

**CURSO DE DIREITO**

**VAGNER GOMES CARDOSO**

**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO PASTOR EVANGÉLICO**

Capão da Canoa  
2020

Vagner Gomes Cardoso

## **O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO PASTOR EVANGÉLICO**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul campus Capão da Canoa, para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Mauricio Antonacci Krieger

Capão da Canoa

2020

*Dedico esse trabalho aquele que é imutável, que é amor,  
justiça e que enviou seu único filho a este mundo para que  
viesse existir um caminho para a humanidade encontrar a vida,  
ao Deus criador.*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por ter me dado forças nos momentos mais difíceis neste período do curso, me proporcionando saúde, e colocando esperança dentro do meu coração.

A minha mãe, por ser um lastro na minha vida, exemplo de caráter, que não pode cursar nem mesmo o ensino fundamental, mas conseguiu ver mais um filho seu concluindo um curso superior, a ela meu imenso agradecimento, e quero aproveitar para dizer uma vez mais que tenho orgulho de ser seu filho.

A minha irmã Dra. Claudia, que desde meu ensino médio me incentivou a cursar este curso, que é um exemplo de advogada para mim, que me deu incentivos para que eu pudesse chegar à conclusão deste curso.

A minha família, a todos meus irmãos, sobrinhos, tios, primos e em especial a meu tio e professor Marino e tia Ceni, que em momentos de desânimo me ajudaram com palavras de incentivo.

Agradeço em especial a minha avó Almira e meu avô Antônio Gomes (in memoriam) por terem sido exemplos de caráter para minha vida.

Ao meu querido professor orientador Mauricio Antonacci Krieger, que muito me ajudou para a conclusão deste trabalho, que teve paciência e deu muito do seu tempo para que eu pudesse completar esta etapa do curso. A professora Elis Cristina Uhry Lauxen que também contribuiu para que este trabalho fosse concluído por mim.

Aos professores que foram mais do que mestres, mas verdadeiros exemplos, como pessoas, profissionais. Também aos colegas e amigos, que fiz no decorrer da academia, aos servidores da Unisc campus Capão da Canoa.

*Eu sou o bom Pastor; o bom Pastor dá a sua vida pelas  
ovelhas.*

*João 10:11*

## RESUMO

O gradativo número de igrejas evangélicas no Brasil nascendo, faz surgir, portanto, a indagação se existe ou não a relação de emprego entre os trabalhadores religiosos e as instituições religiosas a que pertencem. O serviço religioso é com certeza um rastro para quem opera o direito trabalhista hoje no Brasil. A nossa jurisprudência pátria inclina-se a expor divergências de posicionamentos, deste modo fazendo ser preciso o estudo do caso material para a verificação dos requisitos da relação de emprego. Os requisitos da ideia de empregado contido na CLT com certeza trazem grande valor para a análise se em uma relação de trabalho entre o pastor evangélico e a instituição religiosa deve ser obrigado a realização do contrato de emprego. Assim o centro deste trabalho é analisar se há ou não a chance do reconhecimento do vínculo de emprego entre estes entes. Constata-se, após realizado o presente estudo, que o vínculo de emprego entre o pastor evangélico e a instituição a qual ele presta serviço está feito quando existente os seus requisitos ou quando houver o desvirtuamento do trabalho religioso pela instituição religiosa, sendo assim necessário a interferência do estado. A metodologia de abordagem usada nesta pesquisa será o indutivo e a técnica de pesquisa a bibliográfica.

**PALAVRAS CHAVE:** Pastor Evangélico. Relação de emprego. Trabalho Religioso.

## **ABSTRACT**

The gradual number of evangelical churches in Brazil being born, therefore, raises the question whether or not there is an employment relationship between religious workers and the religious institutions to which they belong. Religious service is certainly a trail for those who operate labor law today in Brazil. Our domestic jurisprudence is inclined to expose divergences of positions, thus making it necessary to study the material case to verify the requirements of the employment relationship. The requirements of the idea of an employee contained in the CLT certainly bring great value to the analysis if in a working relationship between the evangelical pastor and the religious institution, the employment contract should be obliged to be executed. Thus, the focus of this work is to analyze whether or not there is a chance of recognizing the employment bond between these entities. After the present study, it appears that the employment link between the evangelical pastor and the institution to which he serves is made when his requirements exist or when religious work is distorted by the religious institution, thus requiring the state interference.

**KEY WORDS:** Employment relationship. Evangelical Pastor. Religious Work

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>A IGREJA.....</b>	<b>13</b>
2.1	Conceito.....	13
2.2	Síntese histórica da igreja.....	14
2.3	Natureza jurídica da igreja.....	18
2.4	O trabalho religioso.....	20
2.5	O vínculo empregatício e seus pressupostos.....	23
2.5.1	Pessoalidade.....	24
2.5.2	Onerosidade.....	26
2.5.3	Não eventualidade.....	28
2.5.4	Subordinação.....	30
2.6	Sujeitos da relação de emprego.....	32
2.6.1	Empregado.....	32
2.6.2	Empregador.....	33
<b>3</b>	<b>A (IM)POSSIBILIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO DO PASTOR EVANGÉLICO.....</b>	<b>34</b>
3.1	A possibilidade do vínculo de emprego do pastor evangélico.....	37
3.2	Princípios do direito do trabalho inerentes ao tema.....	40
3.2.1	Princípio da primazia da realidade.....	41
3.2.2	Princípio da boa fé.....	43
3.2.3	Princípio da razoabilidade.....	45
3.3	Do trabalho voluntário.....	47
3.4	Análise da jurisprudência.....	49
3.4.1	A não existência do vínculo de emprego.....	49
3.4.2	A existência do vínculo de emprego.....	52



**4 CONCLUSÃO.....57**

**REFERÊNCIAS.....59**

## 1 INTRODUÇÃO

A cada ano as lides trabalhistas entre pastores e instituições religiosas só aumentam, e a jurisprudência se divide em relação a existência do vínculo de emprego ou a inexistência. O que deveria existir uma mesma linha de decisões, uma vez que para ambos tribunais as normas jurídicas aplicáveis são as mesmas.

O que se vê é a falta da uniformidade das decisões, precisa-se de um entendimento preciso e coeso sobre o tema e não mais dúvidas e incertezas.

Alguns tribunais ao analisar o trabalho prestado pelo pastor a instituição que pertence decidem que este não é capaz de configurar a relação de emprego, mas já em outros sim é capaz, assim sendo a inconsistência aumenta e cada vez mais a necessidade de coerência.

A apreciação dos elementos essenciais da relação de emprego tem sido cada vez mais necessária para este deslinde. Uma pesquisa pode apontar se os elementos essenciais da relação de emprego neste caso concreto estão presentes ou não.

As instituições vêm modificando sua forma de atividade religiosa chegando mais perto de uma atividade empresarial, o que altera o trabalho do pastor, tendo crescido a demanda e a entrega integral do pastor para fazer frente a tal atividade, inicia-se o debate se precisamos de uma legislação própria para tutelar estes casos.

A nossa sociedade deve discutir a respeito da proteção da pessoa do pastor que se vincula a tais instituições que desvirtuam o trabalho religioso, os quais merecem ver respeitados os seus direitos como cidadãos, de modo a preservar a dignidade de sua atividade.

Por este motivo o tema deste trabalho será a caracterização do vínculo empregatício na relação de trabalho entre o pastor evangélico e a instituição religiosa que pertence.

E se justifica pelo que pode contribuir para a sociedade, academia e contexto jurídico, por ser um tema relevante, polêmico e grandemente atual.

O problema é que nas últimas décadas o número de igrejas evangélicas cresceu muito no Brasil e junto aumentaram as lides na justiça do trabalho de pastores contra as instituições a qual trabalharam. E surgiu a questão da existência ou inexistência da relação de emprego entre os pastores e tais instituições religiosas.

Na jurisprudência apresentasse uma situação de divergência de entendimentos, há tribunais a favor e outros contrários tornando necessário uma análise do caso concreto para então determinar se há vínculo de emprego ou não.

Sendo assim, existe vínculo de emprego entre o pastor evangélico e a instituição religiosa que ele pertence?

O objetivo deste trabalho é verificar se há a existência do vínculo empregatício do pastor evangélico com a instituição religiosa a qual ele pertence. E apontar qual deve ser o posicionamento jurisdicional aplicável no caso concreto, se existente ou inexistência do vínculo de emprego. Analisar o que os tribunais trabalhistas estão decidindo acerca do recebimento de vínculo empregatício dos pastores evangélicos. Compreender o posicionamento do direito nacional e fazer um paralelo com o direito comparado. Averiguar os elementos caracterizadores do vínculo de emprego e comparar outras profissões.

A metodologia de abordagem a ser usada nesta pesquisa será o indutivo e a técnica de pesquisa a ser utilizada será a bibliográfica.

No primeiro momento, será analisada a Igreja, biblicamente, verificar-se-á sua história até os dias mais atuais, sua natureza jurídica, e no que consiste o trabalho religioso desempenhado pelos pastores e trabalhadores do clero.

Analisar-se-á também os critérios caracterizadores da relação de emprego, sob o olhar da doutrina, dos tribunais e da CLT. São expostos os elementos da personalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação. E, apresenta-se os sujeitos da relação de emprego, entes do empregado e do empregador.

Na segunda parte, falar-se-á da não possibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego, e levantar-se-á o que dizem os doutrinadores, assim como analisar-se-á a possibilidade do reconhecimento do vínculo, com base nas doutrinas e nas decisões dos magistrados e desembargadores. Verificar-se-á os principais princípios que são importantes e relevantes para o estudo do tema, que serão: o princípio da primazia da realidade, o princípio da boa-fé e por último o princípio da razoabilidade. Tais princípios serão expostos e será analisado o que dizem os doutrinadores do direito do trabalho sobre estes mesmos.

Já no final do último capítulo será estudado o trabalho voluntário, pois entendê-lo é de crucial importância para compreender o tema tratado, será possível entender o que pensam os doutrinadores e o que o ordenamento jurídico trabalhista apresenta sobre a questão do trabalho voluntário. E ainda será apresentada uma análise de

jurisprudência, onde é visto dois casos que discutem o tema do vínculo de emprego do pastor evangélico, em um será entendido o porquê não alcançou provimento de seus pedidos, no segundo será de valia para perceber o motivo de se conceder o vínculo de emprego nestes casos. Realizadas as considerações finais, encerra-se o trabalho.

## 2 IGREJA

Neste capítulo será apresentado um breve conceito de igreja e síntese histórica desta e se tratará da natureza jurídica da igreja e do trabalho religioso.

### 2.1 Conceito

Segundo Ladd (1997, p. 497-499) palavra igreja deriva do grego mais especificamente da palavra Ekklesia que designa reunião de pessoas que seguem a Cristo em determinado lugar pra adorar a Deus, Ekklesia não se refere ao local e sim ao encontro das pessoas, igreja são os crentes em Jesus e não o prédio; como verifica-se em romanos 16:5 a seguir transcritos “Saudai igualmente a igreja que se reúne na casa deles, Saudai meu querido Epêneto, primícias da Ásia para Cristo”. (BIBLIA SAGRADA, 1999, p.135).

Ekklesia vem do vocábulo grego kalein, que significa “chamar”. No meio dos gregos ela faz referência a assembleia de um povo que é chamada constantemente para determinado espaço comum para então discutir sobre algum tema, com nenhuma essência de crença ou fé. No velho testamento o verbo hebraico para as assembleias dos hebreus é kahal e tem sentido de crença, a septuaginta, muitas vezes, traduziu kahal por ekklesia. Também há uma distinção da igreja universal da igreja local. Igreja universal seria o todo do povo de Deus em todos os tempos, o número final dos escolhidos, junto com os da velha aliança por outra forma pode se entender como a totalidade dos escolhidos de Deus no mundo em certa data na memória. A igreja local constitui um grupo de pessoas que pela crença, fé e reverencia estão juntas a Jesus, e estruturados, divulgam os seus ensinamentos. (MARTINS, 2002, p.5-6).

Pelo lado de Cristo a igreja é uma união de escolhidos, mas na visão dos seus seguidores humanos é uma união de quem escolheu obedecer a palavra de Deus proferida e que acreditam em Jesus Cristo e que assumem publicamente diante de todos que Jesus é o Cristo, ou seja, o Senhor, Deus. A igreja se constrói de discípulos que não cansam de chamar pelo nome do Cristo e assim são de alguma forma chamados pela palavra que os marca desde tempos remotos de “crentes” (LADD,1997, p.504).

Segundo Nichols (2008, p. 29-30) em determinada definição, a igreja iniciou quando Jesus elegeu os seus discípulos ou seja os doze primeiros, Pedro, Tiago,

João, André, Filipe, Bartolomeu, Mateus, Tomé, um segundo Tiago, Tadeu, Simão, o Zelote e finalmente Judas Iscariotes, por mais que muitos digam que sua gênese começa após o dia de pentecostes, que continuou até a ressurreição, fato que gerou o início da vida permanente da Igreja e não pela inauguração de um prédio “igreja”.

Para este trabalho, concerne à parte institucional da igreja, a tangível, vista com o prisma jurídico, como pessoa jurídica de direito privado.

## **2.2 Síntese histórica**

Depois do nascimento da igreja e os apóstolos já mortos a comunidade dos crentes que ficaram fiéis ao ensinamento de Jesus ensinado pelos doze discípulos, estava cansada por motivo de muitas perseguições por parte do império romano. Foi nesse período de lutas, mas também de esperança que surgiu o Imperador Constantino na história da igreja. Ele aproveitou o tamanho da igreja que já se encontrava em todo território de Roma, e fez disso um grande valor e estratégia política. Criou a chamada Cruz de Constantino e a fixou como espécie de emblema de Roma, retirando a Águia utilizada já a muito tempo. Outra ideia foi de fazer da crença em Jesus uma religião oficial no Império. Após Constantino começou a manipular a liderança da igreja para cumprir seus propósitos políticos usando o poder da igreja. A partir destas manipulações a igreja começou a se perder dos ensinamentos de Cristo. Com ele se iniciou a guerra santa e em alguns anos uma igreja de milhões de crentes em Jesus, que praticavam os ensinamentos de Deus, se tornou o poder dominante de um Império (D'ARAÚJO FILHO,2009).

Quando Constantino fez do cristianismo a religião oficial do império Romano, a igreja renascia como instituição de influência inquestionável e o trabalho das lideranças foi enaltecido grandemente. Mas a igreja aquela que é o povo e não a instituição, foi inferiorizada (LYRA,2006, p.164).

A igreja se tornou ainda mais corporativa e foi abandonando a direção de Cristo. E deste modo surgiu, assim, a Igreja Católica Romana. A sede do império e de seu governo continuava sendo Roma, continuava a dar poder a liderança da igreja, quando não mais era a sede do império virou uma grande força de uma crença que não era mais a mesma do início. A liderança da igreja com a influência que conseguira controlar reis, imperadores, senhores de grandes terras e conquistou grande número de terras na Europa. (CHAGAS, 2014, p. 424).

Assim essa é a razão de a igreja institucionalizada ter perdido seu modelo inicial aquele que foi ensinado por Cristo onde eram pessoas e não coisas, almas e não dinheiro, fé e crença e não poder e política, onde o maior mandamento era amar o próximo como a ti mesmo. (D'ARAÚJO FILHO, 2009).

