

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

**ANDERSON ROSA DA SILVA**

**A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TRABALHO  
RELIGIOSO: ANÁLISE ACERCA DA REALIDADE FÁTICA DO PASTOR  
EVANGÉLICO.**

Porto Alegre/RS  
2018

ANDERSON ROSA DA SILVA

**A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TRABALHO  
RELIGIOSO: ANÁLISE ACERCA DA REALIDADE FÁTICA DO PASTOR  
EVANGÉLICO.**

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

Porto Alegre/RS  
2018

### CIP - Catalogação na Publicação

Silva, Anderson Rosa da

A caracterização do vínculo empregatício no trabalho religioso: análise acerca da realidade fática do pastor evangélico / Anderson Rosa da Silva. -- 2018. 67 f.

Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, Porto Alegre, BR-RS, 2018.

1. Relação de Emprego. 2. Trabalho Religioso. 3. Vínculo Empregatício. 4. Pastor Evangélico. I. Dorneles, Leandro do Amaral Dorneles de, orient. II. Título.

ANDERSON ROSA DA SILVA

**A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TRABALHO RELIGIOSO:  
ANÁLISE ACERCA DA REALIDADE FÁTICA DO PASTOR EVANGÉLICO.**

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

O Trabalho foi aprovado pelos membros da Banca Examinadora no dia \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018, obtendo conceito \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles  
Orientador

---

Prof. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

---

Prof. Dra. Sonilde Kugel Lazzarin

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço profundamente aos meus pais pelo apoio que me foi dado durante toda a jornada acadêmica, sendo também fonte direta da escolha do tema do presente trabalho. Obrigado por estarem sempre presentes e acreditarem em meu potencial.

Aos amigos que enfrentaram comigo todos esses anos, apoiando, consolando, incentivando e influenciando grande parte das minhas decisões, mesmo que sem saber. Sem vocês eu realmente não conseguiria.

Um agradecimento especial ao meu professor orientador, Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles que, mesmo no último minuto, aceitou ser meu guia para a execução do trabalho. Agradeço também a todos os professores com quem tive a honra de ter aulas durante os anos de estudo, do ensino fundamental à graduação. Seus conhecimentos foram essenciais para que eu pudesse chegar a este momento.

Por fim, agradeço à quem disse que eu não conseguiria. Foi o melhor incentivo que alguém poderia receber.

“...we find our vocations not by focusing on ourselves, but by focusing on others.”

(Jeff Goins)

## RESUMO

O crescente número de igrejas evangélicas no Brasil levantou também a questão da existência ou inexistência da relação de emprego entre os trabalhadores religiosos e tais instituições. A jurisprudência tende a apresentar divergência de entendimentos, fazendo-se necessária a análise do caso concreto para auferição dos elementos essenciais da relação de emprego. O objetivo do presente trabalho é verificar se há ou não a possibilidade do reconhecimento de tal vínculo, sendo adotada a técnica de pesquisa à doutrina, à jurisprudência e à legislação, bem como pesquisa com trabalhadores religiosos, valendo-se de entrevista de natureza qualitativa. Verifica-se, através da pesquisa realizada, que o vínculo está formado quando presentes todos os seus pressupostos, sendo necessária uma legislação própria para a devida abordagem do tema.

**Palavras-chave:** Relação de emprego. Trabalho Religioso. Pastor Evangélico.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ART.	Artigo
CLT	Consolidação das leis do trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IURD	Igreja Universal do Reino de Deus
RSR	Repouso Semanal Remunerado
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
PIS	Programa de Integração Social

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>1 RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS PRESSUPOSTOS.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 PESSOALIDADE.....</b>	<b>15</b>
<b>1.2 ONEROSIDADE.....</b>	<b>18</b>
<b>1.3 NÃO EVENTUALIDADE.....</b>	<b>19</b>
1.3.1 Teoria da descontinuidade.....	20
1.3.2 Teoria do evento.....	21
1.3.3 Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços.....	21
1.3.4 Teoria dos fins do empreendimento.....	22
<b>1.4 Subordinação.....</b>	<b>22</b>
1.4.1 Natureza da subordinação.....	24
1.4.2 Dimensões da subordinação.....	25
<b>1.5 Riscos do empreendimento.....</b>	<b>27</b>
<b>1.6 Sujeitos da relação de emprego.....</b>	<b>27</b>
1.6.1 Empregado.....	28
1.6.2 Empregador.....	29
<b>2 TRABALHO RELIGIOSO.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1 Natureza da atividade religiosa.....</b>	<b>32</b>
<b>2.2 Prestação de serviços ao ente a que pertence o religioso.....</b>	<b>35</b>
<b>2.3 Trabalho voluntário.....</b>	<b>39</b>
<b>2.4 Entrevista.....</b>	<b>44</b>
<b>3 A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TRABALHO DO PASTOR EVANGÉLICO.....</b>	<b>49</b>
<b>3.1 Princípio da primazia da realidade.....</b>	<b>49</b>
<b>3.2 Análise Jurisprudencial.....</b>	<b>51</b>
3.2.1 Apresentação do caso paradigmático: o não reconhecimento do vínculo empregatício.....	51
3.2.2 Reconhecimento do vínculo empregatício.....	55

3.2.3 Desvio da natureza religiosa: divergência de entendimentos.....	61
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>64</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>66</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso versa sobre a existência ou inexistência do trabalhador religioso, mais especificamente o pastor evangélico, com a Igreja em que o serviço é prestado. Surgindo no Brasil no início do século XIX, o protestantismo espalhou-se rapidamente, sendo inúmeras as Igrejas evangélicas em território nacional nos dias atuais. Tais Igrejas contam com o trabalho de diversas classificações de religiosos, sendo a figura do pastor a de maior destaque entre elas.

Todavia, há divergência de entendimento quanto à existência do vínculo entre pastor evangélico e a instituição, havendo situações em que há o reconhecimento do mesmo, com preenchimento dos requisitos da relação de emprego e havendo casos em que o entendimento dos órgãos jurisdicionais é de não reconhecer tal vínculo. A divergência estende-se também à aplicação da Lei do Trabalho Voluntário aos trabalhadores religiosos, excluindo dessa forma tais prestadores de serviço da proteção do Direito do Trabalho.

Tal tema apresenta grande relevância para o ordenamento jurídico brasileiro por tratar de uma questão relativamente nova, buscando uma solução justa à luz do Direito, sendo o assunto pouco abordado por pela doutrina brasileira. Para realização da abordagem do tema foi adotada a técnica de pesquisa à doutrina, à jurisprudência e à legislação, bem como pesquisa com trabalhadores religiosos, valendo-se de entrevista de natureza qualitativa. O método geral de pesquisa utilizado é o hipotético-dedutivo.

A divisão do trabalho foi feita em três capítulos. No primeiro, são apresentados os pressupostos da relação de emprego, ou seja, os requisitos essenciais para que possa ser caracterizado o vínculo empregatício, bem como seus sujeitos. São apresentados os elementos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e feita uma breve análise quanto aos riscos da atividade econômica. Por fim, apresenta-se as pessoas do empregado e do empregador.

Passando ao segundo capítulo, aborda-se a conceituação do trabalho religioso, com uma breve análise da início das igrejas evangélicas no Brasil. É analisada a natureza do trabalho religioso, dissertando sobre sua finalidade, bem como a possibilidade de prestação de serviços diversos ao ente que pertence o religioso. Em seguida, há conceituação e análise do Trabalho Voluntário e das leis a que ele se aplica, fazendo comparativo em determinados pontos ao trabalho do pastor evangélico. Por fim, apresentada entrevista com um dos Bispos da Igreja Universal do Reino de Deus e com sua esposa, tendo por finalidade analisar a realidade fática do trabalho de tais religiosos.

No capítulo final expõe-se o entendimento jurisprudencial, tomando como caso paradigmático uma decisão que está de acordo com o entendimento majoritário dos Tribunais. Ato contínuo, é feita a análise de dois casos: um sendo divergente ao paradigmático, com o reconhecimento do vínculo empregatício em razão da presença dos elementos da relação de emprego, reconhecidos pelo desvio da finalidade do trabalho religioso e a última decisão reconhecendo pela impossibilidade do vínculo entre pastor e igreja, tendo em vista que o desvio da finalidade da instituição não é suficiente para alterar a natureza do trabalho prestado. Realizadas as considerações finais, encerra-se o trabalho.

## 1 RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS PRESSUPOSTOS

A percepção econômica acerca de bens é de que só adquirem algum valor após o emprego de trabalho humano sobre os mesmos. O labor humano empregado em um material bruto existente na natureza faz com que este seja aproveitado na sociedade<sup>1</sup>. Tal labor humano tem seu regime jurídico repartido por diferentes campos de disciplinação legal, de acordo com o país em que é aplicado<sup>2</sup>.

Da mesma forma, entende-se que a relação jurídica pode ser tomada como a categoria básica do fenômeno do Direito. Ela tem uma posição de destaque em cada ramo jurídico especializado e constrói características próprias para cada um deles. Assim sendo, ao alcançar a esfera do Direito do Trabalho, a relação jurídica centrada nesse núcleo básico é a relação de emprego<sup>3</sup>.

Analisar os pressupostos da relação jurídica tratada é necessário para que se faça a análise efetiva da mesma. De igual modo, importante uma breve distinção entre relação de trabalho e relação de emprego.

Francisco Rossal de Araújo e Rodrigo Coimbra, anteriormente mencionados, dissertam acerca do entendimento do “trabalho humano como um fator de produção na concepção econômica tradicional, que relaciona os fatores de produção como sendo terra, trabalho, capital, tecnologia e capacidade empreendedora”<sup>4</sup>. Tal labor humano, gerador da atividade econômica fundamental que é a produção, é essencial para caracterizar as relações jurídicas que fazem parte da relação de trabalho. A relação de trabalho possui caráter mais genérico<sup>5</sup>, pois abrange todas as relações provindas do trabalho humano.

Conforme doutrina Alice Monteiro de Barros, a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, sendo essa, por sua vez, gerada por um contrato de

---

<sup>1</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 231.

<sup>2</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. - São Paulo: LTr, 2005. p. 125.

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 277.

<sup>4</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. op. cit. p. 233-234.

<sup>5</sup> Ibidem, p. 277.

atividade. Ambas são modalidades de uma relação jurídica e estruturadas por sujeitos, objeto, causa e garantia. Desta feita, uma vez que a relação de emprego é gerada pelo contrato de trabalho, a mesma tem natureza contratual<sup>6</sup>.

O texto do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>7</sup> (CLT) define o contrato de trabalho como o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Todavia, não existe no Direito do Trabalho brasileiro uma definição exclusiva para tal instituto jurídico<sup>8</sup>. Resta assim uma definição ainda genérica acerca do tema, limitando-se a conceituar a relação de emprego por sua natureza jurídica.

Importante salientar que a mera prestação de serviços a outrem não implica, necessariamente, uma relação empregatícia. Há relações relações de trabalho consideradas *lato sensu*. Mauricio Godinho Delgado é categórico ao afirmar que:

Assim, a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho<sup>9</sup>.

Nessa relação de trabalho *lato sensu* se encaixa, de acordo com o entendimento dos tribunais, o trabalho religioso, por vezes regido pela Lei 9.608 de 1998, que dispõe acerca do trabalho voluntário. Tal relação jurídica será especificamente abordada no capítulo seguinte.

