

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE**  
**INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE DE MACAÉ**  
**CURSO DE DIREITO**

**TRABALHO RELIGIOSO:**  
**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS E LÍDERES**  
**ECLESIÁSTICOS**

MACAÉ/RJ

2019

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE**  
**INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE DE MACAÉ**  
**CURSO DE DIREITO**

**TRABALHO RELIGIOSO:**  
**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS E LÍDERES**  
**ECLESIAÍSTICOS**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Federal Fluminense para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Dra. Priscila Petereit de Paola Gonçalves

MACAÉ/RJ

2019

Ficha catalográfica automática - SDC/BMAC  
Gerada com informações fornecidas pelo autor

A397t Alho, Aréli de Oliveira Gonçalves  
TRABALHO RELIGIOSO : O VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AS  
INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS E OS LÍDERES ECLESIÁSTICOS / Aréli de  
Oliveira Gonçalves Alho ; Priscila Petereit de Paola  
Gonçalves, orientadora. Macaé, 2019.  
70 f. ; il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências da  
Sociedade, Macaé, 2019.

1. Trabalho Religioso. 2. Vínculo empregatício entre  
líderes religiosos e igrejas. 3. Análise da jurisprudência  
do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais. 4.  
Produção intelectual. I. Gonçalves, Priscila Petereit de  
Paola, orientadora. II. Universidade Federal Fluminense,  
Instituto de Ciências da Sociedade. III. Título.

CDD -

**ARÉLI DE OLIVEIRA GONÇALVES ALHO**

**TRABALHO RELIGIOSO:  
O VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS E LÍDERES  
ECLESIÁSTICOS**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em  
Direito da Universidade Federal Fluminense para  
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Priscila Petereit de Paola Gonçalves – UFF

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Andreza Aparecida Franco Câmara – UFF

---

Bel. Sarah Pattiele Fernandes Franco – UFF

MACAÉ/RJ

2019

**Este trabalho é dedicado à minha família,  
amigos e o meu Pai Supremo e Soberano.**

## AGRADECIMENTOS

Minha gratidão a Deus porque sempre estive à frente de tudo e todos durante a graduação e posso dizer, com coração convicto da Verdade, que “até aqui nos ajudou o Senhor”.

Agradeço pela vida de meus pais, Cleber e Lília que me encheram de amor, cuidado, alento e refúgio. Agradeço porque, por meio do exemplo de fé que tenho nos dois, pude chegar até aqui.

Às minhas irmãs, Lays e Naara, pelo companheirismo e amor que ultrapassaram todas as distâncias. Agradeço por todas as palavras de exortação e incentivo, pelo constante auxílio que tornou a aventura de ser universitária um pouco mais fácil do que foi para elas. Agradeço ao meu irmão e cunhado, Leonardo, por chegar e somar nossa família. Grata pela aventura incrível de saber como é ter um irmão mais velho. Obrigada por toda ajuda ao longo da graduação!

À minha amada avó Nézia, meu mais sincero e saudoso agradecimento por toda uma vida compartilhada sob seus cuidados e amor.

**"Confiança em algo maior do que nossos medos nos dá forças para fazermos a coisa certa, apesar de oposição e perseguição."**

**Mack Stiles.**

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo principal discorrer sobre as demandas trabalhistas que envolvem o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre pastores/líderes religiosos e instituições religiosas por se observar o crescente número de ações envolvendo essas igrejas nos últimos anos. Em grande parte dos julgados, verificou-se que, tanto nos que aplicaram a tese majoritária, quanto nos que decidiram pela tese minoritária, os pressupostos existentes no art. 3º da CLT para caracterizar o empregado estão presentes, também, na figura do trabalhador religioso, porém, com algumas distinções com relação à finalidade com que esses pressupostos existem. Devido à tendência da crescente demanda em relação ao tema apresentado, especialmente no tocante ao ramo das Igrejas Neopentecostais, os dados apresentados neste trabalho permitem sugerir a relevância de uma mudança de posição em relação à forma de verificação sobre o que consiste o trabalho religioso em si.

**Palavras-chave:** Vínculo Empregatício; Pastor; Igreja; Trabalho voluntário; Trabalho Religioso.



## **ABSTRACT**

The present work had as main objective to discuss about the labor demands that involve the application of recognition of employment bond between pastors / religious leaders and religious institutions, considering the increasing number of actions involving these churches in the last years. In most of the judgments, it was found that, in those who applied the majority thesis, as in those who decided for the minority thesis, the assumptions in art. 3 of the CLT to characterize the employee are also present in the figure of the religious worker, but with some distinctions regarding the purpose for which these assumptions exist. Due to the tendency of the growing demand in relation to the presented theme, especially in relation to the branch of the Neopentecostal Churches, the data presented in this work allow to suggest the relevance of a change of position in relation to the form of verification about what the religious work itself consists.

**Key-words:** Employment Relationship; Minister; Church; Volunteer Work; Religious Work.

## **LISTA DE SIGLAS**

Art. - Artigo

CC – Código Civil

CIPB – Constituição da Igreja Presbiteriana do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRBF – Constituição da República Federativa do Brasil

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IECBLB – Constituição da Igreja Evangélica de Confissão Luterana no Brasil

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

RJ – Rio de Janeiro

RR – Recurso de Revista

RO – Recurso Ordinário

TJ – RJ – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TRT-1 - Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

TRT-2 - Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

TRT-6 - Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

TRT-11 - Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UIECB – União das Igrejas Congregacionais do Brasil

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Quadro geral das decisões dos processos analisados nos Tribunais Regionais de São Paulo, Rio de Janeiro e no Tribunal Superior do Trabalho, em porcentagem.....	30
<b>Tabela 2</b> - Relação das igrejas processadas na análise dos julgados sobre o tema "vínculo empregatício pastor igreja". O termo <i>Outras Igrejas</i> se refere às igrejas cujos nomes só apareceram uma vez na pesquisa.....	32
<b>Tabela 3</b> – Porcentagem das respostas sobre a exigência ou não de formação profissional dos pastores em curso superior de Teologia e relação do nível de liberalidade quanto à existência ou não de outro tipo de formação profissional.....	36
<b>Tabela 4</b> – Resultados (em %) das perguntas referentes ao ingresso do pastor na igreja e possibilidade de subordinação do pastor à instituição.....	39
<b>Tabela 5</b> - Relação das respostas quanto à questão financeira do líder/pastor sobre recebimento de salário, dependência financeira da igreja e a relação de sua função quanto a pagamento de FGTS e desconto do INSS (%)......	45
<b>Tabela 6</b> – Porcentagem referente à organização interna das igrejas e possibilidade de penalidade para o líder religioso que demandar contra a igreja judicialmente.....	47

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Relação de igrejas neopentecostais e pentecostais processadas onde restou configurado o vínculo empregatício com pastores (em %)......	34
<b>Gráfico 2</b> – Relação da porcentagem de Denominações as quais pertencem as igrejas mencionadas pelos pastores no Questionário. O termo <i>Outras</i> significa que o pastor não identificou a denominação a qual pertence sua igreja e o Termo <i>Independentes</i> significa que a igreja não pertence a nenhuma denominação.....	35
<b>Gráfico 3</b> – Relação (em %) dos cursos feitos pelos pastores. O termo <i>formação secular</i> significa qualquer curso superior ou técnico que não seja o teológico.....	38
<b>Gráfico 4</b> – Relação de tempo, em dias (A) e horas (B), que o pastor fica à disposição da igreja (em %). O termo <i>Não Especificado</i> se refere à líderes que não estão pastoreando atualmente.....	41
<b>Gráfico 5</b> – Relação (em %) das formas de processo seletivo usado pelas igrejas mencionadas no Questionário para a escolha do pastor.....	44
<b>Gráfico 6</b> – Formas de resolução dos conflitos internos sob a regência do Regulamento interno da Igreja (em %)......	48
<b>Gráfico 7</b> – Porcentagem referente à posição pessoal dos pastores quanto à função ministerial (A) e a possibilidade de reconhecimento profissional se o trabalho religioso estivesse sob o manto da CLT (B)......	50

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I - O Protestantismo e Igrejas Evangélicas no Brasil</b> .....	3
<b>1.1.</b> A Reforma Protestante: o nascimento das igrejas evangélicas.....	3
<b>1.2.</b> As Igrejas Protestantes no Brasil.....	5
<b>1.3.</b> A Figura do Líder Ministerial: suas funções de acordo com o perfil teológico das Igrejas.....	7
<b>1.4.</b> Direito Canônico – Um novo Ramo do Direito Privado no Brasil.....	8
<b>1.5.</b> Da Relação Igreja e Estado.....	10
<b>CAPÍTULO II - A Concepção de Direito do Trabalho e as Relações de Trabalho sob a Ótica da Doutrina e Jurisprudência Trabalhista</b> .....	13
<b>2.1.</b> Introdução histórica: o Direito do Trabalho nas Constituições Brasileiras.....	13
<b>2.2.</b> Concepção de Trabalho.....	14
<b>2.2.1.</b> A Diferença entre Relação de Trabalho e Relação de Emprego.....	15
<b>2.2.2.</b> As Características da Relação de Emprego.....	16
<b>2.2.3.</b> A distinção de Trabalho Voluntário e Relação de Emprego.....	18
<b>2.2.4.</b> Características do Trabalho Religioso sob a ótica da Doutrina Trabalhista.....	20
<b>2.3.</b> Poder Judiciário e a demanda das ações trabalhistas sobre trabalho religioso....	22
<b>CAPÍTULO III - Análise Crítica Sobre o Posicionamento dos Pastores Quanto ao Trabalho Religioso Frente à Crescente Demanda Judicial Sobre o Tema</b> .....	25
<b>3.1.</b> As teses majoritária e minoritária: inexistência de vínculo empregatício em trabalho de natureza vocacional e religiosa <i>versus</i> o desvio da finalidade religiosa.....	25
<b>3.2.</b> A posição dos pastores sobre a relação de trabalho com a igreja.....	34
<b>CONSIDERAÇÕES</b> .....	53
<b>FINAIS</b> .....	
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	54
<b>REFERÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS</b> .....	55

<b>REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS.....</b>	<b>58</b>
<b>DEMAIS REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS.....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO 1.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXO 2.....</b>	<b>61</b>
<b>APÊNDICE</b>	
<b>1.....</b>	<b>62</b>
<b>APÊNDICE</b>	
<b>2.....</b>	<b>64</b>

## INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, tutela em seu art. 5º as liberdades individuais inerentes a todo cidadão brasileiro, sendo entre elas as liberdades de culto e de crença. Tais liberdades são entendidas como uma expressão primordial do efetivo Estado Democrático de Direito, pois representam a democracia devidamente aplicada a todos os ramos que envolvem o convívio em sociedade, sendo um deles, a liberdade de escolha por seguir uma religião ou não, qualquer que seja, de realizar ou participar de cultos ou não, caracterizando a plena liberdade religiosa no país.

Desde a promulgação do Decreto n. 119-A de 1890, o Estado brasileiro passou a se ocupar com questões exclusivas de Estado, não fazendo intervenção de qualquer natureza sobre questões exclusivamente religiosas, caracterizando sua laicidade. A relação entre Estado e Igreja passou a ser meramente de cunho legal onde, por meio do Código Civil de 2002, as instituições religiosas passaram a ser consideradas pessoas jurídicas de direito privado, com o reconhecimento de existência material a partir do respectivo registro em Cartório de seu ato constitutivo, assegurando plena liberdade de organização interna.

Contudo, a ausência de uma regulamentação estatal específica para essas instituições, tem proporcionado o surgimento cada vez mais expressivo de demandas judiciais com relação ao trabalho exercido pelo líder eclesiástico. A doutrina e jurisprudência majoritária dos tribunais trabalhistas compreendem que os trabalhadores religiosos podem ser equiparados a voluntários quanto ao exercício de suas funções. No entanto, uma pequena parcela de magistrados tem decidido por reconhecer a relação de emprego entre os pastores e suas igrejas.

Diante desse contexto, o presente trabalho tem por objetivo analisar os argumentos jurídicos e doutrinários acerca dessas demandas trabalhistas e a visão dos pastores sobre a relação de trabalho desenvolvida entre eles e suas respectivas igrejas. Sendo assim, num primeiro momento será feita uma breve abordagem histórica sobre o nascimento e desenvolvimento das igrejas evangélicas com a finalidade de compreender como se dá a funcionalidade destas na sociedade. A partir de então, será estudada a relação destas igrejas com o Estado brasileiro e a identificação que elas têm dentro do ordenamento jurídico pátrio.

Posteriormente, serão estudados os principais institutos sobre as relações de trabalho disciplinadas pelo Direito do Trabalho, estendendo-se o estudo para a análise do que se dispõe

sobre trabalho voluntário e trabalho religioso, como com o fim de entender as posições doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema das demandas entre pastores e igrejas.

Por fim, no terceiro e último capítulo do trabalho, será feita uma análise crítica sobre a argumentação dos magistrados dos Tribunais Regionais paulistas e do Rio de Janeiro, bem como os do superior Tribunal de Justiça, que firmaram teses sobre o tema. A elaboração da fundamentação para a defesa de cada tese permitirá verificar no que consiste a decisão de negar ou reconhecer o vínculo. Outro tanto, será analisada a posição que os próprios pastores tem sobre a função ministerial e sobre a relação de trabalho com a igreja.

Assim, o trabalho tem a pretensão de evidenciar as possíveis razões por detrás da crescente demanda trabalhista sobre o tema, pontuando as inconsistências e concretudes na posição da doutrina, dos tribunais e dos pastores sobre a relação de trabalho religioso. Para esse fim, a metodologia usada nesse trabalho foi a leitura e pesquisa doutrinária, bem como pesquisa e análise jurisprudencial (casos concretos já julgados), legislativa nacional e exploratória, por meio da elaboração de um questionário voltado para líderes religiosos.

O questionário foi feito com a pretensão de explorar e conhecer, por meio da posição pessoal de pastores/líderes evangélicos, as formas de relação que estes tem com suas respectivas igrejas à nível de trabalho eclesiástico.



## CAPÍTULO I

### O Protestantismo e Igrejas Evangélicas no Brasil

Para a compreensão das relações trabalhistas no ambiente religioso, especificamente, no interior das igrejas denominadas protestantes, torna-se necessário fazer uma breve apresentação da história do desenvolvimento dessas igrejas no Brasil. Nesse sentido, o presente capítulo fará uma breve análise (i) do nascimento do movimento protestantismo; (ii) do surgimento do protestantismo no Brasil; (iii) da figura do líder ministerial no interior dessas igrejas; e, por fim, (iv) da conformação dessas instituições religiosas as normas e ao Estado brasileiro.

#### **1.1. A Reforma Protestante: o nascimento das igrejas evangélicas**

Na visão dos historiadores, a Reforma foi um movimento revolucionário dentro da Igreja Católica Romana. No entanto, a ruptura do alto clero alemão com a Igreja Romana desencadeou diversas mudanças e significativas perdas financeiras e de privilégios para o catolicismo, uma vez que, dele nasceram duas igrejas de grande destaque e poder à época: a Igreja Luterana na Alemanha, e a Anglicana na Inglaterra do Rei Henrique VIII (GONZALES, 1983). As duas estiveram sob o controle de seus governantes por mais de um século, até o surgimento das primeiras ramificações das igrejas, chamadas *Denominações*, e o surgimento da liberdade religiosa após 1648 (CAIRNS, 1988).

O surgimento da Reforma advém de diversos fatores sociais, políticos e religiosos que aconteceram ao longo do século anterior a ela. O fator político que influenciou seu surgimento, está relacionado ao nascimento de novas nações na Europa do séc. XVI que não aceitavam a hegemonia de uma única Igreja sobre seus governos (CAIRNS, 1988). A ideia de uma religião ser responsável por julgar e interferir em assuntos de cunho nacional, sendo ela uma instituição internacional, ou seja, de fora do Estado-nação, era rejeitada por essas novas sociedades, como foi no caso do rompimento da Inglaterra com a Igreja Romana no histórico divórcio entre o Rei inglês e Ana Bolena, que culminou no nascimento da Igreja Anglicana (CAIRNS, 1988; GONZALES, 1983).

Outro fator que influenciou no surgimento da Reforma diz respeito aos problemas econômicos da época. Grandes extensões de terras por toda a Europa pertenciam a Igreja

católica, que era isenta de impostos e por conta disso, os novos Estados nações tiveram grande perda financeira, criando insatisfação entre os governantes (CAIRNS, 1988).

Concernente ao fator religioso, a Igreja Católica foi assolada por grandes guerras, perdeu igrejas e fiéis que as frequentavam, assim como teve seu número de sacerdotes reduzido, uma vez que não havia mais tantos templos à disposição, e muitos frades e monges se dedicaram a combater na guerra em defesa de seus países e em nome da Igreja (LEONARD, 1951). Além disso, os sermões dos sacerdotes falavam sobre um Deus impiedoso com o pecado, intocável na sua santidade e inalcançável pelos homens, onde as pessoas eram apenas absolvidas pela Igreja. A supressão dos serviços sacerdotais, que antes supriam a busca espiritual dos fiéis, os levou a procurar saciar suas necessidades espirituais em seus próprios lares, por meio de cultos domésticos e leituras bíblicas (LEONARD, 1951; GONZALES, 1983).

Como os ensinamentos eclesiásticos eram exclusivos dos sacerdotes, o entendimento sobre os assuntos espirituais era escasso e precário fora da Igreja. No entanto, dentre os sacerdotes da época, um em particular se destacou nos estudos sobre a Palavra Sagrada, e que entendia que esta era para todos e não exclusiva da Igreja, além de levantar questionamentos teológicos cruciais que, há muito, haviam sido distorcidos pelo catolicismo, gerando a polêmica que deu início à Reforma Protestante na Alemanha, em 1517. Foi ele, Martinho Lutero (GONZALES, 1983).

As famosas 95 Teses de Lutero<sup>1</sup> foram redigidas com um propósito acadêmico, de discussão doutrinária para, posteriormente, serem descobertas e debatidas pela Igreja, mas suas teses atacavam as indulgências e diversas crenças pregadas por séculos pela Igreja Católica Romana, o que aos olhos do Alto Clero, poderiam prejudicar os lucros que eram obtidos por meio de suas propagandas, dando início à perseguição inquisitória a Lutero (CAIRNS, 1988; GONZALES, 1983).

A pressão da Igreja sobre Lutero o forçou ao exílio. Porém, em seu isolamento, ele pôde dedicar-se ainda mais aos estudos eclesiásticos e publicar mais obras com fundamento exclusivo na Bíblia Sagrada, em língua padronizada (alemã), proporcionando às pessoas comuns acesso às Escrituras, pois anteriormente, os sacerdotes costumavam ler em latim. Com mais estudos, sua teologia foi alcançando diversas fronteiras e pessoas começaram a segui-lo pelos seus ideais. O despertar de Lutero pela Bíblia como autoridade máxima da teologia cristã, levantou diversos reformadores ao longo da Europa. Dentre eles, outro homem

---

<sup>1</sup> As 95 Teses foram afixadas por Martinho Lutero na Abadia de Westminster a 31 de outubro de 1517, apregoando "Contra o Comércio das Indulgências.

de grande destaque entre os protestantes até os dias atuais, foi João Calvino (GONZALES, 1983).

Tanto a teologia defendida por Lutero, quanto a defendida por Calvino, são as bases fundamentais do Direito Canônico que constitui as igrejas protestantes de nossos dias, sendo um dos dogmas centrais do cristianismo protestante a Bíblia Sagrada como a fonte e autoridade máxima da vida cristã (CHAMPLIM, 1991).

## **1.2. As Igrejas Protestantes no Brasil**

As cinco maiores igrejas nascidas da Reforma são: Presbiteriana, Batista, Metodista, Luterana e Congregacional, também conhecidas como históricas (LEONARD, 1951; MENDONÇA, 2005). No Brasil, estas igrejas foram implantadas pelo chamado “protestantismo de imigração” por ingleses e norte-americanos fugidos de perseguições religiosas ou com a missão de expandir o protestantismo pelo mundo (CHAMPLIN, 1991). A vinda dessas pessoas forçou também, a imigração dos primeiros pastores para orientá-los no Brasil. No entanto, a formação do direito canônico dessas instituições sofreu constantes influências ao longo das décadas, provando que o protestantismo no Brasil não se adequava a cultura brasileira, porque sempre buscava implantar as tradições e costumes dos países de origem dessa religião, provocando grandes divergências entre as denominações (MENDONÇA, 2005).

De acordo com Mendonça (2005), o período de maiores discussões e apontamentos sobre as diretrizes das igrejas protestantes se deu após a Era Vargas, em 1945, onde o país se deparava com novidades e conquistas que agitaram a sociedade e exigiram reformas para melhor adaptação aos novos tempos com era industrial, o aumento da classe trabalhadora e as leis trabalhistas, por exemplo.

Ainda segundo o autor, os jovens protestantes da época, também, tiveram mais acesso às universidades. Por conta disso, os jovens foram construindo pensamentos críticos quanto à relação da Igreja com a sociedade, que se mostrava afastada e indiferente as mudanças que ocorriam. O enfrentamento dos jovens contra seus líderes eclesiais os afastou de seus ensinamentos e os forçaram a uma busca por mais conhecimento religioso, que conseqüentemente favoreceu o surgimento de novas teologias e igrejas protestantes no Brasil (MENDONÇA, 2005).