A intervenção da igreja na idade média surgia da grandeza de suas inúmeras posses e riqueza exorbitante um exemplo seria: grandes terras, muitas construções, mobiliário valiosos, ornamentos que valiam muito dinheiro. Quem não creia no dom divino dela, a obedecia, afastando-se do que tinha origem das escrituras sagradas, que continha prazer e legítimo, deixando o que até mesmo o que a bíblia permite, mas que a igreja proíbe. Todavia, sobre essa instituição religiosa, da mesma forma, há muitas sombras na idade média. Suas lideranças, tramaram, assassinaram, subornaram, roubaram, fornicaram. A sua destruição veio certamente (CHAGAS, 2014, p. 167).

A Reforma Protestante teve motivos correlacionados a pontos políticos, econômicos e teológicos e proveio da corrupção que havia dentro da Igreja Católica. Além do mais, teve consequências de inclinações políticas vindas de nobres que observaram na reforma uma chance de quebrar a aliança de poder com o papa. Finalmente, foi colocada a ideia dos interesses financeiros, visto que a Igreja fixava o recolhimento de impostos de todos seus fiéis. (SILVA, 2019)

O comercio de relíquias foi uma transação que rendeu fundos. Criam que elas, podendo ser sacras, santas, possuíam poder de escudo e cura, lançavam fragrâncias, luzes e óleos milagreiros, ressurgiam pessoas dos mortos, traziam proteção até para cidades. Também representavam riqueza, fortuna, fidalguia. Depois de 787 d.C., os bispos foram impedidos, ante sanção de excomunhão, de consagrar em novas igrejas pessoas que não tivessem posse de tais relíquias. Até, Frederico, o sábio<sup>1</sup>, amigo e escudo de Martinho Lutero, possuía muitas relíquias como: presumidos cabelos e

---

<sup>1</sup> Frederico, o Sábio – 1463 a 1525 – Frederico III, também conhecido como Frederico, o sábio, era o príncipe da Saxônia. Ele tinha em alta conta o seu professor Martinho Lutero. Estava decidido a dar a Lutero um julgamento justo, o que não aconteceria se os seus inimigos conseguissem pôr as mãos nele. Assim sendo, Frederico, engenhosamente, tornou ineficazes todas as tentativas de retirar Lutero de sob sua proteção. Por essa época, Frederico podia desobedecer tanto ao papa como o imperador, porque os turcos estavam entrando na Europa, e o papa precisaria da ajuda de todos os príncipes cristãos para combatê-los. Foi graças a um pedido de Frederico, o sábio, que Lutero foi julgado na Alemanha e não em Roma. Frederico foi um grande defensor de Lutero e dos ensinamentos da Reforma. Foi o braço forte que garantiu a sobrevivência de Lutero e, em consequência, a expansão da Reforma Luterana. Fonte: <https://www.horaluterana.org.br>

ossos de santos, a vara de Aarão<sup>2</sup>, pedaços de sarça ardente vista por Moises, dois cântaros de vinhos do casamento de cana e outros (MUIRHEAD, 1952, p. 30).

A igreja cristã, que por séculos ganhou milhares de ofertas de várias fontes, alcançou grande prosperidade. E parte dos que arquitetaram tais coisas. Mas para eles nada disso era suficiente. A avidez por dinheiro era desmedida que o sagrado, para alguns não passava de mera fonte de ganhos, o percurso “santo” para obter posses. Os líderes religiosos maquinavam para encontrar mais maneiras de arrecadar mais riquezas e posses para a instituição religiosa e para si mesmos. Nós séculos anteriores a reforma protestante, tinha em média cinco classes de impostos em vigor, conforme esta relação: 1) Tostões, 2) Dízimo do Clero e taxas de rendas, 3) taxa apostólica, 4) procurações, e 5) taxas de visitas (LAUTERT, 2004, p. 80-82).

O comercio de indulgencias está ligada ao sacramento da penitência. E o que seria esta tal de indulgencia? Na ideia protestante, a indulgencia seria a remissão do castigo temporal consequência da culpa depois de perdoado o pecado; seria absolvido com condição de penitência e da prestação de obras ditadas e pagamento de pecúnia a igreja. Essa prática oferecia a quitação plena das penas requeridas pelo pecado, do passado, presente e futuro. E a liderança da igreja fazia com que o povo acreditasse que fazendo este pagamento tais pessoas estariam sendo liberadas do purgatório (CHAGAS, 2014, p. 194).

O desgosto e as críticas à Igreja Católica tiveram seu ponto auto com Martinho Lutero, monge agostiniano e professor de Teologia. Lutero estava desgostoso com determinadas atitudes da Igreja, maiormente com as indulgências, que eram comuns na Igreja Católica da época. Nesse meio, essa atitude era feita por meio dos dízimos trazidos pelos crentes para a Igreja em troca do perdão de seus pecados (SILVA, 2019).

Além de que, o papa Leão X ofereceu indulgências para as pessoas que contribuíssem com riquezas para a erguer a basílica de São Pedro. Lutero tinha mais litígios de conteúdo teológico a respeito da salvação e de outras práticas e ações da Igreja. Assim, o monge confeccionou um documento conhecido como 95 teses (SILVA, 2019).

---

<sup>2</sup> Aarão é irmão de Moises; Vara de Aarão é o nome dado à vara que usada por Aarão para realizar sinais e prodígios, milagres, perante Faraó rei do Egito, e que funcionou como marca de escolha para o sacerdócio por Deus na hora da rebelião de Corá. Fonte: <https://www.biblegateway.com>



Depois disso, as ideias de Lutero circularam pela Europa com velocidade. Nesse tempo, a ideia de Lutero não era romper com a Igreja Católica, ele desejava somente que se fizesse uma reforma em direção a algumas questões. O desligamento de Lutero com a Igreja Católica só aconteceu quando foi excomungado pelo papa, em 1521(SILVA, 2019).

As 95 teses, documento em que Lutero mostrava sua contrariedade teológica às práticas da Igreja de Roma, foram levadas as mãos do arcebispo de Mainz, Alberto de Brandemburgo, em 31 de outubro de 1517. O objetivo de Lutero era suscitar um debate para que reformas dentro da Igreja acontecessem (SILVA, 2019).

Martinho Lutero advogava, que a Bíblia era a única reportagem para os fiéis e que os crentes seriam salvos sem a mediação de intermediários e sem ter que pagar indulgências. A referência teológica de Lutero norteava-se em um versículo bíblico que declarava que “o justo viverá pela fé”. Neste, Lutero começou a defender a ideia de que não eram as boas obras que salvariam uma pessoa, mas sim a fé (SILVA, 2019).

A concepção teológica iniciada por Martinho Lutero deu gênese a um preceito conhecido como Cinco Solas:

1. Sola fide (somente a fé)
2. Sola scriptura (somente a Escritura)
3. Solus Christus (somente Cristo)
4. Sola gratia (somente a graça)
5. Soli Deo gloria (glória somente a Deus)

As 95 teses circularam com velocidade pela Europa por motivo da imprensa, a qual permitia a cópia e a impressão de livros em uma velocidade que ainda não havia para a época. Assim, as doutrinas de Lutero espalharam-se adquiriram seguidores em toda a Europa (SILVA, 2019).

Do movimento de Martinho Lutero, surgiu o protestantismo, vertente do cristianismo que rompeu com a Igreja Católica. Existem várias instituições cristãs

vindas do protestantismo, como os batistas, os presbiterianos, os metodistas, os luteranos, os calvinistas, os anglicanos etc. No Brasil, cerca de mais de 20% da população diz ser “evangélica”, grupo de igrejas teologicamente oriundas do protestantismo (SILVA, 2019).

### 2.3 Natureza jurídica da igreja

Para o Direito Eclesiástico, a igreja é uma pessoa jurídica de direito privado, e assim sendo, tem deveres e obrigações civis. Esta premissa foi adotada por lei, está no artigo 5º do decreto 119/A de 07/01/1890, que diz: “art. 5º A todas as igrejas e confissões religiosas se reconhece a personalidade jurídica, para adquirirem bens e os administrarem, sob os limites postos pelas leis concernentes a propriedade de mão-morta, mantendo-se a cada uma o domínio de seus haveres atuais, bem como dos seus edifícios de culto” (BRASIL, 1890, <https://www2.camara.leg.br/>). O Código Civil, de 2002, traz os tipos de pessoa jurídica:

Art. 40. As pessoas jurídicas são de direito público, interno ou externo, e de direito privado.

Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

I - as associações;

II - as sociedades;

III - as fundações.

**IV - as organizações religiosas; (Incluído pela lei 10.825, de 22.12.2003)**

V - os partidos políticos. (Incluído pela lei 10.825, de 22.12.2003). (BRASIL, 2002, <http://www.planalto.gov.br>)

Assim, por determinação de lei, as instituições religiosas são caracterizadas como uma classe das pessoas jurídicas, com personalidade própria e com oportunidade de criação e organização livre. (Piccinini, 2017).

Uma das doutrinas que mais tem feito estudo sobre o assunto é a Francesa. Dizem os autores que, dos primórdios do século XVIII até o presente, que a atividade religiosa, possui a essência jurídica de um estado eclesiástico, os tribunais se posicionam de forma cautelosa, perante a ideia de empregar a laboração dos religiosos a condição profissional, negando com veemência a ideia de um contrato de trabalho entre a instituição religiosa e seus trabalhadores, ministros religiosos. Concordando assim com a posição da jurisprudência Francesa, onde parte da doutrina apoia a ideia de que o comprometimento do ministro religioso ao redor da

diocese e seu comportamento enquanto a vida, não detém ligação com a profissão, e sim condiz com a entrega de si mesmo com um sentido desprendido, comunitário, e a subordinação a autoridade hierárquica da comunidade causa lhe qualidades, que na verdade são mais de uma condição do que de um cargo, porque a crença faz parte de si agora.(BARROS, 2016, p.308).

No ordenamento Brasileiro, acabou a obrigação das instituições religiosas ter o dever de criar seus regramentos e sua forma de organização em virtude dos artigos 53 a 61 do Novo Código Civil, porque deixaram de ser desimportantes como associações. Deste jeito quer dizer que as Igrejas, podem ser concebidas e sistematizar sua própria administração de maneira muito direta, sem firmar-se na antiga lei que era voltada às associações, ficando a liberdade religiosa ditada em nossa constituição. Já o que toca a classificação da sua natureza, as instituições religiosas estão pertencentes ao terceiro setor assim denominado, porque trabalham no grupo que não visa lucros, mas que compõem congregação de pessoas para um mesmo fim, para o interesse de todos em geral, mesmo que individualmente atingidos (Piccinini, 2017).

Voltando para o ordenamento francês na sua doutrina existe autores que afirmam que mesmo que pelo motivo da piedade ou por obrigação de compaixão e que o ministro religioso não tenha nenhuma espécie de remuneração, seu trabalho altruísta deve ser encarado como profissional (BARROS, 2016, p.309).

O desimpedimento em benefício do empregador ou do freguês dá a entender ser o grande método decisório de laboração profissional. Tem-se, que no trabalho liberal, há oferta duradoura ao público, aos clientes de um serviço definido, que pode ser incluído os de ordem espiritual também. O padrão da profissão liberal, coincide aproximadamente com o delineamento sociológico do ministério eclesiástico que carrega na história. Definido pela independência moral, remete a antiguidade romana, condiz a trabalhos gratuitos executados por pessoas livres, tendo por exemplo o que acontecia com a assistência judiciária gratuita aos requerentes (BARROS, 2016, p.309).

Uma vez concretizada a separação do estado e a igreja, os ministros religiosos têm a figura da profissão liberal. Ainda, após a Segunda Guerra Mundial, a instituição da seguridade social francesa começou a incluir em sua esfera normativa os sacerdotes católicos como assegurados ao seguro velhice e mesmo a jurisprudência

considera indispensável a noção de profissão religiosa ou eclesiásticas para a aferição de legalidade aos sindicatos formados pelos clérigos (BARROS, 2016, p.309).

Pelo direito positivo francês, a ideia de estado é exclusiva à condição permanente das pessoas, fazendo que seja dilatada, também, às atividades transitórias de um trabalho e principalmente a duas carreiras que são identificadas pela aptidão: o “estado militar” e o “estado eclesiástico”. Dessa maneira, que continua o debate sobre a real natureza do labor religioso no direito francês (BARROS, 2016, p.309).

## **2.4 O trabalho religioso**

A conclusão da palavra TRABALHO origina-se do latim vulgar tripaliare que tem o significado de martirizar-se com o tripalium (característico instrumento de tortura nos tempos antigos), assim definem alguns dicionários etimológicos (BARROS, 2000).

Argumenta-se que os primeiros serviços foram os da Criação. É o que se percebe do pentateuco, mais exatamente do livro Gênesis, que conta as primeiras origens do mundo: “Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito; e descansou...” (Gen. 2,2). O trabalho não possui aqui sentido de fadiga e o repouso é despojado do sentido de regeneração de esforços gastas. Ainda no livro Gênesis consta que “...o Senhor Deus tomou o homem e o colocou no paraíso de delícias para que o cultivasse e guardasse...” (Gen. 2:15). Percebe-se nesta passagem que mesmo antes do pecado inicial, Adão o primeiro homem, já trabalhava; o trabalho é uma chance de dar continuidade a obra criadora de Deus. Feito o pecado inicial, a doutrina cristã põe em evidencia não o trabalho em si, mas o cansaço, o esforço penoso nele existente, como se encontra mesmo livro de Gênesis da Bíblia sagrada, 3,17:19: “Porque destes ouvido à voz de tua mulher, e comeste da árvore, de que eu tinha te ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa; tirarás dela o sustento com trabalhos penosos, todos os dias da tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra. Comerás o pão com o suor do teu rosto até que voltes à terra, de que foste tomado; porque tu és pó, e em pó te hás de tornar”. O homem está, assim, culpado a trabalhar para reparar o pecado original e trazer de volta a dignidade que perdera perante de Deus. O trabalho tem um sentido de reedificar. É, sem sombra de dúvida, no entendimento hebraico de trabalho que ele conquista uma elevação como atividade humana (BARROS, 2000).

Antes de tudo deve ser compreendido o que é um ministro de confissão religiosa. Conforme definição do ministério do trabalho, os ministros de confissão religiosa são os tais que desempenham liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigem e administram comunidades; integram pessoas conforme ensinamentos religiosos das mais diferentes vertentes e tradições; direcionam pessoas; executam ação social em meio da comunidade; pesquisam a doutrina religiosa; difundem doutrinas religiosas; obram vida pensativa e reflexiva; guardam a tradição, e, para tanto é primordial o trabalho continuo de habilidades pessoais e especificas (OLIVEIRA; ROMÃO, 2008, p. 12).

As religiões são conceituadas da seguinte forma “sistemas unificados de crenças e práticas relacionadas com coisas sagradas (DURKHEIM, 1970, p. 190).

Ideiam-se na vida social, através de grupos morais, chamadas igrejas. Estes grupos possuem comportamentos de leis religiosas vindas da divindade, procurando regular as relações entre o homem e Deus, e leis de cunho positivo criadas pela hierarquia de autoridades religiosas reguladoras dos comportamentos exteriores dos vários elementos do grupo. Esta autoridade é exercida pelos sacerdotes, ministros de culto, eclesiásticos, pastores, freis e freiras, entre outros, que são os agentes entre os homens e os deuses (BARROS, 2016, p. 308).