---

<sup>6</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 172.

<sup>7</sup> “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

<sup>8</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 239.

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 279.

O direito do Trabalho apenas regula as relações de trabalho dotadas dos elementos da relação de emprego<sup>10</sup>. A inexistência de um dos elementos acarreta na inexistência da instituição, tornando, desse modo, sua noção jurídica incompleta. Outrossim, a presença de tais elementos gera o inegável reconhecimento da relação de emprego<sup>11</sup>. Assim sendo, a figura jurídica prevista na norma (no exposto, a relação de emprego) existe graças ao pressuposto, formado pelo fato jurídico (existência dos elementos)<sup>12</sup>.

Os elementos necessários para a configuração da relação de emprego, ou pressupostos para o conceito de empregado<sup>13</sup>, estão dispostos nos arts. 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(...)

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

Daí podemos entender que empregado é (a) pessoa física (pessoalidade) (b) prestadora de serviço não eventual, (c) com subordinação jurídica e (d) mediante recebimento de salário (onerosidade)<sup>14</sup>. Alguns autores ainda entendem, como um dos elementos essenciais, que o empregado não deva correr os riscos do empreendimento<sup>15</sup>. Passaremos à análise desses pressupostos.

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro de. op. cit., p. 173.

<sup>11</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 239.

<sup>12</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. - São Paulo: LTr, 2005. p. 388.

<sup>13</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 207.

<sup>14</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 242.

<sup>15</sup> VER POR TODOS: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

## 1.1 Pessoaalidade

A pessoaalidade é o pressuposto que exige que as tarefas ou atividades do empregado sejam desenvolvidas pessoalmente pelo mesmo. A substituição pode ocorrer apenas em caráter esporádico, sendo o empregado, em regra, sempre pessoa física<sup>16</sup>. Uma vez que a atividade é resguardada por normas específicas que prevêm sanções à conduta errônea do prestador de serviços, a implicação de responsabilidade e titularidade permite à pessoaalidade tutelar também a atividade empresarial, não limitando-se à pessoa do trabalhador<sup>17</sup>.

Todavia a CLT apresenta em seu art. 6º<sup>18</sup>, ao dispor sobre o empregado a domicílio, uma das situações em que tal pressuposto da pessoaalidade tem menor rigor ao tratar-se de relação jurídica estabelecida entre empregador e empregado. Tem-se o entendimento de que, nos casos de trabalho no âmbito familiar, o auxílio de familiares não descaracteriza o vínculo empregatício<sup>19</sup>. Por outro lado, tal entendimento não pode ser empregado quando se trata de relação onde o *intuitu personae* assumam maior relevo, como na contratação de um artista ou atleta.

Há a hipótese de celebração do contrato com uma equipe, tomando por exemplo um conjunto de músicos. Com isso, gera-se um contrato de equipe, onde pressupõe-se que o trabalho não possa ser realizado de maneira diferente da dos esforços do grupo<sup>20</sup>. Contudo, dentro do contrato de equipe, os contratos individuais são formados entre cada empregado e o empregador, podendo existir um representante do grupo perante o empregador<sup>21</sup>.

Ao abordar a pessoaalidade, entendemos que o vínculo formado entre a pessoa do trabalhador e do empregado independe do lapso de duração do trabalho

---

<sup>16</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 207.

<sup>17</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. - São Paulo: LTr, 2005. p. 396.

<sup>18</sup> "Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)".

<sup>19</sup> BARROS, Alice Monteiro de. op. cit., loc. cit.

<sup>20</sup> Ibidem, p. 208.

<sup>21</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 245.

prestado, formando-se desde o momento da contratação da prestação de serviços. Outrossim, por ter natureza *intuitu personae*, não há a possibilidade de substituição de posições jurídicas entre os prestadores de serviços, bem como um trabalhador não pode fazer-se representar por outro no desempenho de suas tarefas empresariais<sup>22</sup>.

O nível de pessoalidade em uma prestação de serviços aumenta conforme sua qualificação profissional. Isso se dá porque certas atividades exigem uma pessoa especificamente qualificada para desenvolvê-las, seja por diplomação, experiência ou até mesmo aptidão física<sup>23</sup>. Profissionalidade é o nome dado quando a atividade profissional passa a constituir características próprias, na medida de sua especialização<sup>24</sup>.

O entendimento pacífico da doutrina é que o *intuitu personae* incide apenas sobre a pessoa do empregado. A qualificação ou especialização do empregador é indiferente para o empregado, uma vez que seu objetivo, em regra, é a obtenção do emprego e o pagamento do salário. Há, porém, a exceção acerca de tal irrelevância da pessoalidade em relação ao empregador quando o mesmo se trata de pessoa física, onde o consentimento do empregado na formação do contrato de trabalho pode levar em conta as qualificações do empregador<sup>25</sup>.

A relação entre empregador e cada prestador de serviços é direta. Não há, dentro da mesma relação jurídica, a possibilidade de um empregado ter vínculo de subordinação com outro. Sendo assim, nas palavras de Paulo Emílio Vilhena, “o empregado do empregado é *ipso facto* empregado do empregador”<sup>26</sup>.

Da mesma forma, não é obrigação do empregado apresentar um substituto caso apresente falhas ou impossibilidade de cumprir com sua parte do contrato. O vínculo do empregado com um eventual substituto será novo e direto, formando uma

---

<sup>22</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. - São Paulo: LTr, 2005. p. 397.

<sup>23</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 242.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 242.

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 243.

<sup>26</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *op. cit.*, loc. cit.

nova relação de emprego. Tal entendimento pode ser observado na análise do art. 475 da CLT:

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício. (...);

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Salienta-se, portanto, que a personalidade está vinculada ao contrato efetuado e seus efeitos e não à tarefa a ser executada<sup>27</sup>. O empregador poderá trocar de empregado, passando o desenvolvimento do trabalho a outro, desde que observando a disposição legal.

Por ser personalíssima, os efeitos da personalidade incidem no instante da configuração do vínculo empregatício e em sua extinção. Uma vez extinta a capacidade da pessoa natural, a obrigação de prestação de serviços não pode ser transmitida a seus herdeiros e sucessores. De igual modo, se impossibilitada a prestação de serviços pela parte contratada, o contrato de trabalho ficará suspenso ou interrompido, de acordo com o motivo do afastamento<sup>28</sup>. Em casos em que o empregador trata-se de pessoa física, o óbito do mesmo quando constituído em empresa individual faculta ao empregado rescindir o contrato de trabalho, conforme disposto no art. 483, §2º, da CLT<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 243.

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 284.

<sup>29</sup> “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...);

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.”

## 1.2 Onerosidade

A onerosidade vem do dever de contraprestação. O patrão recebe o serviço, advindo da obrigação do empregado de prestar trabalho produtivo para alguém e, conseqüentemente, tem a obrigação de remunerar ao prestador de serviços, efetivando o pagamento<sup>30</sup>. Tal contraprestação pode ser pecuniária ou *in natura*, dependendo da prestação de trabalho efetuada<sup>31</sup>. Um contrato de emprego não será realizado sem finalidade financeira, por benevolência.

Assim, onerosidade pode ser entendida como o esforço empenhado pelo prestador de serviços a fim de obter algo em troca. Enquanto o empregado coloca sua força de trabalho em disposição do empregador, o mesmo corresponde com uma retribuição econômica: o salário.

O entendimento é de que a onerosidade se caracteriza pela expectativa de recebimento do empregado e não no pagamento efetivo. Dessa forma, em trabalhos benevolentes, pode haver uma contraprestação econômica sem que, com isso, caracterize-se a onerosidade<sup>32</sup>. A análise da onerosidade deve ser enfocada sob a ótica do trabalhador, do prestador de serviços, somente assim caracterizando o pressuposto para a relação de emprego<sup>33</sup>.

Vólia Bomfim Cassar ainda doutrina que a onerosidade pode ser enfocada de aspectos objetivo e subjetivo: pelo viés objetivo, a finalidade do trabalho desempenhado é o tipo de trabalho em si e não o pagamento advindo do mesmo. Dessa forma, tal aspecto se caracterizaria ainda que a contraprestação se desse sem a intenção do trabalho por dinheiro<sup>34</sup>.

---

<sup>30</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. - Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 48.

<sup>31</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 253.

<sup>32</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. op. cit., p. 49.

<sup>33</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 289.

<sup>34</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. op. cit., p. 253-254.

Tem-se o aspecto subjetivo quando o trabalho é desempenhado visando o pagamento a ser recebido, devido a necessidade de subsistência. Em suma, trata-se do aspecto onde a finalidade do empregado é o recebimento do salário<sup>35</sup>.

### 1.3 Não eventualidade

A não eventualidade é Apresentada no art. 3º da CLT<sup>36</sup> ao conceituar empregado. Para que uma relação de emprego seja formada, o trabalho prestado deve ter um caráter de permanência, desse modo não se qualificando como um trabalho esporádico. Nesse sentido, não eventualidade passa uma ideia de continuidade, chegando a ser acolhida pela Lei n. 5.859/72 (Lei do Trabalho Doméstico) ao se referir a “serviços de natureza contínua”<sup>37</sup>.

Pela doutrina majoritária, não eventualidade traduz-se ainda pela exigência de que a prestação de serviço seja necessária à atividade normal do empregador<sup>38</sup>. Tal entendimento é necessário, uma vez que o legislador não emprega o termo “continuidade”. Sendo assim, ainda que o trabalho seja descontínuo, a prestação de serviços pode ser não eventual. Ainda, a não eventualidade difere-se da exclusividade, sendo a última dispensável no nosso ordenamento<sup>39</sup>.

A necessidade de um serviço pode ser permanente ou fortuita (que sucede por acaso, inesperado, acidental). Emprega-se “não eventualidade” ou “habitualidade” quando tal necessidade é permanente para o empreendimento<sup>40</sup>. Assim, ainda que a habitualidade seja um pressuposto temporal, não se pode extrair seu conceito unicamente da vinculação ao fator tempo<sup>41</sup>.

---

<sup>35</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 254.

<sup>36</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.

<sup>37</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 285.

<sup>38</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 209.

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 209.

<sup>40</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *op. cit.*, p. 259.

<sup>41</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 246.

Dessa maneira, a conceituação da não eventualidade é um assunto difícil, uma vez que pode ser abordada tanto pelo pressuposto temporal quanto pela necessidade da atividade prestada. Sob ângulo diverso, entende-se por trabalho eventual aquele que se presta em caráter transitório<sup>42</sup> (que é breve, passageiro, transitivo), tendo necessidade acidental para o empregador<sup>43</sup>. Disso faz-se uma distinção entre os termos “eventualidade” e “continuidade”, uma vez que o significado da eventualidade é mais abrangente<sup>44</sup>.

Considera-se equivocada a ideia de vincular a eventualidade com a curta duração da prestação de um determinado trabalho. Tal entendimento se dá pelo fato de um trabalhador eventual poder prestar determinado serviço por uma longa duração de tempo, bem como um empregado por uma duração muito curta, desde que a atividade esteja adequada à rotina da empresa. Com isso, emprega-se como sinônimo de não eventualidade a expressão da habitualidade<sup>45</sup>.