Ou seja, as ramificações denominacionais e teológicas tiveram um crescimento progressivo, gerando mais uma distinção entre elas. Dentre essas ramificações, destaca-se o Pentecostalismo, com base teológica voltada para as Escrituras Sagradas, da teologia tradicional reformada (advinda dos teólogos da Reforma), e o Neopentecostalismo nascido da Cruzada Nacional de Evangelização no Brasil, preconizada pela Igreja do Evangelho Quadrangular em 1953, onde a base teológica se firma em quatro pilares, sendo eles a salvação, o batismo no Espírito Santo, a cura divina e a volta de Cristo a Terra (MENDONÇA, 2005).

As igrejas históricas defendem que os sacramentos primordiais do protestantismo são o batismo e a eucaristia<sup>2</sup>, que são caracterizados como as bases fundamentais da teologia dos pentecostais tradicionais (PEDDE, 1997). Portanto, a novidade apresentada pela Igreja do Evangelho Quadrangular, ao inserir a cura divina como sacramento, acentuou e afirmou uma nova forma de disseminação do Evangelho pelo segmento neopentecostal: a promessa de “milagres” e prosperidade dentro das igrejas (MARIANO, 2003; MENDONÇA, 2005).

Cada uma dessas igrejas citadas possui formas de gestão diferenciadas. As normas internas que as regulam seguem, basicamente, três modelos de gestão: o presbiteral (organização interna é feita por meio de decisões de um conselho de presbíteros), o congregacional (a organização é feita pela congregação dos membros locais de cada igreja, por meio de assembleias), e o episcopal (as decisões são feitas por um pessoa central: o bispo) (CHAMPLIN, 1991).

Nas igrejas pentecostais e os neopentecostais, existem subdivisões quanto as suas identificações de doutrina teológica. Dentro do grupo das igrejas pentecostais há divisão entre igreja histórica (e.g. presbiteriana, congregacional, batista e metodista) e pentecostais avivadas (e.g. Assembleia de Deus, Igreja do Evangelho Quadrangular, Deus é Amor, O Brasil para Cristo) (DALGALARRONDO, 2008). De acordo com Pedde (1997), as igrejas pentecostais avivadas seriam aquelas em que o Espírito Santo é a máxima da espiritualidade na vida do crente, possibilitando que este fale em línguas e realize milagres em nome de Deus. Nesse sentido, uma Igreja que enfatiza o lugar do Espírito Santo em seus cultos, é considerada “avivada” de acordo com o autor.

Com relação a esse grupo mais recente na história do protestantismo, os neopentecostais possuem uma pluralidade de organizações. As igrejas de mais destaque são: a

---

<sup>2</sup> Eucaristia é o sacramento que simboliza o reconhecimento do sacrifício feito por Jesus Cristo a favor da humanidade. A eucaristia é ritualizada pela realização da Santa Ceia, em memória da crucificação e ressurreição de Jesus Cristo.

Igreja Universal do Reino de Deus, Igreja do Nazareno, Internacional da Graça de Deus e Renascer em Cristo. Outros grupos que não são essencialmente protestantes, mas que derivam desta confissão são os Adventistas do Sétimo Dia, Testemunhas de Jeová e o Mormismo (DALGALARRONDO, 2008).

De acordo com Agreste (2007), o funcionamento e estilo de confissão destas igrejas influencia o exercício da função pastoral de seus líderes, sendo possível vislumbrar, nos quesitos necessários para o ofício, exigências e direitos que vão esculpir a figura do líder eclesiástico de acordo com a forma organizacional de cada denominação.

### **1.3. A Figura do Líder Ministerial: suas funções de acordo com o perfil teológico das igrejas**

A função do pastor dentro das instituições religiosas, em sua maioria, consta em parte específica dentro dos regimentos e/ou constituições internas das igrejas evangélicas, elucidando o papel a ser desempenhado por este indivíduo, muitas vezes central na comunidade religiosa (AGRESTE, 2007; VIEIRA e REGINA, 2018). Agreste (2007) apresenta três categorias de representatividade das igrejas evangélicas no Brasil, que vão refletir na funcionalidade do líder que as conduz. A primeira categoria diz respeito a grande parte das igrejas históricas, uma vez que preservam muito da tradição religiosa da Reforma. Tratam-se de igrejas “estilo hospital ou casa de repouso”, segundo o autor.

Essas igrejas tem uma visão sobre seus líderes como a de um capelão, sem pretensão, ou talvez condição, de mudar a estrutura histórica e tradicional que as conserva, mas que necessitam de um guia para suporte espiritual e conforto nos momentos difíceis. Isso também pode ser visto no conteúdo do art. 20 do Regimento Interno da União das Igrejas Evangélicas Congregacionais do Brasil (UIECB):

Art. 20 – São funções do Ministro: I – ministrar o batismo e a ceia do Senhor; II – invocar a bênção apostólica; III – impetrar a bênção matrimonial; IV – celebrar casamentos, nos termos bíblicos (UIECB, 2014).

De semelhante forma, os artigos 31<sup>3</sup> da Constituição Presbiteriana (1950) e 1º (Anexo 1) do Código de Ética Pastoral da Igreja Metodista (1998) regem as funções pastorais de seus ministros, apenas divergindo em um único aspecto o último artigo mencionado, pois permite a figura da mulher como líder ministerial.

---

<sup>3</sup> Art. 31. “São funções privativas do ministro: a) administrar os sacramentos; b) invocar a bênção apostólica sobre o povo de Deus; c) celebrar o casamento religioso com efeito civil; d) orientar e supervisionar a liturgia na igreja de que é pastor.”

A segunda categoria, de acordo com Agreste (2007), diz respeito às igrejas neopentecostais. São igrejas cujo modelo de organização e culto se baseiam na atualidade de seu contexto existencial, ou seja, predomina em seu regimento interno a influência social da época, da cultura urbana, capitalista, com rasa reflexão teológica, a fim de atender as demandas sociais de seus membros. Elas são classificadas como igrejas no “estilo prestadoras de serviços religiosos”, e o líder que elas procuram estabelecer em seus templos geralmente tem uma visão empreendedora, de carisma, para que possa atrair mais membros para a igreja prosperar e incentivar outros líderes a fazerem o mesmo (AGRESTE, 2007; MARIANO, 2003).

A terceira e última categoria classifica esse grupo de igrejas como igrejas “missiológicas”. Estas buscam transmitir a essência do Evangelho, que é a redenção por meio da pessoa de seu Cristo, como única missão, como único propósito de existir em meio a sociedade contemporânea. Nessa classificação, estão as igrejas pentecostais históricas. O líder das igrejas missiológicas possui uma função de instruir seus membros ao amadurecimento espiritual por meio do ensino da Bíblia Sagrada, a fim de que possam descobrir o propósito de vida que lhes foi reservado no contexto histórico em que se encontram (AGRESTE, 2007).

#### **1.4. Direito Canônico – Um novo Ramo do Direito Privado no Brasil**

Um novo ramo que surgiu à luz das crescentes demandas envolvendo a temática religião-Estado na sociedade brasileira, é o Direito Religioso (VIEIRA e REGINA, 2018). Segundo Vieira e Regina (2018), o Direito Religioso se divide em dois ramos: o Direito Canônico e o Direito Eclesiástico. Por muito tempo não houve a separação entre um Direito e outro, sendo apenas conhecido o Direito canônico como único instrumento de ciência social e jurídica para as questões religiosas.

Em primeira instância, o direito eclesiástico seria entendido como o conjunto de normas com que se governa uma Igreja, seja ela do movimento católico, evangélico ou de outra derivação do cristianismo, enquanto o direito canônico seria o conjunto de normas advindo da própria Igreja. Em outras palavras, o direito eclesiástico seria um conjunto de normas internas para a Igreja, onde é possível a aplicação e uso de leis de ordem civil e constitucional para regularmentar e regular sua organização, além das normas que vem da Igreja, basedas na figura de sua Divindade. Já o direito canônico seria, resumidamente, todo o

conjunto de normas e leis que formam os regulamentos ou Constituições internas das Igrejas, de aplicação e funcionalidade exclusivamente internas (MARNOCO E SOUZA, 1901).

Em suma, o Direito Eclesiástico regula as relações jurídicas entre as Igrejas e o Estado, pois abraça as leis tanto que derivam do poder eclesiástico de suas respectivas igrejas, quanto o poder que emana das leis jurídicas do local em que são instituídas. Este Direito não distingue religião ou confissão de fé. Já o Direito Canônico, seria o conjunto de normas internas de cada Igreja, também sem limitação de religião, podendo existir em igrejas cristãs e igrejas não cristãs. Essas normas canônicas possuem fundamentos inerentes à crença de cada instituição que as aplicam internamente. De modo geral, as igrejas evangélicas possuem como fundamento e base principais para a elaboração de suas respectivas Constituições, Regimentos e/ou Códigos de Ética e Conduta, a Bíblia Sagrada (VIEIRA e REGINA, 2018).

Cada uma destas igrejas seguiu fundamentos teológicos e doutrinas para a formação do chamado Direito Canônico que as regem, mas sem deixar de observar o Direito Eclesiástico na criação de seus regimentos, estatutos, constituições e códigos internos. À luz do Código Civil de 2002 no Brasil, por exemplo, as instituições religiosas são conceituadas como pessoas jurídicas de direito privado (VIEIRA e REGINA, 2018).

Torna-se possível visualizar a aplicação do Direito Canônico e o Direito Eclesiástico em artigos importantes dos Regimentos, Códigos e/ou Constituições de algumas das igrejas já mencionadas, como o que consta no artigo 6º da Constituição da Igreja Presbiteriana do Brasil<sup>4</sup>, em seu *caput*, que diz que “as igrejas devem adquirir personalidade jurídica” a fim de existirem perante o Estado e de acordo com o que exige sua respectiva Constituição, conforme apontamento de Vieira e Regina (2018).

Outro tanto, está presente o Direito Eclesiástico na Constituição da Igreja Evangélica de Confissão Luterana no Brasil<sup>5</sup> (IECLB) (2010), em seu art. 2º, assim disposto:

**Art. 2º** - A IECLB é organização religiosa, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, organizada com a autonomia estabelecida na Constituição Federal e no Código Civil e demais legislações pertinentes, e se rege por esta Constituição e pelas normas complementares estabelecidas em Concílio da Igreja e por normas regulamentares estabelecidas pelo Conselho da Igreja (IECLB, 2010).

Observando a história das Igrejas Protestantes, desde seu berço no século XVI, passando por sua expansão até a chegada ao Brasil, nas diversas classificações organizacionais das denominações vigentes, percebe-se que essas instituições, apesar de

---

<sup>4</sup> Constituição promulgada no Templo da Igreja Presbiteriana de Alto Jequitibá, 20 de julho de 1950, em Presidente Soares, Estado de Minas Gerais.

<sup>5</sup> Essa Constituição foi aprovada pelo XXVII Concílio da Igreja, ocorrido nos dias 20 a 24 de outubro de 2010, em Foz do Iguaçu – PR.

possuírem divergências doutrinárias e/ou teológicas, professam a mesma ideologia cristã (VIEIRA e REGINA, 2018).

Torna-se importante ressaltar que esses documentos seguem estes fundamentos, quase que exclusivamente, teológicos, com respaldo jurídico somente sobre a regulamentação de sua institucionalização como pessoas jurídicas de direito privado, conforme preceitua o art. 44 do Código Civil Brasileiro de 2002 (CC/02)<sup>6</sup>. Ou seja, não há regulamentação estatal para a organização interna e completa dessas instituições religiosas. Isso as difere, essencialmente, da Igreja Católica Apostólica Romana, uma vez que ela possui regulamentos regidos, exclusivamente, pelo Estado do Vaticano, tendo este Estado um tratado assinado com o Brasil (Decreto nº 7.107 de 11 de Fevereiro de 2010). Isso a classifica como pessoa jurídica de direito público externo e afasta a aplicabilidade da jurisdição brasileira no que diz respeito aos assuntos exclusivos da Igreja Romana (BARROS, 2017; VIEIRA e REGINA, 2018).

### **1.5. Da Relação Igreja e Estado**

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CFRB/88) tutela<sup>7</sup>, no corpo do texto do artigo 5º, as liberdades individuais inerentes a todo cidadão brasileiro. Os incisos VI e VII<sup>8</sup>, dizem respeito às liberdades de crença e de culto, respectivamente, e são entendidos como uma expressão primordial do efetivo Estado Democrático de Direito, pois representam a democracia devidamente aplicada a todos os ramos que envolvem o convívio em sociedade, sendo um deles, a liberdade de escolha por seguir uma religião ou não, qualquer que seja, de realizar ou participar de cultos ou não, caracterizando a plena liberdade religiosa no país (VIEIRA e REGINA, 2018).

Ferreira Filho (1995) afirma que boa parte dos princípios fundamentais da Constituição Federal, dentre eles o da Dignidade da Pessoa Humana (princípio de observação obrigatória para a aplicação de toda norma e princípio do Direito brasileiro), tiveram influência dos dogmas cristãos criados e seguidos a partir dos ensinamentos bíblicos ao longo dos

---

<sup>6</sup> Art. 44. “São pessoas jurídicas de direito privado: I – as associações; II – as sociedades; III – as fundações. IV – as organizações religiosas; V – os partidos políticos”.

<sup>7</sup> Proteção exercida em relação a alguém ou a algo mais frágil. Como termo jurídico, tutela seria a proteção do Estado, por meio da lei, sobre direitos pertencentes ao cidadão, como a propriedade, a vida, a educação, entre outros.

<sup>8</sup> Art. 5º. “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva”.



anos de construção do Estado. Em contraponto, considera-se o Estado brasileiro como um Estado laico, onde ocorre a separação deste com a Igreja, desde a promulgação do Decreto n. 119-A de 1890 (Anexo 2), ainda em vigor por não ser incompatível a nenhuma lei federal também vigente. Ou seja, o Estado se ocupa de tratar questões exclusivas de Estado, buscando não fazer intervenção de qualquer natureza sobre questões exclusivamente religiosas (VIEIRA e REGINA, 2018).

Há uma relação de neutralidade entre eles, como é possível observar no disposto do art. 19, inciso I, da Constituição Federal:

Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: I - estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público (CRFB, 1988).

A partir de 2002, o Novo Código Civil (CC/02) disciplinou novas regras para a organização e funcionamento das associações religiosas no Brasil. As novas regras tendiam a dar ao Estado um controle jurídico-político mais amplo em relação ao que existia no Código de 1916. As novas regras classificam as organizações religiosas como “associações”, de acordo com o artigo 53<sup>o</sup> do referido Diploma, onde as instituições religiosas ficam definidas assim pela sua finalidade não econômica (MARIANO, 2006).

Por serem efetivamente apontadas pelos líderes evangélicos e os adeptos dessas igrejas como mudanças radicais, viu-se nas novas regras do CC/02 uma possível violação à liberdade religiosa. Com isso, a mobilização entre os líderes religiosos e dos evangélicos no país tornou-se intensa, a fim de alterar as novas normas e manter o equilíbrio da relação entre as organizações religiosas e o Estado, o que foi consumado posteriormente (MARIANO, 2006).

A alteração veio com a Lei n. 10.825 de 2003, que diferenciou as organizações religiosas das Organizações Cívicas. A Lei definiu que instituições que tenham por finalidade existencial a crença em divindade, ou divindades, e no transcendental, passariam a possuir natureza distinta das demais organizações cívicas, independente de qual seja a natureza da organização religiosa, o que inclui casas de candomblé, igrejas, centros espíritas, templos mórmons, sinagogas, e outros mais (VIEIRA e REGINA, 2018).

Apesar de ser um tema ainda pouco debatido, em decorrência da pluralidade de denominações e plena liberdade organizacional das igrejas evangélicas, assegurada pelo §1<sup>o</sup>

---

<sup>9</sup> Art. 53. “Constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos”.

do art. 44 do CC/02<sup>10</sup>, mesmo submissas às normas vigentes no CC/02 sobre Associações, como a necessidade de registro em Cartório para que seja verificada sua existência material (artigo 45, CC/02)<sup>11</sup>, percebe-se que as alterações no Código Civil sobre as Associações proporcionaram um sistema de estruturação mais democrático para as igrejas evangélicas (MARIANO, 2006; VIEIRA e REGINA, 2018).

No entanto, a ausência de uma regulamentação estatal específica para essas instituições, tem proporcionado o surgimento cada vez mais expressivo de demandas judiciais com relação ao trabalho exercido pelo líder eclesiástico (BARROS, 2017). Verifica-se que o trabalho religioso em si, na maioria das vezes, é tido como um ramo do Trabalho Voluntário, sendo esse disciplinado pela Lei nº 9.608 de 18 de Fevereiro de 1998 (RESENDE, 2016). Apesar disso, diante da complexidade e do volume das funções exigidas aos líderes eclesiásticos, muitos tem questionado, inclusive judicialmente, a natureza dos serviços prestados às entidades religiosas. Atualmente, não é incomum observar na justiça trabalhista demandas em que tais figuras religiosas buscam através do Estado o reconhecimento do vínculo trabalhista e, conseqüentemente, dos direitos que advém desse reconhecimento (SOARES FILHO, 2015).

É nesse sentido que no próximo capítulo serão analisados os conceitos básicos do Direito do Trabalho, em especial os conceitos de trabalho voluntário e religioso à luz da doutrina trabalhista para tornar possível uma futura análise sobre as demandas judiciais que tem surgido nos tribunais a respeito do tema.

---

<sup>10</sup> Art. 44. (...) “§ 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento.”

<sup>11</sup> Art. 45. “Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro, precedida, quando necessário, de autorização ou aprovação do Poder Executivo, averbando-se no registro todas as alterações por que passar o ato constitutivo.”

## CAPÍTULO II

### **A Concepção de Direito do Trabalho e as Relações de Trabalho sob a Ótica da Doutrina e Jurisprudência Trabalhista**

Ao analisar a relação de trabalho entre os pastores e as igrejas evangélicas, torna-se importante perpassar pelos principais conceitos do Direito do Trabalho, identificando quais aspectos são inerentes ou não à atividade exercida pelos líderes eclesiásticos, a fim de buscar compreender as diferentes decisões do Poder Judiciário sobre o trabalho religioso, quando demandado a decidir pela existência ou não de vínculo empregatício entre os pastores e igrejas.

Para construir essa análise este capítulo será dividido em: (i) introdução histórica: o direito do trabalho nas constituições brasileiras; (ii) concepção de trabalho e (iii) poder Judiciário e a demanda das ações trabalhistas sobre trabalho religioso.

#### **2.1. Introdução histórica: o Direito do Trabalho nas Constituições Brasileiras**

O Direito do Trabalho, antes de chegar ao Brasil, foi inserido primeiramente na Constituição Mexicana de 1917 e depois, na Alemã de 1919 (BARROS, 2017). Elas serviram como modelo para diversas outras nações, a exemplo da Constituição brasileira de 1946, inspirada na Constituição de 1919, também conhecida como de Weimar (VIEIRA e REGINA, 2018). Apesar de ter sido mencionado o termo *trabalho* na Constituição do Império brasileiro de 1824, esta apenas garantia a liberdade de ofício no país, sem qualquer regulamentação específica sobre ele. Dessa forma, as Constituições internacionais do México e da Alemanha foram as primeiras a inserir os institutos específicos sobre o direito do trabalho na esfera constitucional de suas legislações (BARROS, 2017).

De acordo com Barros (2017), na Constituição de 1891 não há menção ao termo *trabalho*, ela somente assegurava a liberdade de associação em seu artigo 72. Já a Constituição de 1934, na República, a ordem econômica e social foi tratada pela primeira vez no corpo constitucional ao assegurar que os sindicatos e associações profissionais seriam reconhecidos conforme a lei. Foi a primeira Constituição a tratar da jornada de trabalho, férias remuneradas, vedação ao trabalho de menores de 14 anos, além da vedação aos trabalhos em indústrias insalubres para mulheres e menores de 18 anos (BARROS, 2017). Ainda segundo Barros (2017), as Constituições seguintes (1937, 1946 e 1967) trouxeram poucos acréscimos ao que foi inserido na Carta Magna anterior, de 1934.

As mudanças significativas sobre trabalho foram no que diz respeito ao repouso semanal, que se estendeu aos feriados civis e religiosos em 1937, e a inovação trazida pela Constituição de 1967 com a figura do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), introduzido pela Emenda constitucional nº 1 de 1969, assim como a garantia de aposentadoria à mulher, completados 30 anos de serviço (BARROS, 2017).

Por fim, a Constituição de 1988, também conhecida como “Constituição cidadã”, foi promulgada após o fim do Governo Militar (1964 – 1985), restaurando o Estado Democrático de Direito, que foi primeiramente observado nas Constituições de 1891 e 1934, valorizando as liberdades civis e a dignidade da pessoa humana como direitos fundamentais do cidadão brasileiro (VIEIRA e REGINA, 2018).

