioli.adv.br/joomla/index.php/pt\\_br/biblioteca/artigos/1430-o%20lucro%20com%20a%20palavra%20de%20deus%20e%20as%20relacoes%20de%20trabalho%20da%20igreja](http://www.mbiasioli.adv.br/joomla/index.php/pt_br/biblioteca/artigos/1430-o%20lucro%20com%20a%20palavra%20de%20deus%20e%20as%20relacoes%20de%20trabalho%20da%20igreja)>. Acesso em: 15 mar. 2016.

BÍBLIA SAGRADA. 2 TM 3.10-12. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/nvi/2tm/3>>. Acesso em: 31/03/2016

\_\_\_\_\_. Hb 5.4. Disponível em: <<http://pib7joinville.com.br/biblia-online/hebreus/capitulo-5.html?verse=4>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Lucas, 10, 7. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/vc/lc/10>>. Acesso em: 26 jan. 2016.

\_\_\_\_\_. RM 13.1-7. Disponível em: <[http://biblia.gospelmais.com.br/romanos\\_13.1:7/](http://biblia.gospelmais.com.br/romanos_13.1:7/)>. Acesso em: 31 mar. 2016.

BRASIL. **Código Civil**. Artigo 44. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. **Código Civil**. Artigo 45. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 06 mar. 2016

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Artigo 9º. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10765747/artigo-9-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Artigo 2º, Vade Mecum Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Artigo 3º, Vade Mecum Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal (1988)**. Artigo 1º. Disponível em: <<http://cfederalcf.blogspot.com.br/2007/03/artigo-1.html>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal (1988)**. Artigo 5º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal (1988)**. Artigo 7º. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641213/artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal (1988)**. Artigo 19. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei 9608 de 18 de fevereiro de 1998**, Artigo 1º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei 9608 de 18 de fevereiro de 1998**, Artigo 2º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.: 19800-83.2008.5.01.0065. Relator: Ives Gandra Martins Filho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 46 – Jan-Fev/2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. Acórdão do processo n. AIRR - 148200-76.2009.5.04.0751, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 05/09/2012, Data de Publicação: 10/09/2012. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.7:acordao;airr:2012-09-05;148200-2009-751-4-0>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

CARVALHO, Jorge. Relação jurídica entre religiosos e instituições religiosas. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2881, 22 maio 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/19169>>. Acesso em: 7 abr. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

CASTRO, Gabriel; MATTOS, Marcela. **Vinde a mim os eleitores**: a força da bancada evangélica no Congresso. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/brasil/a-forca-dos-evangelicos-no-congresso>>. Acesso em: 27 fev. 2016.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. LTr, v. 46, n. 76. Jul/Dez. 2007. In: GASPARG, Gonçalves Danilo. **A crise da Subordinação Jurídica Clássica enquanto elemento definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação de Mestrado. Salvador: 2011, p.216-217.

CORDEIRO, Antônio Manuel da Rocha e Menezes. **Da boa-fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, v. 2, 1984.

COSTA, Kerlen Caroline. **Parassubordinação é realidade legalmente ignorada**. 8 de julho de 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-jul-08/kerlen-costa-parassubordinacao-realidade-legalmente-ignorada#author>>. Acesso em: 24 nov. 2015.

CUNHA JR., Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. Salvador: JusPodivm, 2012, p.228.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de Trabalho – Uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Gabriela Neves; CAMPOS RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, n. 79, Brasília, abr/jun 2013. Disponível em: <[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-WW9XZwT9NgJ:aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/39825/008\\_delgado\\_ribeiro.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-WW9XZwT9NgJ:aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/39825/008_delgado_ribeiro.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br)>. Acesso em: 19 abr. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DURAND, Paul e JAUSSAUD. *Traité de droit du travail*, 1951, apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p.227.

FRAGALE FILHO, Roberto. **As transformações do trabalho e seu impacto no conceito de subordinação jurídica**. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/download/15475/8847>>. Acesso em: 19 nov. 2015.

FRAGALE FILHO, Roberto et al. O vínculo empregatício de pastores evangélicos: Notas Conclusivas. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 66, n. 7, julho de 2002.