Existem ainda algumas teorias que merecem destaque ao se tratar da eventualidade:

### 1.3.1 Teoria da descontinuidade

Tal teoria defende o termo eventual como trabalho descontínuo, não havendo ininterrupta prestação de serviços em relação a um mesmo empregador. Analisa-se sob o ponto de vista do empregado, que presta serviços por um determinado tempo e nunca mais para o mesmo tomador<sup>46</sup>. Assim sendo, o trabalho eventual tem um caráter fragmentado, sendo os espaçamentos temporais significativos<sup>47</sup>.

---

<sup>42</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. - São Paulo: LTr, 2005. p. 406.

<sup>43</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 262.

<sup>44</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. - Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 49.

<sup>45</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. - Porto Alegre: Síntese, 2014. p. 189.

<sup>46</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. op. cit., p. 263.

<sup>47</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 286.

O entendimento é de que a teoria da descontinuidade foi rejeitada pela CLT quando a mesma se valeu da expressão negativa “serviços de natureza não eventual”, em vez de se valer da expressão “serviços de natureza contínua”. O objetivo da CLT com tal rejeição seria não utilizar tal teoria como um dos elementos da caracterização da relação de emprego<sup>48</sup>.

### 1.3.2 Teoria do evento

A teoria do evento afirma que o trabalho eventual é aquele contratado somente para um determinado evento episódico, de curta duração em relação à atividade da empresa, visando uma obra ou serviço certo. Nesse contexto, eventual seria o lapso temporal da prestação de serviço quando relacionado à atividade ininterrupta da empresa<sup>49</sup>.

### 1.3.3 Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços

Pela teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, eventual é o trabalhador que presta serviços a vários tomadores. Não se fixa, assim, a uma “fonte de trabalho”, em oposição ao empregado que se restringe a um único empregador<sup>50</sup>.

É uma corrente rejeitada pela doutrina e pela jurisprudência, uma vez que entende-se que exclusividade não é um dos pressupostos da relação de emprego. Há profissões, tomando como exemplo um professor, que permitem a prestação de serviços a diversos empregadores<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 286.

<sup>49</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 263.

<sup>50</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>51</sup> *Ibidem*, loc. cit.

### 1.3.4 Teoria dos fins do empreendimento

De acordo com a teoria dos fins do empreendimento, eventual é o prestador de serviços chamado a realizar uma tarefa que não é aquela inserida nos fins normais da empresa. Dessa forma, uma vez que não se inserirem em tal categoria, tais tarefas terão uma duração estreita, serão esporádicas<sup>52</sup>.

Tal teoria é a adotada pela doutrina e pela jurisprudência brasileiras<sup>53</sup>.

Abordada a não eventualidade, passo à análise do elemento da subordinação.

## 1.4 Subordinação

O entendimento acerca da subordinação é de que tal pressuposto se entrelaça ao da não eventualidade. Em regra, ambos os atributos andam juntos, associando sempre o estado de subordinado do empregado à não eventualidade<sup>54</sup>.

Embora, segundo a doutrina majoritária, o elemento da subordinação tenha uma maior proeminência quando se trata na configuração dos pressupostos da relação de emprego, a mesma resulta da síntese indissolúvel dos demais elementos fático-jurídicos que a compõem<sup>55</sup>.

Contrário ao trabalho subordinado está o trabalho autônomo. Enquanto o trabalho subordinado se dá por conta alheia, o trabalho autônomo se tem por conta própria<sup>56</sup>. Dessa forma, a subordinação é muito utilizada como um elemento para

---

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 287.

<sup>53</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 252.

<sup>54</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. - Porto Alegre: Síntese, 2014. p. 189.

<sup>55</sup> DELGADO, Maurício Godinho. op. cit., p. 292.

<sup>56</sup> CAMINO, Carmen. op. cit., p. 190.

diferenciar uma relação de emprego dos demais contratos de trabalho existentes (autônomo, representação, mandado, etc.)<sup>57</sup>.

O art. 3º da CLT ao abordar o tema não refere diretamente à subordinação do prestador de serviços. A definição elencada no diploma legal é a do sujeito que se mantém sob dependência do empregador<sup>58</sup>. Dessa forma, subordinação é característica sempre presente na relação de emprego, atenuando ou intensificando-se conforme a posição hierárquica do empregado<sup>59</sup>. Sob essa ótica, Carmen Camino afirma que “embora não haja correspondência semântica, as expressões subordinação e dependência são indicadoras do mesmo fenômeno da vulnerabilidade e da inferioridade do empregado”<sup>60</sup>.

A importância da subordinação se dá de tal forma que alguns juristas defendiam que não importava a conceituação do contrato empregatício, mas sim se os serviços eram ou não prestados subordinadamente<sup>61</sup>.

No Direito do Trabalho brasileiro, encara-se a subordinação por um prisma objetivo: ela não se dá sobre a pessoa do prestador de serviços, mas sim sobre o modo de realização da prestação. Desse modo, a visão subjetiva do fenômeno da subordinação, ao qual se compreende a mesma como atuante sobre o a pessoa do empregado e lhe cria certo estado de sujeição (*status subjectiones*), é tomada como incorreta do ponto de vista jurídico<sup>62</sup>.

Para um melhor entendimento, passo a fazer uma breve análise quanto à natureza e as dimensões da subordinação.

---

<sup>57</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 246.

<sup>58</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. - Porto Alegre: Síntese, 2014. p. 190.

<sup>59</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 247.

<sup>60</sup> CAMINO, Carmen. op. cit., loc. cit.

<sup>61</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 292.

<sup>62</sup> *Ibidem*, p. 293.

### 1.4.1 Natureza da subordinação

A discussão acerca da natureza da subordinação atualmente está pacificada na teoria justrabalhista. Subordinação, derivada de um contrato de trabalho, tem caráter jurídico, mesmo que fundamente-se na assimetria social da sociedade capitalista<sup>63</sup>. Assim como o poder de direção empresarial, da qual é polo reflexo e combinado, a subordinação jurídica resulta da natureza da relação de emprego<sup>64</sup>. A obrigação de personalíssima de trabalhar não se limita ao ato de trabalhar, mas também de fazê-lo sob o comando de outrem<sup>65</sup>.

Assim, o legislador trabalhista brasileiro adotou o critério da subordinação jurídica e hierárquica<sup>66</sup>. Todavia, antigas posições doutrinárias não viam esse caráter jurídico da subordinação. Tal fenômeno já foi considerado ora como sendo uma dependência econômica, ora como dependência técnica<sup>67</sup>.

No ponto de vista da dependência econômica, coloca-se no vértice da pirâmide econômica o empregador e seus representantes. Dessa forma, a relação de emprego seria nada mais que uma projeção enfática da assimetria econômica separadora de empregador e prestador de serviços<sup>68</sup>. Nisso estaria embasado o fundamento da subordinação, uma vez que a hipossuficiência econômica do empregado não permitiria que o mesmo mantivesse o suporte necessário para exercer sua atividade profissional<sup>69</sup>.

Esse critério não é universal, admitindo exceções. Embora a dependência econômica seja, de fato, elemento relevante na relação subordinada entre empregador e empregado, a mesma não constitui indicativo absoluto da relação de emprego. Há muitos empregados que não retiram de seu emprego a fonte principal

---

<sup>63</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 294.

<sup>64</sup> *Ibidem*, loc. cit..

<sup>65</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. - Porto Alegre: Síntese, 2014. p. 191.

<sup>66</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 247.

<sup>67</sup> DELGADO, Maurício Godinho. op. cit., loc. cit.

<sup>68</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>69</sup> CAMINO, Carmen. op. cit., loc. cit.

de seu sustento, mas nem por isso deixam de se submeter ao tomador de serviços<sup>70</sup>, tendo como exemplo o empreiteiro de labor e o representante comercial<sup>71</sup>.

Numa consideração como dependência técnica, o conhecimento é monopolizado pelo empregador, tendo o mesmo um poder específico sobre o empregado. Essa ideia de que o empregado está sob dependência técnica do empregador foi sucumbindo conforme a evolução das relações de trabalho. O empregado que antes era quase exclusivamente industrial, servindo apenas como mão de obra ou força bruta para o empregador, passou a ter atribuições no comando da empresa, em alguns casos colocando o empregador na dependência técnica do conhecimento especializado do prestador de serviços<sup>72</sup>.

#### 1.4.2 Dimensões da subordinação

Assim como qualquer fenômeno social, a subordinação passou por ajustes e adequações ao longo do tempo, seja por alterações na realidade do mundo do trabalho ou por novas percepções aferidas no Direito quanto a tal pressuposto da relação de emprego<sup>73</sup>. Nesse contexto, há três dimensões que se destacam ao analisar o fenômeno da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural.

A subordinação clássica, também conhecida como tradicional, se manifesta pela intensidade de ordens do empregador sobre o respectivo empregado. É considerada a dimensão original da subordinação, substituindo a servidão na realidade europeia e propagando-se aos poucos pelo capitalismo nos séculos seguintes<sup>74</sup>.

Objetiva é a que se manifesta pela integração do prestador de serviços nos fins e objetivos do empreendimento do empregador, mesmo que o vínculo

---

<sup>70</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. - Porto Alegre: Síntese, 2014. p. 191.

<sup>71</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 247.

<sup>72</sup> CAMINO, Carmen. op. cit., p. 190.

<sup>73</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 295.

<sup>74</sup> *Ibidem*, loc. cit.

empregatício seja mais tênue<sup>75</sup>. Com a contratação, o empregado integra-se ao ambiente empresarial, tornando disponível sua energia laboral ao tomador de serviços<sup>76</sup>.

Por fim, a subordinação estrutural (ou integrativa) se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”<sup>77</sup>. Dessa forma, sempre que um empregado executar serviços essenciais à atividade-fim da empresa haverá a subordinação estrutural ou integrativa, uma vez que integra o processo produtivo, bem como a dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do empregador<sup>78</sup>.

Com isso, Maurício Godinho Delgado afirma:

A conjugação dessas três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia - permite superarem-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho<sup>79</sup>.

Segundo o autor, é com a compreensão dessas três dimensões que se adequa o conceito jurídico às modificações da realidade, renovando, assim, o expansionismo no ramo juslaborativo e relativizando a utilidade de fórmulas jurídicas restritivas de direitos sociais e fundamentais.

Analisadas as características da subordinação, passo a analisar o quinto pressuposto.

---

<sup>75</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 295-296.

<sup>76</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. - Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 51.

<sup>77</sup> DELGADO, Maurício Godinho. op. cit., p. 296.

<sup>78</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 252.

<sup>79</sup> DELGADO, Maurício Godinho. op. cit., loc. cit.

## 1.5 Riscos do empreendimento

Os riscos do empreendimento econômico são assumidos pelo empregador<sup>80</sup>. Entende-se que esse critério é diferenciador, uma vez que se o prestador de serviços correr o risco do negócio, empregado não será<sup>81</sup>. Tanto é que assumir os riscos da atividade econômica é um dos pressupostos do empregador, conforme o *caput* do art. 2º da CLT:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Vólia Bomfim Cassar ensina ainda que existem trabalhadores situados na chamada zona *grise*, se assemelhando aos empregados, mas também àqueles que não o são, uma vez que há pontos em comum. Tal situação requer uma análise mais cuidadosa de alguns elementos para que se afira a existência ou não do vínculo empregatício: a forma de ajuste da contraprestação; a possibilidade de assumirem os danos causados ao tomador e; o investimento no serviço ou negócio<sup>82</sup>.