Dentro da premissa dos direitos civis fundamentais, a Carta Magna de 1988 arrolou, em seu artigo 7º, os direitos sociais que dizem respeito ao trabalhador urbano e rural. A equiparação dos empregados urbanos e rurais foi uma das inovações do texto constitucional vigente, assim como a unificação do salário mínimo, que era apenas regionalizado, para todo o território nacional e ampliou as necessidades vitais básicas que deveriam ser supridas aumentando assim, a proteção constitucional sobre o empregado (BARROS, 2017).

O Direito que estuda as relações jurídicas que envolvem o trabalhador, em conjunto com as demais que caracterizam o status de empregado para um indivíduo, é o Direito do Trabalho. Essas relações são estudadas pelo ramo do Direito do Trabalho em detrimento do Direito civil por se tratarem de relações que envolvem partes desiguais, sendo uma considerada hipossuficiente em relação à outra (empregado *x* empregador), colocando esse Direito com uma característica própria: a de proteger o trabalhador (RESENDE, 2016).

## **2.2. Concepção de Trabalho**

É possível encontrar o termo *trabalho* exposto tanto de forma positiva quanto de forma negativa na Bíblia. Segundo Barros (2017), a concepção negativa do trabalho, na Bíblia, veio após a queda do homem, o chamado “pecado original”, onde Deus condena Adão a ter que trabalhar para levantar seu sustento e subsistência. Porém, antes mesmo da queda, Adão já trabalhava na terra concedida a ele por seu Criador como forma de continuar a obra da criação na Terra. Mas após a condenação, o trabalho serviria para recuperar a dignidade perdida diante de seu Deus.

Segundo Resende (2016), para a doutrina trabalhista brasileira, o trabalho está atrelado a uma conotação negativa referente ao passado, onde apenas escravos estariam sujeitos a essa função penosa, mas essencial para a evolução social. O termo pode ser sintetizado como toda forma de “dispêndio de energia”, o que abarca tanto o dispêndio físico quanto o intelectual segundo o autor. Esse trabalho teria a finalidade de produção de bens ou de serviços, que proporcionariam aos que o efetuam uma recompensa pelo esforço e assim também, a sua sobrevivência. Juntamente com essa concepção de trabalho, surgiu o Direito do Trabalho como forma de legislar e legalizar a exploração de mão de obra do ser humano para que, no mínimo, fosse uma espécie de obra justa e digna.

De acordo com Barros (2017), sob uma ótica jurídico-trabalhista, o termo trabalho poderia ser conceituado como a atividade humana de prestar serviço, que consiste em esforço físico ou mental, de forma subordinada, onerosa e não eventual, para um empregador.

### **2.2.1. A Diferença entre Relação de Trabalho e Relação de Emprego**

Disciplinado pelo Direito do Trabalho também está o Direito Individual do Trabalho, que consiste basicamente do conjunto de normas legais que dispõem sobre o empregado e sobre o empregador, como figuras isoladas mas unidas em uma relação via contrato (BARROS, 2017). Dentro desse Direito Individual temos a separação entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira relação diz respeito ao trabalho de forma genérica. Ela abarca todo tipo de contratação de prestação de serviços que resulte num trabalho realizado por uma pessoa, ou seja, dentro dele se tem todas as relações disciplinadas pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2019). Saraiva e Manfredini (2016) dizem que dentro da relação de trabalho estão abarcadas a relação de emprego, a relação de trabalho eventual, avulso, relação de trabalho autônomo, trabalho voluntário, de estágio e o trabalho institucional.

A relação de emprego é uma das modalidades específicas da relação de trabalho. Ela é considerada como o elemento mais importante dentro da esfera jurídica trabalhista, pois foi ela que ensejou a criação de institutos sócio-econômicos e jurídicos, para sua melhor aplicação e expansão na sociedade moderna, e por se tratar de uma atividade entre duas ou mais partes, humanas ou não (no caso de pessoas jurídicas). Ou seja, no âmbito jurídico, a relação de emprego culminou na criação do Direito do Trabalho em si, uma vez que o

conjunto de regras e princípios criados a partir dessa relação influenciaram a construção das demais modalidades de trabalho reguladas por esse Direito (DELGADO, 2019).

### **2.2.2. As Características da Relação de Emprego**

Segundo Delgado (2019), nem toda a prestação de trabalho realizada por uma pessoa a outra, seja ela física ou jurídica, irá caracterizar uma relação empregatícia e, conseqüentemente, gerar vínculo de emprego, conforme critérios fixados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Delgado (2019) afirma que existem diversas outras formas de prestação de trabalho, como, por exemplo, o trabalho eventual, onde há uma obrigação de fazer, pessoal e subordinada, porém esporádica, e o trabalho autônomo, que também consiste em uma obrigação de fazer, mas sem subordinação a um superior, descaracterizando assim a chamada relação empregatícia. Em resumo, tratam-se de relações jurídicas que, com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004, passaram ao crivo da Justiça do Trabalho.

Para que se caracterize a relação de emprego é preciso que existam, de acordo com os artigos 2º, *caput* e § 1º, e 3º da CLT, as figuras do empregador<sup>12</sup> e do empregado<sup>13</sup>, destacando a figura deste último que deve, impreterivelmente, na prestação de seus serviços, compor todos os pressupostos extraídos do conceito de empregado, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade, onerosidade e subordinação (RESENDE, 2016).

De acordo com diversos doutrinadores (BARROS, 2017; BEZERRA LEITE, 2018; DELGADO, 2019; GARCIA, 2017; SARAIVA e MANFREDINI 2016), a pessoalidade é um pressuposto que, em suma, exige que as atividades ou serviços prestados pelo empregado sejam realizados exclusivamente por ele, sem possibilidade de substituição, a não ser que seja um serviço esporádico e haja concordância por parte do empregador. No que tange a não eventualidade, essa exige que os serviços prestados sejam necessários à atividade normal do empregador. Melhor expondo, o serviço prestado pelo empregado pode até não ser um serviço continuado (diário), porém, deve ser essencial e necessário à atividade desenvolvida pelo empregador (BARROS, 2017). A onerosidade é a existência do salário, a contraprestação devida pelos serviços prestados pelo empregado deve ser paga pelo empregador ao

---

<sup>12</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

<sup>13</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

empregado que pode ser em dinheiro ou *in natura*, como habitação, alimentação ou outras formas previstas em lei (BARROS, 2017; DELGADO, 2019).

Por fim, a subordinação pode ser dividida em quatro tipos: subordinação técnica, a subordinação econômica, a social e a jurídica (BARROS, 2017). Barros (2017) conceitua subordinação técnica dizendo que o empregador, na sua posição de comando por demandar serviços, vai gerir tecnicamente os serviços prestados a ele. Subordinação econômica seria a necessidade do empregado de exercer uma atividade laboral e receber uma contraprestação por esses serviços para sua subsistência. A subordinação social seria a subordinação que engloba a técnica e a econômica, pois o empregado depende do trabalho oferecido pelo empregador, o obedecendo, mas não assume os riscos da atividade econômica. A subordinação jurídica é a mais aceita pela doutrina e pela jurisprudência, sendo conceituada como o direito do empregador de dar ordens e a submissão do empregado em obedecê-las por conta de um direito real criado a partir de um contrato de trabalho de acordo com a autora.

Via de regra, a figura do empregador se conceitua na pessoa jurídica (empresa) que, sob a ótica dos direitos econômico e trabalhista, assume o encargo dos riscos de sua atividade econômica, com a finalidade de obter lucro. No entanto, a lei trabalhista permite que, mesmo sem natureza de empresa, profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos sejam equiparados à figura de empregador desde que contratem empregados, em conformidade com a lei, assumindo os efeitos da relação de emprego, como preceitua do § 1º do art. 2º da CLT (SOARES FILHO, 2015).

Frisados os conceitos básicos do Direito do Trabalho e alguns de seus desdobramentos, como os requisitos que caracterizam a figura do empregado e a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, um requisito pouco trabalhado pela doutrina se destaca por proporcionar a diferenciação entre a existência ou não da relação de emprego: o *animus contrahendi* (GARCIA, 2017).

Segundo Machado (2017), o *animus contrahendi* diz respeito a vontade das partes em contratar (empregador) e prestar (empregado) um serviço, e é pouco usado pelos estudiosos do Direito do Trabalho uma vez que, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, ou seja, a vontade das partes não valeria nesse caso. No entanto, o autor defende que essa vontade entre as partes faz diferença na existência ou não de relação de emprego, pois no trabalho voluntário e no religioso, a vontade da parte de prestar um serviço de forma benevolente e gratuita descaracteriza a relação de emprego. Torna-se importante, portanto, discorrer sobre essas espécies de relações de trabalho à luz do direito trabalhista.

A concepção do trabalho voluntário a ser tratada neste Capítulo será a disciplinada na Lei nº 9.608 de 1998 que diz, em seu art. 1º, que se trata de um trabalho não oneroso. Por tal razão, o Direito do Trabalho não exerce domínio sobre essa relação, mas o Direito procurou regulamentar os atos que envolvem a atividade realizada de forma voluntária, disciplinando sobre o contrato de trabalho voluntário, a fim de não dar margem para atos fraudulentos (BARROS, 2017).

Dentro dessa concepção de trabalho voluntário muito se discute acerca do trabalho religioso, uma vez que ambos possuem muitos pressupostos em comum, como, por exemplo a ausência do requisito da onerosidade. Por sua vez, alguns aspectos os distinguem, entre eles, o fato de que o trabalho voluntário está regulamentado pela Lei nº 9.608/98 e o trabalho religioso está sob o domínio do Direito do Trabalho, por força do artigo 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988<sup>14</sup> (GARCIA, 2017).

Neste sentido, o trabalho voluntário é caracterizado como:

Atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou à instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, educacionais, culturais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa (BARROS, 2017, p. 305).

Ainda sobre o trabalho voluntário, Barros (2017) faz uma pequena crítica ao questionar a utilidade prática da referida lei, uma vez que não haveria uma fiscalização, como nas outras modalidades de trabalho previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas. Contudo, há a ciência de que as atividades voluntárias devem ter no mínimo uma divisão e organização para sua efetividade concreta, como preceitua o art. 2º da referida Lei<sup>15</sup>.

### **2.2.3. A distinção de Trabalho Voluntário e Relação de Emprego**

Diversos doutrinadores trabalhistas afirmam que a distinção entre a relação de emprego e o trabalho voluntário está na ausência de onerosidade neste último. Mesmo que haja alguma contraprestação com a finalidade de custear despesas de deslocamento, por exemplo, se o objetivo final da prestação do serviço não for o recebimento de salário, não há

---

<sup>14</sup> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

<sup>15</sup> Art. 2º da Lei 9.608/98: O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.



de se falar em vínculo de emprego (BARROS, 2017; BEZERRA LEITE, 2018; DELGADO, 2019; GARCIA, 2017; SARAIVA e MANFREDINI, 2016).

Outro tanto, Garcia (2017) pontua que o trabalho prestado de forma voluntária não deixa de ser um dispêndio de energia laboral da pessoa física e, portanto, mesmo sob a disciplina da Lei nº 9.608/98, que diz expressamente em seu parágrafo único do art. 1º que “o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim”, e, se houver qualquer conflito decorrente do serviço gratuito, será de competência da Justiça do Trabalho julgar os fatos, por força normativa do art. 114, inciso I da Constituição brasileira de 1988, já mencionado.

Deve-se considerar também, que a simples lucratividade da atividade econômica do empregador não pode ser pré-requisito para afirmar que a relação entre ele e o indivíduo que lhe presta serviços de forma voluntária e gratuita se estabelece como uma relação de emprego. Uma instituição sem fins lucrativos, por exemplo, pode ter empregados que lhes prestam serviços com finalidade onerosa de receber contraprestação, e voluntários que executam atividades de forma gratuita, sem pretensão de receber nenhuma remuneração (RESENDE, 2016).

Importante ressaltar que os termos da Lei 9.608/98 devem ser, preferencialmente, observados e cumpridos em sua integralidade, pois a falta, por exemplo, do termo de adesão entre a entidade e o prestador de serviços voluntário pode ensejar na aplicabilidade da lei trabalhista (SOARES FILHO, 2015).

Outro tanto, na análise concreta dos casos que venham a ser demandados na Justiça trabalhista, sempre se observará o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, com amparo nos arts. 2º, 3º e 442<sup>16</sup> da CLT que, por meio de dados sobre a real situação entre as partes, poderá atestar se de fato a relação de trabalho entre elas é de voluntariado ou se trata de simulação de relação de emprego, culminando numa eventual fraude à legislação, como preceitua o art. 9º<sup>17</sup> da CLT, mesmo que presentes os institutos previstos na Lei nº 9.608/98 (DELGADO, 2019; GARCIA, 2017).

Delgado (2019) entende que a onerosidade é o requisito primordial para definir se existe relação de emprego ou não na realização de um trabalho tido como voluntário, e que a visualização da existência de tal pressuposto pelos juristas é rápida e fácil. Entretanto, em raras situações, a análise da existência de onerosidade se torna uma tarefa mais complexa. É o

---

<sup>16</sup> Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

<sup>17</sup> Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

caso de situações conhecidas como de “servidão disfarçada”, onde não há contraprestação devida ao empregado, mas este realiza um trabalho efetivo, com todas as devidas características de exercício laboral.

O trabalho voluntário, assim como o religioso, o comunitário, político ou filantrópico também podem ser realizados de forma efetiva, mas sem contraprestação real, que os caracteriza como um “trabalho pactuado *affectionis vel benevolentiae causa*”<sup>18</sup>, mas também podem ser realizados em troca de algo material que beneficie o prestador de serviços. Ele chama essa análise de “exame do plano subjetivo da onerosidade” que nos casos complexos, vai ser determinante para atestar se existe, de fato, a relação de emprego ou não nos trabalhos tidos inicialmente como relações de trabalho sem vínculo empregatício entre as partes (DELGADO, 2019, p. 347).

Baseando-se na ausência desse pressuposto (onerosidade) os doutrinadores e juristas trabalhistas consideram por trabalho religioso, exercido pelos ministros eclesiásticos, uma espécie de trabalho voluntário, uma vez que seus serviços são voltados para a sociedade de modo geral, não diretamente ligado às instituições a que são vinculados (RESENDE, 2016). Entretanto, no art. 1º da Lei nº 9.608/98, o conceito dado ao trabalho voluntário não engloba o trabalho religioso exercido pelos líderes eclesiásticos. Segundo Martins Filho<sup>19</sup> (2012) *apud* Soares Filho (2015), isso não quer dizer necessariamente que o trabalho religioso não abarca o conceito de voluntariedade, pois o conceito de voluntariedade é suficientemente amplo para abraçar toda atividade que tenha caráter gratuito e com clara manifestação de benevolência em prol da sociedade. Diante dos fatos, verifica-se a necessidade de abordar quais são as características do trabalho religioso sob a ótica da doutrina trabalhista, que rege sobre os diversos tipos de relações de trabalho na sociedade.

#### **2.2.4. Características do Trabalho Religioso sob a ótica da Doutrina Trabalhista**

De acordo com Barros (2017), igrejas são comunidades morais onde as pessoas que se reúnem em seus estabelecimentos vivem sob um sistema de práticas religiosas voltadas para coisas sagradas. Dentro dessas comunidades, existem normas de conduta que advém da figura Divina, e normas de caráter positivo (normas regimentais internas), feitas pelas figuras de autoridade da igreja. A normas de conduta têm o viés de regular a relação dos adeptos da

---

<sup>18</sup> “Por razões de afeto e benevolência”.

<sup>19</sup> LORENZO, Baldisseri, MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Acordo Brasil-Santa Sé comentado*. São Paulo: LTr Editora, 2012.

igreja com a(s) Divindade(s) a que se submetem. As de caráter positivo visam regular a conduta dos adeptos da Igreja em seu interior, e também fora do templo religioso, sob o manto de representarem a imagem da Igreja. São essas figuras de autoridade os “sacerdotes, ministros de culto, eclesiásticos, pastores, freis e freiras, entre outros, que são os intermediários entre os homens e os deuses” (BARROS, 2017, p. 308).

As atividades exercidas pelo trabalhador religioso são vistas como benevolentes (sem intenção de receber contraprestação pelo serviço) pela doutrina trabalhista e, por mais que essa atividade não esteja tacitamente citada na Lei nº 9.608/98, entende-se que o rol dos objetivos<sup>20</sup> de uma atividade gratuita mencionado na referida Lei é exemplificativo, se estendendo, portanto, às atividades religiosas (DELGADO, 2019).

Por serviço tipificadamente religioso, tem-se a atividade espiritual realizada pelos líderes eclesiásticos dentro de suas igrejas:

(...) como: realizar batizados, crismas e ordenações, receber confissão, dar comunhão, celebrar casamento e dar extrema-unção. A estas atividades religiosas poderão ser incluídas outras, como celebrar missa ou outro culto e pregar o evangelho. Essas atividades são deveres da religião, inerentes aos objetivos da igreja e conferidos aos que, por motivos pessoais ligados à intimidade da consciência, ingressam na vida religiosa, abdicando dos bens terrestres (BARROS, 2017, p. 309).

O trabalho religioso é entendido, por fim, como uma atividade semelhante à voluntária, pois os que o exercem, não o fazem com a finalidade de receber remuneração, mas de propagar a fé que professam e alcançar pessoas a fim de levarem a professar a mesma fé (GARCIA, 2017). Observa-se que os doutrinadores trabalhistas não formulam um conceito fechado sobre o trabalho religioso, mas afirmam se tratar de uma atividade exercida gratuitamente, com finalidade exclusivamente espiritual, em prol da comunidade religiosa (BARROS, 2017; DELGADO, 2019; RESENDE, 2016; SARAIVA e MANFREDINI, 2016).

Assim também entende a jurisprudência brasileira quando reconhece não haver requisito de onerosidade no trabalho religioso, pois os proventos advindos dos serviços religiosos prestados pelos líderes de igrejas não têm finalidade lucrativa. São considerados como ajuda de custo para a subsistência do ministro eclesiástico, cuja finalidade de sua atividade é de cunho espiritual, unicamente (BRAGA e YAMAKI, 2016).

---

<sup>20</sup> Maurício Delgado diz que os objetivos da atividade gratuita são os elencados no art.1º da Lei 9.608/98, quais sejam: cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa (DELGADO, 2019, p. 414)

A título de registro, importante destacar que, concernente às questões previdenciárias, a atividade religiosa é equiparada à atividade exercida pelo trabalhador autônomo, como preceitua o art. 1º, § 1º, inciso II da Lei 6.696 de 1979<sup>21</sup> (BRASIL, 1979).

### **2.3. Poder Judiciário e a demanda das ações trabalhistas sobre trabalho religioso**

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que não existe na atividade de ministros religiosos todos os requisitos exigidos pela CLT, em seus arts. 2º e 3º, para a configuração de relação de trabalho e existência de vínculo empregatício. Por mais que alguns requisitos estejam presentes no trabalho religioso, a ausência de apenas um já não configuraria a relação de emprego (RESENDE, 2016).

Consoante o exposto, o Ministro Relator do TST, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, no Recurso de Revista (RR) interposto pela Associação da Igreja Metodista contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1) (TST-RR-1000-31.2012.5.01.0432), explicitou em sua decisão que a relação de emprego resta configurada se presentes os requisitos dispostos no art 3º da CLT, quais sejam: a pessoalidade, a dependência do trabalhador em relação ao empregador (subordinação), não eventualidade e o recebimento de salário. Outro tanto, afirmou que na relação de trabalho entre pastor e igreja a afinidade entre as partes se constitui pela mesma confissão de fé e a prestação de serviços de um para o outro pode ensejar na ocorrência de alguns dos pressupostos do art. 3º, portanto, seria necessária uma análise que fosse além da verificação da presença dos pressupostos celetistas para caracterização de vínculo empregatício ou não. Ou seja, para o ministro, seria necessário verificar também a finalidade com que as atividades exercidas pelo pastor foram prestadas à instituição, a constituição das instituições religiosas e a relação destas com o Estado.

No caso julgado, esses elementos de verificação suplementar foram suficientes para não caracterizar uma relação de emprego entre o pastor e a igreja recorrente, pois o vínculo entre as partes era destinado, exclusivamente, “à assistência espiritual e à propagação da fé, em proveito, não da pessoa jurídica eclesiástica, mas, sim, da comunidade atendida pelo

---

<sup>21</sup> "§ 1º São equiparados aos trabalhadores autônomos: II - os ministros de confissão religiosa, e os membros de institutos de vida consagrada e de congregação ou ordem religiosa, estes quando por elas mantidos, salvo se: a) filiados obrigatoriamente à previdência social em razão de outra atividade; b) filiados obrigatoriamente a outro regime oficial de previdência social, militar ou civil, ainda que na condição de inativo."

templo religioso”, conhecendo o recurso e lhe dando provimento, sendo seu voto seguido pelos demais Desembargadores (PROCESSO Nº TST-RR-1000-31.2012.5.01.0432, 7ª Turma, DJe 18/03/2016, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho).