O descumprimento das leis de condutas religiosas resulta em castigo extraterreno, e a infração as leis de caráter positivo permite o emprego de penas religiosas. Essas normas não se misturam com aquelas feitas pelo estado, para disciplinar o episódio institucional religioso. Deve-se averiguar, se o ordenamento estatal, o jurídico-trabalhista, cabe aos religiosos, por toda via nem toda atividade humana que se estende no mundo externo é objeto do direito do trabalho. Assim sendo é preciso enunciar alguns tipos diversos, em relação ao labor praticado pelos religiosos (BARROS, 2016, p. 308).

Segundo Martins Filho (2002, p.36-37), Junto com o aparecimento das primeiras ordens religiosas no século IV, que mantinham a crença de afastamento do mundo, para se alcançar a apreciação de Deus, teve imenso número de ordens surgidas até o século XVI.

Desde o início, Santo Agostinho<sup>3</sup> (354-430), sob pedido de avaliar sobre a questão da controvérsia dos monges cartagineses, que se auto isentavam da obrigação de trabalhar manualmente, já que seu labor consistia de oração e a pregação, este escreveu o “De Opere Monachorum”<sup>4</sup>, neste declarava que nada autorizava o monge entender que estava liberado dos trabalhos para contribuir ao sustento de si mesmo e também da comunidade, mesmo que estivesse nítido que os cristãos estivessem colaborando com suas ofertas na manutenção das comunidades religiosas que não conseguissem se sustentar sozinhas (MARTINS FILHO, 2002, p. 37).

Assim dado a entender que o trabalho religioso para Santo Agostinho não consistia em um emprego.

Para Sergio Pinto Martins, “este tem por fundamento os votos feitos pela pessoa, de consagrar sua vida a Deus, da fé a certa crença”<sup>5</sup>.

O trabalho religioso, em princípio, não configura um contrato de emprego, mas é necessário distinguir entre trabalho religioso e trabalho para instituição religiosa, porque este último pode expressar-se por meio de atividades profissionais, como, também, entre o trabalho religioso profissionalizado e o não profissionalizado. Portanto a relação entre o religioso e sua instituição não constitui um contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2012, p. 226).

Constata-se, porém, a profissionalização progressivo do trabalho religioso, de maneira que em muitos grupos de igrejas existe uma organização que muito se iguala a de uma empresa, com total hierarquia, subordinação, remuneração, de maneira que não há mais a possibilidade de pensar em trabalho religioso, na qual empreendido nessas circunstâncias, de baixo do prisma inicial em que se fixava a uma atividade espiritual sem nenhum objetivo ocupacional. O poder econômico de determinadas igrejas é o bastante para adquirir redes de televisão e emissoras de rádio, e internamente toda uma estrutura administrativa e financeira responsabiliza-se da criação para levar a fé aos membros ou fiéis (NASCIMENTO, 2011, p. 226).

Todas as atividades de natureza espiritual criadas pela instituição religiosa, tais como batismo, crisma, celebração da missa ou culto, aconselhamentos, extrema

---

<sup>3</sup> Filósofo, bispo, escritor e teólogo, Aurélio Augustino – mais conhecido como Santo Agostinho – foi uma das personalidades mais importantes da Igreja Católica no período da História Medieval.

FONTE: [www.educamaisbrasil.com.br](http://www.educamaisbrasil.com.br)

<sup>4</sup> *TRADUÇÃO*: A respeito do trabalho dos monges

<sup>5</sup> MARTINS, Sergio pinto. Direito do trabalho. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 179

unção, celebração de casamentos e visitas pastorais e também podemos citar a pregação da palavra divina<sup>6</sup> e divulgação da fé através de sermões, retiros, palestras etc., não podem ser conhecidas como serviços a serem pagos através de dinheiro ou outros meios de contraprestação, pois não há relação entre bens espirituais e materiais, e os que se concentram ao trabalho de natureza espiritual o fazem com sentido de chamado divino, atendendo a uma vocação divina e nunca por uma remuneração ou paga. Aceitar o contrário é negar a própria essência do trabalho realizado (MARTINS FILHO, 2002, p. 38).

O verdadeiro pastor deve cuidar, não dominar; ajudar, não controlar; alimentar, não explorar; só se deixa ser notado quando muito necessário; e deixa a porta aberta, de um modo que todos entram e saem e acham pastagem. Uma grande parte de pastores torna-se problema quando pensam que são o próprio cristo da igreja, da comunidade; e ao contrário de Jesus, tornam-se nos mercenários e nos lobos que não amam as ovelhas, mas apenas os privilégios e poderes que dela “arrancam” (D’ARAUJO FILHO, 2006).

## **2.5 O vínculo empregatício e seus pressupostos**

A relação de emprego é parecida com o fornecimento de serviço, porque o que é objeto do contrato é o serviço é não o resultado, mas dela se diferencia exatamente pelos seus requisitos, hoje presentes nos art. 2º e 3º da CLT (CASSAR, 2017, p.248).

Para que se possa caracterizar o vínculo empregatício, obrigatoriamente devem estar presentes os requisitos contidos no artigo 3.º da CLT, quais sejam: “art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br/>).

Com efeito, a relação empregatícia, como feito socio jurídico, é resultado da reunião de um grupo de fatores em uma circunstância social ou interpessoal. Assim o feito socio jurídico da relação de emprego surge da união de alguns elementos fático-jurídicos, sem eles não se configura o vínculo de emprego (DELGADO, 2017, p. 313).

Segundo Delgado (2017, p. 313), os tais elementos fático-jurídicos integrantes do vínculo de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um

---

<sup>6</sup> Ensinamentos da Bíblia Sagrada

tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Assim como a relação de trabalho, a relação de emprego é uma espécie de relação jurídica, isto é, de “situação da vida social disciplinada pelo direito, mediante atribuição a uma pessoa de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição” Seu sistema é feito de sujeitos, objeto, causa e garantia (BARROS, 2016, p. 147).

A relação jurídica, compreendendo os sujeitos, o objeto e o negócio jurídico vinculante das partes, é, como entendido, a parte básica do fato do direito. Verdadeiramente, ela se caracteriza como o ápice do qual se criam todos os princípios, institutos e regras que caracterizam o universo jurídico (DELGADO, 2017, p. 309).

### **2.5.1 Pessoalidade**

A hipótese da pessoalidade determina que o empregado execute seu trabalho de forma pessoal, sem substituição, se não de forma esporádica, e com o empregador permitindo tal ação. É rigorosamente a situação da atividade humana indivisível da pessoa do empregado que acarreta a interferência do estado na elaboração de leis necessárias reservadas a proteger sua liberdade e personalidade. Surge a consequência que empregado é sempre pessoa física (BARROS, 2016, p. 174).

O contrato de trabalho é *intuitu personae*<sup>7</sup>, isto é, concretizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho no tocante ao trabalhador é infungível<sup>8</sup>. Não pode o empregado por vontade própria deixar-se ser substituído por outra pessoa, com sanção de o vínculo ser gerado com a última. O empregado só poderá ser pessoa física, pois não há contrato de trabalho onde o trabalhador seja pessoa jurídica, o que pode ocorrer, neste caso, é prestação de serviços, empreitada etc. (MARTINS, 2010, p. 99).

O contrato de trabalho é, comumente, *intuitu personae* em vinculação ao empregado, que é habitualmente pessoa física. Com atenção, o empregado deve realizar, executar ele próprio o trabalho e apenas em ocorrências extraordinários, com a permissão, tácito ou expreso, do patrão considera-se a troca de quem executa

---

<sup>7</sup> personalíssimos

<sup>8</sup> que não se substituem ou podem ser substituídos por outros



determinado trabalho. Não existe, todavia, pessoalidade em relação ao empregador, se aceita que seja pessoa física ou jurídica ou, também, ente despersonalizado, como a massa falida (LEITE, 2018, p. 150).

Existe, porém, momentos causadores de troca do trabalhador sem que se veja excluída a pessoalidade pertinente ao vínculo empregatício. A primeira hipótese, cita-se os eventos de trocas motivadas pelo aceno do empregador: uma fortuita substituição concordada, por exemplo, não retira, fatalmente, a pessoalidade com relação ao trabalhador primário. É lógico, contudo, que intervalado e constante troca consentida pode ser fragmento importante de um contrato de fornecimento de serviços de característica autônoma e sem pessoalidade o que põe o vínculo jurídico investigado, estudado longe da figura legal típica da relação empregatícia (DELGADO, 2017, p. 315).

Não foi vinculado a infungibilidade do trabalho em si, porém este não se monta em uma obrigação personalíssima. Vínculo onde só pode ser efetuado pelo contratado e por nenhum outro é chamado de personalíssimo, assim acaba se o contratado a não efetuar, reforçando que nenhum outro poderá realizá-lo por ele. Não se aceita a troca do obrigado no dever infungível, porque esta depende da atividade do empregado. Se não for realizada pelo empregado a obrigação converta-se em perdas e danos está no art. 247 do código civil (CASSAR, 2017, p. 249).

Em segundo lugar, apresenta-se as trocas normativamente habilitadas seja por leis ou alguma norma autônoma. Exemplificadamente, férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical etc. O contrato do empregado afastado meramente se suspende ou se interrompe, sem nenhuma descaracterização da pessoalidade que compõe à relação de emprego nestes casos mencionados acima (DELGADO, 2017, p. 316).

O sujeito fático-jurídico da pessoalidade realiza efeitos não somente no momento da caracterização do vínculo empregatício, mas também na hora de sua finalização. Se for obrigação personalíssima de fornecer os trabalhos, herdeiros e sucessores não receberão por transmissão. Com o falecimento do empregado, logo, acaba, de maneira automática, o contrato entre as partes. Por estas razões, transformando irrealizável o fornecimento pessoal do trabalho, no decorrer do contrato, por determinado tempo, acomete as normas de suspensão ou também de interrupção do acordo de trabalho, segundo a possibilidade causadora do afastamento (Ibidem, p. 316).

Portanto é evidente, que a personalidade é elemento que repercute apenas na imagem do empregado. Já referente ao empregador, ao contrário, predomina a ideia contrária, uma vez que vige no direito do trabalho o fundamento da despersonalização da imagem do empregador. Com efeito, pode acontecer, na relação empregatícia, a ininterrupta mudança subjetiva do contrato, conservando viva as regras contratuais anteriores referente ao mesmo empregado. Nos arts. 10 e 448 da CLT é o que prevê, que cuidam da sucessão trabalhista (Ibidem, p. 316).

Existe quem diga que a personalidade no contrato de trabalho é reduzida nos casos de trabalho em domicílio, teletrabalho e nas situações de contrato em equipe, pois seria o grupo o contratado, importando pouco quem o compõem. Em determinados casos o grupo é representado pelo líder da equipe e somente com ele teria o caráter personalíssimo (CASSAR, 2017, p. 251).

Se certo substituto solver as faltas do empregado e entre o substituto e o empregador estiver presente os requisitos do vínculo empregatício, também será empregado aquele que substituiu, independente do fato de sua troca ser apontada pelo patrão ou por ele aceita, mesmo que tacitamente. O contrato não formalmente expresso conclui-se porque é obrigação de quem emprega fiscalizar o trabalho do empregado (Ibidem, p. 252).

### **2.5.2 Onerosidade**

O conceito de empregado tem mais um pressuposto é o salário, observado como contraprestação merecida e acertada exatamente pelo empregador a seu empregado em consequência do pacto laboral. Este poderá ser acertado em pecúnia ou in natura (alimentação, moradia etc.) (BARROS, 2016, p. 175).

O contrato de trabalho não é de graça, mas sim tem um preço. O empregado ganha salário pelo serviço que presta ao patrão. O empregado por sua vez tem obrigação de prestar serviços, já o empregador deve pagar o salário pelos serviços prestados pelo empregado. Já aqueles trabalhadores religiosos que levam seu conforto aos pacientes em um hospital não são empregados da instituição religiosa, porque os trabalhos por eles exercidos devem ser gratuitos (MARTINS, 2010, p. 99).

A onerosidade é uma parte presumida do ponto contextual que se insere a prestação de trabalho: o empregado, que tem como seu único meio de subsistência no fornecimento da sua força de trabalho, acredita-se, não o fará por bondade sua. Não é coerente presumir que alguém limitaria sua liberdade, ao se obrigar

juridicamente a oferecer serviço subordinado, sem algum intento de receber algo em troca, que presumidamente é econômico (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 48).

O empregado tem que obter salário, seja remuneração predeterminada, comissões ou utilidades, das quais o pagamento pode ser acordado por dia, hora ou mês. Este trabalho realizado e designado gratuito, voluntário, por caridade, não é tutelado pelo direito do trabalho. Uma reprimenda: a ocorrência de a remuneração não ser efetuada não corrompe o vínculo de emprego, porque pode indicar mora salarial do empregador (LEITE, 2018, p. 251)

Tal contraprestação pode ser pecuniária ou em utilidade (CASSAR, 2017, p. 259).

O parágrafo único do art. 1º da lei nº 9.608/98, determina que o serviço voluntário não cria vínculo empregatício, nem obrigação de essência trabalhista, previdenciária ou afim. O art. 1º deixa claro que serviço voluntário é um trabalho sem remuneração. Já o contrato de trabalho é oneroso, ou seja, tem contraprestação. Se então não há contraprestação, não existe vínculo de emprego (MARTINS, 2010, p. 99).

A onerosidade, como elemento fático-jurídica parte da relação de emprego, não pode, ser concentrada no prisma do trabalho prestado ou ainda sob a visão do empregador. Porque, visto com qualquer dessas duas perspectivas, o elemento da onerosidade estaria sempre presente, desde que havendo uma prestação de trabalho por alguém a outra pessoa: afinal, todo trabalho pode ter um preço no atual sistema econômico, constantemente terá um valor econômico para seu tomador, para quem toma o serviço realizado. Deve a onerosidade, assim, ser centralizada sob o prisma do trabalhador: apenas nessa ótica é que ela constitui parte fático-jurídico da relação de emprego (DELGADO, 2017, p. 321).

Segundo Cassar, (2017, p. 260) a onerosidade pode ter duas óticas, um seria a objetiva e o outro a subjetiva. A objetiva é a finalidade, meta da prestação de serviços é a finalidade em si e não a paga que dele surge. O aspecto objetivo nasce mesmo quando não há interesse no pagamento ou intenção em laborar pela pecúnia que ele pode garantir, aconteceu de fato a contraprestação. É o que acontece no caso de determinados professores que em um momento ministram aulas somente pelo amor ao magistério, ajudam comunidades carentes sem nenhuma contraprestação, em outro ministram aulas em uma universidade e são remunerados. Neste seu trabalho foi oneroso, no outro foi gracioso. Alguns renomados médicos que

labutam em um hospital pequeno por um salário pequeno, somente pelo amor a vida humana etc.

Na ótica subjetiva é quando o trabalho é feito pela necessidade de sobrevivência, ou seja, pelo dinheiro que ele garante, em troca do salário, vantagens, do pagamento. Notória como o trabalhador faz com a intenção onerosa. O trabalho só foi aceito porque haveria troca por pecúnia. Assim acontece com o pedreiro, contador, com a doméstica, que trabalham pelo dinheiro que ao de receber (Ibidem, p. 260).

A busca do elemento onerosidade dentro de uma relação de trabalho deve reunir duas óticas diferentes, mas juntas: um o plano objetivo, ao lado do plano subjetivo do mesmo elemento (DELGADO, 2017, p. 322).