Tal pressuposto traz ao Direito do Trabalho a necessidade de que o empregador assumira os riscos, não sendo viável o repasse ou divisão de prejuízos com os empregados<sup>83</sup>.

---

<sup>80</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. - Porto Alegre: Síntese, 2014. p. 194.

<sup>81</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 264.

<sup>82</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>83</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 359.

## 1.6 Sujeitos da relação de emprego

Uma vez feita a análise de cada pressuposto da relação de emprego, plausível dissertar brevemente sobre as pessoas que compõem tal relação jurídica: empregado e empregador.

### 1.6.1 Empregado

A definição de empregado aparece na CLT em seu art. 3º, anteriormente citado: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”. Tal conceito não diverge muito do adotado por países que contemplam a tutela estatal das relações de trabalho<sup>84</sup>.

Os dados conceituais do empregado foram melhor dissecados quando do exame dos traços característicos da relação de emprego, uma vez que a mesma caracteriza-se a partir das condições em que prestado o serviço. Exemplificando, a admissão de um empregado por parte de um empregador objetiva a prestação de um serviço não-eventual, prestado com pessoalidade e subordinadamente, em troca de salário. Tais peculiaridades estão necessariamente ligadas à pessoa do empregado<sup>85</sup>.

Desta forma, todas as características da relação de emprego deve estar presentes na prestação de serviços. O enquadramento jurídico da atividade laboral será distinto para cada uma delas que estiver ausente<sup>86</sup>.

Carmen Camino enfatiza que sem a compreensão da relação de emprego, não é possível definir o empregado. Ainda assim, alguns aspectos merecem destaque quando se trata da pessoa do empregado.

---

<sup>84</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. - Porto Alegre: Síntese, 2014. p. 211.

<sup>85</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>86</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. - Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 63.

O primeiro aspecto é o *princípio da não-discriminação na definição legal*. Tal princípio foi significativamente reforçado na Lei nº 9.029/95, especialmente, em relação à mulher<sup>87</sup>, proibindo a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Tal vedação da discriminação ainda está presente no parágrafo único do art. 3º da CLT:

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

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

Quanto aos empregados rurais, enquadram-se na tipificação do art. 2º da Lei nº 5.889/73<sup>88</sup>, uma vez que excluídos do âmbito da incidência do disposto na CLT. As peculiaridades da prestação de serviço se dão apenas em propriedade rural ou prédio rústico, estando plenamente equiparados aos trabalhadores urbanos no que se refere ao aspecto dos direitos fundamentais<sup>89</sup>.

### 1.6.2. Empregador

A pessoa do empregador, por sua vez, está conceituada no art. 2º da CLT da seguinte forma: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Analisando a primeira parte do dispositivo legal temos o empregador como empresa. Francisco Rossal de Araújo e Rodrigo Coimbra aduzem que essa

---

<sup>87</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. - Porto Alegre: Síntese, 2014. p. 211.

<sup>88</sup> Art. 2º da CLT: Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>89</sup> CAMINO, Carmen. op. cit., p. 212.

consideração do empregador como empresa traz um significativo equívoco técnico por parte da CLT, uma vez que o empregador é sujeito de direitos (por ser um dos sujeitos do contrato de trabalho) enquanto a empresa (atividade) é objeto de direito. Dentro do raciocínio de que empregador é a pessoa natural ou jurídica que utiliza serviços de outrem por meio de um contrato de trabalho, a empresa não pode ser empregador<sup>90</sup>.

Todavia, a expressão “empregador é a empresa” utilizada pelo legislador salienta a integração do trabalhador na empresa, independentemente da pessoa que seja seu proprietário<sup>91</sup>. Disso temos o fenômeno da despersonalização do empregador. Dessa forma, o legislador deu ênfase à empresa, bem como ao fenômeno da integração do trabalhador na universalidade de pessoas e de bens<sup>92</sup>.

O empregador pode ser tanto pessoa natural quanto pessoa jurídica. Será aquele que contratar pessoas físicas para que trabalhem segundo os requisitos da relação de emprego, tais quais: de forma pessoal, não eventual, subordinada e onerosa<sup>93</sup>.

O presente capítulo teve como objetivo apresentar e aprofundar os elementos fático-jurídicos que ensejam o reconhecimento da relação de emprego entre as partes. Tal conhecimento será aplicado a seguir para a tentativa de resolução do caso concreto, mediante a apresentação fática da relação entre pastores evangélicos e a Igreja como empregadora, seguida da análise da legislação aplicável ao trabalho religioso.

---

<sup>90</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 357.

<sup>91</sup> *Ibidem*, p. 358.

<sup>92</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. - Porto Alegre: Síntese, 2014. p. 214.

<sup>93</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *op. cit.*, p. 358.

## 2 TRABALHO RELIGIOSO

A noção atual de religião é a de que a mesma é um conjunto de “sistemas unificados de crenças e práticas relacionadas com coisas sagradas<sup>94</sup>”, projetando-se assim na vida social através de comunidades morais, essas conhecidas como Igrejas. As normas de tais comunidades são de conduta religiosa, emanadas de uma Divindade, regulando dessa forma a relação entre o homem e Deus, bem como normas de caráter positivo criadas pela hierarquia de autoridades religiosas que regulam as condutas exteriores dos diversos elementos da comunidade. O exercício de tal autoridade concreta é feito por aqueles que são considerados intermediários entre os homens e os deuses<sup>95</sup>.

Como punição à violação das normas de conduta religiosa temos o castigo extraterreno, sendo que a infração às normas de caráter positivo, por sua vez, autoriza que sejam aplicadas sanções religiosas. Tais normas não devem ser confundidas com aquelas criadas pelo Estado, bem como não serão aplicadas as suas sanções<sup>96</sup>.

Uma vez que a abordagem central do presente trabalho de conclusão é o trabalho do pastor evangélico, cabe uma breve análise acerca da chegada dos primeiros grupos evangélicos no Brasil.

A chegada dos primeiros grupos protestantes deu-se no início do século XIX. Tais primeiros grupos viam sua religião como sendo única, exclusivamente de sua cultura, não objetivando integrá-la ou mesclá-la à cultura religiosa já existente no Brasil, tal qual predominantemente - se não totalitariamente - católica<sup>97</sup>.

Essa chegada de grupos evangélicos vindos da América do Norte aportou no Brasil um protestantismo missionário proselitista, que foi caracterizado pela

---

<sup>94</sup> DURKHEIM, apud BOTTOMORE. **Introdução à Sociologia**,. 3. ed. - Rio de Janeiro: Zahar, 1970. p. 190.

<sup>95</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 308.

<sup>96</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>97</sup> LEITE, Leandro Inácio. ESPERANDIO, Mary Rute Gomes. **Genealogia do trabalho religioso: estudos preliminares**. PUCPR. Disponível em: <[www2.pucpr.br/reol/index.php/9CT?dd1=2764&dd99=pdf](http://www2.pucpr.br/reol/index.php/9CT?dd1=2764&dd99=pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2017.

conceituação do Catolicismo como “paganismo mascarado”. A contrapartida católica foi defender-se por meio de perseguições aos protestantes que se estabeleceram no país, o que influenciou em muito na atual demarcação que temos entre protestantes e católicos<sup>98</sup>.

Atualmente, há uma infinidade de instituições protestantes estabelecidas no Brasil, visando difundir a “palavra de Deus” e colocando o exercício da autoridade para impor as normas divinas em seus pastores. Analisarei como o direito tutela essa relação entre Igreja e pastor, no âmbito protestante de maneira geral.

## 2.1 Natureza da atividade religiosa

A doutrina que mais tem se aprofundado em um estudo quanto a natureza da atividade religiosa é a francesa. Em seu entendimento majoritário, tem-se que desde o início do século XVIII até os dias atuais a natureza jurídica da atividade religiosa é a do chamado “estado eclesiástico”. Dessa forma, os tribunais mostram-se prudentes antes de aplicar a natureza profissional à atividade dos religiosos, sustentando firmemente que não há possibilidade da configuração de um contrato de trabalho entre uma ordem religiosa e seus membros. Uma parte da doutrina afirma que tal engajamento do religioso, seja sacerdote, pastor ou missionário em torno da diocese e o seu estilo de vida não possuem relação alguma com a profissão, correspondendo a uma doação de si próprio com um sentido comunitário. A submissão à autoridade hierárquica imprime, dessa forma, características que mais se aproximam a um estado do que uma função, uma vez que a fé do pregador se integra à sua personalidade<sup>99</sup>.

Em contrapartida, há autores que sustentam que “mesmo que, por caridade ou por dever de confraternidade, o ministro de culto não perceba nenhuma

---

<sup>98</sup> LEITE, Leandro Inácio. ESPERANDIO, Mary Rute Gomes. **Genealogia do trabalho religioso: estudos preliminares**. PUCPR. Disponível em:

<[www2.pucpr.br/reol/index.php/9CT?dd1=2764&dd99=pdf](http://www2.pucpr.br/reol/index.php/9CT?dd1=2764&dd99=pdf)>. Acesso em: 16 dez. 2017

<sup>99</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 308.

remuneração, sua atividade desinteressada deve ser considerada como profissional”<sup>100</sup>.

O critério decisivo de atividade profissional parece basear-se na disponibilidade em favor do empregador ou do cliente, do beneficiário do serviço prestado. Entende-se que, em uma profissão liberal, existe o oferecimento permanente aos usuários, ao público de um determinado serviço, podendo esse oferecimento ser, inclusive, de natureza espiritual. O perfil sociológico do ministério eclesiástico traçado pela História encaixa-se, em parte, no modelo da profissão liberal. Sendo caracterizado pela independência moral, remete à antiguidade romana, correspondendo a funções em princípio gratuitas, estas reservadas aos homens livres, tomando por exemplo o que ocorria com a assistência judiciária gratuita aos demandantes<sup>101</sup>.

Uma vez executada a separação entre Igreja e Estado, é atribuído ao ministro de culto, pastor e sacerdote a imagem do profissional liberal. Ainda, após a Segunda Guerra Mundial, a instituição da seguridade social francesa passou a incluir em sua esfera normativa os sacerdotes católicos como assegurados ao seguro velhice e mesmo a jurisprudência considera indispensável a noção de profissão religiosa ou eclesiásticas para a aferição de legalidade aos sindicatos formados pelos clérigos<sup>102</sup>.

Pelo direito positivo francês, a noção de estado é reservada à condição permanente das pessoas, sendo estendida, também, às atividades transitórias de uma função e especialmente a duas carreiras que são caracterizadas pela vocação: o “estado militar” e o “estado eclesiástico”. Inegável, dessa forma, que persiste a discussão sobre a real natureza do trabalho religioso no direito francês<sup>103</sup>.

No Brasil, seguindo de certa forma a linha de pensamento da doutrina francesa, o entendimento majoritário dos tribunais é de não reconhecer o vínculo empregatício do pastor com sua instituição espiritual, a Igreja. O embasamento está no entendimento de que o pastor desenvolve atividade puramente vocacional, um

---

<sup>100</sup> BARROS, Alice Monteiro de. 2017. p. 309, apud DURAND, M. Paul. **Traité de droit du travail**. Note 4, p. 110.

<sup>101</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 309.

<sup>102</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>103</sup> Ibidem, loc. cit.

trabalho de cunho espiritual, voltado à obra de Deus, não podendo ser equiparado ao trabalho celetista.