Da mesma forma, o Relator da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Antônio Cesar Coutinho Daiha, na análise de Recurso Ordinário (RO) interposto por pastor contra decisão proferida pela 1ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu (Rio de Janeiro), que negou vínculo empregatício entre ele e a Igreja Santuário do Deus Vivo, negou provimento ao recurso por entender, após análise dos fatos, que a motivação para a realização dos trabalhos inerentes à função de pastor eram de cunho religioso e vocacional, com fim de difundir e propagar a fé e, portanto, executou o trabalho sem pretensão onerosa e em benefício da comunidade religiosa, não da Instituição. Os Desembargadores seguiram, de forma unânime, o voto do relator (TRT-1 - RO: 01002557120165010221, Relator: Antônio Cesar Coutinho Daiha, Data de Julgamento: 31/05/2017, Terceira Turma, Data de Publicação: 07/06/2017).

Outro tanto, vê-se decisão semelhante em sede de Recurso Ordinário, pela Segunda Turma do TRT da 6ª Região (Pernambuco), contra o pedido de vinculação empregatícia do pastor em face da Igreja Mundial do Poder de Deus. O Relator do recurso entendeu existir o pressuposto de subordinação entre as partes, porém tratava-se de subordinação meramente eclesiástica, não configurando o vínculo de emprego. Também assim acordaram os Desembargadores da Turma (TRT-6 - Processo: RO - 0000167-64.2017.5.06.0281, Relator: Milton Gouveia da Silva Filho, Julgamento: 20/09/2017, 2ª Turma, Data da assinatura: 21/09/2017).

No entanto, em alguns casos, há o reconhecimento de vinculação empregatícia entre instituição religiosa e pessoas que prestam serviço de forma onerosa (BRAGA e YAMAKI, 2016). São os casos em que as instituições religiosas são equiparadas às organizações sem fins lucrativos e/ou instituições filantrópicas na contratação de pessoas para prestação de serviços profissionais. No caso das igrejas, diz respeito aos serviços gerais de manutenção, limpeza e conservação dos templos, por exemplo. (RESENDE, 2016).

Segundo Resende (2016), aparentemente, há um posicionamento majoritário dos tribunais em negar vinculação empregatícia às instituições religiosas nas demandas que envolvem o trabalho tipicamente religioso desenvolvido pelo líder eclesiástico. No entanto, existem julgados com decisões contrárias à posição majoritária dos Tribunais:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PASTOR DE IGREJA EVANGÉLICA.  
Comprovado nos autos que o reclamante prestava serviços de forma pessoal,

habitual, onerosa e com subordinação jurídica, consubstanciado no depoimento testemunhal e nos recibos de pagamentos juntados aos autos, resta afastado o vínculo estritamente espiritual e vocacional, configurando, na verdade, típica relação empregatícia. (TRT-11 00178020120061100, Relator: Lairton José Veloso, 1ª Turma, Dje 11/03/2014).

PASTOR DE IGREJA. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E ECLESIASTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO. É certo que o desempenho da atividade de Ministro Religioso, nas funções de presidir cultos e relacionados, por si só, não configura vínculo empregatício. Quando realizado apenas em interesse religioso e de sacerdócio, a retribuição esperada dá-se num plano espiritual, no qual não estão inseridas as relações de emprego. Todavia, na hipótese, vislumbram-se peculiaridades que demonstram que houve motivação econômica para o exercício do sacerdócio e a subordinação a que estava submetido o Reclamante ultrapassava a meramente eclesial, para se inserir na área jurídica, financeira e administrativa. Recurso a Reclamada a que se nega provimento. (TRT-6 Processo: RO – 0000420-85.2014.5.06.0401, Redator: Eneida Melo Correia de Araújo, Data de julgamento: 17/03/2015, Segunda Turma, Data de publicação: 23/03/2015).

De acordo com dados do último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010, a porcentagem de cristãos no país era de 86,8%. O que se destaca deste censo foi a queda da porcentagem de católicos e o crescimento dos evangélicos, chegando ao número de 22,2% da população no Brasil. Com esse crescimento de adeptos às igrejas evangélicas, o número de igrejas também cresceu, e com elas, o número de pastores e missionários para atender a essa demanda (MARIANO, 2003). Consequentemente, aumentaram os processos que envolvem demandas trabalhistas no Judiciário, e que envolvem pedidos de vinculação empregatícia de pastores e missionários a instituições religiosas (FRAGALE FILHO *et al*, 1999).

Diante da crescente discussão e divergência nas decisões dos Tribunais, que ora apresentam um posicionamento favorável ao líder eclesial, convergindo para o reconhecimento da relação trabalhista, e ora posicionam-se favoravelmente às Igrejas, não reconhecendo a existência do mesmo vínculo, é que esse estudo pretende buscar um outro olhar sobre o assunto, qual seja, compreender e analisar a concepção dos próprios pastores sobre o exercício de suas funções, e como estes caracterizam a relação estabelecida entre eles e suas instituições religiosas. Desse modo, os dados obtidos com a presente pesquisa junto a diversos líderes religiosos poderá contribuir para uma melhor compreensão (i) das funções exercidas por esses pastores; (ii) se as funções exercidas são por eles consideradas voluntárias ou profissionais; e, por fim, (iii) se as funções se enquadrariam na conceituação ou não de trabalho voluntário e/ou religioso.

## CAPÍTULO III

### **Análise Crítica Sobre o Posicionamento dos Pastores Quanto ao Trabalho Religioso Frente à Crescente Demanda Judicial Sobre o Tema**

Do estudo das demandas judiciais que envolvem o pedido de vinculação empregatícia entre pastores e igrejas, é possível extrair a posição majoritária dos tribunais trabalhistas em negar a existência de vínculo. Por outro lado, raros casos extraem do Judiciário uma posição contrária, onde o trabalho exigido ao pastor se equipara ao trabalho profissional resguardado pela CLT. Tendo em vista o crescimento das demandas sobre o tema, faz-se necessário pontuar sobre algumas fundamentações dos magistrados nesses processos.

#### **3.1. As teses majoritária e minoritária: inexistência de vínculo empregatício em trabalho de natureza vocacional e religiosa *versus* o desvio da finalidade religiosa**

Para adentrar as decisões da Justiça trabalhista sobre o tema, foram selecionados para análise, aleatoriamente, um número de acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho dos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, onde há maior concentração de igrejas evangélicas no país, entre os anos de 2014 a 2019. Outro tanto, avaliou-se a totalidade dos processos que chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho entre os anos de 2003 e 2017, onde se observou a confirmação da posição majoritária em negar vínculo de emprego entre pastores e igrejas. Posição esta que as Cortes regionais tendem a seguir.

Foram encontrados cerca de mais de 250 processos referentes à pesquisa “vínculo empregatício pastor igreja” nos TRT’s de São Paulo (2<sup>a</sup><sup>22</sup> e 15<sup>a</sup> Região<sup>23</sup>) nos últimos cinco anos. No TRT da 2<sup>a</sup> Região (TRT-2), para um acesso mais completo, foram selecionados os acórdãos físicos, o que reduziu a pesquisa em 55 decisões. Dessas decisões, novo filtro foi feito para averiguar processos que tratavam unicamente do pedido de vinculação empregatícia entre pastor e igreja, reduzindo a pesquisa para 24 processos, dos quais, a maioria segue

---

<sup>22</sup>Cada Estado brasileiro possui um Tribunal Regional do Trabalho, sendo o TRT-2 o tribunal da capital paulista. Com a modernização e industrialização da sociedade, o TRT-2 viu sua demanda crescer, o que permitiu que fosse criada uma exceção ao Estado de São Paulo, abrindo-se o TRT-15 na cidade de Campinas para desafogar a capital paulista. O TRT-2 abrange a região metropolitana e a Baixada Santista e possui 217 varas, composto por 94 desembargadores, cerca de 500 juízes e mais de 5.000 servidores, que o faz o maior tribunal trabalhista do país.

<sup>23</sup> O TRT da 15<sup>a</sup> Região abrange 599 municípios paulistas, que consiste em 95% do território do Estado.

entendimento majoritário em negar o vínculo (19 processos), mantendo a decisão das primeiras instâncias.

Já no TRT da 15ª Região (TRT-15), foram encontrados 104 processos referentes à pesquisa, onde não houve opção de escolha entre acórdãos físicos e eletrônicos. Portanto, foram selecionados, também, 24 processos aleatórios, julgados entre 2014 e 2019 (quatro processos de cada ano), a fim de se obter uma margem semelhante à encontrada no TRT da 2ª Região. Novamente confirmou-se a posição majoritária dos tribunais em negar vínculo, uma vez que, dos 24 processos analisados, 18 negaram a existência de vínculo entre pastores e igrejas, sem reforma das sentenças de 1º grau.

No TRT do Rio de Janeiro (TRT-1) a pesquisa trouxe um resultado inusitado: cerca de quatorze mil processos para as palavras “vínculo empregatício pastor igreja”. A razão quanto à divergência numérica, no entanto, só seria possível constatar num estudo à parte, onde seria necessário analisar a fundo quais processos são restritamente ligados ao tema em tese. Resta, por fim, apontar que, também, foram selecionados, entre os anos de 2014 a 2019, cerca de 20 processos aleatórios sobre o tema, resultando em 18 processos cujo pedido de vinculação empregatícia entre pastor e igreja foi negado, atestando a passividade jurisprudencial sobre a questão.

Outro tanto foram encontrados e analisados 19 processos referentes ao tema, entre os anos de 2003 e 2017, no Tribunal Superior do Trabalho, onde 15 negaram a existência de vínculo, mantendo as decisões proferidas pelas Cortes regionais, 3 tomaram a decisão por reconhecer o vínculo e 1 processo foi remetido à Vara de origem para discutir o mérito da existência ou não do vínculo empregatício, pois a Corte Superior entendeu que a negativa em reconhecer o vínculo pelo Tribunal de origem fundou-se apenas no fato da parte autora ser pastor evangélico. O retorno dos autos se fez necessário porque a Turma entendeu que somente ocupar o cargo de pastor não é prova suficiente de que entre ele e a instituição não tenha uma relação de emprego (TST, 2014).

A tese firmada pelos magistrados dos processos analisados se funda na análise da presença ou não dos pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT. Via de regra, os magistrados apontam que se houver a ausência de um dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego, inexistente vínculo empregatício entre as partes (TRT-2, 2014). Outro tanto, viu-se em alguns processos a presença de uma análise suplementar quanto à finalidade do serviço prestado pelo pastor à igreja, pois, quando comprovado nos autos não existir finalidade onerosa por parte da igreja, ou seja, quando inexistente desvio da finalidade religiosa, os



magistrados entendem, também, não haver relação de emprego entre pastor e igreja. A finalidade, portanto, é meramente vocacional e religiosa, em prol da comunidade local (TST, 2008).

O ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Ives Granda Martins Filho, defende essa tese majoritária baseando-se na doutrina trabalhista, bem como em diversos julgados dos Tribunais Regionais nesse sentido. Em seu voto, como relator no agravo de Instrumento em Recurso de Revista, ainda no ano de 2008, o ministro expressou sua posição como consoante ao exposto por diversos doutrinadores e juristas brasileiros:

Solução: Verifica-se que a decisão recorrida não firmou tese sobre eventual desvirtuamento da Igreja Universal do Reino de Deus, hipótese única em que se poderia reconhecer o vínculo empregatício entre o pastor e a igreja evangélica. Com efeito, os juslaboralistas pátrios, não se distanciando da doutrina estrangeira, são praticamente unânimes em não reconhecer a possibilidade de vínculo empregatício entre os ministros das diversas confissões religiosas (padres, pastores, rabinos, etc) e suas respectivas igrejas ou congregações. Nesse sentido, podemos citar os seguintes doutrinadores: Ísis de Almeida (“Manual de Direito Individual do Trabalho”, LTr – 1998 – São Paulo, p. 102), Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (“Relação de Emprego - Estrutura Legal e Supostos”, LTr – 1999 – São Paulo, p. 148), Délio Maranhão (“Instituições de Direito do Trabalho”, LTr – 1994 – São Paulo, p. 303), Alice Monteiro de Barros (“Revista do Direito Trabalhista”, Editora Consulex – Ano 7 – nº 6 – Junho de 2001 – Brasília, ps. 6 e 7). Também a jurisprudência tanto desta Corte quanto dos TRTs tem sido firme na mesma esteira da doutrina, apenas admitindo o vínculo no caso do desvirtuamento da instituição. (Processo: AIRR 7404042.2005.5.05.0024 Data de Julgamento: 27/08/2008, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DJ 05/09/2008).

Quanto à análise da presença ou não dos pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício (subordinação, não eventualidade/habitualidade, onerosidade e pessoalidade), diversos julgados das Cortes regionais paulistas e do Rio de Janeiro atestam que pode haver um ou outro requisito dos artigos 2º e 3º da CLT na prestação dos serviços de natureza religiosa, porém, isso não funda razão suficiente para constatar a existência de um trabalho profissional exercido pelo pastor, pois, como já exposto, comprovada a ausência de um requisito, já não se pode reconhecer a existência de vínculo entre as partes, segundo os magistrados (TST-2, 2014).

Como exemplo, o requisito da onerosidade foi definido, ora pelos próprios pastores, em seus depoimentos pessoais, ora pelos ministros dos TRT's, como uma ajuda de custo para a subsistência do líder religioso ou manutenção de seus serviços, ou seja, a existência de uma onerosidade que não configura salário.

Ressalto, a título de argumentação, que os valores recebidos a título de “pagamento eclesialístico” (doc. fl.17), não se trata de salário, mas de uma ajuda de custo destinada ao sustento do religioso, com o objetivo de propiciar-lhe maior disponibilidade para se dedicar a difusão e fortalecimento da crença, como bem observado pelo Juízo de origem (TRT-2 N.º 0001272-61.2015.5.02.0086, Relatora Desembargadora Mércia Tomazinho - 3ª Turma, Data da Publicação 12/04/2016).

Os votos dos ministros nos diversos acórdãos analisados enfatizaram que a quantia percebida pelo pastor, através da igreja, não tinha outra finalidade senão a de custear o ministério exercido pelo líder religioso, sempre com base nas oitivas das testemunhas e dos próprios autores das ações. Outro tanto, grande parte dos magistrados registrou haver a possibilidade de contratação de pessoas sob o regime da CLT, uma vez que, por força do art. 44 do Código Civil, as instituições religiosas são pessoas jurídicas de direito privado. Porém, estas não costumam exercer nenhuma atividade relacionada ao sacerdócio (TRT-1, 2014).

A respeito do requisito de subordinação, observou-se a tese firmada entre os TRT's paulistas e do RJ de que, apesar da existência de organização interna das igrejas, com distribuição de tarefas entre seus membros, obreiros e pastores, para seu devido funcionamento, não resta configurada uma subordinação jurídica entre os pastores e seus hierárquicos eclesiásticos, uma vez que as ordens recebidas e alegadas nos autos analisados, quase que invariavelmente, eram de cunho estritamente religioso e voltado para a comunidade local, de forma que “o pastor exerce um ministério espiritual estando subordinado diretamente à sua fé e consciência” (TRT-2, 2014). Assim preceitua julgado da Corte da 2ª Região:

Há, entre os membros das instituições religiosas, hierarquia de ordem eclesiástica e litúrgica, que não se confunde com a subordinação jurídica exigida no dispositivo celetista mencionado. Portanto, diversamente do que alega o recorrente, o fato de a entidade possuir organização hierárquica interna não evidencia qualquer traço de relação empregatícia. (...)

As orientações eventualmente repassadas ao reclamante acerca do que deveria ser “pregado” no culto também não indicam subordinação jurídica, pois a entidade religiosa geralmente mantém uma doutrina uniforme a ser transmitida aos fiéis, traço característico de qualquer religião (TRT-2 RO PROCESSO Nº 000180563.2012.5.02.0041, Desembargadora Relatora Maria de Lourdes Antônio – 17ª Turma, Data da Publicação 21/08/2014).

Semelhantemente acorda a 10ª Tuma do Tribunal da 1ª Região com o voto do Relator:

Por outro lado, o reclamante não demonstrou a subordinação jurídica e a remuneração características da relação empregatícia, fatos constitutivos, não alcançando com a prova oral elidir a força probante daquelas carreadas aos autos pela parte contrária.

As testemunhas arroladas pelo autor são claras no sentido da ausência de subordinação jurídica, desconhecendo a exigência de alcance de metas que não “fossem de trazer almas para Cristo” ou cobrança de produtividade, e que os relatórios escritos acerca das atividades de evangelização, apontados pelo autor como o traço característico da fiscalização patronal, têm como objetivo a verificação do número de fiéis evangelizados (Id nº 152f22a). (TRT-1, RO nº 0010148-81.2014.5.01.0081, Desembargador Relator, Célio Juaçaba Cavalcante – 10ª Turma, Data da Publicação 06/04/2015).

Tais fundamentos não divergem da tese firmada pela Corte Superior, merecendo destaque o julgado da 7ª Turma do TST, onde se atesta o entendimento de que a onerosidade,

no caso de trabalho religioso, e a subordinação não são de cunho empregatício, portanto, não possibilitam a configuração da relação de emprego entre os líderes eclesiásticos e igrejas evangélicas:

(...) 1) TRABALHO RELIGIOSO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA IGREJA - RELAÇÃO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADA – REEXAME DE FATOS E PROVAS VEDADO PELA SÚMULA 126 DO TST.

(...) 2. Na hipótese, o Regional, após a análise dos depoimentos das testemunhas obreiras e patronais, afastou o vínculo empregatício entre o Autor e a Igreja Evangélica Assembleia de Deus, ao fundamento de que a subordinação jurídica era distinta da prevista no art. 3º da CLT, em especial porque o Demandante apenas cumpria regras da congregação, a serem observadas por uma questão de hierarquia na organização da Igreja. 3. Ademais, conforme se extrai do acórdão atacado, a subordinação existente era de índole eclesiástica, e não empregatícia. Ora, o fato de o Pastor não ter liberdade para alterar dias e horários dos cultos não tem o condão, por si só, de caracterizar trabalho subordinado, mormente porque toda a atividade humana laboral está sujeita a um mínimo de coordenação. 4. Ademais, não se demonstrou, nos autos, motivação diversa ou que a Igreja detivesse fins materiais e lucrativos. Há registro, inclusive, de que o Pastor continuou a prestar serviços mesmo após ter sido dispensado da Igreja, o que só reforça a tese de que a relação havida entre as Partes era de cunho espiritual e vocacional. 5. Nesses termos, tendo a decisão regional sido proferida em harmonia com as provas produzidas, tanto pelo Autor, quanto pela Reclamada, decidir em sentido contrário implicaria o reexame dos fatos e provas, providência que, no entanto, é inadmissível nesta Instância Extraordinária, a teor da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento do Reclamante desprovido, com aplicação de multa por litigância de má-fé. (Processo: AIRR - 148200-76.2009.5.04.0751 Data de Julgamento: 05/09/2012, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/09/2012) (grifo nosso).

Das decisões dos tribunais regionais paulistas e do Rio de Janeiro, devidamente fundamentadas na jurisprudência pacífica da Corte Superior em negar vínculo entre pastores e instituições religiosas, extrai-se que os magistrados e doutrinadores entendem que atividade religiosa exercida por pastor não se assemelha, em sua essência, à atividade de empregado, pois, em sua maioria, o trabalho nas igrejas é realizado com finalidade estritamente religiosa, mesmo existindo a presença de alguns pressupostos dos artigos 2º e 3º na relação entre os pastores e as instituições.

Por outro lado, observou-se uma pequena parcela de julgados em que os magistrados entenderam por existir vínculo empregatício entre pastores e igrejas (Tabela 1). São os casos em que restou comprovado nos autos o desvio da finalidade religiosa da instituição eclesiástica.

**Tabela 2** - Quadro geral das decisões dos processos analisados nos Tribunais Regionais de São Paulo, Rio de Janeiro e no Tribunal Superior do Trabalho, em porcentagem.

---

**Processos nos tribunais (%)**

---

Negaram vínculo	80.45
Reconheceram vínculo	18.4
Envolvem Igrejas Neopentecostais	81.6
Envolvem Igrejas Pentecostais	18.4

---

Fonte: ALHO, 2019.

Do total de 87 processos analisados entre as Cortes regionais e o TST, 16 foram julgados com reconhecimento de vínculo entre as partes, todos a nível recursal, perfazendo 18,39% dos processos, aproximadamente, contra 80,45% dos que decidiram por negar o vínculo, conforme aponta a Tabela 1.

A tese do desvio da finalidade religiosa se funda na comprovação de que a finalidade da instituição era empresária e não estritamente religiosa. Ou seja, a religião se tornou apenas um instrumento de arrecadação de lucros e, por estarem à frente dessas igrejas, seus pastores se tornaram o meio imediato de propagação dos produtos oferecidos pelas igrejas, bem como promessas de prosperidade terrena, com a finalidade única de arrecadação de dízimos, os equiparando a empregados (TRT-2, 2017). Entre os meios de prova mais comuns encontrados está a imposição de cumprimento de metas de arrecadação com plano de carreira para o pastor, onde, quanto mais dinheiro arrecadasse, maior o cargo que ocuparia na igreja (TRT-2, 2019).