A pretensão favorável à onerosidade pode ser maior: a) dependência econômica do trabalhador; b) quanto mais o serviço realizado for útil economicamente por parte do tomador dos serviços; c) quando o trabalho for prestado com caráter não amador mas profissional; d) não se determinar com alguma causa ideológica, religiosa, altruística, ou de qualquer outra natureza pessoal e privada, pelo prestador (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 48).

### **2.5.3 Não eventualidade**

Trabalho não eventual, numa primeira perspectiva, é aquele que se constitui habitual, que segue. Podemos falar, ainda assim, que a não eventualidade caracteriza-se pela realização de trabalhos ligados às atividades corriqueiras do empregador, isto é, executando trabalhos permanentemente necessários à atividade do patrão ou ao seu negócio. A não eventualidade também pode ser marcada pela permanência do trabalhador em determinado centro de trabalho, que aloca os seus trabalhos (GARCIA, 2017, p. 91).

Segundo Barros (2016, p. 148), o trabalho eventual é aquele que não se insere na espera habitual da atividade de uma empresa, como a chamada momentânea de um trabalhador para reparar um elevador de um comércio. Outros argumentam que o trabalho com força eventual é aquele ocasional a fonte a qual ele é prestado. E há quem afirme que trabalhador eventual é aquele que não trabalha de forma permanente a uma fonte de trabalho.

No contrato de trabalho requer um fornecimento de serviço de maneira que seja habitual, contínuo e assíduo, considerando em estimativa um período ou um trabalho a ser executado. Deste modo, o labor eventual, esporádico, em razão, não caracteriza

uma relação de emprego. Comumente, a característica da não eventualidade é solucionada a começar do reconhecimento do trabalho feito pelo trabalhador e atuação econômica realizada pela empresa (LEITE, 2018, p. 150).

O pensamento de conservação opera no Direito do Trabalho em duas esferas básicas: de um lado, no tempo do contrato de emprego, que se inclina a ser incitado ao todo pelas normas jus trabalhistas. Conduz esse braço jurídico, nesse ângulo, o princípio da continuidade da relação de emprego, por qual se estimula, normativamente, a ficar indeterminada do vínculo de emprego, surgindo como ressalvas as possibilidades de acordos temporalmente determinado por contratos de trabalho (DELGADO, 2017, p. 317).

A característica da não eventualidade revela-se pela força que os trabalhos sejam de origem não eventual, assim seja, necessário ao trabalho habitual do empregador. Consta-se que o legislador não empregou o termo “continuidade”. Já, igual que descontinuo, ou seja, intermitente, o trabalho realizado pelo empregado aceita-se que seja de origem não eventual. Chega para isso, que seja indispensável para o prosseguimento do trabalho normal do empregador. Isso acontece com os professores, que se apresentam nas entidades de ensino, para lecionarem determinada disciplina, pelo período de dois ou três dias na semana. A característica da não eventualidade difere da exclusividade, em que é desnecessário no direito do trabalho (BARROS, 2016, p. 175).

O texto que diz “serviços de natureza não eventual” citado no art. 3º da CLT, deve ser interpretada no prisma do empregador, para saber se este tipo de serviço prestado tem necessidade para a empresa de permanente ou acidental, assim inclui a mão de obra. Não podendo empregar a ideia de repetição da prestação do serviço pelo mesmo trabalhador. (CASSAR, 2017, p. 265).

O trabalho deve ser prestado de maneira não eventual. Quem quer que trabalhe de maneira não contínua ou seja eventualmente não é empregado. Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990:134) afirmam, com autoridade, que contrato de trato sucessivo é definição do contrato de trabalho, de tempo. Alguns contratos se findam com uma única prestação, como acontece por exemplo com a compra e venda, onde, entregue a coisa e feita a paga, há a finalização da relação da obrigação. No contrato de trabalho, não é isso que acontece, porque há um trato sucessivo na relação entre as partes, que permanece durante o tempo. A não eventualidade é da relação jurídica, do fornecimento de serviços (MARTINS, 2010, p. 99).

Não se pode confundir indispensabilidade duradoura da mão de obra com serviço posto na atividade-fim da empresa que contrata, porque há possibilidade do trabalhador ser empregado tanto na chance de seu serviço se colocar na atividade de fim do que contrata, em tal grau na que relaciona-se com a atividade de meio da empresa. A distinção é que naquela há presunção de indispensabilidade duradoura da mão de obra para o contratante e nesta tem que ser analisado o caso concreto. Aí está a diferença (CASSAR, 2017, p. 265).

Em conclusão, define-se por não eventualidade ou (a) a essência do serviço prestado o, ou (b) a inevitabilidade e permanência daquele mesmo. Ausentes estes elementos, reconhecemos então o chamado trabalhador eventual. Deste modo, por exemplo, o electricista procurado pela escola para arrumar um certo equipamento faz então um serviço eventual; por mais que o serviço possa ser essencial, a necessidade não é duradoura, mas espaçada. Não terá com o contratante dos trabalhos, logo, um vínculo empregatício (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 48).

#### **2.5.4 Subordinação**

Existe hoje aqueles que sustentam que a subordinação deriva do estado de sujeição do empregado em conexão ao empregador. Porém, aparenta que o empregado não é “dependente” do empregador, mas seu trabalho ou atividade, a assim portanto acaba caindo numa condição de dependência ao poder do empregador, estando este preceito para a grande parte dos estudiosos do direito do trabalho, aquele que é mais importante para caracterização da relação empregatícia (LEITE, 2018, p. 150).

O empregador é favorecido do poder de direção por chefiar, determinar e monitorar os elementos de produção do negócio. Este poder de direção se desenrola em poder diretivo, em poder disciplinar e no poder hierárquico. O poder diretivo se resume na competência do empregador em entregar teor real a operação do trabalhador, desejando realizar as metas do negócio. O poder disciplinar resume-se no poder que tem o empregador de aplicar sanções aos empregados. O poder hierárquico é a competência do patrão em estabelecer e organizar a estrutura econômica e técnica do negócio, aqui se entende a hierarquia dos cargos e funções, convenientemente como de apontar as estratégias e direções que caminhará a empresa (CASSAR, 2017, p. 252).

Assim para que exista, não é preciso que o empregador ensine tecnicamente o trabalhador empregado. Apesar de frequentemente caiba ao patrão dar ordens técnicas, de maneira profissional, nada impossibilita que o titular da empregadora se utilize de assessores técnicos, fato este muito comum na empresa moderna, que importa Know-how (BARROS, 2016, p. 176).

A subordinação de fato marcou o diferencial específico da relação de emprego diante as habituais modalidades de relação de produção que já foram supremas durante os anais dos sistemas socioeconômicos ocidentais. Vai ser junto a subordinação a característica central de diferencial entre a relação de emprego e o segundo grupo mais importante de maneiras de contratação de prestação de serviço no mundo globalizado de hoje (DELGADO, 2017, p. 324).

O trabalhador realiza seu trabalho com dependência ao empregador, por este é gerido. O trabalhador é, por consequência, um obreiro subordinado, gerido pelo empregador. O trabalhador que é independente não é empregado porque não é subordinado a nenhuma pessoa, realizando com independência seu trabalho e assumindo os riscos de seu serviço (MARTINS, 2010, p. 99).

A subordinação, dá-se do contrato de trabalho, indicando a maneira do empregado realizar os trabalhos ao tomador. Aborda-se, desta maneira a subordinação jurídica, que é a modalidade de subordinação fundamental para determinar a relação de emprego (GARCIA, 2017, p. 91).

A subordinação pode e ser notada em dois conceitos (a) objetiva e (b) subjetiva, a derradeira habitualmente mais debatida pela jurisprudência e doutrina. A subordinação objetiva apresenta-se quando há a junção da força de trabalho no negócio econômico. A subordinação objetiva é compreendida como a atividade integrativa da participação do obreiro na atividade do credor de trabalho. Ao ser contratado, o empregado entra para o ambiente empresarial e põe a dispor seu trabalho ao empregador, ciente que realizará possível trabalho útil ou necessária à atividade daquela empresa ou tomador (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 49).

A subordinação subjetiva encontra-se na efetuação desta disponibilidade, mostra-se quando o empregador ou superior hierárquico levanta ordens determinando a força de trabalho em algo verdadeiramente útil ao empreendimento econômico. Desta maneira, a subordinação do prisma subjetivo nos remete ao poder de comando do tomador de serviços, que assim pode ser conceituado como “o poder

com o qual o empregador determina uma atividade real ao trabalhador no âmbito da atividade para a qual foi chamado e recoloca a parte deste aos seus própria vontade, durante a execução do contrato de trabalho (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 50).

A subordinação na ótica econômica, o empregado está subordinado, em meios econômicos, ao tomador. Mas, a relação de emprego pode vigorar sem que esta situação conste (GARCIA, 2017, p. 92).

## **2.6 Sujeitos da relação de emprego**

Após exposto os pressupostos da relação de emprego, necessário é, uma análise breve sobre quem são os sujeitos que constroem esta relação jurídica.

### **2.6.1 Empregado**

Empregado é qualquer pessoa natural que seja contratada, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a quem o requeira, tome, a tal realizado mediante pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (DELGADO, 2017, p. 392).

O conceito de empregado encontra-se no próprio art. 3.º, caput, da CLT, no sentido de que: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (GARCIA, 2017, p. 140).

Empregado, é a pessoa física que com alma de emprego trabalha de modo subordinado e não eventual para um tomador, de quem recebe determinado salário (LEITE, 2018, p. 159).

Empregado poder descrito como pessoa física que exerce serviço de maneira não eventual a um tomador mediante salário e a este é subordinado. Tais serviços podem ser de origem técnica, intelectual ou manual, que se encontram em diversas categorias profissionais ou diferenciadas. (BASTOS, 2016, p. 174).

Muitas das leis trabalhistas dos países industrializados ou emergentes não conceituam o empregado, o que determina que não há unanimidade sobre o tema, o que já foi confirmado através do direito do trabalho clássico, como observaram Borsi e Pergolesi ao mostrarem, no Trattato di diritto del lavoro, que não é fácil conceituar empregado por se tratar de tema de fato concreto, a ser mensurada por decisões judiciais. As restantes apontam características constitutivas da tipificação do elemento empregado. Determinados países no mundo nos quais cabe à jurisprudência avaliar



a situação objetiva, segundo as provas apresentadas no processo judicial, para dar o devido dimensionamento jurídico ao contrato entre aquele que presta serviços e o empregador que os recebe (NASCIMENTO, 2011, p. 643).

### **2.6.2 Empregador**

Na conjuntura do contrato de emprego, o empregador surge como o sujeito que concede a ocasião de trabalho. Ele tem a opção de concretizar a forma de pessoa física, de pessoa jurídica ou até de ente despersonalizado, ocasionalmente autorizado a contratar. Em determinada circunstância, todavia, o tomador arca com os riscos do negócio e direcionara a maneira de exercer dos trabalhos de que será alvo. Como compensação pela realização destas tarefas, o empregador ofertara um salário, sentido amplo (MARTINEZ, 2016, p. 417).

A CLT identifica, textualmente, dois tipos de empregadores: o empregador típico e o empregador por equiparação. É o que se extrai do seu art. 2º, caput, e seu § 1º (LEITE, 2018, p. 220).

Há conceitos de empregador, na doutrina e na legislação de determinados países, mas não entregam grande utilidade pois este é um conceito reflexo. Tornar-se-á empregador todo indivíduo para quem uma pessoa física fornecer, com personalidade, serviços constantes, não eventuais, subordinados e assalariados. É através da configuração do empregado que se encontrará à do empregador, autonomamente da natureza jurídica que tiver (NASCIMENTO, 2011, p. 669).

Na Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador é conceituado como a própria empresa. Essa definição é ponto de crítica por parte da doutrina, justamente porque a empresa, como determinado, em matéria técnica, haveria de ser a atividade econômica organizada, não apresentando personalidade jurídica para figurar num dos polos da relação jurídica de emprego (GARCIA, 2017, p. 193).

### **3 A (IM)POSSIBILIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO DO PASTOR**

#### **EVANGÉLICO**

Os doutrinadores franceses tem demonstrado estudos aprofundados em relação a este tema; afirmam os autores que desde o princípio do século XVIII até os dias presentes, o amago jurídico do trabalho religioso é a de um “estado eclesiástico” e os tribunais se revelam cautelosos antes de adotar ao trabalho dos religiosos a natureza profissional, negando tenazmente a ideia de um contrato de emprego entre uma instituição religiosa e seus membros. Em acordo com a jurisprudência, certa parcela da doutrina determina que o comprometimento do religioso em parte da diocese e o seu comportamento de vida não detém ligação com a profissão, mas retratam à entrega de si mesmo com um objetivo altruísta, comunitário e a submissão à autoridade hierárquica da instituição lhe imprime qualidades, as quais lhe deixam mais perto de um estado do que de uma função, pois a fé se une à sua pessoa (BARROS, 2000).

Desta maneira, compreende-se que no caso do trabalho espiritual realizado por motivo da instituição religiosa a quem se está ligado, não existe nenhuma aplicação do ordenamento pátrio trabalhista, pelo motivo de se tratar de questão restrita que remete-se ao direito canônico desde que completamente dada o trabalho prestado (CASSAR, 2017, p. 260).

Entendido o que é ministro de confissão religiosa, cria-se, portanto, a carência para compreender como nosso ordenamento trabalhista trata esta ocupação. Tem o pastor relação de emprego com a instituição religiosa a qual pertence? A estrutura para argumentar que não, é o que já se encontra na jurisprudência e está lá definido, isto é, as sentenças e determinações de nossos tribunais que decidem que o ministro de confissão religiosa não tem vínculo de emprego com a instituição religiosa a qual pertence, apresenta um tratamento particularizado pelo nosso ordenamento trabalhista. Para aguentar esta corrente de tratamento, descobre-se na jurisprudência decisões que determinam isto (OLIVEIRA; ROMÃO, 2008, p. 55).

Junto nesta questão, o ensino e a assistência social compõe parte do chamado que receberam os religiosos pela própria vocação, motivo este que o serviço que prestam na assistência de enfermos e necessitados, ou no ensino e educação, na esfera das organizações de sua própria instituição religiosa, formam simples complementos de sua devoção a Deus. Assim sendo, uma trabalhadora religiosa que

serve como enfermeira em um centro hospitalar sustentado pela a instituição a qual serve, ou um trabalhador religioso que ministra aulas em um centro educacional pertencente a instituição a qual serve, não conserva vínculo de emprego com os estabelecimentos citados, mas sua ligação com essas instituições é fruto do seu chamado divino que aceitaram (MARTINS FILHO, 2002, p. 39).

O trabalho na esfera religiosa não se torna objeto de um contrato de emprego, porque tendo destinação ao acolhimento espiritual e à propagação da fé, ele não é valor economicamente. Além disso, nos trabalhos religiosos realizados a instituição religiosa, não há interesses diferentes ou contrários, podendo então caracterizar o contrato; as pessoas que os realizam, assim o fazem como parte da mesma comunidade, ofertando um testemunho de generosidade, em nome de sua fé. Muito menos se autoriza falar em obrigação das partes, porque, do prisma puramente técnico, este é um vínculo que nos obriga a dar, realizar ou não realizar determinada coisa em proveito de outra pessoa. Este constrangimento não existe relativo as obrigações da religião, cujo as pessoas se juntam, com livre arbítrio, motivadas pelo espírito de fé no sagrado. Em decorrência, quando o trabalhador religioso, pode ser ele frei, padre, irmã ou freira, realiza trabalho por espírito de chamado ou voto, ele produz, cria profissão evangélica à grupo religioso a que está ligado, em estado de excluído do ordenamento jurídico-trabalhista, assim não é empregado. É assim porque existe uma relação de causa que é direta com a realização dos seus votos obrigacionais pela instituição religiosa e uma presunção de gratuidade do serviço, que é tutelado pelo direito canônico, no caso da Igreja Católica Apostólica Romana (BARROS, 2000).