Os pastores são ministros religiosos que, movidos pela fé e pela convicção em suas doutrinas, escolhem ser propagadores de dogmas religiosos, buscando conduzir o maior número de pessoas para o que acreditam ser o caminho da verdade, dentro dos princípios da instituição religiosa e de suas crenças, com o desenvolvimento de funções espirituais<sup>104</sup>.

O objetivo da Igreja, através de seus pastores, é de estender o alcance da fé, aumentando dessa força o campo de alcance dos evangélicos, mediante a divulgação da doutrina em locais onde há a dificuldade de propagação do que consideram ser a palavra de Deus. Retira-se assim do pastor o interesse de um fim puramente lucrativo e com benefício econômico, sendo o intuito principal do mesmo a pregação da doutrina religiosa<sup>105</sup>.

Isso se dá porque, em um sentido técnico do termo, o trabalho religioso não é considerado profissional. Os propósitos do pregador evangélico são ideais, exercitando uma vocação. O fim destinado tem ordem puramente espiritual e não profissional. Uma vez que o intuito foge do interesse lucrativo e econômico, a retribuição a qual os pastores recebem não podem ser consideradas de natureza salarial. O trabalho, a atividade desempenhada, é puramente um acessório, sendo o principal o “aperfeiçoamento moral ou a prática de caridade para com o próximo”<sup>106</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento, citando Cabanellas<sup>107</sup>, em sua obra diz o seguinte:

Os serviços que prestam os trabalhadores nos templos e outros lugares destinados ao culto não oferecem caráter laboral, pela ausência de lucro próprio das atividades religiosas, de finalidade altruística, benéfica e inclusive ultraterrena. A retribuição que se paga não constitui salário, mas o

---

<sup>104</sup> CARMO, Gisele Gonçalves do. **A possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre pastores e igrejas evangélicas**. Disponível em:

<[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=17176](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=17176)>. Acesso em: 18 dez. 2017.

<sup>105</sup> Ibidem.

<sup>106</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 27. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p. 227.

<sup>107</sup> CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. - Buenos Aires: Omeba, 1968. p. 364.

pagamento de um serviço, comumente prestado por quem comparte iguais sentimentos religiosos que o sacerdote ou a congregação que remunera as atividades. As prestações dos sacerdotes ou membros de ordens religiosas, tanto masculinas como femininas, não enquadram o contrato de trabalho se correspondem à sua específica missão; mas podem dar-se circunstâncias especiais em que clérigos e freiras desempenhem tarefas análogas às seculares, como as de professores contratados por certas instituições, em que podem ostentar caráter laboral se tal é a condição das prestações estipuladas<sup>108</sup>.

Ainda, o termo “vocacional” não é apenas empregado em relação ao trabalho religioso, sendo por vezes utilizado ao definir demais profissões, tomando como grande exemplo o trabalho do professor<sup>109</sup>.

## 2.2 Prestação de serviços ao ente a que pertence o religioso

Conforme disciplinado no art. 44, inc. IV, do Código Civil de 2002<sup>110</sup>, as organizações religiosas são, em geral, pessoas jurídicas de direito privado.

Tomando como base uma análise da Igreja Católica, o religioso, dentro de uma análise dogmática, desfruta de uma condição particular no ordenamento, sendo pessoa jurídica de direito público externo. Nesse conceito citado, compreendem-se os ministros de ofício, os eclesiásticos, os clérigos e também os religiosos no sentido próprio, sendo estes últimos os que ao entrarem para uma comunidade religiosa proferiram votos a fim de desenvolver profissão evangélica, de acordo com as regras do ente<sup>111</sup>.

As atividades religiosas podem ser tipicamente espirituais, carismáticas ou seculares, sendo prestadas internamente ao ente eclesiástico ou a favor de terceiro, no caso de entes públicos ou privados.

---

<sup>108</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 27. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p. 227.

<sup>109</sup> CARMO, Gisele Gonçalves do. **A possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre pastores e igrejas evangélicas**. Disponível em: <[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=17176](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=17176)>. Acesso em: 18 dez. 2017.

<sup>110</sup> Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado: (...) IV - as organizações religiosas;

<sup>111</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 309.

Quando se fala em atividades tipicamente espirituais, aborda-se aquelas que consistem na celebração de sacramentos, tais como: realizar batizados, crismas e ordenações, receber confissão, dar comunhão, celebrar casamento e dar extrema unção. A tais atividades poderão ser acrescidas outras, como a celebração de missas, cultos e divulgação do evangelho. Consideram-se essas atividades deveres da religião, parte do objetivo da Igreja, conferidos aos semeadores da palavra divina que abdicaram de seus bens terrestres e ingressaram na vida religiosa<sup>112</sup>.

A noção de que o trabalho religioso não constitui objeto de um contrato de emprego vem da destinação do mesmo à assistência espiritual e à divulgação da fé, não sendo tal atividade avaliável economicamente. Desse modo, qualquer valor recebido pelo religioso visará não só assegurar-lhe a subsistência, mas também ampliar a disponibilidade do mesmo à dedicação da difusão e fortalecimento da crença<sup>113</sup>.

Outrossim, não há que se falar em interesses distintos ou opostos que sejam capazes de configurar o contrato em serviços religiosos prestados ao ente eclesiástico. As pessoas que executam tais serviços os fazem como membros da comunidade, em nome de sua fé, visando o avanço da crença. Também não há uma obrigação das partes de fazer qualquer coisa, uma vez que a obrigação é um vínculo que nos constrange a dar, fazer ou não fazer algo em proveito de outrem, não existindo tal constrangimento nos deveres da religião, uma vez que realizam o serviço de bom grado<sup>114</sup>.

Ao citar Cabanellas, Alice de Barros afirma que a orientação doutrinária que pressupõe a gratuidade das atividades religiosas ainda persiste nos dias atuais na doutrina estrangeira, que ensina que "...as prestações dos sacerdotes ou membros de ordens religiosas, tanto masculinas como femininas, não enquadram no contrato de trabalho se correspondem à sua específica missão"<sup>115</sup>.

---

<sup>112</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 309.

<sup>113</sup> Ibidem, p. 310.

<sup>114</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>115</sup> Ibidem, loc. cit.

Em suma, o trabalho prestado pelo religioso à Igreja Católica tem uma finalidade que o afasta do âmbito contratual. Todavia, importante ressaltar que as relações firmadas entre o sacerdote e a Igreja Católica são regidas pelo direito canônico e não pelo direito estatal. Essa ordem jurídica eclesiástica é emanada do Estado do Vaticano, diferentemente da ordem jurídica trabalhista, que emana do Estado. Assim, não pode o Estado invadir o âmbito jurisdicional de outro Estado, pois seria uma interferência indevida no plano das relações internacionais<sup>116</sup>.

O mesmo entendimento aplicado ao serviço prestado em favor da Igreja Católica se aplica ao presbítero, pastor, diácono evangélico, pregador, missionário, ministro de culto religioso ou orientador espiritual, quando os mesmos estiverem atuando na divulgação do evangelho, seja na celebração de cultos, orientação ou aconselhamentos aos membros da entidade religiosa.

Por outro lado, pode o sacerdote desempenhar atividades diversas às sacerdotais, para instituições diversas. É apreciável a contribuição do mesmo no campo da educação, por exemplo<sup>117</sup>. A doutrina italiana disciplina que, na hipótese de serviço prestado por freiras e sacerdotes como enfermeiros, professores ou assistentes em colégios e hospitais, tal *status* de eclesiástico não impedirá a possibilidade da celebração de um contrato de trabalho, assim como qualquer outro trabalho subordinado<sup>118</sup>. Poderá, assim, surgir uma relação jurídica trabalhista, que será regida pelas normas comuns aos empregados em geral, sob a proteção do Direito do Trabalho<sup>119</sup>.

O surgimento dessa relação de emprego dependerá das obrigações exigidas do religioso. Se a presença do sacerdote ou freira no hospital tiver fins exclusivamente espirituais e de assistência religiosa, fica claro que não há nenhuma vinculação com o hospital. Nesse caso, o religioso ainda estará desempenhando sua função normal a serviço da Igreja a que pertence<sup>120</sup>.

---

<sup>116</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 27. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p. 229.

<sup>117</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>118</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 311.

<sup>119</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit., loc. cit.

<sup>120</sup> Ibidem, p. 230.

Porém, se a participação dos religiosos nos trabalhos materiais de assistência médica dos pacientes ou de caráter administrativo em benefício do hospital por força de um dever contratual, tal serviço poderá gerar uma relação de emprego, desde que tenha sido remunerado. Isso acontece porque em tais condições o religioso não estará no desempenho fático da atividade religiosa<sup>121</sup>.

Tal questão é solucionada na lei brasileira no art. 352, § 1º, *n*, da CLT<sup>122</sup>, no sentido de negar a existência de contrato de trabalho aos que trabalharem em estabelecimentos hospitalares e fisioterápicos por força de voto religioso.

Por outro lado, pode o religioso ser empregado de uma pessoa física, jurídica ou até mesmo de uma entidade, desde que a mesma não pertença à congregação a que está vinculado o prestador de serviços e nem preste serviços religiosos àquela. Como exemplo, tem-se o padre que ministra aulas de filosofia em estabelecimento de ensino pertencente a um condomínio de professores e que ali exerce suas atividades, reunindo todos os pressupostos do art. 3º da CLT<sup>123</sup>.

Há ainda o trabalho dos leigos, aqueles que não receberam ordens sacras. Seu serviço, desde que voltados para os fins espirituais, será resolvido nos mesmos moldes que o trabalho dos padres e pastores. Assim, não será empregado de uma determinada Igreja o leigo que participar da missa ou culto lendo o Evangelho<sup>124</sup>.

Na definição de leigo inclui-se também os sacristãos, organistas e as pessoas que executam trabalho de igual sentido. Não são considerados religiosos, uma vez que tal trabalho, se bem analisado, não se equipara ao trabalho do pastor ou do padre. Os fins são materiais e revestem-se de características profissionais<sup>125</sup>.

---

<sup>121</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 27. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p. 230.

<sup>122</sup> Art. 352 - As empresas, individuais ou coletivas, que explorem serviços públicos dados em concessão, ou que exerçam atividades industriais ou comerciais, são obrigadas a manter, no quadro do seu pessoal, quando composto de 3 (três) ou mais empregados, uma proporção de brasileiros não inferior à estabelecida no presente Capítulo.

§ 1º - Sob a denominação geral de atividades industriais e comerciais compreende-se, além de outras que venham a ser determinadas em portaria do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, as exercidas:

n) nos estabelecimentos hospitalares e fisioterápicos cujos serviços sejam remunerados, excluídos os que neles trabalhem por força de voto religioso;

<sup>123</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 313.

<sup>124</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op. cit.*, loc. cit.

<sup>125</sup> *Ibidem*, loc. cit.

Feitas as considerações acerca do trabalho religioso, necessário apontar que o mesmo, por vezes, é considerado como um trabalho voluntário. Dessa forma, necessário analisar o ponto em questão.

### 2.3 Trabalho voluntário

O trabalho voluntário se diferencia da relação de emprego graças a ausência do elemento da onerosidade<sup>126</sup>. Dessa forma, o serviço prestado não tem como objetivo o recebimento de contraprestação, ou seja, a remuneração do empregado por parte do empregador.