Outro tanto se verificou nos processos provas da presença dos pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT sem que houvesse a determinação de cumprimento de metas, ou havendo, também estavam presentes os pressupostos da subordinação, onerosidade e habitualidade. Foi o caso verificado em alguns dos processos julgados pelo TRT-1 e TRT-2, respectivamente:

A reclamada confessa a pessoalidade quando afirma que o autor exerceu a função de pastor por longos anos. A repetição da mão de obra de um mesmo trabalhador para um mesmo tomador comprova a pessoalidade. (...) O trabalho era oneroso, fato também confirmado pela ré, inclusive em depoimento pessoal, e comprovado pelos vários recibos acostados aos autos, o que evidencia que ele não corria os riscos do empreendimento. A testemunha ouvida confirma que o autor era pastor da reclamada e que os cultos iniciavam às 08h/ 08:30h e terminavam às 19h ou 22h e, desde que o reclamante não prejudicasse os compromissos já estipulados pela ré, poderia marcar outros em horários diversos. Por ser pastor, realizava e comandava todas as atividades espirituais ocorridas na Igreja, sendo que as ordens de culto e os boletins não eram estabelecidos pelo autor. A subordinação do autor era a de estar inserido na estrutura orgânica do empreendimento, isto é, de ter que obedecer e repetir a doutrina espiritual da igreja, integrando a engrenagem e estrutura desta atividade. (...) A natureza dos serviços do autor era de necessidade permanente para

a ré, pois necessita de pastores para seu funcionamento. Presente a habitualidade (TRT-1 RO PROC.Nº 000100031.2012.5.01.0432 Desembargadora Relatora Vólia Bonfim Cassar - 2ª Turma, Data de Publicação 15/05/2014).

A Desembargadora Vólia Cassar ainda afirma em seu voto que os fundamentos da doutrina trabalhista quanto à ausência dos pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT não são fortes o suficiente para afastarem toda e qualquer relação de emprego entre as partes. Afirma que se há pagamento em dinheiro, mesmo que só para manutenção das tarefas referentes ao ministério que exercem, ou mesmo disponibilização de moradia ou qualquer outra vantagem em prol do exercício eclesiástico, configura-se onerosidade. Outro tanto diz ser claro que o funcionamento de toda e qualquer igreja necessita da atividade exercida pelo pastor para seu funcionamento e para atingir os objetivos básicos de uma igreja, que seria o de propagar a fé que ela professa. Portanto, há aí a habitualidade do pastor, bem como a pessoalidade. Quanto à subordinação, resta configurada com a sujeição dos religiosos que estão à frente das instituições, sejam eles padres, pastores ou quaisquer representantes, aos mandamentos religiosos, éticos e filosóficos das respectivas igrejas que dirigem (TRT-1, 2014).

Em sentido semelhante também decidiu a Desembargadora Ivete Ribeiro, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região ao extrair do testemunho das partes a confirmação da presença dos pressupostos empregatícios:

*Não se pode negar que a primeira testemunha convidada pelo reclamante, fls. 293-v, esclarece a subordinação jurídica, bem como a onerosidade, com a exigência das metas pecuniárias, nos seguintes termos: “(...) que o reclamante recebia ordens do pastor Carlos, sobre crescimento financeiro e metas; que a meta que o reclamante deveria cumprir era de aumento do recolhimento do dízimo; que em caso de não cumprimento de meta o pastor pode ser rebaixado de cargo ou ser transferido para uma igreja menor (...); que, considerando-se que o dízimo é voluntário as metas são alcançadas desde que o pastor faça o pedido de oferta ; que além do dízimo os frequentadores também doam oferta; que o dízimo corresponde a 10% do que o frequentador/fiel recebe , conforme diz a bíblia e a oferta é um valor estipulado pelo pastor; que o fiel da a título de oferta o valor que pode (...)”. (...) Comprovada, também, a pessoalidade, pois entendo que o envio de outro pastor da mesma Igreja não afasta a sua caracterização. Para tanto, deve ser observado o depoimento da primeira testemunha do autor, nos seguintes termos: “(...) que o reclamante não poderia trabalhar em outra igreja que não fosse do seguimento da universal; que o reclamante fazia três cultos por dia, todos os dias, cada um com duração de uma hora e meia a duas horas, que aos sábados fazia apenas um culto a noite; que na época apenas o reclamante e o depoente eram pastores da igreja em Bauru; que o responsável pela igreja era o reclamante; que o reclamante dava ordens ao depoente, por exemplo para fazer reunião, cuidar da igreja, fazer culto em dia em que o reclamante não pudesse (...)” (fls. 293-v) (TRT-2 PROCESSO nº 0002442-75.2010.5.02.0011, Desembargadora Relatora Ivete Ribeiro – 4ª Turma, Data da Publicação 23/02/2016).*

Os Tribunais regionais analisados, da mesma forma que seguiram o melhor entendimento da Corte Superior quanto à tese majoritária, segue em relação à tese minoritária,

qual seja: reconhecer o vínculo entre pastor e igreja apenas quando comprovado o desvio da finalidade religiosa pela instituição, como se verifica na decisão do Superior Tribunal do Trabalho:

Pode ocorrer, no entanto, o **desvirtuamento do serviço religioso**, com consequências variadas para as relações entre o religioso e a instituição a que pertence: **a) desvirtuamento do religioso**, que perde o sentido mais elevado de sua vocação e que pretende receber uma “indenização” pelos anos de dedicação à instituição na qual serviu, ao se desligar dela; e **b) desvirtuamento da instituição**, que perde o seu sentido de difusão de uma determinada fé, para transformar-se em “mercadora de Deus”, estabelecendo um verdadeiro “comércio” de bens espirituais, mediante pagamento. [...] No segundo caso, pode haver instituições que aparentam finalidades religiosas e, na verdade, dedicam-se a **explorar o sentimento religioso** do povo, com fins lucrativos. Nesse caso, o caráter “comercial” da “igreja” permite que seja reconhecido o **vínculo empregatício** entre os “pastores” e a instituição. Só assim se entende que haja **sindicatos de pastores**, criados para defender os interesses trabalhistas de uma “categoria profissional dos pastores” contra uma “categoria econômica das igrejas evangélicas”. [...] Contudo, na hipótese dos autos, nos termos do que foi registrado pelo Regional, verifica-se que o Reclamante era obrigado a cumprir metas, de forma que, de fato, o que se depreende daí é que percebia remuneração sobre a qual, inclusive, incide contribuição previdenciária, em consonância com a legislação específica retromencionada. [...] Assim, da leitura do acórdão regional, verifica-se que a Corte “a quo” **apreciou livremente a prova** inserta nos autos, **atendendo aos fatos e circunstâncias** constantes dos autos, e **indicou os motivos** que lhe formaram o convencimento, na forma preconizada no **art. 131 do CPC**, o que afasta qualquer pretensão de cerceamento de defesa, com fulcro na alegação que circunda a apreciação das provas dos autos. Dessa forma, verifica-se que a decisão foi proferida em **harmonia** com as provas produzidas, tanto pelo Autor quanto pela Reclamada, em consonância com o art. 3º da CLT. Logo, decidir em sentido contrário implicaria o **reexame de fatos e provas**, o que é inadmissível nesta Instância Extraordinária, a teor da **Súmula 126 do TST**. Sinalese que não há como cogitar de divergência jurisprudencial em torno de matéria de prova. Pelo exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista da Reclamada, no tópico. (grifos do autor) (**PROCESSO Nº TST-RR-19800-83.2008.5.01.0065, Data do Julgamento 08/02/2012**, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, Data da Publicação: DEJT 10/02/2012) (grifos do autor).

Apresentadas as teses firmadas acerca do tema, necessário se faz pontuar sobre o perfil das igrejas que são demandadas na Justiça trabalhista. Com a análise dos processos pode-se observar que a maioria das igrejas que ocupam o banco dos réus são reconhecidas pela comunidade evangélica, de acordo com Dalgalarrodo (2008), como pertencentes ao segmento neopentecostal (Tabela 2).

**Tabela 2** - Relação das igrejas processadas na análise dos julgados sobre o tema "vínculo empregatício pastor igreja". O termo *Outras Igrejas* se refere às igrejas cujos nomes só apareceram uma vez na pesquisa.

---

#### Igrejas processadas

---

Igrejas	%
Igreja Universal do Reino de Deus	28.75
Igreja Mundial do Poder de Deus	27.6
Igreja Evangélica Assembléia de Deus	6.9
Igreja Internacional da Graça de Deus	6.9
Igreja Adventista do Sétimo Dia	3.45
Igreja Presbiteriana Independente	3.45
Igreja Metodista	3.45
Igreja Evangélica Renascer em Cristo	2.3
Igreja do Evangelho Quadrangular	2.3
Igreja Pentecostal Deus é Amor	2.3
Outras Igrejas	10.3
Instituição Religiosa Perfecty Liberty	2.3

Fonte: ALHO, 2019.

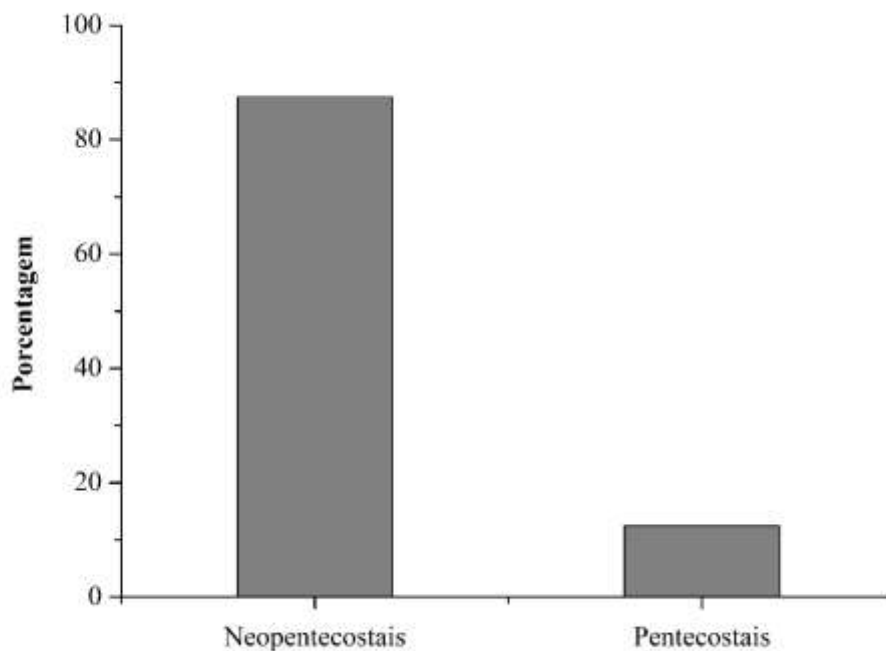
Perfazendo o percentual aproximado de 81, 60% das igrejas processadas, conforme se observou na Tabela 1, a igreja neopentecostal que se destaca dentro deste numerário é a Igreja Universal do Reino de Deus como sendo a mais acionada nos últimos anos. Um dado que foi já constatado anteriormente (FRAGALE *et al*, 1999). A Universal contribuiu com 25 ações, logo seguida pela Igreja Mundial do Poder de Deus, com 24.

Entende-se que a modernização da sociedade tenha contribuído com a mercantilização das igrejas e, com isso, a visualização e o tratamento dado a essas igrejas é o semelhante ao dado às empresas quando estas são demandadas judicialmente (TRT-2, 2014).

Mariano (2013) vem dizer que a separação entre Estado e Igreja proporcionou uma abertura para diferentes religiões e seguimentos. Com isso, ampliou-se a busca de outras religiões e a concorrência entre as igrejas para atrair adeptos de suas teologias. Ou seja, abriu espaço para o início de um “mercado religioso” diante do pluralismo que a secularização do Estado proporcionou. Com isso, de acordo com o autor, as igrejas neopentecostais se adequaram às demandas do mercado, recebendo, por vezes, o título de “igrejas-empresa”, o que pode justificar a maior porcentagem de processos que se referem a essas igrejas em especial, principalmente observando que, de acordo com o que apresenta o Gráfico 1, dentre

as 16 ações que reconheceram o vínculo entre pastores e igrejas, 14 foram contra igrejas neopentecostais.

**Gráfico 3** – Relação de igrejas neopentecostais e pentecostais processadas onde restou configurado o vínculo empregatício com pastores (em %).



**Fonte:** ALHO, 2019.

Devido essas mudanças que envolvem a esfera religiosa e que vem adentrando a área jurídica trabalhista brasileira, exigindo cada vez mais soluções destes tipos de conflitos que envolvem religião de um lado, e a laicidade de outro, algumas questões são levantadas: Qual a visão dos líderes eclesiásticos sobre o vínculo estabelecido entre eles e suas instituições religiosas? Como os líderes eclesiásticos caracterizam essa relação?

### **3.2. A posição dos pastores sobre a relação de trabalho com a igreja**

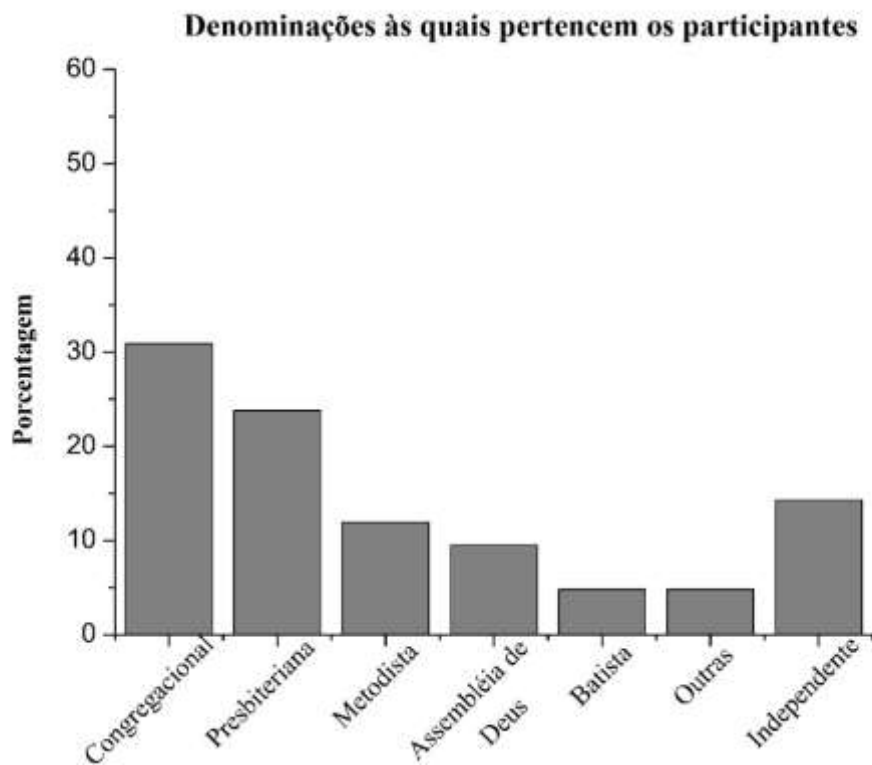
Para responder as questões suscitadas, foi elaborado um questionário, sob o título “Trabalho Religioso: a relação entre as instituições religiosas e seus líderes eclesiásticos”, com 32 questões onde se obtiveram informações sobre formação profissional, escolha para o cargo de pastor, funcionamento interno da igreja, os direitos e deveres de cada pastor referente à sua respectiva igreja e/ou denominação.



O questionário elaborado para este estudo visou investigar um pouco da realidade da relação de trabalho entre os pastores e suas igrejas, contando com participação de 42 pessoas, sendo 92,80% homens e 7,20% mulheres e 85,70% pastoreia/lidera a igreja que mencionou no questionário. Cerca de 97,60% dos participantes pertencem a igrejas pentecostais e 2,40% pertencentes a igrejas neopentecostais e metade das pessoas afirmou sempre ter tido o desejo de ser pastor(a)/líder de uma igreja. As igrejas mencionadas nos questionários estão localizadas nas regiões Norte, Nordeste, Sul e Sudeste do país, e todos os participantes assentiram previamente, por meio do Termo de Consentimento que foi anexado anteriormente ao questionário.

Com relação às Denominações a que pertencem os pastores que participaram da pesquisa, estão presentes aquelas que englobam as igrejas tradicionais históricas pentecostais, pentecostais avivadas e neopentecostais. Cabe ressaltar que, para a comunidade evangélica, geralmente as igrejas que não possuem denominações, as chamadas “independentes”, são consideradas pertencentes ao segmento neopentecostal (DALGALARRONDO, 2008). Curiosamente, a maioria dos pastores optou por classificar suas igrejas como pertencentes ao segmento pentecostal, isso pode supor uma reserva por parte dos pastores em identificar suas igrejas como neopentecostais devido à imagem negativa que os próprios protestantes têm sobre as diferentes teologias que o segmento defende. Diante disso, o Gráfico 2 apresenta uma grande porcentagem de denominações que pertencem ao segmento pentecostal, segundo a identificação dada por seus pastores.

**Gráfico 4** – Relação da porcentagem de Denominações as quais pertencem as igrejas mencionadas pelos pastores no Questionário. O termo *Outras* significa que o pastor não identificou a denominação a qual pertence sua igreja e o Termo *Independentes* significa que a igreja não pertence a nenhuma das denominações indicadas.



Fonte: ALHO, 2019.

Como se pode observar, pastores das denominações das igrejas tidas como tradicionais históricas e pentecostais avivadas foram os que mais participaram da pesquisa, perfazendo um total aproximado de 80,9%. As denominações do segmento neopentecostal, portanto, somaram o percentual de 19,1. Sendo assim, os resultados obtidos na pesquisa podem indicar, em sua maioria, como se dá a relação de trabalho entre os pastores e as igrejas tradicionais históricas e pentecostais avivadas com mais precisão do que em relação as neopentecostais, uma vez que se tem um menor número de pastores pertencentes a essas igrejas.

As perguntas iniciais foram a respeito da formação dos pastores, com o objetivo de observar o nível de liberalidade das igrejas quanto à formação de seus líderes para o exercício da função pastoral, resultando nos dados observados na Tabela 3.

**Tabela 3** – Porcentagem das respostas sobre a exigência ou não de formação profissional dos pastores em curso superior de Teologia e relação do nível de liberalidade quanto à existência ou não de outro tipo de formação profissional.

<b>Relação das respostas quanto à formação dos líderes/pastores</b>		
Questões	Sim	Não
Igreja/Denominação exige formação em Curso superior de Teologia	73.8	26.2
Curso é oferecido e/ou exigido por sua própria Igreja/Denominação	83.3	16.7
Poderia cursar outra graduação em conjunto com a de Teologia	95.2	4.8
Possui formação profissional secular <sup>24</sup> (ex: Técnico em informática, Engenharia, Pedagogia, Letras, etc)	73.8	26.2
Pode exercer a profissão de sua formação secular possuindo o cargo de pastor em sua igreja	88.09	11.91

Fonte: ALHO, 2019.

Observa-se que a exigência de curso superior em Teologia recai sobre a maioria dos pastores participantes. Isso preceitua a ideia de que a maioria das igrejas exige uma formação especializada de seus pastores como pré-requisito para o exercício do trabalho religioso.

De acordo com a doutrina trabalhista e posição majoritária dos tribunais quanto tema, o trabalho religioso é equiparado ao trabalho voluntário, porém, o primeiro possui algumas características próprias, como a finalidade estritamente religiosa e em prol de uma comunidade local (GARCIA, 2017). Não se configura um óbice à alusão do trabalho religioso ao voluntário quanto à exigência de uma formação superior, uma vez que não faltam exemplos de profissionais exercendo diversos tipos de trabalhos voluntários mundo afora, como no caso dos renomados Médicos Sem Fronteiras (Martins Filho<sup>25</sup> (2012) *apud* Soares Filho (2015). No entanto, deve-se mencionar que os Médicos Sem Fronteiras realizam um trabalho voltado para a assistência de pessoas num contexto global, enquanto o trabalho religioso é executado assistindo comunidades locais (BARROS, 2017).

A exigência da formação teológica se dá sobre um curso específico para a função de pastor, ou seja, um curso específico para o exercício de uma função específica num cargo que é defendido como de cunho vocacional religioso, bastando, em alguns casos, a consciência de

<sup>24</sup> Secular é um termo usado no meio evangélico para se referir a questões e/ou coisas cuja a origem não é proveniente da igreja, não faz parte do meio gospel, ou não se desenvolveu neste meio.