O trabalho religioso, de início, não caracteriza uma relação de emprego, mas é obrigatório diferenciar entre trabalho religioso e trabalho para instituição religiosa, por motivo que este último está livre para expressar-se por meio de serviços profissionais, assim como, também, entre o trabalho religioso profissionalizado e o não profissionalizado (NASCIMENTO, 2012, p. 220).

Situação diferente constituiria se estes mesmos religiosos ou clérigos realizassem trabalhos em outras instituições sem objetivo espiritual e religioso, e com estes poderiam realizar e sustentar um vínculo de emprego. Igual seria com pessoas que não mantem relações mais precisamente que não compõe quadros de trabalhadores em instituições religiosas, e para estas prestam serviços. Essas poderiam ter visto caracterizado o vínculo de emprego pois quando trabalham com o

objetivo de receber salário e deste modo são contratadas (MARTINS FILHO, 2002, p. 40).

Este entendimento tem que ser aplicado na relação real que absorve o padre e a igreja católica, assim também deve alcançar os trabalhadores religiosos que integram as demais instituições religiosas, como, por exemplo, o presbítero, o pastor, o orientador espiritual, o pregador, o missionário etc., desde que o serviço seja executado de forma totalmente gratuita, ou seja, sem nenhuma obrigação em pecúnia ou de forma que seja útil ao trabalhador (CASSAR, 2017, p. 260).

O vínculo de emprego do pastor, com a instituição religiosa a qual pertence tem origem desde seu chamado divino. A forma com que nosso ordenamento jurídico trabalhista até os dias de hoje trata, assim como homens e mulheres, não concede ao pastor maneira alguma para a relação de emprego por não haver contrato de trabalho com a instituição religiosa. Registrar um pastor, um padre é um grande erro jurídico. O art. 3º da CLT traz os requisitos para que exista vínculo de emprego, assim trabalhista. Que são, portanto, pessoalidade, subordinação hierárquica, obediência, salário ou remuneração, habitualidade (OLIVEIRA; ROMÃO, 2008, p. 60).

Não foi esquecido até o momento que os pastores evangélicos conseguiram alcançar o registro de seu sindicato. Acontece, no entanto, que tal situação não muda a perspectiva tratada, até porque estados europeus também o autorizam, mas na situação de profissionais liberais e jamais como participantes de uma categoria profissional reunindo um grupo de empregados (BARROS, 2000).

A Justiça do Trabalho estabeleceu demanda ajuizada por pastor evangélico contra a instituição religiosa a que pertencia na qual reivindicava os direitos concedidos pela legislação trabalhista aos empregados. Determinou pela não existência de relação de emprego, levando em conta o prisma espiritual da atividade objeto da ação (NASCIMENTO, 2012, p 223).

A doutrina e a jurisprudência brasileiras mostram também uma disposição a unir as diferentes maneiras em que o serviço religioso é realizado em um único acontecimento, o da suposição da gratuidade, ainda que realizado em benefício de outro. Compreende-se esta posição de que a pessoa, ao fazer parte da comunidade religiosa, fica obrigado diante a instituição religiosa a prestar não só trabalhos religiosos, mas de diferente natureza também, sempre com a qualidade de ser gratuito (BARROS, 2000).

Desta maneira, ainda quando o trabalho seja em funções administrativas que tenham conexão com a igreja, tanto a doutrina quanto a jurisprudência negam conceder o vínculo de emprego, mediante ao argumento que os fatos conexos estão unidos a atividade espiritual, assim, este trabalhador religioso tem obrigação de realizar os votos que lhe obrigam a instituição religiosa que serve, aqueles que aceitos por motivo de uma grande fé, que existe nestas pessoas. Ainda uma vez mais as alegações aplicadas pelos autores da doutrina são religiosos e não jurídicos. Existe, ainda, hipóteses minoritárias no entendimento de que o vínculo pode se originar quando praticar o magistério religioso na mesma instituição (CASSAR, 2017, 262).

### **3.1 A possibilidade do vínculo de emprego do pastor evangélico**

Há esta possibilidade, estes casos tem natureza singulares, quando ocorre o desvirtuamento da vocação religiosa, transformando-a a um simples trabalho a ser realizado, desprendendo do prisma espiritual e religioso, no exato momento que se abandona a fé, o serviço religioso torna a ser objetivado com uma perspectiva simplesmente deste plano, e o trabalhador religioso se desfaz de seus âmagos (MARTINS FILHO, 2002, p. 40).

A chance de constatação de vínculo empregatício entre pastores evangélicos e suas instituições religiosas a qual servem, aceitaram característico destaque com o ganho de um registro sindical por parte do Sindicato dos Ministros de Cultos Evangélicos e Trabalhadores Assemelhados no Estado de São Paulo (SIMEESP), em abril de 1999, que engloba 3.000 pastores evangélicos demandando os direitos trabalhistas que a Consolidação das Leis trabalhistas (CLT) atribui a cada trabalhador convencional. Refere-se de um fato que, além de se colocar em uma concentração expansionista das igrejas evangélicas, ajuda, em um prisma mais aberto, de um movimento de reformulação das relações trabalhistas, que vem acontecendo em muitos setores da sociedade sem que tenha encontrado uma resposta agradável da parte do judiciário trabalhista aos problemas por ele formados (FRAGALE FILHO et al, 2004).

Outros doutrinadores, sendo desfavoráveis ao não conceder o vínculo, asseveram: “mesmo que, por caridade ou por obrigação de solidariedade, o ministro de confissão religiosa não receba nenhuma espécie de ganhos, seu serviço desinteressado deve ser visto e aceito como profissional” (BARROS, 2000, p. 103).

O TST, em voto do ministro Alexandre Agra Belmonte, reconheceu judicialmente o vínculo de emprego entre um pastor e a Igreja Universal do Reino de Deus, condenando a instituição religiosa a indenizar em dinheiro o pastor em todas as verbas trabalhistas originárias, em primeira instância não foi reconhecido o vínculo de emprego, mas sendo esta decisão judicial reformada através de voto unânime dos ministros da 3ª turma do TST:

No entanto, restou apurado nos autos, pelos fatos e provas fartamente descritos pelo Regional, que:

a) os pastores precisavam estar presentes a reuniões habituais, em que eram doutrinados (treinados) para o atendimento de campanhas de arrecadação de receitas;

b) havia horário diário definido para o exercício desse trabalho, sujeito a fiscalização e com folga semanal;

c) os depoimentos revelaram a vinculação à Central de Curitiba onde ocorriam reuniões periódicas com a definição de diretrizes a serem seguidas e para onde o autor deveria se reportar caso tivesse algum problema administrativo;

d) o trabalho, de natureza não eventual, destinado ao atendimento das necessidades da instituição, consistia no gerenciamento da igreja e na participação obrigatória em cultos e programas de rádio e televisão, cujo fim não era a divulgação da ideologia da instituição religiosa, mas sim a arrecadação de receita, servindo a religião apenas de meio para o convencimento dos fiéis; e,

e) os pastores trabalhavam, na verdade, pela remuneração mensal, como vendedores da ideologia religiosa da entidade, com obrigação de atingir quotas obrigatórias de venda de revistas e jornais, com subordinação a metas de arrecadação, sob pena de despedida.

(BRASIL, 2014, <http://www.tst.jus.br>).

Constata-se este extravio do ponto de vista vertical de missão religiosa de assistir acima de tudo somente a Deus, para se objetivar numa perspectiva somente horizontal, de trabalho ao seu próximo, com objetivos também materiais, criando-se sindicatos de religiosos pastores e afins, objetivando lutar pelos seus interesses de classes, perante as instituições religiosas as quais pertencem. Esse desvirtuamento só se consegue esclarecer se as mesmas instituições religiosas se desvirtuarem, correndo atrás mais do ganho de lucro com a “venda” de ajuda espiritual do que fazendo com que os homens se aproximem mais de Deus (MARTINS FILHOS, 2002, p. 41).

Percebe-se uma ideia clara empreendedora nas igrejas pentecostais, originada de uma percepção focada no âmbito empresarial, que vence a razão religiosa em vários caracteres. Este fato daria para ser uma figura de aclaração para o crescimento

do número de pastores demandando o reconhecimento de vínculo empregatício, precisamente em contraposição a estas instituições religiosas. Há, nestas instituições religiosas, uma preparação interna empresarial, uma obrigação incessante de lucro e produtividade dos pastores, aumentada ao provimento de benefícios indiretos aos mesmos e a construção de uma carreira eclesiástica com características de promoção funcional. Isso tudo acontece junto a uma louca briga de mercado por conversões, as quais ocorrem sem oferecer grandes dificuldades, ornamentadas pela propensão do fiel-consumidor, perante de um trabalho que é classificado em relação ao contentamento que consegue alcançar e pelo marketing agressivo realizado pelas instituições religiosas. A fé resulta-se, deste jeito, em uma relação de consumo, e o Estado até agora não determinou seu papel diante desta verdade: tem o dever ou não de proteger o cidadão-consumidor de reais enganações e explorações e, devendo, de que maneira harmonizar a demanda de intromissão nos âmbitos da fé com a ideia de um Estado laico (FRAGALE FILHO et al, 2004)?

A instituição religiosa pode ser para muitos caracterizada como intocável, ou mesmo “do outro plano”. Porém para o mundo jurídico é sim pertencente a esta realidade que vivenciada e controlada pelas leis deste plano. A instituição religiosa é vista como pessoa jurídica de direito privado pelo código civil – art. 44. IV, CC, assim sendo, pode ser empregadora. Seja dito de passagem, a CLT não diferencia o empregador que trabalha em serviços lucrativos daquele que busca um resultado beneficente ou sem fim de arrecadar lucros – art. 2º § 1º, da CLT. Neste contexto concorda Délio Maranhão. Igual-se a uma associação sem fins lucrativos (CASSAR, 2017, p. 262).

Cuidado exclusivo e encargo de alcançar metas mensais podendo sofrer pena de exclusão da igreja desvirtuam a finalidade religiosa e geram vínculo empregatício. Assim entendeu a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) ao reconhecer a relação de emprego entre um pastor e a Igreja Internacional da Graça de Deus, “Além do sublime mister, do qual o autor tanto se orgulha, impressiona o fato de que se faltasse a algum culto poderia perder a igreja e que havia fiscalização dos cultos pelo regional, tinha uma folga semanal e intervalo intrajornada de uma hora”, afirmou a desembargadora Silvia Almeida Prado Andreoni, relatora do recurso. Para a desembargadora, a qual seu entendimento foi seguido por todos os desembargadores da turma, existiu “desvirtuamento da missão sublime de ganhar almas”, ficou nítido que o autor se comportava como um “vendedor dos princípios

bíblicos”, cujo a meta principal era alcançar metas para a manutenção do templo. - Processo 1000663-28.2016.5.02.0603 (RO) (BRASIL, 2019, <https://ww2.trt2.jus.br/>).

Dentro deste contexto, haja vista que não mais tão desarrazoado que os pastores pertencentes a essas instituições religiosas se reconheçam, progressivamente, com empregados sujeitos aos poderes potestativos do empregador, suscetibilize-se constrangidos a demandar, perante a justiça do trabalho, os direitos trabalhistas que entendem dispor. Estes dissídios entre os pastores e suas instituições religiosas não se tornou novidade para os tribunais brasileiros e no exterior. A jurisprudência pátria diante este fato consolidou-se ao redor da hipótese segundo a qual, no vínculo entre pastores e instituições religiosas, não se encontram os caracteres legais primordiais para a constatação do vínculo empregatício: a onerosidade, a subordinação, a pessoalidade e a não eventualidade - artigo 3 da CLT, (FRAGALE FILHO et al, 2004).

Deste modo, se um padre, pastor, o sacerdote, o mestre ou o pai de santo, receber salário todo mês, estiver sob subordinação, não estiver submetido aos riscos da atividade, nela participar e executar suas tarefas com pessoalidade e de maneira habitual, será sem hesitar empregado da instituição religiosa a qual pertence (CASSAR, 2017, p. 263).

Existe dois fatos que precisam ser diferenciados. Primeiro o desvirtuamento do membro religioso, que deixa de lado o caminho mais sagrado de seu chamado divino, e que deseja alcançar uma “indenização” pelos anos de trabalho a instituição religiosa a qual pertenceu, ao se afastar dela; e segundo o desvirtuamento da instituição, que deixa de lado o caminho de propagar determinada fé, para então virar uma “mercadora de Deus” realizando um perfeito “comercio” de produtos espirituais, diante de pagamentos (MARTINS FILHO, 2002, p. 41)

Neste primeiro fato, o desvirtuamento do chamado divino não é o bastante para ser concedido a relação de emprego com a instituição religiosa a qual se tornou parte o “religioso”. Por motivo de que os participantes da hierarquia da instituição, os participantes de uma ordem religiosa, os pastores, rabinos e grupos das mais variadas religiões se misturam com a própria instituição religiosa (MARTINS FILHO, 2002, p. 41).

### **3.2 Princípios do direito do trabalho inerentes ao tema**



Em definição, para a Ciência do Direito os princípios conceitualizam como matérias importantíssimas que anunciam o entendimento do fato jurídico. São instruções essenciais que se concluem de um sistema jurídico e que, depois de introduzida, a ele se remontam, comunicando (DELGADO, 2017, p.204).

### **3.2.1 Princípio da primazia da realidade**

No Direito do Trabalho os acontecimentos são amplamente mais significativos do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é tachado de autônomo pelo seu patrão trazendo pacto escrito de representação comercial com o derradeiro, o que é obrigado a ser analisado efetivamente são as circunstâncias fáticas que provem a realidade do contrato de labor. Frequentemente, o empregado assina documentos sem ter noção do que na verdade está assinando. Em sua aceitação na hora da contratação, pode assinar todos os documentos prováveis, a começar do contrato de trabalho até sua solicitação de despedida, daí a chance de serem realizados indícios para combater os documentos evidenciados, que irão mostrar a realidade dos fatos que aconteceram no vínculo junto as partes (MARTINS, 2012, p. 72).

Deste modo, é pouco relevante se na carteira de trabalho do empregado apresenta que ele receba somente um salário permanente, porém, em verdade, há acertos de comissões “por fora” (LEITE, 2018, p. 98).

Comumente esta hipótese se refere com a locução trazida por De La Cueva, que ampara que o contrato de trabalho é um contrato-realidade (RODRIGUES, 2000, p. 144).