Por ter um caráter de benevolência, não se encontra sob o domínio do Direito do Trabalho. Todavia, uma vez que há desconfiança por parte do Direito em relação aos atos gratuitos, principalmente no que tange à sua realização com escopo fraudulento, o legislador disciplinou tal forma de trabalho, que constitui o conteúdo de um contrato de serviços gratuitos<sup>127</sup>.

Cumprindo o requisito da onerosidade, o empregado trabalha objetivando o recebimento de seu salário, sendo este o foco do pacto laboral, o que envolve o *animus contrahendi*, que é a intenção de prestar serviços sob a forma de emprego<sup>128</sup>. Mesmo que a remuneração não tenha sido quitada, estando em atraso, sendo o trabalho pactuado com a finalidade de recebimento de contraprestação, caracteriza-se a onerosidade. De outra forma, ainda que haja o recebimento de algum valor, se o trabalho for prestado com objetivos diversos ao recebimento da remuneração (com fins assistenciais, de caridade ou religiosos), não se verificará a onerosidade, afastando assim a existência do vínculo empregatício<sup>129</sup>.

A intenção. índole ou ânimo de a pessoa cumprir a prestação laborativa em condições de benevolência caracteriza a *dimensão subjetiva do trabalho voluntário*.

---

<sup>126</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 339.

<sup>127</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 305.

<sup>128</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. op. cit., loc. cit.

<sup>129</sup> Ibidem, loc. cit.

Essa ideia importa na graciousidade da oferta do labor, contrapondo-se às outras formas de trabalho oneroso que caracterizam o funcionamento da comunidade da qual o prestador de serviços é cercado<sup>130</sup>.

Tem-se então a graciousidade como elemento contraposto à onerosidade, a qual, como abordado anteriormente, é pressuposto da relação de emprego. Tal caráter, seja oneroso ou gratuito, do vínculo de trabalho deve sempre ser analisado sob a ótica do prestador de serviços, uma vez que todo trabalho transfere certo valor econômico para seu tomador<sup>131</sup>.

Já a *dimensão objetiva do trabalho voluntário* é vinculada à causa instigadora do trabalho ofertado. A existência do tipo da prestação de serviços também deve ser benevolente, solidária. Desse entendimento, o serviço voluntário não pode ser um instrumento para a potencialização de ganhos do sistema econômico, sendo fundamental que a causa benevolente esteja presente.

No Brasil, o trabalho voluntário foi disciplinado na década de 1990, através da Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, bem como do Decreto n. 2.536, do mesmo ano (o qual foi revogado). A referida lei define o serviço voluntário da seguinte forma:

Art. 1o Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Podemos extrair do primeiro artigo a caracterização do serviço benevolente como aquele tendo objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Do presente texto normativo, ainda, verifica-se que não há estabelecimento de qualquer distinção quanto à função a ser exercida pelo trabalhador voluntário,

---

<sup>130</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 350-351.

<sup>131</sup> Ibidem, p. 351.

tampouco quanto à existência ou não de subordinação jurídica<sup>132</sup>, sabendo-se que “na organização de trabalho voluntário também se exige um mínimo de ordens para dividir o trabalho e elaborar a escala de comparecimento”<sup>133</sup>. Assim, para a configuração do trabalho voluntário é irrelevante a qualificação do trabalhador e o fato de sua atividade ser ou não fiscalizada. O que interessa é a prestação gratuita do trabalho a entidades públicas de qualquer natureza<sup>134</sup>.

O parágrafo único do dispositivo legal citado ainda deixa claro que “o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim”.

Gustavo Garcia ensina que nem todo o trabalho não oneroso está incluído como “voluntário” em seu sentido estrito, podendo-se fazer menção àquele com o intuito exclusivamente religioso. Assim, a relação de trabalho voluntário será aquela mantida entre o trabalhador voluntário e a instituição privada de fins não lucrativos ou entidade pública, que tenha os objetivos anteriormente descritos<sup>135</sup>.

Contrário à relação de emprego, onde se celebra um contrato de trabalho, o serviço voluntário é exercido mediante a celebração de um termo de adesão entre a entidade e o prestador do serviço voluntário, onde deve constar o objeto e as condições de seu exercício, conforme disposto no art. 2º da Lei n. 9.608, de 1998<sup>136</sup>. Esse ato de adesão é um requisito substancial à configuração do trabalho voluntário. Sem tal formalidade, não há que se falar em serviço voluntário, deixando o trabalho de ser disciplinado pela lei em questão<sup>137</sup>.

---

<sup>132</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 305.

<sup>133</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato Individual de Trabalho uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1998.

<sup>134</sup> BARROS, Alice Monteiro de. op. cit., p. 305-306.

<sup>135</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 340.

<sup>136</sup> Art. 2º O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

<sup>137</sup> BARROS, Alice Monteiro de. op. cit., p. 306.

Todavia, nada impede que quem já prestasse um serviço voluntário, de maneira gratuita, anteriormente à vigência da Lei n. 9.608, de 1998, assine o termo de adesão, formalizando dessa forma esse tipo de relação jurídica<sup>138</sup>.

Mesmo que tais formalidades estejam plenamente atendidas, deve-se atentar ao princípio da primazia da realidade sobre a forma, que poderá atestar, em determinados casos práticos, tratar-se a relação de trabalho voluntário de uma simples simulação de relação de emprego, em conformidade com os efetivos dados emergentes e a situação fática vivenciada pelas partes<sup>139</sup>.

Prevista no art. 3º da Lei n. 9.608, de 1998<sup>140</sup>, há a possibilidade de ressarcimento de despesas que o prestador do serviço voluntário realizar no desempenho de suas atividades, desde sejam devidamente comprovadas. Tais despesas devem estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário<sup>141</sup>.

A Lei n. 10.029, de 20 de outubro de 2000, acresceu à lei do serviço voluntário o art. 3º-A, criando o Programa de Estímulo ao Primeiro Emprego para Jovens, que foi revogado pela Lei n. 11.692, de 10 de junho de 2008, quando instituiu o programa “Projovem”.

O art. 3º-A da Lei n. 9.608/98 autorizou à União conceder um auxílio financeiro de até R\$ 150,00 ao prestador de serviço voluntário que tivesse entre 16 e 24 anos, integrante de família cuja renda mensal *per capita* fosse de até meio salário mínimo. A revogação pela Lei n. 11.692/08 não trouxe modificação de substância no tema tratado, também autorizando o pagamento de auxílio financeiro, no valor de R\$ 100,00 mensais, às pessoas englobadas no que dispõe o texto jurídico<sup>142</sup>.

---

<sup>138</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 306.

<sup>139</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 353.

<sup>140</sup> Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias. Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

<sup>141</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 340.

<sup>142</sup> DELGADO, Maurício Godinho. op. cit., loc. cit.

Tais parcelas anteriormente tratadas têm caráter de seguridade social, não podendo descaracterizar os fundamentos expostos acerca do trabalho voluntário<sup>143</sup>.

Importante ressaltar também que o trabalhador voluntário poderá recolher para a previdência social como segurado facultativo. Tais direitos de benefícios são assegurados ao se filiar nessa condição, mas é necessário ressaltar que o exercício de qualquer outra atividade cuja filiação seja obrigatória proibirá a filiação do trabalhador voluntário na condição de segurado facultativo<sup>144</sup>.

Alice Monteiro de Barros disserta que a legislação brasileira acerca do trabalho voluntário sofreu uma influência significativa da legislação italiana.

De acordo com o art. 2º da Lei italiana n. 266, de 1991<sup>145</sup>, a atividade voluntária é aquela prestada pessoalmente, de forma espontânea ou gratuita, à organização em que o trabalho voluntário se realiza, sem fim lucrativo, ainda que indireto, e exclusivamente por solidariedade. Ainda, o voluntário poderá ser reembolsado pelas despesas realizadas, nos limites estabelecidos pela organização.

Dessa conceituação dada pela lei italiana, extraem-se os seguintes pressupostos: pessoalidade, espontaneidade e gratuidade, todos conectando-se com o pressuposto da solidariedade que, a por regra, é a causa distintiva da atividade voluntária. É preciso, ainda, que o serviço seja prestado em favor de uma organização de voluntariado. Tal organização poderá assumir a forma jurídica mais apropriada para atingir seu fim, a solidariedade, dentro dos limites compatíveis da mesma<sup>146</sup>.

---

<sup>143</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 353.

<sup>144</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 298.

<sup>145</sup> Art. 2. Attivita' di volontariato. 1. Ai fini della presente legge per attivita' di volontariato deve intendersi quella prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarieta'. 2. L'attivita' del volontariato non puo' essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario. Al volontario possono essere soltanto rimborsate dall' organizzazione di appartenenza le spese effettivamente sostenute per l'attivita' prestata, entro limiti preventivamente stabiliti dalle organizzazioni stesse. 3. La qualita' di volontario e' incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'organizzazione di cui fa parte.

<sup>146</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 307.

Ainda segundo a autora, os acordos dos voluntários, assim como a constituição e o estatuto da organização, deverão prever a gratuidade do trabalho e a ausência de fins lucrativos, a democraticidade da estrutura, a efetividade e a gratuidade dos cargos associativos e da prestação de serviços, os critérios de admissão e exclusão dos associados, suas obrigações e direitos, bem como a obrigação do balanço.

Quanto às organizações de voluntariado, as mesmas podem ter empregados ou trabalhadores autônomos, desde que dentro dos limites previstos no art. 3º, §4º, da Lei italiana n. 266, de 1991<sup>147</sup>, sendo assim, nos limites de seu regular funcionamento ou quando ocorrer a qualificação ou especialização da atividade a ser desenvolvida. A condição de voluntário, por sua vez, é incompatível com qualquer forma de relação de trabalho subordinado ou autônomo, bem como com outras relações que tenham conteúdo patrimonial com a organização da qual faça parte. O único traço comum entre o trabalhador voluntário e os trabalhadores subordinados é em relação ao seguro contra doenças profissionais e infortúnio, além da responsabilidade civil em relação a terceiro<sup>148</sup>.

## 2.4 Entrevista

Para dar fim ao capítulo que disserta sobre o trabalho religioso, foi procedida pesquisa exploratória de natureza qualitativa, com um Bispo de igreja evangélica, da cidade de Porto Alegre/RS, sendo o mesmo casado, atuante na atividade pastoral há mais de 20 anos, sendo selecionado por acessibilidade e adesão, após breve pesquisa acerca das igrejas evangélicas na região.

A coleta dos dados se deu através de entrevistas realizadas no dia 29 de novembro de 2017, sendo o roteiro das perguntas estruturados a partir dos pontos

---

<sup>147</sup> Art. 3. Organizzazioni di volontariato. 4. Le organizzazioni di volontariato possono assumere lavoratori dipendenti o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo esclusivamente nei limiti necessari al loro regolare funzionamento oppure occorrenti a qualificare specializzare l'attività da essa svolta.

<sup>148</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 308.

abordados no presente capítulo como características do trabalho religioso. Na oportunidade foi realizada entrevista também com a esposa do Bispo, a qual também abdicou de suas vontades para prestar serviços de natureza religiosa. As entrevistas foram realizadas no local de trabalho dos entrevistados, sendo feitas de maneira individual, com duração entre 15 e 20 minutos.

Por questões éticas, não será realizada a divulgação do nome dos entrevistados, sendo referido ao bispo como O. e sua esposa como M.

O bispo O. tem 54 anos, realizando trabalho como ministro evangélico na Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) há 25 anos, sempre prestado no Estado do Rio Grande do Sul, em cidades variadas conforme lhe é determinado.