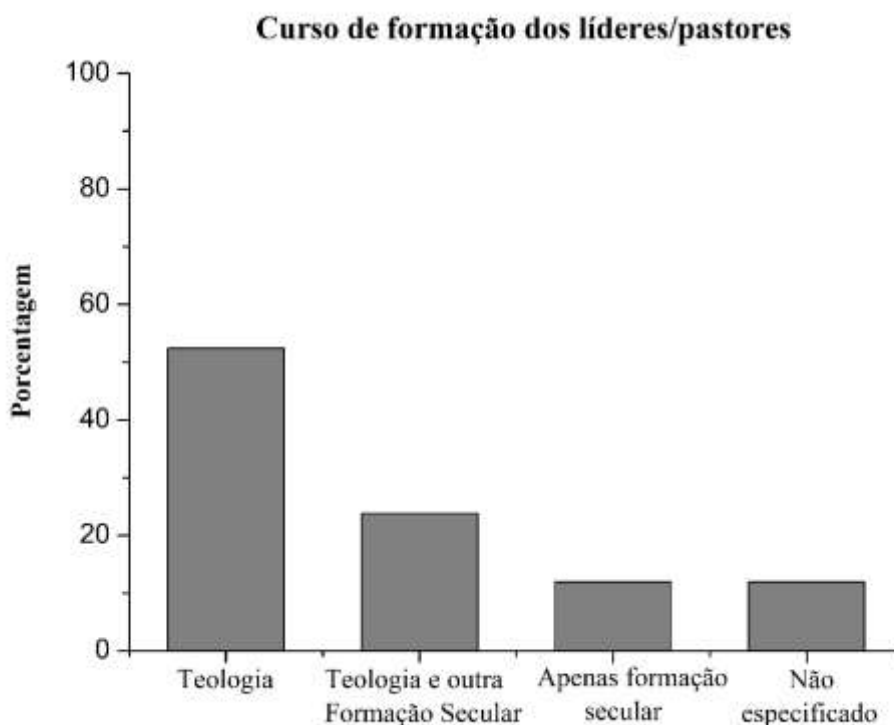
<sup>25</sup> LORENZO, Baldisseri, MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Acordo Brasil-Santa Sé comentado*. São Paulo: LTr Editora, 2012.

um “chamado superior” ou “divino” para executá-lo (TRT-2, 2014). Raros são os trabalhos voluntários que fazem esse tipo de exigência.

Foi possível observar não haver vedação quanto à outra formação ou o exercício de outra função conjuntamente à de pastor, como observado nos dados (95,2%), onde se pode entender por existir um caráter liberatório na maioria das igrejas mencionadas no questionário. Por outro lado, as vedações quanto a cursar outro curso superior que não o teológico e de exercer outra função conjuntamente a de pastor, revela uma porcentagem mínima de igrejas que podem atrair para si a configuração concreta dos pressupostos de pessoalidade e habitualidade dos pastores que trabalham para elas, uma vez que a exigência de trabalho exclusivo na função de pastor parte da instituição e não da vontade do ministro religioso (TRT-2, 2016). A presença desses pressupostos já ensejou em ganho de causa para pastores que acionaram suas respectivas igrejas a fim de reconhecer a relação e emprego entre eles (TRT-1, 2014).

Sobre os cursos profissionais realizados pelos pastores, observa-se o Gráfico 3.

**Gráfico 3** – Relação (em %) dos cursos feitos pelos pastores. O termo *formação secular* significa qualquer curso superior ou técnico que não seja o teológico.



Fonte: ALHO, 2019.

Tem-se aqui que a maioria dos pastores possui formação em Teologia, corroborando com os dados da Tabela 3. Cumpre destacar que a porcentagem de pastores que não podem exercer a profissão de sua formação secular conjuntamente com a função de pastor é igual à porcentagem de pastores que possuem apenas formação secular (11,9%). No entanto, não há como comprovar que se obteve esse resultado pelos pastores não possuírem a formação teológica ou se é por vedação ao exercício secular que seja incompatível com a função de pastor, uma vez que tais perguntas não foram realizadas no questionário, o que demandaria um estudo à parte.

Com relação ao cargo de pastor/líder de igrejas, foi indagado aos participantes se estes respondiam a algum tipo de hierarquia organizacional, qual o nível de dedicação dado ao trabalho religioso e como as igrejas os recebem, se com contrato/termo ou não, a fim de se verificar possível subordinação dos pastores à igreja que configure a subordinação jurídica atestada nos processos analisados no Tópico 3.1. As respostas são observadas na Tabela 4.

**Tabela 4** – Resultados (em %) das perguntas referentes ao ingresso do pastor na igreja e possibilidade de subordinação do pastor à instituição.

Relação das respostas quanto ao cargo de líder/pastor		
Questões	Sim	Não
Dedicação integral e exclusiva	50	50
Assinou algum Termo/Documento e/ou Contrato quando assumiu o cargo de pastor	45.2	54.8
Submetido a acatar decisões de Diretoria/Conselho interno, regional e/ou nacional sobre as funções de seu cargo como pastor	85.7	14.3
Presta contas e/ou faz relatórios semanais, mensais e/ou anuais para a Diretoria/Conselho da Igreja	71.4	28.6
Possui direito a férias	88	12

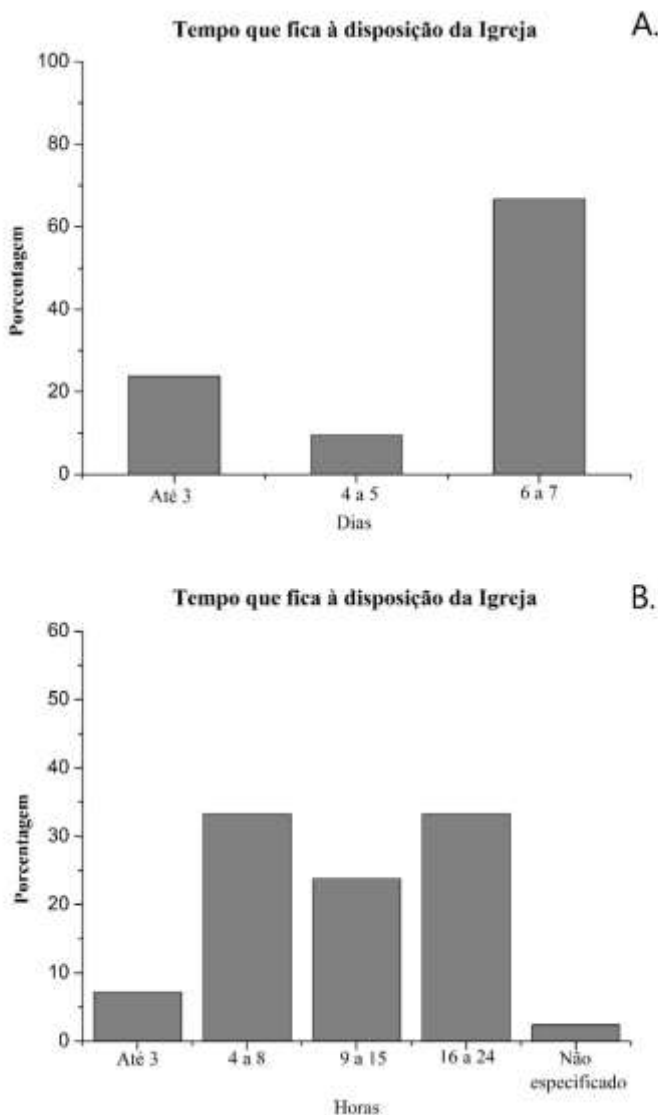
**Fonte:** ALHO, 2019.

Tomando como exemplo o estágio voluntário realizado por um estudante de Direito no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJ-RJ), não se observa a exigência de dedicação exclusiva, muito menos integral. Outro tanto pode-se dizer o mesmo quanto ao trabalho voluntário realizado através da Cruz Vermelha, onde o voluntário passa por um curso de preparação para atuar através da instituição, mas não se obriga indeterminada, exclusiva e integralmente a realizar o trabalho que lhe foi ensinado, ficando a cargo da escolha pessoal do

voluntário em ajudar nos primeiros socorros de pessoas em situações de risco. Nos dois exemplos, há observação e aplicação das normas dispostas na Lei 9.608/98 sobre o trabalho voluntário.

Com relação ao observado na Tabela 4, a divisão entre os pastores que se dedicam integral e exclusivamente às igrejas aponta existir uma liberdade de escolha dos pastores. Dedicando-se ou não, integral e exclusivamente, pode-se dizer que os pastores tem liberdade de fazer essa escolha, uma vez que não foi apontado nesta relação de perguntas que existe exigência por parte das igrejas ou denominações para que seus pastores atuem de tal forma. Porém, para reforçar a questão da disponibilidade dos pastores, a fim de verificar se o trabalho religioso mantém algumas características do trabalho voluntário, foi perguntado aos pastores sobre as horas e dias que ficam à disposição de suas igrejas, cujos resultados se verificam no Gráfico 4.

**Gráfico 4** – Relação de tempo, em dias (A) e horas (B), que o pastor fica à disposição da igreja (em %). O termo *Não Especificado* se refere à líderes que não estão pastoreando atualmente.



Fonte: ALHO, 2019.

Observa-se no Gráfico 4 – A, que a maioria dos pastores fica à disposição da Igreja por um período de 6 a 7 dias por semana (66,7%), que se assemelha ao período normal de jornada de trabalho semanal disposto na CLT, em seu artigo 67<sup>26</sup>. Não há como afirmar, no entanto, se esse período de dedicação apontado nos dados deixaria margem para o exercício de outra atividade que não a pastoral. Porém, o resultado apresenta um aspecto muito

<sup>26</sup>Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

semelhante ao trabalho profissional tendo em vista a quantidade dias em que a maioria dos pastores labora em suas igrejas.

Outra observação importante sobre os resultados está na Gráfico 4 – B, onde se verifica uma grande porcentagem de pastores cuja disponibilidade ultrapassa em muito a duração de 8 horas diárias de trabalho, como preceitua o artigo 58<sup>27</sup> da CLT. Aqui talvez seja mais evidente a característica de um trabalho voluntário pelo excedente de horas que nenhum profissional faz. Outro tanto, se se considerar os apontamentos dos magistrados quanto à pessoalidade e habitualidade dos pastores nos processos em que restou configurado o vínculo com a igreja, pela porcentagem de pastores que estão disponíveis de 9 a 15 e 16 a 24 horas, é possível indagar se não configuraria nesses casos uma espécie de exacerbação dos pressupostos empregatícios, configurando fraude à lei trabalhista. Porém, somente seria possível com a análise fática e individual dos casos (GARCIA, 2017).

Retomando a análise da Tabela 4, em relação à assinatura de contrato ou termo para o exercício do trabalho religioso com o cargo de pastor/líder, esbarra-se no que foi apontado por Soares Filho (2015), onde a ausência de um Termo de Adesão do trabalho voluntário pode ensejar na aplicabilidade da lei trabalhista em favor do que realiza o trabalho. Sabe-se que a existência do Termo não afasta a aplicabilidade do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma em eventual demanda trabalhista, ou seja, abre-se espaço para entender que a inexistência de contrato ou termo assinado pelos pastores, como foi observado nos dados (54,8%), pode implicar em eventuais processos contra essas igrejas com menos óbices para eles, uma vez que inexistente prova documental de que exerceram suas funções voluntariamente, conforme aponta Delgado (2019).

Com relação às férias, observou-se que a maioria dos pastores possui o direito. Importa observar que em alguns Regulamentos e/ou Constituições das denominações apontadas neste trabalho, o direito a férias foi inserido em conformidade ao preceituado pela CLT, em seus artigos 129<sup>28</sup> e 134<sup>29</sup>. A exemplo, citam-se os artigos 40 e 39, inciso XII da Constituição Presbiteriana (CIPB) e dos Cânones da Igreja Metodista, respectivamente:

Art. 40. É assegurado, anualmente, aos ministros em atividade o gozo de um mês de férias, seguida ou parceladamente, com os vencimentos (CIPB, 1950).

---

<sup>27</sup> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

<sup>28</sup> Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

<sup>29</sup> Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.



Art. 39. Os direitos do/a integrante do ministério pastoral são os seguintes: XII - gozar 30 (trinta) dias de férias anualmente (LAGO *et al*, 2012).

Como a Lei 9.608/98 não disciplina sobre o exercício de férias no trabalho voluntário, é possível vislumbrar a atenção dessas igrejas em buscar dar uma proteção ao trabalhador religioso em outra norma, sem comprometer também a relação que, de acordo com os processos analisados, defendem como voluntária. Porém, exatamente por não constar tal direito disciplinado pela lei do trabalho voluntário e pela conformidade dos artigos dos documentos organizacionais dessas instituições com os artigos da CLT, que versam especificamente sobre a figura do empregador no poder de dar férias e do empregado em usufruí-las, fica a dúvida sobre a visão dessas instituições quanto a real natureza dos serviços prestados por seus pastores.

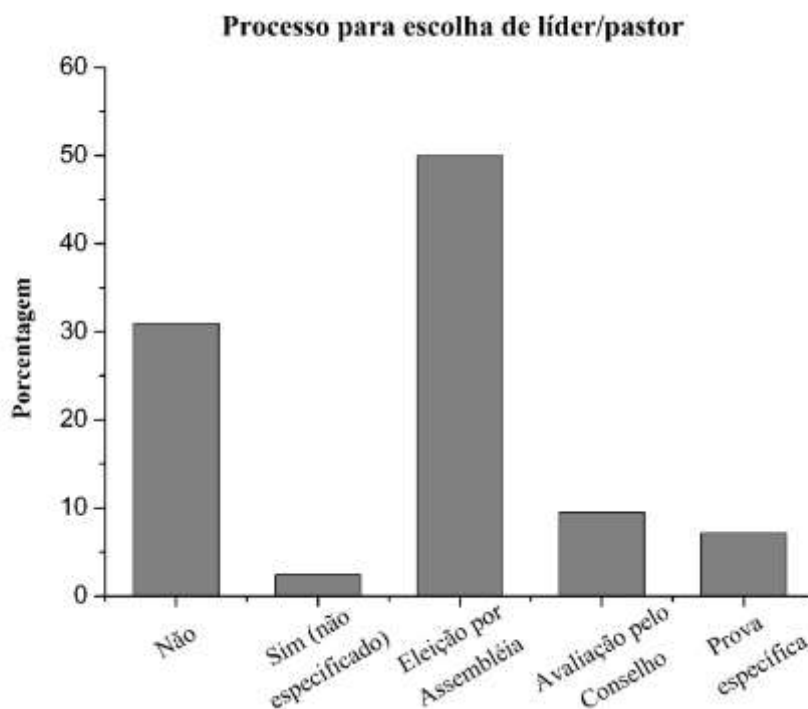
Com relação aos 12% que responderam não possuir direito a férias, seria necessária uma avaliação individual de suas respostas para determinar a possível razão da inexistência deste direito, uma vez que as perguntas realizadas no questionário visaram respostas precisas e genéricas para a obtenção dos resultados apresentados.

Quanto à subordinação a superior hierárquico, a maioria dos pastores responde e/ou presta contas/faz relatórios a uma Diretoria ou Conselho, como apontam os dados observados. Porém, sabe-se que a tese majoritária dos tribunais regionais e da Corte Superior trabalhista é de que não se configura subordinação jurídica entre pastor e igreja quando este responde ou presta contas a nível de organização interna da instituição, ou seja, trata-se de uma subordinação eclesiástica apenas (TRT-1, 2015; TRT-2, 2014; TST, 2012). No entanto, a Desembargadora Relatora, Vólia Cassar, do Tribunal Regional do Rio de Janeiro, no Recurso Ordinário nº 000100031.2012.5.01.0432, votou por entender que, exatamente por haver essa subordinação à organização interna da igreja, existe esse pressuposto do art. 3º da CLT na relação entre pastor e instituição religiosa, dizendo em seu voto que a argumentação doutrinária para afastar os requisitos empregatícios entre as partes não é sólida o suficiente para convencê-la do contrário (TRT-1, 2014).

Vê-se que a posição da Relatora não é isolada, uma vez que foram encontrados processos, mesmo que minoritariamente, cujos Relatores ou Ministros não versaram de forma divergente, observando-se, assim, uma abertura para possíveis outros processos trabalhistas que pleiteiem o vínculo com base na configuração de subordinação jurídica (TRT-2, 2016; TST, 2012).

Também foi abordado com relação ao cargo de pastor, se os participantes da pesquisa passaram por algum tipo processo seletivo para poder desempenhar as funções sacerdotais. A pergunta permitia que os participantes descrevessem o tipo de processo existente em sua igreja e/ou denominação, portanto, o Gráfico 5 reuniu as respostas iguais ou semelhantes em quatro categorias:

**Gráfico 5** – Relação (em %) das formas de processo seletivo usado pelas igrejas mencionadas no Questionário para a escolha do pastor.



Fonte: ALHO, 2019.

Cerca de 30% dos participantes afirmam não ter passado por qualquer processo seletivo ou avaliativo para ocupar o cargo de pastor/líder da igreja que pastoreiam, enquanto os demais apontam a aplicação de um processo de escolha.

Dentre os tipos de processo especificados pelos pastores, tem-se a eleição por assembleia, que consiste na reunião do grupo local que forma a igreja, onde se realiza uma eleição, ou seja, surgida a necessidade de escolher um pastor para determinada igreja, apresenta-se àquela comunidade opções de pessoas aptas para ocupar o cargo e realiza-se uma eleição para a escolha de quem a assembleia entendeu ser o mais adequado para ela. É um processo comum entre as igrejas tradicionais históricas. Comum, também, o processo de avaliação pelo Conselho, podendo ser local, regional ou nacional, onde é possível encontrar a

devida regulamentação dos trâmites da avaliação nos regimentos internos de algumas igrejas, bem como ocorre na escolha por prova específica, com requisitos pré-determinados para o candidato cumprir (CHAMPLIN, 1991; LAGO *et al.*, 2012; UIECB, 2014).

No entanto, nem a ausência de processo de escolha, nem a presença pode firmar a ideia de que o trabalho religioso exercido por esses pastores é de cunho estritamente religioso ou se equipara ao profissional, uma vez que para o exercício de um trabalho voluntário pode-se exigir uma avaliação prévia do candidato que se manifesta interessado em exercer as funções que o trabalho exige, ou mesmo oferecer que este se submeta a uma especialização para o exercício do voluntariado, como no caso da Cruz Vermelha, sendo avaliado no fim do curso como apto ou não. Ainda enfatizando o cargo do pastor/líder religioso, perguntas sobre o aspecto financeiro do trabalho religioso foram feitas a fim de se obter um resultado quanto à questão da onerosidade discutida nos diversos processos analisados. Os resultados são observados na Tabela 5.

**Tabela 5** - Relação das respostas quanto à questão financeira do líder/pastor sobre recebimento de salário, dependência financeira da igreja e a relação de sua função quanto a pagamento de FGTS e desconto do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) (%).

<b>Respostas quanto à questão financeira do líder/pastor</b>			
Questões	Sim	Não	
Recebe salário mensal da Igreja	69	31	
Depende exclusiva e financeiramente do salário proveniente do cargo como pastor	35.7	64.3	
Exerce outra atividade fora da Igreja para complementar a renda familiar	50	50	
Possui direito ao recolhimento de FGTS e INSS pela Igreja	33.3	66.7	
Recolhe FGTS e INSS como trabalhador autônomo	81	19	

**Fonte:** ALHO, 2019.

A porcentagem de pastores que afirmam receber salário da igreja não diverge do que foi analisado nos processos judiciais do tópico anterior. A presença da remuneração dada ao líder religioso, segundo a tese majoritária, não configura salário propriamente dito, pois inexistente a finalidade de lucro tanto da igreja quanto do pastor, sendo então classificada como ajuda de custo, somente. Por outro lado, a tese minoritária pontua que a onerosidade se vê

configurada tanto com o recebimento de salário, quanto no recebimento de qualquer vantagem que decorra do exercício da função pastoral em prol da igreja, como moradia, automóvel, etc (TRT/RJ, 2014; TRT/SP, 2014). Em contrapartida, em relação à porcentagem que diz não receber salário é possível que esteja ligada ao fato da maior porcentagem dos pastores não depender exclusivamente do salário proveniente da igreja, ou seja, é possível que a maioria exerça outra função além da pastoral, indicando, entre esses pastores, que suas funções são de fato voluntárias.

Outro tanto, pode-se entender semelhantemente quanto ao resultado das outras perguntas, onde a maioria dos pastores não possui direito a recolhimento de INSS ou FGTS pela igreja e que contribuem para a Previdência como trabalhadores autônomos, obedecendo o disposto na Lei 6.696 de 1979 sobre os ministros religiosos. Decerto que se as instituições entendem que o trabalho exercido por seus pastores é voluntário, não há de se falar em pagamento de FGTS ou desconto do INSS do salário do pastor. Esse caráter de isenção para a instituição religiosa é visto no mesmo artigo 39 dos Cânones da Igreja Metodista, em seu inciso VIII, onde diz que é direito dos integrantes do Ministério Pastoral “aposentar-se, sem ônus para a Igreja Metodista, conforme Normas de Administração de Pessoal, previstas nestes Cânones” (LAGO *et al*, p. 212, 2012).

Curioso, entretanto, é o resultado referente à necessidade de complementar a renda familiar com atividade diversa da pastoral, com metade dos participantes afirmando ser necessária a complementação e a outra metade não. Dos 35,7% que disseram depender única e exclusivamente do salário proveniente da função pastoral é possível observar que eles podem se encontrar tanto dentro dos 50% que necessitam complementar renda com outra atividade, quanto dentro dos outros 50% que afirmam não ter necessidade de complementação, pois, na primeira hipótese, o salário proveniente da igreja pode ser baixo, uma vez que este advém, via de regra, do valor levantado pela comunidade religiosa que ele lidera. Ou seja, se o sustento advém unicamente da igreja local, quanto menor e menos bem localizada a igreja, menor as condições de levantar uma quantia suficientemente satisfatória para a subsistência do pastor e sua família, se tiver:

Art. 23 – O sustento do Pastor cabe à Igreja local, que deve oferecer-lhe prebenda condigna, levando em conta as necessidades impostas pelo padrão de vida da região, as condições de família, e sua necessidade de seguridade social, de acordo com seu envolvimento e dedicação, levando em conta também a condição econômica da igreja (UIECB, 2014).