\_\_\_\_\_. Perto da magia, longe do emprego? Uma discussão sobre o vínculo de emprego dos pastores evangélicos. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, ano 65, n. 06, junho de 2001.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Salvador: UFBA, 2011.

GEMIGNANI, Daniel. Os desafios contemporâneos e a necessária releitura dos princípios de Direito do Trabalho - Princípio da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade. **Revista LTr**, ano 77, n. 04, abril de 2013.

GUIMARÃES, Sandra Rosa Campi Silva. Protestantismo: surgimento, subdivisões, crescimento no Brasil e sua relação com a política, economia e educação. **Revista da Católica**. Uberlândia, v. 1, n. 2, p. 3-22, 2009. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Yfq3yZ1qFQcJ:catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv1n2/01-CIENCIAS-DA-RELIGIAO-01.pdf+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 29 fev. 2016.

JEAN, Frederick. Irmãos, uni-vos. **Revista Veja**, ed. 1601, 9 de junho de 1999. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/acervo/home.aspx>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

VIANNA, José de Segadas, apud SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio. Pareceres. Direito do Trabalho e previdência social. São Paulo, LTr, v. VIII, 1996.

KESSLER, Nemuel. **Ética Pastoral**. Editora: CPAD.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARIANO, Ricardo, **Expansão pentecostal no Brasil: o caso da Igreja Universal**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142004000300010#tx0](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000300010#tx0)>. Acesso em: 20 fev. 2016.

MARIANO, Ricardo. Neopentecostais: Sociologia do novo pentecostalismo no Brasil, apud JEAN, Frederick. Irmãos, uni-vos. **Revista Veja**, ed. 1601, 9 de junho de 1999. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/acervo/home.aspx>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho/MG-PROC.: 00190.2004.108.03.00.0 - Rel. Designado: Juíza Alice Monteiro de Barros. DJ/MG 30/06/2004. In: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p.210.

MORALES, Cláudio Rodrigues. **Manual Prático para constituição de Sindicatos, Federações, Confederações e centrais sindicais**. São Paulo: LTr, 2000.

MOURA, Eliane da Silva. **Religião, diversidade e valores culturais: conceitos teóricos e a educação para cidadania**. Disponível em: <[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fXCRQhLjIO8J:www.pucs-p.br/rever/rv2\\_2004/p\\_silva.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fXCRQhLjIO8J:www.pucs-p.br/rever/rv2_2004/p_silva.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br)>. Acesso em: 26 fev. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

OLIVEIRA, Daniel Soares da Silva. **Da relação de trabalho e emprego nas igrejas evangélicas**. 2011. Monografia. (Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A parassubordinação. Aracaju: **Evocati Revista** n. 29, maio 2008 Disponível em: <[http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp\\_codartigo=229](http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=229)>. Acesso em: 23 nov. 2015.

PELLEGRINA, Ana Paula Lockmann. Visão atual da subordinação no Direito do Trabalho. **Leituras complementares de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho -6 - RO: 173100532009506 PE 0173100-53.2009.5.06.0142, Relator: Valdir José Silva de Carvalho, Data de Publicação: 10/11/2010. Disponível em: <<http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17125664/recurso-ordinario-trabalhista-ro-173100532009506-pe-0173100-5320095060142>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

PINTO, Sérgio Martins. Serviço Voluntário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 69, n. 2, jul/dez 2003. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008\\_martins.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3959/008_martins.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 03 abr. 2016.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Subordinação integrativa, apud GASPARGAS, Gonçalves Danilo. **A crise da Subordinação Jurídica Clássica enquanto elemento definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. Dissertação de Mestrado (Programa de Pós-Graduação em Direito). Salvador: 2011, p. 215.

\_\_\_\_\_. **A parassubordinação**: aparência x essência. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5767](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5767)>. Acesso em: 01 abr. 2016.

PORTO VELHO/RO. Tribunal Regional do Trabalho. RT-14 - RO: 768 RO 0000768, Relator: Desembargadora Elana Cardoso Lopes, Data de Julgamento: 06/07/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: DETRT14 n.124, de 07/07/2011. Disponível em: <<http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20019580/recurso-ordinario-trabalhista-ro-768-ro-0000768>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

RIBEIRO, Roberto Victor Pereira. Considerações sobre o “trabalho” dos religiosos. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 63, abr. 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6060](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6060)>. Acesso em: abr. 2016.