As questões iniciais visam compreender como é a visão do pastor evangélico em relação à prestação do serviço religioso, bem como a estruturação da Igreja quanto às funções exercidas por cada religioso.

Questionado acerca da hierarquia dentro da instituição, explicou que a mesma se dá, de maneira crescente, a partir do auxiliar de pastor, sendo esse o início do “treinamento” do pastor evangélico. Após, tal auxiliar de pastor passa a desenvolver a atividade de pastor auxiliar que, conforme a nomenclatura, auxiliará o pastor líder de uma igreja em suas atividades. O pastor, por sua vez, é a figura clássica do ministro que se tem da Igreja, tomando conta da mesma, realizando cultos, batismos, liderando os auxiliares nas atividades religiosas e organizando como a busca por fiéis e propagação da palavra divina será feita. Segue a direção que lhe é dada, tendo pouca autonomia na prestação de seu serviço. Liderando o pastor clássico está o pastor regional, este responsável por uma região, atuando em uma das Igrejas conhecidas como “sede regional”. Cada sede regional tem a função de organizar e liderar o desempenho de outros templos, não sendo dito pelo bispo como tal divisão é feita. Por sua vez, o bispo ocupa o topo da hierarquia da Igreja, tendo este diversas funções que variam do puro desenvolvimento da atividade religiosa até atividades administrativas essenciais ao funcionamento do templo.

Segundo o bispo, o trabalho religioso consiste em atendimento e auxílio espiritual. Disse que o que o levou a desempenhar o trabalho religioso foi a vontade de servir à Deus, o “amor pelas almas”:

Tu entra na Igreja e vê o trabalho do pastor, o que traz de benefício pras pessoas, a mudança na vida das pessoas e isso com o tempo te faz querer ajudar mais. Na verdade o que o pastor tem é uma vocação.

Além do treinamento que se dá ao pastor evangélico a partir da sua aceitação como auxiliar de pastor, é necessário ter vocação para o trabalho, a vontade de ajudar os fiéis e difundir a fé. É um chamado espiritual, segundo o bispo, percebido por cada um através do Espírito Santo.

Na Igreja Universal, por exemplo, diferente de algumas outras Igrejas, não existe um... uma faculdade para formar pastores. Não existe um... Não se forma pastor num banco... É através de um crescimento espiritual. Ele vai desenvolvendo, né?

Ainda, disse que cada posição da hierarquia geralmente é alcançada pelo tempo que o religioso exerce a função, bem como por suas realizações, mostrando seu serviço à Deus. A autonomia cresceria também de acordo com a posição, tendo o bispo que “toma conta” das Igrejas do país uma maior possibilidade de ajustar e modificar determinados pontos para alcançar os objetivos da instituição.

As questões seguintes abordam a relação de trabalho do pastor evangélico com a Igreja.

O bispo afirmou que os pastores recebem uma ajuda de custo da igreja, tendo a quantia a finalidade de mantimento do pastor, sua alimentação, vestimentas, tendo em vista que o pastor na IURD tem uma dedicação integral, não exercendo qualquer atividade remunerada fora dali. Tal dedicação também se estende à esposa do pastor.

O descanso do pastor evangélico se dá, via de regra, aos sábados, não lhes sendo assegurado o direito à férias. A contribuição previdenciária é feita de maneira facultativa.

Afirmou não ter firmado contrato ou termo de adesão para iniciar seu trabalho como religioso.

Quanto às normas da Igreja, a mesma possui um estatuto, sendo explanado neste qual a finalidade da instituição religiosa.

Por fim, questionado ao entrevistado se o mesmo vê sua atividade como uma profissão, disse que a atividade não pode ser vista de tal forma, uma vez que é totalmente vocacional.

Em momento diverso, foi realizada entrevista com a Sra. M. Com 55 anos, diz que presta serviço religioso há aproximadamente 25 anos, atuando junto de seu marido de maneira um pouco diversa.

Disse realizar um trabalho voltado à auxílio espiritual de mães, denominado “Mães em oração”:

Eu faço pra ajudar as pessoas, mães sofridas... Faço pra ajudar elas, assim como um dia alguém me ajudou, ajudou a minha mãe... Eu também entrei nessa função pra ajudar, porque foi muito bom a força, a coragem, a gente pensar positivo. Isso evita depressão, as coisas assim... A gente se une em oração pra se ajudar, pedir à Deus a misericórdia.

Segundo M., há diversos grupos de apoio aos fiéis comandados pelas religiosas, adaptando-se caso a caso, mas sempre visando o processo de evangelização e divulgação da palavra da Deus.

A mesma hierarquia que aplicada aos pastores se aplica às esposas, sendo a atuação da esposa do pastor supervisionada pela esposa do pastor regional, esta prestando contas à esposa do bispo.

Afirmou não exercer outras funções dentro da igreja a não ser o apoio aos grupos de evangelização, não recebendo qualquer pagamento para o exercício de

suas atividades e nem firmando contrato ou termo de adesão para o mesmo. O trabalho é voluntário, “de livre e espontânea vontade”.

Questionada quanto aos requisitos para o exercício do trabalho religioso, explicou:

A pessoa entra necessitada, né? Daí a pessoa vai mudando, a pessoa se liberta, a pessoa vai reconhecendo o que necessita mudar, o que precisa pra vida dela... Pra ser uma pessoa melhor a cada dia. E tudo é voluntário, a pessoa que vai aceitando vai ficando... Daí quando a pessoa quer ajudar outras pessoas, vai indo e se torna servo de Deus.

As regras da Igreja, segundo M., são ditadas pela sede mundial da mesma, localizada em São Paulo. Não soube dizer se há algum tipo de regulamento ou estatuto da instituição.

Assim como os pastores e demais religiosos, as esposas não têm férias e sua contribuição previdenciária é prestada de maneira facultativa.

Por fim, também disse não ver o trabalho religioso como profissão, mas sim como um dom que vem de Deus, pois passou a desenvolver o mesmo porque quis, sentindo a necessidade de ajudar ao próximo.

### **3 A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TRABALHO DO PASTOR EVANGÉLICO**

Nos capítulos anteriores foi realizada uma análise doutrinária dos pressupostos da relação de emprego, bem como da conceituação do trabalho religioso, elencando suas características e dissertando acerca da legislação que regula as atividades desempenhadas no trabalho voluntário. No presente capítulo, passa-se à análise de decisões judiciais que tentam resolver o conflito entre o pastor evangélico e a instituição, denominada Igreja, quando o mesmo busca o reconhecimento do vínculo empregatício.

A pesquisa restringiu-se ao trabalho do pastor evangélico por tratar-se do caso mais controverso quando se trata de reconhecimento de vínculo empregatício relacionado ao trabalho religioso.

A análise das decisões selecionadas se dará pela apreciação de acórdãos proferidos em caso paradigmático, eleito por estar em concordância com o entendimento majoritário dos Tribunais, sendo comentadas as demais decisões, elencando posicionamentos em relação à inexistência, bem como à existência do vínculo empregatício.

Previamente à análise de determinadas decisões, tendo em vista a importância da verificação do caso concreto em cada relação existente, abordarei brevemente o princípio da primazia da realidade.

#### **3.1 Princípio da primazia da realidade**

Princípios são normas jurídicas de caráter extremamente abstrato que nos trazem valores fundamentais que são retratados, de certa maneira, no ordenamento jurídico<sup>149</sup>.

---

<sup>149</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Direito do trabalho. 3. ed. - Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 25.

No Direito, os princípios cumprem funções diferenciadas, tendo uma atuação mais relevante no que chamamos de fase jurídica típica. Como nos outros âmbitos do Direito, alguns princípios gerais têm uma inquestionável aplicação quando se trata de Direito do Trabalho<sup>150</sup>.

Entre esses princípios fundamentais do Direito do Trabalho encontra-se o *princípio da primazia da realidade*, que nos traz a noção de que sempre que houver confronto entre algo documentado e a realidade fática de uma prestação de serviços, esta última deverá prevalecer, se for mais favorável ao trabalhador<sup>151</sup>.

Sob a ótica desse princípio, no Direito do Trabalho deve-se sempre pesquisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, seja qual for a vontade que eventualmente fora manifestada pelas partes nessa relação jurídica. Tal pesquisa não deve ser tomada unilateralmente pelo operador jurídico, devendo o intérprete do Direito investigar se a houve a devida aplicação da regra protetiva trabalhista na prática concreta, mesmo que a conduta especificada pela legislação não tenha sido seguida<sup>152</sup>.

Gustavo Garcia afirma que, ao discutir se uma determinada relação de trabalho corresponde ou não a um vínculo de emprego, nem sempre a roupagem que foi atribuída à contratação corresponderá à realidade. Ainda, poderá haver casos em que no ajuste de vontades, pertinente à prestação do trabalho, reste indicado não se tratar de uma relação de emprego. Todavia, uma vez presentes os requisitos do vínculo empregatício, o mesmo deve ser reconhecido, incidindo a “vontade da lei”<sup>153</sup>.

---

<sup>150</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 181-184.

<sup>151</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. - Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 29.

<sup>152</sup> DELGADO, Maurício Godinho. op. cit. p. 200.

<sup>153</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 100.

## **3.2 Análise jurisprudencial**

### **3.2.1 Apresentação do caso paradigmático: o não reconhecimento do vínculo empregatício**

No presente capítulo é tomada como base a sentença proferida na 3ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS. Trata-se de reclamatória trabalhista nº 0020905-83.2015.5.04.0383, ajuizada em face da Igreja do Evangelho Quadrangular. A autora alegou ter laborado para a reclamada desde 1980, nos moldes da relação de emprego, exercendo a função de auxiliar de pastor sem ser registrada e sem receber a contraprestação devida. Requeru o reconhecimento do vínculo empregatício com a instituição, atribuindo à causa do valor de R\$ 45.000,00.

Em sua defesa, a reclamada esclareceu que mantém com os membros de seu quadro uma relação contratual pela qual todos que não concordem com o estatuto são livres para se retirar da entidade e, enquanto permanecem, devem obedecer as regras instituídas por dito estatuto. Arguiu preliminares de prescrição quinquenal e carência de ação, contestando no mérito os pedidos e requerendo, em síntese, a improcedência da ação.

Em análise preliminar, o magistrado decidiu por analisar a prescrição e a prefacial de carência de ação no mérito da demanda, uma vez que fazem parte do mesmo.

No mérito, o magistrado passou à análise dos documentos acostados aos autos, verificando que os mesmos demonstravam a habilitação da parte autora para o exercício da função de auxiliar de pastor. Aduz que, enquanto a autora exerceu tais tarefas, as atividades estavam ligadas à propagação da fé à comunidade, caracterizando assim o ofício base do religioso.

Ao verificar a questão pertinente ao pagamento mencionado pelo representante da autora em audiência, aduziu que o mesmo por si só não configura pagamento de salário, este último sendo a contraprestação típica da relação de

emprego, uma vez é normal que a Igreja destine verba para as necessidades de subsistência dos pastores e auxiliares. Também entendeu por não haver provas de prestação de serviço da autora para a reclamada de maneira subordinada, sendo a subordinação existente entre os membros de uma Igreja de natureza distinta da hierarquia existente na relação de emprego.