Na segunda hipótese, em que esses 35,7% não necessitam complementar renda, também é possível observar que, em se tratando de salário advindo da arrecadação feita pela

igreja local, quanto maior e mais bem localizada, melhor tende ser o salário e menor a necessidade de uma complementação com outra função.

Enquanto aproximadamente 64,3% dos pastores afirmaram que não dependem exclusivamente do salário da igreja, apenas 50% disseram não buscar complementar renda com trabalhos externos aos da Igreja, o que pode indicar que parte dos pastores tenha acesso à fonte extra de renda sem necessidade de trabalho secular, como através de doações, o que abre margem para sugerir que não se trata de uma necessidade desses pastores, mas sim de escolha por exercer atividade pastoral, resultando em renda extra e figurando, de fato, o caráter de um trabalho voluntário.

Com relação à estruturação das igrejas foi elaborada uma série de perguntas com o fim de observar a presença ou não do direito canônico e o eclesiástico na organização interna dessas instituições, cujas respostas são observadas na Tabela 6:

**Tabela 6** – Porcentagem referente à organização interna das igrejas e possibilidade de penalidade para o líder religioso que demandar contra a igreja judicialmente.

<b>Respostas relacionadas ao funcionamento da Igreja</b>			
Questões	Sim	Não	Não sabe
A Igreja possui regulamento interno	95.2	4.8	-
Além do regulamento interno, a Igreja segue regulamento regional e/ou nacional	80.95	19.05	-
A Igreja possui Diretoria/Conselho para tomada de decisões sobre o funcionamento da instituição	92.85	7.15	-
A Igreja está submissa a decisões de Diretorias/Conselhos regionais e/ou Nacionais	69	26.2	4.8
A Igreja possui em seu regulamento parte específica sobre os direitos e deveres do pastor	85.7	11.9	2.4
A Diretoria/Conselho da Igreja já tomou decisão sobre o cargo de líder/pastor sem consultar antes	-	100	-
Buscar a Justiça secular para resolver conflitos internos ou que digam respeito a função como pastor pode acarretar em exclusão ou disciplina funcional	23.8	52.4	23.8

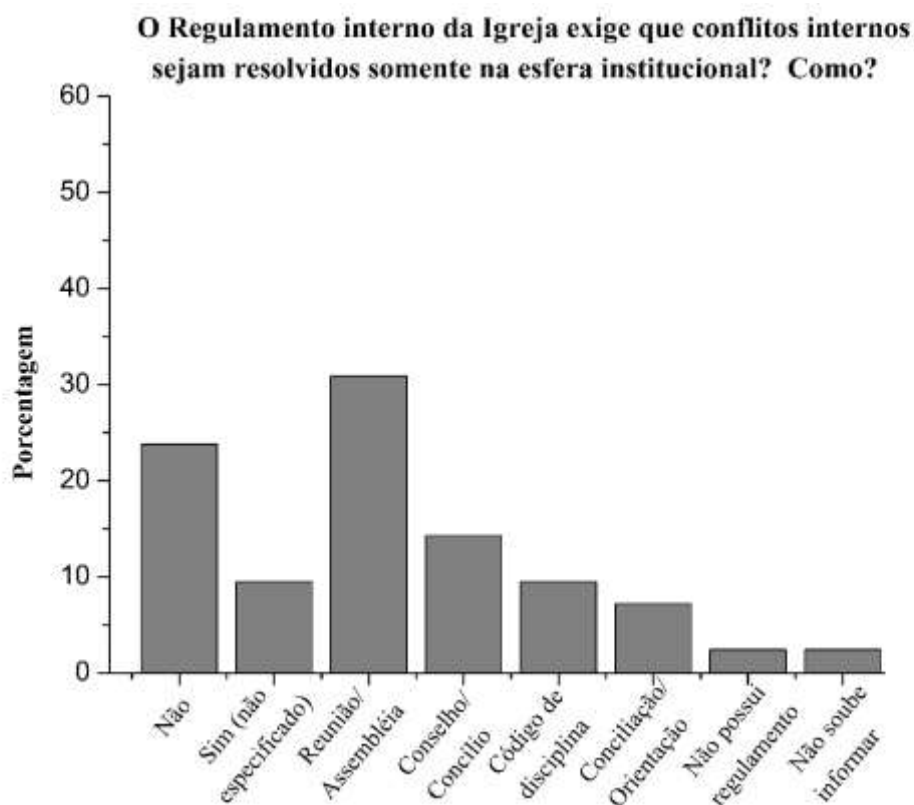
**Fonte:** ALHO, 2019.

Sabendo-se da liberdade organizacional conferida às instituições religiosas por força do artigo 44, § 1º do Código Civil de 2002 e da existência material conferida pela obediência

ao disposto no art. 45 do mesmo diploma, observa-se que a grande maioria das igrejas seguiu a aplicação dos preceitos legais do ordenamento jurídico civil, firmando a presença do direito eclesiástico, como apontam dos autores Vieira e Regina (2018). Outro tanto, as igrejas apresentam, também em sua maioria, subdivisões organizacionais a nível superior à igreja sobre a qual o pastor respondia e a nível interno, inclusive para dirigir as questões concernentes à função pastoral, formalizando assim o direito canônico que as rege.

Quanto à pergunta sobre a resolução de conflitos internos inerentes à função do pastor, insere-se aqui os dados obtidos com outra pergunta similar (Gráfico 6) para corroborar com os resultados obtidos na Tabela 6.

**Gráfico 6** – Formas de resolução dos conflitos internos sob a regência do Regulamento interno da Igreja (em %).



Fonte: ALHO, 2019.

Observando os dados obtidos na Tabela 6, 52,4% dos pastores afirmam não haver qualquer tipo de sanção por parte da igreja caso resolvam acionar a justiça secular para solucionar conflitos que digam respeito ao exercício de suas funções, enquanto os que dizem haver sanção ou não sabem informar, perfazem 47,6%. Comparando com os resultados obtidos com a pergunta sobre conflitos gerais da igreja e a forma de solução exigida por seus regulamentos internos, os pastores mostraram conhecer bem a organização e funcionamento

de suas igrejas e/ou denominações, visto a baixa porcentagem dos que não souberam informar acerca da existência de sanções ou meios de resolução dos conflitos internos.

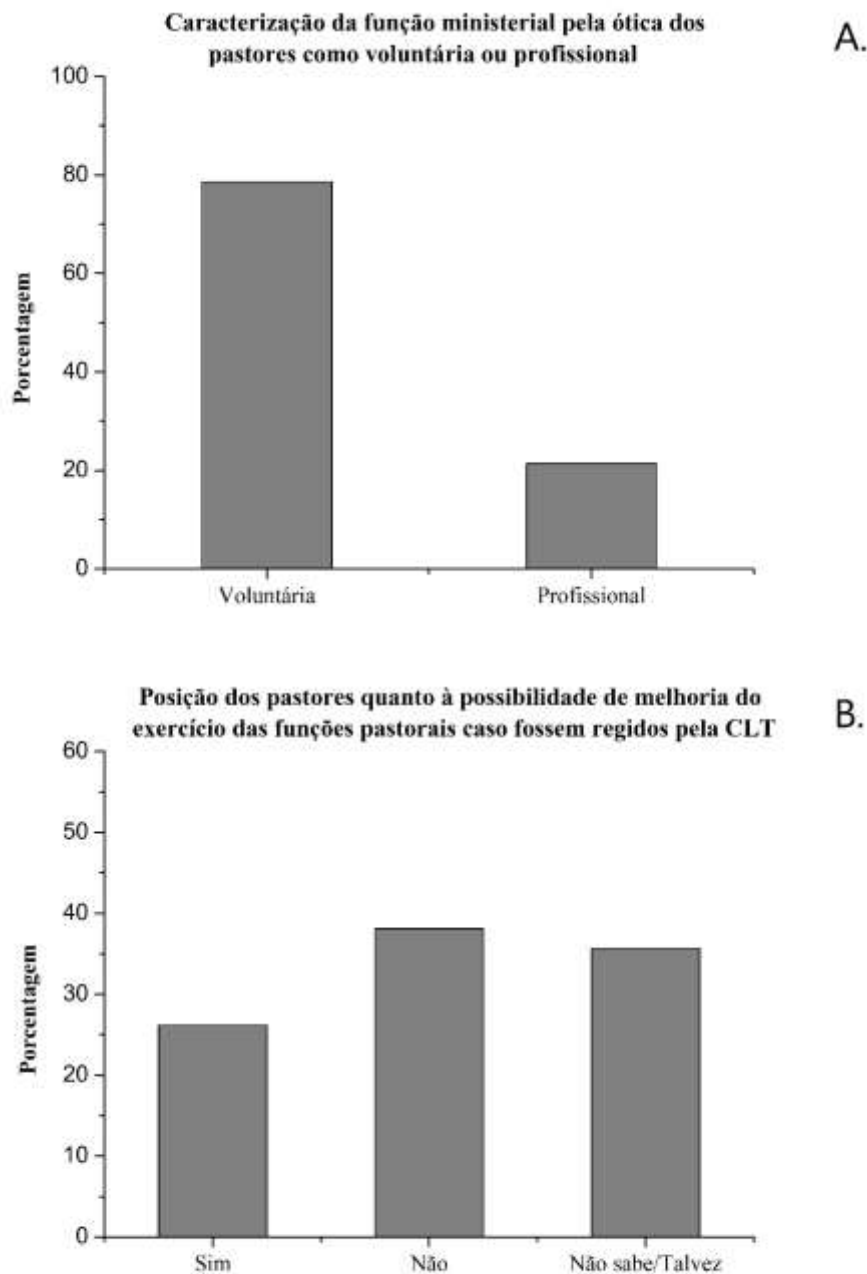
Cumprido salientar que a maioria dos pastores (somando as respostas positivas e que especificaram os meios de solução), apontam existir a exigência por parte das igrejas de os conflitos que as envolvem sejam resolvidos internamente. A resposta precisa de alguns pastores em negar tal exigência abre margem para indagar se as igrejas que exigem que as soluções de conflitos sejam feitas somente na esfera institucional não estariam cerceando a garantia de acesso à justiça<sup>30</sup> numa eventual violação de direito que somente a jurisdição estatal poderia intervir devidamente, podendo se estender à figura do pastor quanto ao exercício de suas funções ministeriais.

Por fim, os pastores/líderes foram questionados, especificamente, sobre a visão que têm quanto à função ministerial que exercem a fim de se obter uma posição dos trabalhadores religiosos diante da possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre pastores e igrejas e, conseqüentemente, o reconhecimento de uma profissionalização da função eclesiástica. Os resultados são observados no Gráfico 7.

---

<sup>30</sup> **Art. 5º** da CRFB/98 “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: **XXXV** - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;”

**Gráfico 7** – Porcentagem referente à posição pessoal dos pastores quanto à função ministerial (A) e a possibilidade de reconhecimento profissional se o trabalho religioso estivesse sob o manto da CLT (B).



**Fonte:** ALHO, 2019.

O Gráfico 7 – A deixa claro que a maioria dos pastores vê a função ministerial como voluntária, corroborando assim, de um ponto de vista direto e interno acerca do tema que este trabalho debate, com a posição majoritária da doutrina e tribunais trabalhistas. No entanto, ao observar que aproximadamente 21, 4% dos pastores entende que o trabalho religioso que



exercem é de cunho profissional, vislumbra-se uma possível razão de existirem processos com o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre pastores e igrejas.

Não há como firmar a possibilidade ou não desses pastores que responderam ao questionário virem a acionar o Judiciário pleiteando os direitos trabalhistas por se entenderem profissionais. Porém, os resultados podem indicar uma possível continuidade na propositura de ações referentes ao tema.

Fragale Filho *et al* (1999) afirma que os pastores que demandaram ações contra igrejas entre os anos de 1980 e 1990, em sua maioria não conseguiram firmar a posição que tinham sobre a própria função que exerciam como ministros do Evangelho, o que contribuiu para a majoritária negativa dos magistrados em reconhecer o vínculo de emprego entre eles e as instituições.

Não menos importante é o que se observa do Gráfico 8 – B que, comparando seus resultados com os obtidos no Gráfico 7 – A, apresentam uma inconsistência.

Perfazendo 38,1% e, portanto, fechando como posição majoritária, os pastores responderam a pergunta dizendo não vislumbrar melhoria para o exercício das funções pastorais se fossem reconhecidos como profissionais e, conseqüentemente, regidos pela CLT, contra 26,2% que acreditam na possibilidade de melhoria. No entanto, a porcentagem dos que não deram certeza de suas posições é muito próxima ao número de pastores que não veem tal possibilidade.

Comparando os dados de A e B (Gráfico 7), o possível esperado dos pastores que se veem como voluntários seria manter a alta porcentagem em relação à possibilidade de regência da CLT sobre seus trabalhos como algo negativo, uma vez que, para tanto, o trabalho religioso teria de passar a ser reconhecido como profissional. Porém, os dados indicam que dos 78,6% que se consideram voluntários, quase a metade não sabe dizer se seria melhor estar sob a égide da lei trabalhista como trabalhador profissional ou não. Tal fato confirma o dito por Fragale Filho *et al* (1999) sobre a confusa consciência quanto à natureza do trabalho religioso sob a ótica do próprio ministro eclesiástico.

Cabe salientar que não faltaram tentativas de legitimizar o trabalho religioso como trabalho voluntário, ou, ao menos, que não fosse possível lhe conferir o status de emprego pela existência dos Projetos de Lei (PL) que surgiram no Congresso Nacional Brasileiro nos últimos 15 anos, sendo eles, na ordem dos anos que foram apresentados: Projeto de Lei n. 5.443-A, de 2005; Projeto de Lei n. 3.390, de 2006; Lei Geral das Religiões, PL n. 160, de 2009; Projeto de Lei n. 123 de 2015. Todos os projetos visavam decretar que o trabalho

religioso não gera vínculo de emprego, devendo ser regido por normas internas de cada igreja e comunidade. Nenhum deles vingou, com exceção do PL Geral das Religiões, ainda em trâmite no Senado. Os projetos receberam críticas tanto por parte da comunidade evangélica quanto de juristas e políticos, alegando inconstitucionalidades quanto aos princípios que regem a liberdade de crença e religião no país e a inobservância quanto às relações de trabalho dentro dos ambientes religiosos que, nem sempre, podem garantir uma não abusividade ou exploração do trabalho de pastores e missionários, o que em alguns casos os leva a procurarem o Judiciário (BRAGA e YAMAKI, 2016).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acerca do posicionamento dos pastores/líderes de igrejas sobre o tema, verificou-se que, semelhantemente ao apontado por grande parte dos magistrados trabalhistas, vários aspectos da função ministerial se assemelham ou igualam à atividade de um profissional regido pela CLT. Devido à tendência da crescente demanda em relação ao tema apresentado, especialmente no tocante ao ramo das Igrejas Neopentecostais, os dados apresentados neste trabalho permitem sugerir a relevância de uma mudança de posição em relação à forma de verificação da existência ou não de vínculo empregatício. Uma vez verificada a existência dos pressupostos empregatícios na figura do trabalhador religioso, distinguindo-se da configuração profissional dada pela CLT apenas no tocante à finalidade com que ele é exercido, pode-se depreender que a progressiva quantidade de demandas envolvendo o tema tem por razão a ausência de uma regulamentação estatal inerente ao trabalho religioso em si.

Diante da liberdade organizacional conferida às igrejas que, como verificado nos casos apresentados, permite algumas delas adentrarem a esfera jurídica-empresarial sob o escopo de disseminar a fé evangélica, se ausentando ainda de prestar as devidas contas ao Estado como toda e qualquer empresa com finalidade lucrativa deve fazer, a ausência de uma concepção concreta sobre o trabalho religioso ainda permite que exista fraude à legislação trabalhista no tocante à atividade ministerial exercida pelos pastores dessas igrejas.

Neste sentido, conclui-se que a partir da relação de trabalho apontada pelos dados do questionário e pela pesquisa jurisprudencial, permitir que sejam conferidos por lei direitos básicos inerentes a todo trabalhador, em conformidade com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, como férias, salário mínimo, décimo terceiro salário, jornada de trabalho, descanso semanal, entre outros, não configuraria intervenção do Estado na liberdade religiosa, apenas conferiria proteção ao trabalhador religioso frente a atual indefinição quanto à concepção desse trabalho, sem, necessariamente, conferir-lhe a concepção de profissionalismo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGRESTE, Ricardo. **Igreja? Tô fora!**. 1. Ed. Santa Bárbara D'Oeste, SP. São Paulo: Socep, 2007.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. atual. São Paulo: LTr, 2017.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- BRAGA, C. S. R.; YAMAKI, V. **Direitos Sociais dos trabalhadores religiosos neopentecostais na América Latina: comparações entre Brasil e Chile**. Anais do II Simpósio Internacional Pensar e Repensar a América Latina, 2016. ISBN: 978-85-7205-159-0. Disponível em: <[https://sites.usp.br/prolam/wp-content/uploads/sites/35/2016/12/BRAGA-YAMAKI\\_SP01-Anais-do-II-Simp%C3%B3sio-Internacional-Pensar-e-Repensar-a-Am%C3%A9rica-Latina.pdf](https://sites.usp.br/prolam/wp-content/uploads/sites/35/2016/12/BRAGA-YAMAKI_SP01-Anais-do-II-Simp%C3%B3sio-Internacional-Pensar-e-Repensar-a-Am%C3%A9rica-Latina.pdf)> Acesso em: 28 de Jun. 2018.
- CAIRNS, Earle E. **O Cristianismo Através dos Séculos: Uma História da Igreja Cristã**. 2. ed. São Paulo: Edições Vida Nova, 1981.
- CHAMPLIN, Russel Norman. **Enciclopédia de Bíblia, Teologia e Filosofia**. 1. Ed. V.4. São Paulo: Candeia, 1991.
- DALGALARRONDO, Paulo. **Religião, Psicopatologia & Saúde Mental**. Porto Alegre: Artmed Grupo, 2008.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. Ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.
- FRAGALE FILHO, Roberto et al. O vínculo empregatício dos pastores evangélicos: notas conclusivas. **Confluências | Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, v. 1, n. 1, p. 29-41, 2004.
- FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 22. Ed., atual. São Paulo: Saraiva, 1995.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2017.
- GONZÁLEZ, J. L. **A Era dos Reformadores**. 2. Ed. São Paulo: Edições Vida Nova, 1983.
- LEONARD, Émile-G. O Protestantismo Brasileiro. Estudo de eclesiologia e de história social. **Revista de História**, v. 2, n. 5, p. 105-157, 1951.
- LORENZO, Baldisseri, MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Acordo Brasil-Santa Sé comentado*. São Paulo: LTr Editora, 2012.
- MACHADO, Costa e Outros. **CLT interpretada – artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 8. Ed. Barueri, SP: Manole, 2017.
- MARIANO, Ricardo. A reação dos evangélicos ao novo Código Civil. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 6, n. 2, p. 77-99, 2006.
- MARIANO, Ricardo. Efeitos da secularização do Estado, do pluralismo e do mercado religiosos sobre as igrejas pentecostais. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 3, n. 1, p. 111-125, 2003.

MARIANO, Ricardo. Igreja Universal do Reino de Deus: a magia institucionalizada. **Revista Usp**, n. 31, p. 120-131, 1996.

MARNOCO E SOUSA, José Ferreira. **Direito Eclesiástico**: Preleções feitas ao curso do 3. Anno de 1908-1909. Coimbra: Universidade de Coimbra, 1909.

MENDONÇA, Antonio Gouvêa. O protestantismo no Brasil e suas encruzilhadas. **Revista Usp**, n. 67, p. 48-67, 2005.

ORO, Ari Pedro. Neopentecostalismo: dinheiro e magia. **Ilha Revista de Antropologia**, v. 3, n. 1, p. 071-085, 2001. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ilha/article/view/14957>>. Acesso em: 26 de Jun. 2018.

PEDDE, Valdir. O poder do pentecostalismo: a experiência do Espírito Santo. **Estudos Teológicos**, v. 37, n. 3, p. 243-260, 1997. Disponível em: <[http://ism.edu.br/periodicos/index.php/estudos\\_teologicos/article/viewFile/800/731](http://ism.edu.br/periodicos/index.php/estudos_teologicos/article/viewFile/800/731)> Acesso em 10 de Abr. 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 6. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

SARAIVA; MANFREDINI, Renato, Aryanna. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. Ed. Salvador, BA: JusPODIVM., 2016.

SOARES FILHO, José. Relações Trabalhistas entre Ministros Eclesiásticos e Instituições Religiosas, em Face do Acordo Brasil-Santa Sé. **Revista CEJ**, v. 19, n. 65, 2015. Disponível em: <<http://www.jf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewFile/2005/1924>> Acesso em: 28 de jun. 2018.