\_\_\_\_\_. Trabalho religioso: Prestação de serviços do Pastor Evangélico para Igreja. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v.1 (jul./ago.2004) Porto Alegre: Magister.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho-1 - RO: 511004820035010062 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 17/04/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 17-05-2013). Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/busca?q=medico+CONTRATA%C3%87AO+ATRAV%C3%89S+DE+PESSOA+JUR%C3%8DDICA>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho -1 - RO: 9023620105010070 RJ, Relator: Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, Data de Julgamento: 07/12/2011, Terceira Turma, Data de Publicação: 2012-02-06). Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24552341/recurso-ordinario-ro-9023620105010070-rj-trt-1>>. Acesso em: 17 mar. 2016.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 14582220115010064 RJ, Relator: Márcia Leite Nery, Data de Julgamento: 30/01/2013, Segunda Turma, Data de Publicação: 18-02-2013. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24890527/recurso-ordinario-ro-14582220115010064-rj-trt-1>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr,1978, p. 43.

ROSA, Merval. **O Ministro evangélico: sua identidade e integridade**. Recife: Edição do autor, 2001.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho -12 - RO: 00001508020155120006 SC 0000150-80.2015.5.12.0006, Relator: Águeda Maria Lavorato Pereira, Secretária da 1ª. turma, Data de Publicação: 23/10/2015. Disponível em: <<http://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247348104/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1508020155120006-sc-0000150-8020155120006>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

SANTANA DE PAIVA, Ana Elisa. **Das novas possibilidades de reconhecimento de vínculo empregatício - Relação jurídica Pastor e Igreja Evangélica**. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ymlgHCeYC7EJ:eliasneto.com.br/site/pdf/anaeliasa.pdf+&cd=5&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 11 mar. 2016.

SANTORO, Marcelo Drummond. **Atividades fim x Atividades Meio: Confrontações e limites**. Disponível em:



<<http://www.domtotal.com/direito/pagina/detalhe/23665/atividade-fim-x-atividade-meio-confrontacoes-e-limites>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **A liberdade de organização religiosa e o Estado Laico brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007.

\_\_\_\_\_. **Liberdade Religiosa e contrato de trabalho**. Niterói, RJ: Impetus, 2013, p.24.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 00008907920145020029 A28, Relator: Adalberto Martins, Data de Julgamento: 29/04/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: 05/05/2015). Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202112327/recurso-ordinario-ro-8907920145020029-sp-00008907920145020029-a28>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho -2 - RO: 00025966220135020052 SP 00025966220135020052 A28, Relator: Davi Furtado Meirelles, Data de Julgamento: 16/04/2015, 14ª Turma, Data de Publicação: 30 abr. 2015. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202131830/recurso-ordinario-ro-25966220135020052-sp-00025966220135020052-a28>>. Acesso em: 09 abr. 2016.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p.43.

SILVA, Otávio Pinto e. **O trabalho parassubordinado**. São Paulo, maio de 2002. Disponível em: <[www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67540/70150](http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67540/70150)>. Acesso em: 23 nov. 2015.

SOUZA, Evaldo Cesar. **Apóstolo Paulo: razão a serviço da fé**. Disponível em: <<http://www.a12.com/formacao/detalhes/apostolo-paulo-razao-a-servico-da-fe>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VIANNA, José de Segadas, apud SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio. **Pareceres**. Direito do Trabalho e previdência social. São Paulo: LTR, v. VIII, 1996, p.30.

WANK, Rolf. Diversifying employment patterns: the scope of labour law and the notion of employees, ano, p. apud PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista Magister de Direito do Trabalhista e Previdenciário** v.1(jul/ago.2004). Porto Alegre: Magister.

WANK, Rolf; MUCKENBERG, Ulrich; BUCHNER, Herbert. Redefinire la nozione di subordinazione? Il dibattito in Germania. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*. Milano: Franco Angeli, ano XXII, nº 86. In: PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista Magister de Direito do Trabalhista e Previdenciário**, v.1(jul/ago.2004), Porto Alegre: Magister.