O princípio da primazia da realidade quer dizer que as relações jurídico-trabalhistas, se determinam pela realidade de fato, ou seja, pela maneira de como se efetuou a realização do trabalho, sem ter muita importância o nome que foi conferido pelas partes envolvidas. Descarta-se a simulação jurídica. É sabido que várias vezes a realização de serviço sob modalidade subordinada está de baixo de contrato civil ou comercial. Cabe a aquele que interpreta, no momento que for chamado a falar sobre o fato, extrair essa aparência e conferir a disposição que melhor encaixe no caso, nos caracteres elencados nos art. 2º e 3º da CLT. Esse princípio se exprimi em todas partes da relação de emprego. Ele não se utiliza na ideia de trabalhador aceito em emprego público sem concurso, conforme exigência no inciso II, do art. 37, da constituição que vigora hoje. O princípio da primazia da realidade, que orienta o direito do trabalho, fica adaptável perante os princípios administrativos da moralidade e da

eficiência no trabalho público. Nessas condições, o contrato não terá validade e seus efeitos ficam à remuneração acertada e ao FGTS (BARROS, 2016, p. 125).

O princípio da primazia da realidade, de acordo com toda vez que existir atrito entre algo que estiver documentado e a realidade do fato real da prestação de serviços, esta, se mais favorece ao que presta o trabalho ou seja o trabalhador, obrigatoriamente tem que prevalecer (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 50).

A realidade de uma relação de trabalho sujeita-se, em resultado, não do que as partes fizeram de acordo entre elas, mas da circunstância verdadeira em que o trabalhador se encontra encaixado, porque, como diz Scelle, a utilização do Direito do Trabalho necessita progressivamente menos de uma relação jurídica subjetiva do que de uma realidade concreta, da qual existe independente da atitude que habita sua origem. De onde emana erro intencional considerar a natureza de uma relação de decisão com o que as partes dispuserem pactuado, uma vez que, se as determinações confiadas no contrato não tratam à verdade, necessitarão seja qual for o valor (RODRIGUES, 2000, p. 144).

No Direito do Trabalho tem que indagar, de preferência, a prática material ao realizada ao longo do fornecimento de serviços, independentemente da vontade casualmente declarada pelas partes na determinada relação jurídica. A realização habitual — na maneira de uso — modifica o contrato acertado, originando direitos e obrigações novos às partes contratantes (DELGADO, 2017, p. 223).

No momento que se indaga se determinada relação de trabalho, em gênero, concorda, ou não, a um vínculo de emprego, não é toda vez que o rótulo relacionado à contratação condiz à verdade. Seja dito de passagem, é capaz que mesmo na adequação de vontades, apropriado à realização do trabalho, as partes apontem não ser caso de relação de emprego. Porém, através da ideia de “contrato-realidade”, deve imperar o reconhecimento do vínculo empregatício, caso surja os seus requisitos (arts. 2.º e 3.º da CLT), ou seja, consiste na “vontade da lei” (GARCIA, 2017, p. 59).

Existe segunda hipótese é a de que, em matéria trabalhista, há de colocar em primeiro lugar toda a vez a verdade dos fatos acima dos pactos formais. Esta segunda ideia está em particular explícito na frase que julga "errado considerar achar o amago da natureza de uma relação de pacto com o que as partes acordaram pactuar, sendo que, se os ajustes confiados não dizem à verdade, necessitarão de algum valor" (RODRIGUES, 2000, p.146).

### 3.2.2 Princípio da boa fé

No que tange aos princípios da lealdade e boa-fé e do resultado justo ao regular desempenho em particular do direito, eles se juntam obviamente colocados em diferentes leis jus trabalhistas, que versam das fronteiras impostas à atitude de uma parte em atrito com as vontades da outra parte contratual. É o que se consegue ver, ilustrativamente, em determinadas ilustrações de lícita causa trabalhista, como descomedimento de atitude, de comportamentos errados, descuido, negociação habitual insidioso (art. 482, CLT). Isto é o que se descobre, da mesma maneira, em diversas ilustrações empresariais relapsas, como condição de serviços maiores às forças do trabalhador, trato deste com rigor demasiado ou, e mais, a diminuição considerável de oferta de trabalho toda vez que este receber seu pagamento à base privativa de produção (art. 483, CLT) (DELGADO, 2017, p. 209)

Não é natural do direito do trabalho, porém é normal a todos os campos do direito, aparecendo em muitas fases da atuação jurídica (assim como também no direito do trabalho), nas negociações iniciais, como, ou seja, já inclusive se percebe em alguns códigos civis, um destes referidos é o de Portugal e o da Itália. O nosso código Civil de 2002 também comenta a boa fé no art. 422 do título V, que versa sobre os contratos, em geral, e do contrato preliminar, em especial (entende-se que os contratos trabalhistas precisam ser norteados por este princípio também) (BARROS, 2016, p. 126).

De igual modo as partes são alcançadas pela norma que se encontra no inciso II do art. 1.291 do Código Civil (código anterior ao de 2002), que de acordo com este mesmo todos os contratos "tem o dever de serem produzidos e agirem de boa-fé e, por consequência, obrigam não somente ao que neles contem, mas a todos os efeitos que, segundo sua origem, sigam semelhantes à boa fé, ao uso ou à lei" (RODRIGUES, 2000, p. 176).

É admissível o princípio da boa-fé, até mesmo nos contratos (art. 422 do Código Civil), assim como no Direito Civil ou no Comercial, mas ainda no Direito do Trabalho. É entendido até mesmo no processo civil (art. 14, n, do CPC). Considera-se a boa-fé. A má-fé deve ser com provada. Deste modo, não se deve arrazoar que se versa de um princípio característico de Direito do Trabalho, como argumenta Américo Plá Rodriguez (1990:305). Todo e qual seja o contrato obrigatoriamente deve ter por base a boa-fé. O empregado obrigatoriamente irá cumprir sua parte no contrato de trabalho,

cumprindo normalmente suas tarefas designadas, por outro lado o empregador assim como tem a obrigação de cumprir com seus deveres, aí vem de se falar em uma lealdade recíproca (MARTINS, 2012, p.67).

Existe, portanto, obrigações mútuas das partes para a fiel realização das circunstâncias e deveres ajustados antes, durante e após a finalização do contrato de trabalho (LEITE, 2018, p. 100).

O princípio da boa-fé, antes restrito a ser princípio geral do direito, atualmente está elencado positivado claramente no Código Civil (v. g., arts. 113, 164, 187 e 422), sendo que com certeza que a doutrina aceita que ocorre dois tipos de boa-fé: a objetiva e a subjetiva. Desta maneira, por conta do art. 8º, § 1º, da CLT, o princípio da boa-fé pode ser abertamente empregue no direito do trabalho (LEITE, 2018, p. 100).

Este princípio carrega uma dimensão objetiva, que recai sobre o direito obrigacional como preceito de conduta nas quais as partes se obrigam a proceder com lealdade mútua nas relações que envolve contratos. Já na parte subjetiva deste princípio, a boa-fé apoia-se em acreditar que motiva uma parte a ter atitudes equivocadas, mas totalmente convicto que não está ferindo vontades de outrem protegidos juridicamente. A boa fé subjetiva se encontra, em princípio, na área dos direitos reais, mas pode acontecer na esfera do direito previdenciário, quando o segurado ganha um benefício de maneira equivocada, sem perceber que está causando prejuízos ao órgão previdenciário e a coletividade (BARROS, 2016, p. 126).

Aparenta ser, contudo, desnecessário aclarar que a boa-fé que se obriga a viger como princípio do Direito do Trabalho é a boa-fé-Lealdade, ou seja, que a ponta a uma conduta e não a uma humilde certeza (RODRIGUES, 2000, p. 179).

A boa-fé objetiva é aquela que está ligada ao ponto de vista ético da conduta humana, isto é, condiz a uma forma ideal de conduta que a pessoa humana obriga-se ater referente a outras pessoas, obrigado a agir, pois, de maneira ética, honesta, leal e proba, segundo os valores coletivos e morais reconhecidos pela sociedade e pelo ordenamento jurídico. A boa-fé objetiva, assim, tem seu amago jurídico de cláusula geral, que procede como verdadeira lei jurídica designada ao juiz na avaliação de um caso material (LEITE, 2018, p. 100).

Por força de exemplo é exposta a hipótese seguinte, um trabalhador que, já tendo chegado a idade limite à aposentadoria espontânea, se entrega a uma oferta do empregador de afastamento motivado unicamente porque foi avisado por seu patrão que, terminado o período para a aderir ao citado programa, outro semelhante,

com muitas vantagens, nunca mais poderia ser ofertado em um futuro próximo. Naturalmente, esse trabalhador, instigado pela parte benéfica da proposta e atacado pelo ardil de convencimento do patrão, agiria, positivamente, a atitude levantada, acreditando na circunstância de que o fato poderia ser entendido como uma chance imperdível. Este trabalhador poderia ser violentado na sua boa-fé se, pouquíssimos meses após sua adesão, veio a ter ciência de que seu patrão não somente aperfeiçoou o programa de desligamento incitando como junto ofereceu, além dos ganhos contínuos do plano anterior ao qual ficou ligado, outros ganhos mais importantes e atrativos. Neste caso, o trabalhador, alegando o descumprimento ao princípio da boa-fé objetiva, pode postular, com verdade, o pagamento das diferenças que existem entre o primeiro e o segundo planos de afastamento incitado (MARTINEZ, 2016, p. 192).

### **3.2.3 Princípio da razoabilidade**

Na atividade própria das práticas comerciais e industriais e na grandiosa diversidade de fatos nas quais o trabalho de uma pessoa entra a serviço de outra, através de um pagamento ou retribuição, há um imenso horizonte de circunstâncias equivocadas, incompreensíveis, adjacentes. Estas são as notáveis regiões cinzentas de que inúmeras vezes se tem ouvido, que pedem cativa estudo para poder apontar se se trata de uma verdadeira relação trabalhista ou não e, acima de tudo, para conseguir diferenciar a verdade da mentira. Todos compreendem que, a par da grande variação de circunstâncias problemáticas de inventariar e classificar, e sob a abrigo dessa problemática, se tem tentado fingir verdadeiras relações trabalhistas com ilustrações confusas. O critério da razoabilidade pode servir como método distintivo - ou como a maneira de aplicar os métodos distintivos - em circunstâncias limites nas quais se obrigue diferenciar a verdade da mentira (RODRIGUES, 2000, p. 169).

O princípio da razoabilidade, de grande aplicabilidade em muitos segmentos jurídicos, assim como claramente atua na esfera jus trabalhista (DELGADO, 2017, p.210).

Apresenta o princípio da razoabilidade que as atitudes humanas obrigatoriamente têm que ser avaliadas através uma característica associativa de verdade, sensatez e ponderação. Não somente credibilidade, viabilidade aparente, probabilidade média; mas junto, ao mesmo momento, sensatez, prudência, ponderação. Existe, como se percebe, um perceptível comando positivo no princípio

da razoabilidade. Este comando obriga que se siga a uma determinação tanto de credibilidade como também de ponderação, sensatez e prudência no levantamento das atitudes das pessoas. Existe, por outro prisma, uma indiscutível coordenação negativa no mesmo princípio. Ela aconselha que se possua incredulidade, ceticismo quanto a condutas duvidosas, assim também no que tange a atitudes que, embora verdadeiras, mostram insensatez (DELGADO, 2001, p.143).

As pessoas estão obrigadas a cometer atitudes com razoabilidade. Na aplicação da lei isso é obrigatório também ocorrer (MARTINS, 2012, p. 67).

Apesar que também seja um princípio geral de direito e, hoje em dia, encarado como um princípio constitucional implícito, no direito do trabalho o princípio da razoabilidade descobre a aplicação própria, principalmente na interpretação das circunstâncias de fato que comumente surgem (LEITE, 2018, p.99).

Não se versa, como se entenderá, de método integral e que não admite erros, porque a existência verdadeira é muito abastada em chances de pontos e aspecto muito distintos que às vezes aparentam duvidosos, de tão complicados. Tem-se falado com entendimento que a existência neste plano é mais fértil que a ideiação mais grandiosa do legislador ou do jurista. E juntos se tem reais fatos práticos tão complicados e cheios de detalhes que, se não tivéssemos ideia seriam ímpares, os jogar-se-ia fora por seu improvável grupo de dificuldades e particularidades. Mas, de todo jeito, age como um método a mais, complementar, para confirmar, suficiente quando não existe mais informações de juízo. Parte da ideia inicial de que o homem comum age comumente de acordo com a informação, e enquadrado em alguns padrões de conduta, que são os que verdadeiramente se priorizam e se acompanha, por serem os mais razoáveis (RODRIGUES, 2000, p. 169).

O princípio da razoabilidade, por mais que não seja especificamente trabalhista, é usado frequentemente nas relações de emprego. Destas surgem atitudes que é necessário ser averiguados segundo uma medida mediana de bom-senso. Pode-se então falar, entre demais coisas, que machucam o princípio da razoabilidade as seguintes condutas e afirmações: a) um empregado dizer que trabalhava vinte e quatro horas por dia, sem intervalo; b) um empregado de trabalhos pesados dizer que recebia salário maior do que o do gerente da empresa; c) um empregador entregar cartões de ponto que mostram horários de entrada e saída com certo padrão e apoiar-se que eles foram anotados com exatidão nos minutos ali colocados; d) um empregado afirmar que se obrigou a serviço que não se encaixa com a sua situação

peçoal, por exemplo, um paraplégico afirmar que se obrigou a exercer o trabalho de carregador ou o cego que afirma ser motorista; e) um empregador alegar que um empregado, que recebe salário muito pequeno e que mora longe do local de trabalho, declarou não necessitar do vale-transporte (MARTINEZ, 2016, p. 191).

### **3.3 Do trabalho voluntário**

Em fevereiro de 1998, foi criada a lei 9.608/98, para pôr um fim nos conflitos de membros ou colaboradores de instituições religiosas, que aplicando-se ao serviço voluntariamente destas instituições, buscavam, logo após, o reconhecimento de vínculo empregatício quando paravam de prestar serviços a elas, tentando encontrar um ressarcimento pelo período que a estas instituições serviram (MARTINS FILHO, 2002, p.49).

O trabalho voluntário é aquele realizado com vontades e objetivos benevolentes. Este benemérito do trabalho voluntário harmoniza dois grandes aspectos característicos: de caráter subjetivo, com foco na vontade, e de caráter objetivo, com foco na causa do trabalho ofertado (DELGADO, 2017, p. 386).

A norma 9.608/98 chamou de trabalho voluntario “a atividade não salarial oferecida por pessoa física a entidade pública seja qual for a origem ou a instituição privada de finalidade não lucrativa que tenha objetivos sociais, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência a pessoa” (CASSAR, 2017, p. 330).

A existência do trabalho voluntário no Brasil acontece há muito tempo. O trabalho voluntário já era oferecido na Casa de Misericórdia da vila de Santos, capitania de São Vicente, em 1543. As instituições religiosas utilizavam e continuam usando de serviços benevolentes. A partindo de 1942, a LBA começou também a usar de trabalhos voluntários (MARTINS, 2012, p. 181).

O trabalho voluntario, objetivo deste aprendizado, não se acha sob posse do direito do trabalho; ele possui características de serviço benevolente. Porém, como, em princípio, o direito tem suas dúvidas sobre esses serviços gratuitos, pois comumente são prestados com intuito fraudulento, o legislador chegou a normatizar esta forma de trabalho, que estabelece o teor de um contrato de trabalho sem remuneração (BARROS, 2016, p. 305).

O trabalho voluntário é diferente da relação de emprego por motivo da falta de onerosidade. Isto caracteriza que o trabalho realizado tem como fim o recebimento da

contraprestação (a remuneração no fato do empregado), não cuidando, assim, de serviço gratuito (GARCIA, 2017, p. 189).