VIEIRA; REGINA, Thiago Rafael, Jean Marques. **Direito Religioso. Questões práticas e teóricas**. 1. Ed. Porto Alegre, RS: Concórdia, 2018.

## REFERÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Consulta Acórdãos**. Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-acordao>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 01002557120165010221**, Relator: ANTONIO CESAR COUTINHO DAIHA, Data de Julgamento: 31/05/2017, Terceira Turma, Data de Publicação: 07/06/2017. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/466744312/recurso-ordinario-ro-1002557120165010221/inteiro-teor-466744660?ref=juris-tabs>> Acesso em: 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000034-89.2012.5.01.0037**. Relator: Angela Fiorencio Soares da Cunha, Data de Julgamento: 30/07/2014, Quarta Turma, Data de Publicação 29/08/2014. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/136647110/recurso-ordinario-ro-348920125010037-rj/inteiro-teor-136647195?ref=amp>> Acesso em: 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000053-57.2013.5.01.0006**. Relator: Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Data do Julgamento: 09/12/2015, Sétima Turma, Data de Publicação 17/12/2015. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/87184345/processo-n-0000053-5720135010006-do-trt-1>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010148-81.2014.5.01.0081**. Relator: Célio Juçaba Cavalcante, Data do Julgamento 11/03/2015, Décima Turma, Data de Publicação 06/04/2015. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/181377843/recurso-ordinario-ro-101488120145010081-rj>> Acesso em: 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Pesquisa de Acórdãos**. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/EasySearchFrontEnd/AcordaosUnificados.jsp>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000559-32.2011.5.02.0311**. Relator: César Augusto Calovi Fagundes, Data de Julgamento 25/03/2014, Quinta Turma, Data de Publicação 03/04/2014. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=6663406960b77723d96546a6f027fab96b399b03&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000576-98.2014.5.02.0073**. Relator: Elza Eiko Mizuno, Data do Julgamento 13/04/2016, Primeira Turma, Data de Publicação 25/04/2016. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=6f2e6043ba47f866729aad5f4833fb6f898580bd&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001010-46.2013.5.02.0001**. Relator: Magda Aparecida Kersul de Brito, Data do Julgamento 17/07/2014, Décima Quinta Turma, Data de Publicação 29/07/2014. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=8612e0bab212ad96a21c1121cb5593ac41700bbe&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001272-61.2015.5.02.0086**. Relator: Mércia Tomazinho, Data de Julgamento 12/04/2016, Terceira Turma, Data de Publicação 20/04/2016. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=07b21bbdce40d4afffe96e3efb38df666f08381e&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001755-14.2015.5.02.0047**. Relator: Odette Silveira Moraes, Data de Julgamento 19/02/2019, Décima Primeira Turma, Data de Publicação 22/02/2019. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=b918d88212313dabb10f3cc2d3be1b60f4ba66a5&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001805-63.2012.5.02.0041**. Relator: Maria de Lourdes Antônio, Data de Julgamento 21/08/2014, Décima Sétima Turma, Data de Publicação 29/08/2015. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=7d3b4439657e90dce2974072cb4de5caa9be5fee&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 0002442-75.2010.5.02.0011**. Relator: Ivete Ribeiro, Data de Julgamento 23/02/2016, Quarta Turma,

Data de Publicação 04/03/2016. Disponível em:  
<<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=9978955d2a18c6df4e7112f8c818ade1d199e03d&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>>  
Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 0002812-81.2014.5.02.0086**. Relator: Ivete Ribeiro, Data de Julgamento 29/08/2017, Quarta Turma, Data de Publicação 15/09/2017. Disponível em:  
<<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=5d3751d2535335dd8befcf7545260d7e0d22de0c&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>>  
Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000167-64.2017.05.6.0281**. Redator: Milton Gouveia da Silva Filho, Data de Julgamento 20/09/2017, Segunda Turma, Data da Assinatura 21/09/2017. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/501962275/recurso-ordinario-ro-1676420175060281/inteiro-teor-501962317?ref=serp>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000420-85.2014.5.06.0401**. Redator: Eneida Melo Correia de Araújo, Data do Julgamento 17/03/2015, Segunda Turma, Data da Assinatura 23/03/2015. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418700290/recurso-ordinario-ro-4208520145060401?ref=serp>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. **Recurso Ordinário nº 00178020120061100**. Relator: Lairto José Veloso, Primeira Turma, Data de Assinatura 25/03/2014. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/412457056/178020120061100/inteiro-teor-412457061?ref=juris-tabs>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Consulta de Jurisprudência**. Disponível em: <[http://busca.trt15.jus.br/search?q=v%C3%ADnculo+empregat%C3%ADcio+pastor+e+igreja&proxystylesheet=dev\\_index&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&lr=lang\\_pt&getfields=\\* &wc=200&wc\\_mc=1&ulang=pt-BR&ip=179.191.210.80&access=p&entqr=3&entqrm=0&sort=date:A:S:d1&client=dev\\_index&filter=0&as\\_q=inmeta:DATA\\_PUBLICACAO\\_VOTO\\_INTERNET:daterange:2014-01-01..2019-06-27&start=100&site=jurisp](http://busca.trt15.jus.br/search?q=v%C3%ADnculo+empregat%C3%ADcio+pastor+e+igreja&proxystylesheet=dev_index&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&lr=lang_pt&getfields=* &wc=200&wc_mc=1&ulang=pt-BR&ip=179.191.210.80&access=p&entqr=3&entqrm=0&sort=date:A:S:d1&client=dev_index&filter=0&as_q=inmeta:DATA_PUBLICACAO_VOTO_INTERNET:daterange:2014-01-01..2019-06-27&start=100&site=jurisp)> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 74040-42.2005.5.05.0024**. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Julgado em: 27/08/2008, Sétima Turma. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c1a31c5ed93b21719ef62f1f77fe4cc0>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 148200-76.2009.5.04.0751**. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Julgado em: 05/09/2012, Sétima Turma. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c06b8683ca62ee6b80acc6b0762d1e32>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Embargos Interposto na Vigência da Lei 13.015/2014 nº 1000-31.2012.5.01.0432**. Órgão Julgador: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais Relator: João Batista Brito Pereira. Julgado em: 23/02/2017. Disponível

em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/203b5abb673be2d17509e774c71eb51d>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1000-31.2012.5.01.0432**. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello. Julgado em: 09/03/2016, Sétima Turma. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d293e2c15e258924b834152e3d684cf2>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 157500-11.2012.5.17.0132**. Relator: Marcelo Lamego Pertence. Julgado em: 08/10/2014, Quinta Turma. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/1969b17dacb6ac1cafba0e99a7f78dd1>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 19800-83.2008.5.01.0065**. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Julgado em: 08/02/2012, Sétima Turma. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/3a8a0af21e4894d025409195a2f2db5e>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d293e2c15e258924b834152e3d684cf2>> Acesso em 26 de Jun. 2019.

## REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 07 de Abr. 2018.

BRASÍLIA. **Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.443-A, de 2005**. Acrescenta parágrafo segundo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a não existência de vínculo empregatício entre Confissão Religiosa, seja ela Igreja ou Instituição, Ordem ou Congregação, e seus Ministros, Pastores, Presbíteros, Bispos, Freiras, Padres, Evangelistas, Diáconos, Anciãos ou Sacerdotes; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação, com substitutivo. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=119B81226D8B1819F8F42AE0A48921D4.node2?codteor=714785&filename=Avulso+-PL+5443/2005](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=119B81226D8B1819F8F42AE0A48921D4.node2?codteor=714785&filename=Avulso+-PL+5443/2005)> Acesso em 26 de Jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 119-A, de 09 de Janeiro de 1890. Prohibe a intervenção da autoridade federal e dos Estados federados em materia 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 20 de Jun. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. 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: 07 de Abr. 2018.



BRASIL. **Lei nº 6.696, de 08 de Outubro de 1979. Equipara, no tocante a previdência social urbana, os ministros de confissão religiosa e os membros de institutos de vida consagrada, congregação ou ordem religiosa aos trabalhadores autônomos, e dá outras providências.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6696-8-outubro-1979-365823-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 02 de Jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.608, de 18 de Fevereiro de 1998.** Dispõe sobre serviço voluntário e dá outras providências, Brasília, DF, Fev 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm)> Acesso em 28 de Jun. 2018.

## DEMAIS REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

AZEVEDO, Reinaldo. **O IBGE e a religião — Cristãos são 86,8% do Brasil; católicos caem para 64,6%; evangélicos já são 22,2%.** Veja online. São Paulo, SP, 2012. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/blog/reinaldo/o-ibge-e-a-religiao-cristaos-sao-86-8-do-brasil-caticos-caem-para-64-6-evangelicos-ja-sao-22-2/>> Acesso em 26 de Jun. 2018.

CRUZ VERMELHA. **Institucional.** [S.I]. Disponível em: <<http://www.cruzvermelha.org.br/pb/institucional/>> Acesso em: 03 de Jul. 2019.

TJRJ.JUS. **Programa de Voluntariado.** [S.I]. Disponível em: <<http://www.tjrj.jus.br/web/guest/programa-de-voluntariado>> Acesso em: 03 de Jul. 2019.

TRTSP.JUS. **NOSSA HISTÓRIA.** [S.I]. Disponível em: <<https://ww2.trtsp.jus.br/institucional/o-trt-2/nossa-historia/>> Acesso em 02 de Jul. 2019.

TRT15.JUS. **História.** [S.I]. Disponível em: <<https://portal.trt15.jus.br/historico>> Acesso em: 02 de Jul. 2019.

IGREJA PRESBITERIANA DE ALTO JEQUITIBÁ. **Constituição da Igreja Presbiteriana do Brasil.** Presidente Soares, MG, 1950. Disponível em: <<http://www.executivaipb.com.br/site/constituicao/constituicao.pdf>> Acesso em 22 de Mai. 2019.

XXVII CONCÍLIO DA IGREJA. **Constituição da Igreja Evangélica de Confissão Luterana no Brasil.** Foz do Iguaçu, PR, 2010. Disponível em: <<http://luteranos.com.br/conteudo/constituicao-da-igreja-evangelica-de-confissao-luterana-no-brasil-1968>> Acesso em 22 de Mai. 2019.

PEREIRA DO LAGO. Bispo Adonias et al. **Cânones da Igreja Metodista 2012.** São Paulo, SP, 2012. Disponível em: <<http://www.metodista.org.br/canones-2012-2016>> Acesso em: 22 de Mai. 2019.

UNIÃO DAS IGREJAS EVANGÉLICAS CONGREGACIONAIS DO BRASIL. **Regimento Interno da UIECB.** Rio de Janeiro, RJ, 2014. Disponível em: <[https://files.comunidades.net/congregacional34/UIECB\\_RegimentoInternoAtualizadoem08deFevereirode201441.pdf](https://files.comunidades.net/congregacional34/UIECB_RegimentoInternoAtualizadoem08deFevereirode201441.pdf)> Acesso em: 31 de Mai. 2019.

## ANEXO 1

Art. 1º - “São deveres fundamentais do pastor, da pastora, do presbítero e da presbítera: a) reconhecer o pastorado como vocação de Deus, devidamente confirmada pela igreja; b) considerar a Bíblia como regra de fé e prática, registro inspirado e autorizado da revelação de Deus; c) desenvolver regularmente sua vida devocional pela prática da oração, do jejum, do estudo da Bíblia e da participação dos sacramentos; d) preparar-se continuamente para o exercício de suas funções por meio de estudos, leituras e outras atividades que o/a capacite a desenvolver seu trabalho com dedicação, competência e responsabilidade; e) desenvolver um relacionamento justo e compatível com a ética cristã, com seus familiares e com as outras pessoas que desfrutam de seu convívio, de forma a colaborar para o seu crescimento na fé; f) zelar cuidadosamente pelo bom exercício de seus compromissos pastorais; g) cumprir e fazer cumprir os Cânones, as regras gerais e demais documentos da Igreja, bem como as decisões conciliares e as solicitações gerais e regionais”.

## ANEXO 2

Art. 1º “E’ prohibido á autoridade federal, assim como á dos Estados federados, expedir leis, regulamentos, ou actos administrativos, estabelecendo alguma religião, ou vedando-a, e crear diferenças entre os habitantes do paiz, ou nos serviços sustentados á custa do orçamento, por motivo de crenças, ou opiniões philosophicas ou religiosas. Art. 2º a todas as confissões religiosas pertence por igual a faculdade de exercerem o seu culto, regerem-se segundo a sua fé e não serem contrariadas nos actos particulares ou publicos, que interessem o exercicio deste decreto. Art. 3º A liberdade aqui instituida abrange não só os individuos nos actos individuaes, sinão tabem as igrejas, associações e institutos em que se acharem agremiados; cabendo a todos o pleno direito de se constituirem e viverem collectivamente, segundo o seu credo e a sua disciplina, sem intervenção do poder publico. Art. 4º Fica extincto o padroado com todas as suas instituições, recursos e prerogativas. Art. 5º A todas as igrejas e confissões religiosas se reconhece a personalidade juridica, para adquirirem bens e os administrarem, sob os limites postos pelas leis concernentes á propriedade de mão-morta, mantendo-se a cada uma o dominio de seus haveres actuaes, bem como dos seus edificios de culto. Art. 6º O Governo Federal continúa a prover á congrua, sustentação dos actuaes serventuarios do culto catholico e subvencionará por anno as cadeiras dos seminarios; ficando livre a cada Estado o arbitrio de manter os futuros ministros desse ou de outro culto, sem contravenção do disposto nos artigos antecedentes. Art. 7º Revogam-se as disposições em contrario.”

## APÊNDICE 1

### TERMO DE CONSENTIMENTO

**Título do estudo: Trabalho Religioso: a relação entre instituições religiosas e os líderes eclesiais**

**Pesquisadora: Aréli de Oliveira Gonçalves Alho**

**E-mail da pesquisadora para contato: arelialho@gmail.com**

Prezado(a) Senhor(a):

- Você está sendo convidado(a) a responder este questionário de forma totalmente **voluntária**.
- Antes de concordar em participar desta pesquisa, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.
- A pesquisadora deverá responder a todas as suas dúvidas caso você ache pertinente perguntar-lhe antes de responder o questionário.
- Você tem o direito de **desistir** de participar da pesquisa a qualquer momento depois do envio do questionário online, basta enviar um e-mail informando de sua decisão.

**Objetivo do estudo:** Tal pesquisa irá abordar questões que envolvam a relação de trabalho entre o líder religioso e sua igreja com o objetivo de analisar essa relação e, assim, possivelmente apontar requisitos na função dos líderes (pastores, missionários) que se caracterizem por vínculo empregatício ou não. Diante disso, o questionário elaborado para este estudo visa investigar um pouco da realidade da relação de trabalho entre os pastores e suas igrejas.

**Procedimentos:** Por meio de 32 questões no Questionário “Trabalho Religioso: a relação entre as instituições religiosas e seus líderes eclesiais”, serão analisadas informações sobre formação profissional, escolha para o cargo de pastor, funcionamento interno da igreja, os direitos e deveres de cada pastor referentes à sua respectiva igreja e/ou denominação.

**Benefícios:** Esta pesquisa trará maior conhecimento sobre o tema abordado, sem qualquer risco para o (a) participante, podendo, com o resultado, proporcionar maior esclarecimento aos pastores e igrejas quanto a relação de trabalho entre os dois.

**Riscos:** A participação nesta pesquisa não representará qualquer risco de ordem jurídica ou profissional ao participante.

**Acompanhamento:** a obtenção dos dados será divulgada na conclusão do trabalho que, se o(a) participante assim desejar, lhe será encaminhada uma cópia ao final da pesquisa.

**Sigilo:** O nome do(a) participante será mantido em sigilo, assim como outras informações pessoais. Os resultados deste trabalho científico estarão sob o cuidado dos pesquisadores, podendo ser divulgados em congressos e artigos, resguardando-se o sigilo quanto a qualquer informação pessoal a seu respeito. Assim como o nome das Igrejas que venham a pastorear, sendo somente divulgadas porcentagens referentes às Denominações (se tiverem) sem qualquer especificação de cidade, Estado ou região.

**Ciência e de acordo do(a) participante (sujeito da pesquisa):**

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto pelo(a) pesquisador(a), eu \_\_\_\_\_, RG: \_\_\_\_\_, estou de acordo em participar desta pesquisa, assinando este consentimento.

Macaé, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Aréli de Oliveira Gonçalves Alho

---

Assinatura do sujeito de pesquisa ou  
Representante legal

## APÊNDICE 2

### QUESTIONÁRIO

#### A RELAÇÃO ENTRE AS INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS E SEUS LÍDERES ECLESIAÍSTICOS

<b>Nome:</b>	<b>Sexo:</b> ( ) masculino ( ) feminino
<b>Data de nascimento:</b>	<b>Curso de formação:</b>
<b>Estado civil:</b>	<b>Tempo de atuação profissional:</b>

Nome da Igreja em que é membro: \_\_\_\_\_

Nome da Igreja que pastorea: \_\_\_\_\_

**1. Você pastorea/lidera a Igreja mencionada acima?**

( ) Sim ( ) Não

**2. A qual denominação sua Igreja pertence?**

( ) Batista ( ) Assembleia de Deus ( ) Metodista

( ) Luterana ( ) Adventista ( ) Presbiteriana

( ) Congregacional

( ) Nenhuma – independente/livre ( ) Outra \_\_\_\_\_.

**3. Sua igreja é**

( ) Pentecostal/histórica ( ) Neo-pentecostal

**4. Você sempre quis ser pastor/líder de uma igreja e/ou missionário?**

( ) Sim ( ) Não

**5. Para assumir o cargo de pastor, sua Igreja/denominação exige formação em Curso superior de Teologia?**

Sim  Não

**6. O curso é oferecido e/ou exigido por sua própria Igreja/Denominação?**

Sim  Não

**7. Se quisesse, você poderia cursar outra graduação em conjunto com a de Teologia?**

Sim  Não

**8. Você possui formação profissional secular (ex: Técnico em informática, Engenharia, Pedagogia, Letras, etc)?**

Sim  Não

**9. Você pode exercer a profissão de sua formação secular possuindo o cargo de pastor em sua igreja?**

Sim  Não

**10. Como pastor/líder, sua função é de dedicação integral e exclusiva para a Igreja?**

Sim  Não

**11. Sua Igreja possui regulamento interno?**

Sim  Não  Não sei

**12. Além do regulamento interno, sua Igreja segue regulamento regional e/ou nacional?**

Sim  Não  Não sei

**13. Sua igreja possui Diretoria/Conselho para tomada de decisões sobre o funcionamento da instituição?**

Sim  Não  Não sei

**14. Na sua Igreja, para a escolha do pastor/líder, há algum processo seletivo? Qual?**

---

---

**15. Sua Igreja está submissa a decisões de Diretorias/Conselhos regionais e/ou Nacionais?**

Sim  Não  Não sei

**16. Você assinou algum Termo/Documento e/ou Contrato quando assumiu o cargo de pastor?**

Sim  Não

**17. Você está submetido a acatar decisões de Diretoria/Conselho interno, regional e/ou nacional sobre as funções de seu cargo como pastor?**

Sim  Não

**18. Sua Igreja possui em seu regulamento parte específica sobre os direitos e deveres do pastor?**

Sim  Não  Não sei

**19. A Diretoria/Conselho da sua Igreja já tomou alguma decisão sobre seu cargo de pastor sem lhe consultar antes?**

Sim  Não

**20. O Regulamento interno de sua Igreja exige que conflitos internos, como o não cumprimento de alguma norma do Regulamento, sejam resolvidos somente na esfera institucional da Igreja? Se sim, como?**

---

---

---

---

**21. Buscar a Justiça secular para resolver conflitos internos ou que digam respeito a sua função como pastor em sua Igreja pode acarretar a exclusão ou disciplina funcional?**

Sim  Não  Não sei

**22. Quantos dias por semana você fica à disposição da Igreja?**

1  2  3  4  5  6  7

**23. Quantas horas por dia você fica à disposição da Igreja?**

---

**24. Você recebe salário mensal da Igreja?**

Sim  Não



**25. Depende exclusiva e financeiramente do salário proveniente do seu cargo como pastor?**

Sim  Não

**26. Precisa exercer outra atividade fora da Igreja para complementar a renda familiar?**

Sim  Não

**27. Você tem que prestar contas e/ou fazer relatórios semanais, mensais e/ou anuais para a Diretoria/Conselho da Igreja?**

Sim  Não

**28. Você possui direito a férias?**

Sim  Não

**29. Você possui direito ao recolhimento de FGTS e INSS pela Igreja?**

Sim  Não

**30. Se não há recolhimento pela Igreja, você tem como recolher como trabalhador autônomo?**

Sim

Não

Financeiramente, não consigo

Faço por meio do salário de minha profissão secular

**31. Analisando sua formação/preparação para o cargo de pastor e as atividades que presta para sua Igreja e/ou Denominação, você caracterizaria sua função ministerial como voluntária ou profissional?**

Voluntária  Profissional

**32. Você acha que se o trabalho religioso fosse reconhecido como trabalho profissional pelo Direito Trabalhista, sob a proteção de suas leis, haveriam melhores condições de exercer as funções do cargo pastoral?**

Sim.

Talvez sim.

Não sei ao certo.

Não sei dizer.

Não.