O trabalho voluntário será realizado através da celebração de um termo de adesão entre a instituição, pública ou privada, e o trabalhador do serviço voluntário, dele é obrigatório encontrar-se o objeto e as características de sua realização (Lei 9.608, art. 2º). E ainda o trabalhador do serviço voluntário conseguirá ser recompensado pelos custos que com provas a serem demonstradas, teve ao realizar as atividades voluntárias, sendo com certeza que os custos a serem custeados devem estar claramente autorizados pela instituição a que for realizado o trabalho voluntário (Lei 9.608, art. 3º) (LEITE, 2018, p. 374).

Portanto é possível se falando de trabalho voluntario, acontecer o desvirtuamento do trabalho voluntario o que poderá gerar vínculo empregatício e direito de ganhar uma remuneração pelo trabalho prestado a título de salário, quando é obrigatório trabalhos que não possuem continuidade do termo de prestação. (MARTINS FILHO, 2002, p. 51).

Diferencia-se o serviço voluntário do religioso. Este aqui tem por base os votos realizados pela pessoa, de consagrar sua existência ao Divino, da fé a determinada religião. O serviço voluntário não possui essa qualidade, porque não alcança a fé da pessoa, mas a circunstância de o trabalho ser prestado sem salário (MARTINS, 2012, p. 181).

O trabalho voluntario é benevolente e espécie alguma de “ajuda financeira” é aceitável, sujeito a pena de descaracterização do serviço voluntario tutelado pela norma, exceto porém quanto o poder da instituição ressarcir o trabalhador pelas despesas que ele comprovar que teve relacionado ao serviço prestado a mesma (CASSAR, 2017, p. 331).

A análise feita da onerosidade ou graciosidade nas circunstâncias de uma relação sociojurídica material poderá ser imensamente comum: se existir pagamento, pelo que recebe a prestação de trabalho, de parcelas economicamente determináveis levadas a pagar o prestador, a relação vivenciada encaixa-se como onerosa, não pode ser portanto ser tratada como serviço voluntário. A informação concreta de pagamento de salário habitual pelo recebedor de serviços leva para longe o carácter essencial que forma o trabalho voluntário, a graciosidade (DELGADO, 2017, p.386).

Pondera-se que tal mecanismo deve ser entendido sistemática e teologicamente com foco no princípio da primazia da realidade e com apoio nos arts.



2º, 3º e 442 da CLT, portanto, se o magistrado verificar no fato material, concreto o aparecimento dos requisitos da relação de emprego, tem a obrigação de anunciar a invalidade do contrato de prestação de trabalho voluntário e reconhecer o vínculo empregatício (LEITE, 2018, p. 374).

A nossa lei aparenta-se, e muito, à Lei italiana nº 266, de 1991, a qual colocou no ordenamento jurídico deste país o serviço voluntário, diferenciando-o do trabalho subordinado e do trabalho autônomo. Uma qualidade louvável da legislação italiana e que não se apresenta em nossa legislação é a obrigação de o recebedor de trabalho fazer o seguro contra infortúnio e doenças profissionais (BARROS, 2000).

### **3.4 Análise da jurisprudência**

Anteriormente foi dedicado capítulos para um exame da doutrina sobre os requisitos da relação de emprego. Neste capítulo, realiza-se análise de decisões judiciais que tratam da lide entre o pastor evangélico e a sua instituição religiosa a qual trabalha, nestes casos procura-se o reconhecimento da justiça do trabalho em relação ao vínculo empregatício.

#### **3.4.1 A não existência do vínculo de emprego**

Neste capítulo é tomado como base o acórdão do RO nº 0010398-42.2017.5.03.0150 do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Recurso Ordinário que tem origem de uma reclamatória trabalhista ajuizada em face da Igreja Mundial do Poder de Deus.

O autor alega que a instituição religiosa utilizava práticas mercantilistas, com o objetivo de atrair mais fiéis e arrecadar maiores valores para a instituição.

Alega ainda que conseguiu comprovar os requisitos da relação de emprego, pois recebia salário, estava subordinado ao bispo regional, tinha a obrigação de abrir e fechar a igreja e recolher o dízimo, tendo, ainda, metas de arrecadação que eram obrigadas a serem alcançadas.

Argumenta ainda o autor em relação as metas ter sido forçado a exigir doações dos fiéis, ante as demandas, gravadas em áudio, do bispo.

Aduz que, por não atingir as metas, a reclamada o obrigou a mudar de residência por várias vezes, alojando-o e sua família em casas sem moveis e sem respeitar a condição de gestante de seu cônjuge, tendo, ainda, que arcar com custos.

Levanta ainda o fato de que a pressão psicológica sofrida era muito grande, o que acarretou uma doença profissional, razão pelo qual teria direito também a indenização em relação ao período de estabilidade, por não ter condições de retornar a reclamada. Prequestiona as normas previstas no art. 7º, XXII, XXIII e XXVIII, da Constituição Federal e art. 927 do Código Civil.

Diante das alegações do autor o juiz de origem MM. Juiz do Trabalho, Edmar Souza Salgado fundamentou sua decisão consignando estarem ausentes os elementos personalidade, onerosidade e subordinação,”

Ao prestar depoimento, ou recuperar o registro que 'entrou na recuperação imbuído pela fé' (ID 7839130), também está sendo uma motivação pessoal revelada pela testemunha do autor, Rafael Nascimento Barros, que também foi pastor na recuperação: 'o depoente era obreiro e foi convidado por um pastor para também ser pastor; que a intenção do depoente era evangelizar e ajudar vidas.

Vê-se que o motivo do ingresso do reclamante na recuperação foi sua religião, e não o desejo de realizar um trabalho profissional e, com ele, auferir ganho econômico. Esse respeito, pontual que o próprio autor disse, na inicial, nunca recebeu valores de recuperação, sendo ele o responsável pela retirada da parte que cabia junto à arrecadação dos fiéis. Uma reclamação, por sua vez, alegou uma participação com ajuda de custo apenas quando é usada (depósito de pessoal autorizado antes - ID 7839130).

Tudo isso denota a ausência do requisito de onerosidade, quer seja na sua feição subjetiva, quer seja na objetiva.

Além disso, também não havia subordinação jurídica, pois o recuperador era livre para divulgar sua crença e orientar os fiéis como bem entendesse, sem qualquer interferência da reclamação. O cumprimento das obrigações acessórias, como o cronograma de realização de cultos ou a prestação de contas, não torna o trabalho subordinado de forma a configurar o contrato de trabalho.

Vale ressaltar que o próprio autor, na inicial, disse que sua esposa era responsável por auxiliar em várias tarefas, como contabilidade e limpeza da igreja. Uma prática de delegação de tarefas foi ratificada pela testemunha do solicitante, Rafael Nascimento Barros: 'quando o funcionário não fica com sua esposa ficaria ou então fica com um obreiro com disponibilidade para procurar igreja' (ID 7839130), situação que revela uma ausência. do elemento personalidade. (BRASIL, 2017, <https://portal.trt3.jus.br>).

Segundo o magistrado faltou o requisito onerosidade pelo fato de o autor alegar em seu depoimento pessoal ter ingressado na instituição religiosa por motivos de fé e crença e não por objetivos profissionais e com ele alcançar ganho econômico.

Sobre o requisito da onerosidade segundo Cassar:

Onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e, o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou in natura. Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem para o trabalhador. (CASSAR, 2017, p. 259)

E também pelo autor ter afirmado na inicial nunca ter ganho da instituição valores econômicos (salário) o que declara o autor que retirava o que lhe cabia da arrecadação dos fiéis (dos dízimos e ofertas e vendas de materiais como livros e cd's e dvd's), no depoimento do preposto a reclamada alegou ajudar o autor com “ajuda de custos” apenas quando era necessário.

Sobre a subordinação jurídica fundamentou o magistrado que o autor era livre para divulgar sua crença e orientar os fiéis como bem entendesse, sem qualquer interferência da instituição religiosa. Além disso o autor alegou que sua esposa o auxiliava em várias tarefas, relato contido na inicial, tais como contabilidade e limpeza da igreja. O que corroborou para a inexistência do elemento pessoalidade foi depoimentos de testemunhas que declararam que o autor tinha autoridade para em suas ausências deixar alguém encarregado de cumprir em seu lugar suas obrigações.

Para a relatora fica comprovado o não cumprimento dos requisitos probatório para o vínculo empregatício, por não vislumbrar nos autos, o que a faz não mudar a decisão do juiz de origem, mas seguiu-la “Analisando-se o conjunto probatório de autos, não vislumbro os elementos característicos da relação de emprego” (BRASIL, 2017, <https://portal.trt3.jus.br>).

Argumenta a relatora que o autor fez parte da instituição motivado pela fé e não em busca de uma relação de emprego, e que se no decorrer do seu trabalho percebeu que a reclamada em suas atitudes não correspondia as suas expectativas, sua atitude de se desvincular foi correta, pois a atividade religiosa é voluntária.

E que por mais que o autor argumenta que verificou que a intenção da reclamada era o dinheiro, ganho econômico, isso não basta para justificar o pedido de vínculo de emprego, pois ele entrou na instituição motivado pela fé e não teve por parte da reclamada uma oferta de emprego para ele.

Sobre a questão da doença, que alega o requerente ter adquirido durante seu trabalho na instituição, os laudos médicos deixam claro que ele não está acometido por doenças por ele arguidas na inicial

A relatora não vê razões para reformar a sentença dada por juiz de primeiro grau, por não se vislumbrar nenhuma violação dos dispositivos constitucionais e legais apontados.

Não há razões, portanto, para a reforma da sentença, os fundamentos adotados e incorporados neste voto.

Não há vislumbra, por fim, nenhuma violação aos dispositivos constitucionais e legais indicados.

Não está sendo reconhecido ou vinculado a um empregador, nem a uma ocorrência de dano moral apontado pelo autor, registrado, permitido, depreciado ou demais pedidos.

Ante o exposto, nego provimento. (BRASIL, 2017, <https://portal.trt3.jus.br>).

Assim nega provimento ao recurso a relatora, por não ser reconhecido o vínculo empregatício, nem ocorrência de dano moral, resta prejudicados os pedidos.

Portanto a conclusão do recurso foi pelo negar provimento, ou seja, não será reformulada a sentença que negava os pedidos do autor (pastor), para então lhe dar razão e condenar a igreja.

No acórdão, o mérito, negou-lhe provimento com unanimidade.

### **3.4.2 A existência do vínculo de emprego**

A análise seguinte trata-se de um recurso ordinário nº 0010387-38.2018.5.03.0001 do TRT da 3ª Região, oriundo de uma ação reclamatória trabalhista movida por um pastor contra a Igreja Batista Getsemani.

O reclamante desgostoso com a decisão de primeira instância, proferida pela MM. Juíza do Trabalho Paula Borlido Haddad, da 1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, que julgou improcedente seu pedido de vínculo empregatício e indenização por danos morais.

Na ação reclamatória o reclamante sustentou que foi contratado pela reclamada em 24.03.07, para trabalhar como pastor evangélico, mas em 14.06.2017 se afastou por conta própria da instituição. Alega que por motivos de exercício de funções que iriam além do trabalho vocacional, que era obrigado a prestar contas, responsável pela gerência administrativa/financeira da missão, cumprir metas, transportar valores em pecúnia decorrentes de contribuições de dízimos e participar de reuniões semanais.

Buscou o reconhecimento do vínculo empregatício, com a respectiva assinatura da CTPS e verbas relacionadas.

Na peça de defesa, a reclamada argumentou que o reclamante exercia ministério eclesiástico vocacionado. Alegou não existir os elementos configuradores de relação de emprego por se tratar de relação espiritual.

O Juízo de origem indeferiu os pedidos do reclamante, fundamentou não existir onerosidade e subordinação jurídica.

O relator desembargador Emerson José Alves Lage passa examinar as provas produzidas nos autos pelo reclamante, e reconhece que o reclamante se ativava como verdadeiro empregado, segundo provas denominadas convocações funcionais, “Faça o exame da prova examinada nos autos, iniciando pelos documentos denominados "convocações funcionais", é fácil perceber, para além do desempenho simples de um "ministério eclesiástico vocacionado", ou recupere a verdade ativava-se como autêntico empregado”(BRASIL, 2018, <https://portal.trt3.jus.br>).

Uma participação do pastor titular da Missão é obrigatória todas as reuniões de pastores às 17h. Como normas impostas são para melhorar o relacionamento dentro do Getsêmani, entre Missões e Sede. para estar na Sede, acompanha tudo o que acontece e aprende.

(...)

. COPA DO MUNDO: Os pastores de missão devem organizar-se conforme os programas da Copa do Mundo (que podem ser aceitos em 12/06), não deixar de abrir como Missões nos horários de cultos e trabalhar com o tema durante este período, pois muitos membros são proibidos dispersos pelo acontecimento

(...)

O Pr. Jorge passou algumas instruções de como deve ser a programação dos cultos aos domingos nas Missões.

Segue:

- 1º domingo: Santa Ceia (culto das 10h e das 18h

) - 2º domingo (18h): Culto da Família

- Último domingo do mês (18h): Culto dirigido pela Mocidade

(Os pastores devem abrir espaço para esses ministérios dirigirem-se ao culto, conforme as instruções) "-

(ID do documento 47b4e49) (BRASIL, 2018, <https://portal.trt3.jus.br/>).

Nos documentos tidos como prova verificasse que a cúpula da instituição orientava os pastores até envolver-se com política, em nome e em benefício da igreja. “POLÍTICA: Não dê suporte a outra igreja, pois o Getsêmani vai trabalhar apoiando a candidatura do Pr. Léo Portela. O Pr. Jorge pede obediência aos pastores” (BRASIL, 2018, [https://portal.trt3.jus.br](https://portal.trt3.jus.br/)).

Em um dos documentos, segundo o relator, é extremamente elucidativo a respeito da presença dos requisitos da relação de emprego, “Mas um deles é extremamente elucidativo e respeito da presença dos requisitos da relação de emprego, como segue” (BRASIL, 2018, <https://portal.trt3.jus.br/>).

## DEPARTAMENTO DE MISSÕES

## COMUNICADO 4

Aos Pastores Titulares das missões comunicados como mais recentes instruções do Pr. Jorge Linhares é um respeito das mudanças administrativas para Missões Getsêmani.

1- A arrecadação de TODOS OS CULTOS deve ser entregue na tesouraria da Sede, por malote, duas vezes por semana, na 2ª feira (ou domingo à noite) e no dia seguinte ao Culto de Vitória. Os pastores não podem mais reter qualquer recurso financeiro na missão.

2- Os Dízimos / Ofertas podem ser transferidos para malotes e não devem ser contados na missão.

3- Os malotes abertos pela tesouraria serão devolvidos com um "Relatório de Contagem" de dinheiro para conhecimento do pastor da missão quanto aos valores apurados. Estes valores devem ser digitados pelo pastor no sistema financeiro. Favor conferir o relatório dentro do malote no ato da sua devolução pela tesouraria.

4- Depósitos e transferências bancárias apuradas serão inseridas normalmente no relatório de contagem.

5- A arrecadação do processo de máquinas de cartões, será apurada na Sede direta do relatório do Cielo, e a Sede será exibida sua digitação para cada missão. Todos os recibos de cartões encontrados nos envelopes de dízimos e as ofertas são devolvidos para uma missão dentro do próprio malote para o pastor verificar os valores lançados pela Sede.

6- A tesouraria não efetuou pagamento de nenhuma conta vencida. Caso uma missão incorra em alguma conta atrasada, seja uma conta fixa ou referente a alguma compra, a missão poderá fornecer sua quitação com recurso ou recurso financeiro que dispuser.

7-As contas de celular dos pastores não serão mais pagas pela Sede. O pastor assume essa despesa com seus recursos pessoais. A Sede pagará somente o telefone fixo da missão.

8- O reembolso de gastos com gasolina está suspenso pela Sede. Nenhum sustento pessoal do Pastor foi incorporado um valor médio para cobrir essas despesas.

9- As notas de despesas não podem ser colocadas dentro dos malotes. Devem ser entregues diretamente no Departamento de Missões.

10- A partir dessa data os Envelopes de Dízimos não serão mais cobrados.

Belo Horizonte, 02 de março de 2016.

PR. JORGE LINHARES - PRESIDENTE (ID do documento 8d885c0)  
(BRASIL, 2018, <https://portal.trt3.jus.br/>).

Segundo o relator, com base nestes documentos apresentados fica claro que a igreja (presidência) exercia poder de comando e subordinação jurídica e não questões puramente religiosas como contesta.

O relator afirma ter evidente a subordinação jurídica analisando os documentos acima demonstrados, pois fica claro que a igreja sede, pagava os aluguéis, conta de

celular dos pastores, e coordenava toda a condução administrativa da instituição como um todo e não como ela contesta, “A subordinação jurídica, portanto, me parece evidente. Não se trata da coordenação de atividades missionárias, religiosas ou afim” (BRASIL, 2018, <https://portal.trt3.jus.br/>).

Observou o relator que havia onerosidade, pois na medida em que este o fazia mediante a paga de um rendimento mensal, chamado de “prebenda” e ficou provado que ainda havia bonificações e salários indiretos e reembolsos.

Salienta ainda que o reclamante em seu ingresso de fato foi motivado pela sua fé, esse foi seu elo de aproximação com a igreja, porém com o passar do tempo com as práticas de gerência da igreja passou a figurar como autêntico empregado. Atividade esta, que passou a ser seu modo de sobrevivência, passando a sujeitar-se as regras e ordens da igreja, para o cumprimento de suas obrigações, que iam para além do religioso vocacional, adentrava em aspectos mundanos, e nesse campo, não pode se excluir o mundo do Direito.

Assim o relator afirma que ficou amplamente comprovada a personalidade, a não eventualidade, a subordinação jurídica e a onerosidade, pois a realidade comprovada com os documentos nos autos, desmente as provas da reclamada.

Analisando as provas orais produzidas o relator não chegou a conclusão diversa, mas em conjunto com as provas documentais, chegou em um arcabouço necessário para a conclusão que chegou.

quem era o pastor depoente, mas o depoente também exerce outras atividades como carregar valores, fazer toda a gestão administrativa; que o depoente era responsável pela Igreja Batista do bairro Santa Inês; o depoente alega que, na realidade, ele pediu para sair porque o Presidente Jorge Luiz Coelho Linhares gritou com a esposa do depoente, que também trabalha na empresa, também Pastora; que o depoente morava perto da igreja; que o depoente nunca morou na igreja; que tipo de depósito morava; qual o valor do aluguel que era usado efetivamente para tal fim (...) que caso o depósito não poderia trabalhar por algum motivo, somente informações ou por que não havia nenhum tipo de punição; Presidente, o comparecimento era obrigatório; quem nunca deixou de ir a reuniões convocadas pelo Presidente ". (pessoal, pessoal de recuperação constante de Id 354a058 - págs. 1/2)

o depósito passou a receber um valor fixo de salário de R \$ 3.500,00; quem foi declarado consagrado na igreja ou foi chamado publicamente, apresentado na comunidade e recebeu o título de pastor e foi nomeado pastor; quem era o responsável pela igreja que era pastor; que era pastor depoente, administrava como questões relativas a contrato, manutenção da igreja, orientava os membros da igreja, batizava os membros da igreja; que depoente, hoje, continua como pastor, em outra igreja; que igreja é Batista Hope "(id Id 22a29e4 - Pág. 1) administrava como questões definidas no contrato, manutenção da igreja, orientava os membros da igreja, batizava os membros da igreja; que depoente, hoje, continua como pastor, em outra igreja; que igreja é Batista Hope "(id Id 22a29e4 - Pág. 1) administrava como

questões definidas no contrato, manutenção da igreja, orientava os membros da igreja, batizava os membros da igreja; que depoente, hoje, continua como pastor, em outra igreja; que igreja é Batista Hope "(id Id 22a29e4 - Pág. 1)

quem foi declarado pastor na recuperação; quem foi declarado pastor na vocação e para, um princípio, exercício de trabalho voluntário, para membros da comunidade; quem foi declarado consagrado no final de 2007 e abandonado na igreja por volta" de 2015; que era responsável pela Missão Lagoa Santa; que era pastor responsável pela manutenção financeira da unidade da igreja que era responsável; que era uma meta era manter a igreja financeiramente; a partir de 2009, era declarado convocado para assumir uma Missão Lagoa Santa, que era remunerada, sem valor mínimo de salário e uma ajuda de custo, que variava de acordo com o dízimo; quem era o depoente quem era o responsável por manter sua manutenção, através do dízimo; não tem muito alívio com o recuperador, mas acredita que a situação é igual à depoente "(2ª testemunha, escuta e registro de reclamação - Id 22a29e4 - Pág. 3)

que depoente participava do culto das mulheres; que o reclamante não participa do culto das mulheres; que o reclamante também não participa do culto dos jovens; que outros pastores quem ministravam esses cultos; que quinta e sexta feira outros pastores que ministram os cultos, não sabem informar porque, acham que é porque o recuperador trabalha no Uber; que igreja não fica aberta durante o dia; que uma testemunha frequente na igreja em média 2 a 3 vezes por semana, das 19h30 às 21h30. "(1ª testemunha - ouvida e rogo da recuperação - Id 22a29e4 - Pág. 3) não sabe informar por que, acha que é porque o recuperador trabalha no Uber; que igreja não fica aberta durante o dia; que uma testemunha frequente na igreja em média 2 a 3 vezes por semana, das 19h30 às 21h30. "(1ª testemunha - ouvida e rogo da recuperação - Id 22a29e4 - Pág. 3) não sabe informar por que, acha que é porque o recuperador trabalha no Uber; que igreja não fica aberta durante o dia; que uma testemunha frequente na igreja em média 2 a 3 vezes por semana, das 19h30 às 21h30. "(1ª testemunha - ouvida e rogo da recuperação - Id 22a29e4 - Pág. 3) ) (BRASIL, 2018, <https://portal.trt3.jus.br/>).

Segundo o relator, apesar que nos depoimentos haja trechos que contenham afirmações contraditórias em relação a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego, estas não descontroem a conclusão que chegou.

O fato de o reclamante se poder se ausentar de atividades ou mesmo exercer algum tipo de atividade paralela, no caso, motorista de Uber, não desnatura o vínculo aqui reconhecido.

Reconhece, portanto, o vínculo de emprego o relator.

Conheço de recurso ordinário interposto pelo recuperador e, sem mérito, o dobro do requisito para reconhecimento ou vínculo de emprego alegado pelo autor inicial, com admissão do autor em 24/03/2007 e rescisão contratual em 14/06/2017, na função pastor evangélico, determinar o retorno dos carros à origem para o julgamento do restante, como entender o direito, ficar prejudicado ou o exame restante do apelo ao recuperador, que poderá ser renovado no momento oportuno (BRASIL, 2018, <https://portal.trt3.jus.br/>).

A conclusão da Primeira Turma em sessão ordinária do Tribunal Regional da 3ª Região, conheceu com unanimidade e lhe deu provimento ao reconhecimento de vínculo de emprego, na função de pastor evangélico.



## 4 CONCLUSÃO

O vínculo jurídico que o pastor evangélico possui com a instituição a qual pertence, é uma questão que precisa passar por uma análise minuciosa pelo nosso poder judiciário, e é necessário que este mesmo passe a adotar uma nova postura sobre o tema. O senso de justiça que estes trabalhadores possuem não é só para usá-lo futuramente em outro plano, trabalham em nome de Deus, mas, porém, o fazem aqui neste plano, nas mesmas circunstâncias que outros trabalhadores, e assim possuem as mesmas necessidades que estes outros.

O trabalho religioso deve sem sombras de dúvidas ter um maior apreço e atenção por parte do legislador que obrigatoriamente deve conduzir o tema de uma maneira mais objetiva, possibilitando aos magistrados aplicar a norma de forma mais clara e formar uma sentença a partir de uma convicção cristalina e sem confusão. Pois ao se tratar do trabalho religioso e ao vínculo de emprego, existe sistematicamente uma espécie de confusão para se realizar a decisão.

A verificação se existe a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego que são: subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade. Esta análise é importantíssima para a caracterização ou não do vínculo empregatício na prestação de quaisquer serviços, e ainda mais quando se trata das religiosas.

Sabendo que os magistrados no momento de julgar ações que tenham ligação com este tema, utilizam muito das mesmas normas que regulam o trabalho voluntário, o que fazem em inúmeros casos que determinam o não reconhecimento do vínculo de emprego.

Quando é analisado questões que envolve pastores e suas instituições religiosas, cita-se como a do tema aqui estudado, sempre o trabalho religioso é visto do prisma da gratuidade, o que não está errado. Mas é necessário estudar caso a caso, por este motivo deve-se aplicar os princípios da primazia da realidade, boa fé e razoabilidade, pela razão que a realidade vivida pelo pastor evangélico dentro da instituição é diferente daquela que ele acordou quando decidiu prestar seus serviços, e existe a possibilidade de haver acontecido o desvirtuamento do trabalho voluntário por parte do pastor.

Já nos casos onde o liame envolve trabalhadores que não possuem amago religioso, mas profissional com a instituição, como professores, secretarias etc. cabível de imediato o vínculo, pois seu trabalho não é envolvido pelo revestimento da

religiosidade e chamado divino. Desde que presente os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego.

Voltando a relação do pastor com a instituição religiosa, sendo analisado o caso e verificando que se enquadra nos requisitos formadores do vínculo de emprego, não há em que se falar da vontade, convicção ou filosofia das partes, pois a caracterização do vínculo de emprego é independente destes fatores. Por outro lado, se não for encontrado os requisitos formadores da relação de emprego, não há em que se falar em vínculo de emprego.

É preciso falar que há um progresso grandioso quando magistrados e tribunais o reconhecem, que o escopo de trabalho voluntario se desfaz pelo descobrimento que a atividade que a instituição prestava tinha como objetivo o lucro, e cobrava dos seus pastores metas de ofertas e objetivos puramente mercantis, e por fim concede ao trabalhador religioso todos os direitos trabalhistas garantidos na CLT.

Mas ainda se mostra necessário regulamentação deste tema, para que se tenha uniformidade nas decisões, visto o grande número de demandas relacionadas ao tema e a expansão numerosa das instituições religiosas, e a CLT ser insuficiente para ser amplamente justa ao tratar do tema, assim como o posicionamento doutrinário.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalho Voluntário e Trabalho Religioso. São Paulo, SP: Rev. TST, vol. 66, nº 1, jan/mar 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BIBLE GATEWAY: <https://www.biblegateway.com>

BÍBLIA SAGRADA, traduzida em português por João Ferreira de Almeida, Revista e Atualizada. 2 ed. Barueri-SP: Sociedade Bíblica do Brasil, 1999.

BRASIL. Decreto-lei nº 119-A DE 7 DE JANEIRO DE 1890. Proíbe a intervenção da autoridade federal e dos Estados federados em matéria religiosa, consagra a plena liberdade de cultos, extingue o padroado e estabelece outras providencias.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1851-1899/d119-a.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d119-a.htm)  
Acesso em: 12/10/19

\_\_\_\_\_. LEI N o 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Institui o Código Civil.

Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm)> Acesso em: 12/10/19

\_\_\_\_\_. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 13/10/19

\_\_\_\_\_. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Regional Tribunal do Trabalho.

PROCESSO nº 0010387-38.2018.5.03.0001 (RO). Recorrente: Idelondes Gomes De Carvalho. Recorrido: Igreja Batista Getsemani. Relator: Desembargador Emerson José Alves Lage. Belo Horizonte, 08 de outubro de 2018.

\_\_\_\_\_. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Regional Tribunal do Trabalho.

PROCESSO RO 0010398-42.2017.5.03.0150. Recorrente: Lucas Clare Ribeiro.

Recorrido: IGREJA MUNDIAL DO PODER DE DEUS. Relator: Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Belo Horizonte, 10 de abril de 2018.

CASSAR, Vólia Bom Fim. Direito do trabalho. 14. ed. rev. e ampl. São Paulo: Método, 2017.

CHAGAS, José Roberto O. Curso básico de capacitação teológica. 3 ed. Campo Grande: Kenosis, 2014.

D'ARAUJO FILHO, Caio Fabio. Convertendo pastor em gente. Em: <https://caiofabio.net/convertendo-pastor-em-gente>. Acesso em: 13/10/19.

D'ARAÚJO FILHO, Caio Fabio. Constantino, Lactâncio e o cristianismo irreformável. em: <https://caiofabio.net/constantino-lactancio-e-o-cristianismo-irreformavel> Acesso em: 14/10/19.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

DURKHEIM, apud BOTTOMORE. Introdução à Sociologia. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1970.

EDUCA MAIS BRASIL: [www.educamaisbrasil.com.br](http://www.educamaisbrasil.com.br)

FRAGALE FILHO, Roberto. ALVIM, Joaquim Leonel de Resende. ALVES, Tatiana. OLIVEIRA, Danielle Fernandes de. O vínculo empregatício dos pastores evangélicos: notas conclusivas. Revista Confluências, Rio de Janeiro, nº0, p. 30-41, abril de 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 11. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

HORA LUTERNA: <https://www.horaluterana.org.br>

LADD, George Eldon. Teologia do Novo Testamento. São Paulo: Exodus, 1997.

LAUTERT, Nelson. Mordomia cristã e oferta. Canoas: Ulbra/Porto Alegre: Concórdia, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9º ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LYRA, Sérgio P. R. "O ministério leigo: uma perspectiva histórica-missiológica". In: KOHL, Manfred W. & BARRO, Antonio Carlos (orgs). Ministério pastoral transformador. Londrina: Descoberta, 2006.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Jaziel G. Manual do pastor e da igreja. Curitiba: A.D. Santos Editora, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual do trabalho voluntário e religioso: aspectos fiscais, previdenciários e trabalhistas. São Paulo: LTr, 2002.

MUIRHEAD, H.H. O cristianismo através dos séculos. 3.ed. Rio de Janeiro: Casa Publicadora Batista, 1952.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 27. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NICHOLS, Robert H. História da igreja cristã. 13. ed. São Paulo: Cultura cristã, 2008.

OLIVEIRA, Aristeu de; ROMÃO, Valdo. Manual do terceiro setor e instituições religiosas; trabalhista, previdenciária, contábil e fiscal. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Direito do trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

PICCININI, Taís Amorim de Andrade. A natureza jurídica das entidades religiosas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI254649,31047-A+natureza+juridica+das+entidades+religiosas>. Acesso em: 12/10/19

RODRIGUES, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. 3ªed. São Paulo: Ltr,2000.

SILVA, Daniel Neves. Reforma Protestante, em: <https://www.historiadomundo.com.br>, Acesso em: 15/11/19.