Analisando a função de secretária da Igreja, também exercida pela autora, entendeu por não haver notícia de recebimento de qualquer espécie de contraprestação para exercício do trabalho, baseando-se em prova oral, afastando dessa maneira a pretensão de configuração de relação de emprego, tendo em vista que a onerosidade é elemento essencial do contrato de trabalho. Da mesma maneira, outro requisito fundamental para a caracterização da relação de emprego é a não eventualidade, que não restou cabalmente demonstrada, uma vez que, em audiência, foi ouvida testemunha que afirmou que o trabalho da autora como secretária da Igreja era exercido apenas uma vez por mês.

Constatada que a relação mantida entre as partes era estritamente de cunho religioso, tendo a autora exercido atividades relacionadas ao ministério da fé, entendeu o juízo por não restar presentes os pressupostos da relação de emprego, rejeitando as demais pretensões deduzidas e julgando improcedente a demanda, restando prejudicada, dessa forma, a análise da prescrição.

Irresignada, a autora interpôs recurso ordinário, visando a reforma da sentença. Tal recurso foi julgado pela 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). No recurso, sustentou a existência de vínculo de emprego com a Igreja, alegando que a prova testemunhal confirma o recebimento de salários pelos pastores, bem como que os serviços prestados não são eventuais. Argumentou que o trabalho prestado tem natureza subordinada, haja vista o cumprimento de ordens, e que os cultos ocorrem cinco vezes por semana, das 19h30min às 21h, havendo reuniões habituais de treinamento para o atendimento de campanhas de arrecadação de receitas, fiscalização de horário e folga semanal. Afirmou que em reuniões periódicas eram definidas diretrizes a serem seguidas, bem como a quem deveria se reportar no caso de problema administrativo.

Da não eventualidade do trabalho, sustentou que o mesmo era destinado ao atendimento das necessidades da instituição. Diz que o trabalho consistia no gerenciamento da igreja e visitação de fiéis, com único intuito de atraí-los à igreja, onde seriam obrigados a participar financeiramente, servindo a religião apenas de meio para o convencimento dos fiéis. Alegou, ainda, que os pastores trabalhavam visando a remuneração mensal, sendo vendedores da ideologia religiosa da entidade, com obrigação de atingir quotas obrigatórias e subordinação a metas de arrecadação, sob pena de despedida.

Invocando o disposto no artigo 2º da CLT, sustentou que o ônus da prova era da reclamada, a teor do artigo 333, inciso II, do CPC de 1973<sup>154</sup>, visto não ter negado a prestação de trabalho. Argumentou, por fim, que a sentença não considerou a alegação inicial de que a atividade de secretária era exercida de forma plena, subordinada, sob regime de horário, mediante salário, enquanto que a atividade de pastora era exercida raramente, apenas quando o pastor titular não podia realizar os cultos.

Passando à análise do recurso, no mérito, a relatora da 7ª Turma do TRT4 entendeu por ser incontroversa a prestação de trabalho pela reclamante como pastora evangélica e secretária da igreja demandada, sendo tal relação amplamente confirmada pela prova oral. Considerou correto o entendimento adotado pelo juiz em primeiro grau, na avaliação da prova e na conclusão de que a reclamada se desincumbiu de seu ônus processual de provar que o trabalho desenvolvido pela reclamante, de conotação puramente religiosa, não importa vínculo de natureza empregatícia.

O entendimento foi de que trata-se de trabalho religioso na condição de membro congregado, sendo a atividade vocacional destinada à propagação da fé, com desenvolvimento de tarefas vinculadas direta e indiretamente à realização do culto propriamente dito, fazendo parte disso os serviços burocráticos prestados à instituição, tais como lavratura de atas de reuniões, confecção de cartões de membro e demais tarefas administrativas. Tais tarefas são destinadas a dar suporte

---

<sup>154</sup> Art. 333. O ônus da prova incumbe: (...) II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

à atividade que é puramente espiritual, identificando-se a trabalho voluntário, gratuito e abnegado.

Dissertou acerca do trabalho religioso, afirmando que tal relação de trabalho não comporta contraprestação material pecuniária, podendo ser feita uma recompensa ou retribuição em valores puramente espirituais ou de ordem religiosa. Desta forma, restou ausente o requisito da onerosidade que, como anteriormente dito, é fundamental para a caracterização da existência de vínculo empregatício. Ainda, os pagamentos recebidos pela parte autora configuram mero ressarcimento ou ajuda de custo, conforme autorizado pelo art. 3º da Lei nº 9.608/98:

Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

A fonte de subsistência da autora seria seu trabalho como empregada em atelier de calçados há mais ou menos 30 anos, conforme verificado pelo conjunto de provas produzida nos autos.

Importante lembrar que cada requisito da relação de emprego é essencial para que seja caracterizado o vínculo, tendo, em entendimento geral, menos enfoque o pressuposto dos riscos do empreendimento. Assim sendo, ausente um dos pressupostos, não se caracteriza a relação de emprego.

Baseado em tal entendimento, verificando a ausência do requisito da onerosidade, entendeu a Turma que restou insuficiente a prestação de serviços com personalidade e não eventualidade para o reconhecimento do vínculo empregatício. A subordinação, novamente, foi tratada como puramente associativa-estatutária, não tendo conotação trabalhista.

Assim, entendendo por tratar-se o trabalho religioso como trabalho voluntário, tendo a reclamante atuado em atividades vinculadas à propagação da fé, ligadas ao

ofício espiritual, foi declarada inexistência da relação de emprego pretendida e mantido o julgamento de improcedência da sentença recorrida, por unanimidade.

### **3.2.2 Reconhecimento do vínculo empregatício**

A análise seguinte trata-se da reclamatória trabalhista nº 0010593-45.2015.5.12.0021, interposta na Vara do Trabalho de Canoinhas/SC em face da Igreja Mundial do Poder de Deus, sendo a sentença proferida por Cezar Alberto Martini Toledo, Juiz do Trabalho. O autor pleiteou, em síntese, o reconhecimento de vínculo empregatício com a Igreja, onde laborou no período de janeiro de 2010 a novembro de 2015. Dos pedidos, requereu anotação do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), pagamento de verbas rescisórias, horas extras, intervalo intrajornada e reflexos, Repouso Semanal Remunerado (RSR), férias, multas dos arts. 467 e 477, da CLT, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) com acréscimo de 40%, seguro-desemprego, Programa de Integração Social (PIS) e indenização por danos morais, atribuindo à causa o valor de R\$ 32.000,00.

Em contestação, a Igreja Mundial do Poder de Deus sustentou que o reclamante exercia a função de "Pastor Evangélico" por convicção filosófica ou religiosa, sem subordinação jurídica à Igreja, exercendo trabalho voluntário, portanto, motivado pela fé, sem intuito de auferir contraprestação em pecúnia. Arguiu a incompetência material, a impossibilidade jurídica do pedido e a prescrição, pleiteando pela improcedência da demanda.

Passando à análise do mérito, o julgador embasou-se no entendimento de Paulo Vilhena, aduzindo que o *ato-fato* básico que conduz ao conceito de empregado é o da prestação de trabalho a outrem, com dependência, que se traduz no estabelecimento de um vínculo jurídico. Ainda que as partes recusem as posições de empregado e empregador, caso os pressupostos da relação de emprego estejam presentes, estarão sujeitas aos efeitos de um contrato desta natureza.

A fim de analisar a existência dos pressupostos da relação de emprego, o juiz utilizou da prova testemunhal, colhida nas audiências de instrução realizadas, a qual faz-se necessária transcrição para melhor dissertação acerca da decisão em foco. A primeira testemunha afirmou, *in verbis*:

Trabalha para a reclamada na função de assistente administrativo, lotado no setor de Recursos Humanos e jurídico, desenvolvendo seu trabalho no município de São José/SC, desde 2013; que nunca trabalhou diretamente com o reclamante e o conhecia apenas de passagem; que o reclamante era pastor da reclamada; que o reclamante recebia ajuda de custo quinzenal de aproximadamente R\$ 700,00 a R\$ 900,00, que retirava da própria arrecadação da igreja, com autorização desta. (...) que o reclamante tinha liberdade para pregar o que quisesse, desde que dentro "da palavra da bíblia"; que não estava obrigado a fazer nenhuma campanha de arrecadação, ficando ao critério dele; que o reclamante não tinha controle de horário e nem de arrecadação, podendo deixar a igreja fechada se quisesse e sem receber nenhum tostão; que o dinheiro que sobrava era remetido para a sede; que era o reclamante a autoridade dentro da igreja de Canoinhas/SC; que para ser pastor da igreja reclamada basta ser fiel, batizado nas águas e ter o desejo de ser pastor, não precisando ter curso de formação teológica; que existe um pastor regional, que agrega diversas igrejas; que a arrecadação de cada igreja é remetida ao regional; que o dinheiro que entra a título de doação dos fiéis não é contabilizado através de recibo e o pastor regional acredita na fé do pastor da igreja na prestação de contas; que o dinheiro é entregue pelo pastor da igreja diretamente ao pastor regional<sup>155</sup>.

Bem como a segunda testemunha, *in verbis*:

Conheceu o autor porque ambos trabalharam para a reclamada. Conheceu o autor em Balneário Camboriú, que era pastor da igreja sede, enquanto a depoente era pastora na Igreja da cidade de Camboriú. A depoente era responsável por toda a parte administrativa e contábil da igreja de Camboriú. O autor fazia toda a parte de bancos e transporte de valores, também atuando como tecladista nos cultos. A depoente entrou na reclamada como missionária, mas também para trabalhar na área administrativa. A depoente recebia ordens do pastor Alexandre dos Santos, de Balneário Camboriú e depois de outros que o sucederam. O sistema de trabalho da depoente em Camboriú era semelhante ao do autor em Balneário, só que o reclamante era auxiliar. A depoente entrou mais ou menos em 2010, tendo ido para Camboriú mais ou menos em 2012, sendo que logo em seguida é que o autor começou a atuar em Balneário Camboriú. A depoente é casada há quase 10 anos, sendo que seu esposo

---

<sup>155</sup> BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Vara do Trabalho de Canoinhas/SC. *PROCESSO nº 0010593-45.2015.5.12.0021 (RTOrd)*. Reclamante: Marcus Vinicius de Mello Thompsen. Reclamado: Igreja Mundial do Poder de Deus. Julgador: Cezar Alberto Martini Toledo. Canoinhas, 07 de fevereiro de 2017.

foi pastor da reclamada em várias cidades, inclusive em Camboriú, junto com a depoente. A parte administrativa consistia na locação de imóveis para atuação dos pastores nos cultos, em diversas cidades. A depoente também fazia todo o fechamento e a movimentação financeira do mês (dízimos, doações, depósitos, etc). O marido da depoente só fazia os cultos. Existe uma sede administrativa na capital do estado, que centraliza todas as igrejas do estado. A depoente não trabalhava junto com o autor na mesma igreja, apenas na mesma região, como já declarou. Os pastores têm a liberdade de pregar o evangelho, desde que de acordo com o que apóstolo está passando em São Paulo, onde fica a "matriz" de todo o mundo, já que há filiais da reclamada inclusive fora do país. Os cultos começam às 8h, mas existe a obrigação de se abrir a igreja com o mínimo uma hora de antecedência. A tarde é feito um segundo culto às 15 e a noite entre 19h/19h30, geralmente sendo o mesmo pastor ou pastora quem faz os três cultos do dia. Apenas no sábado não há cultos. Um culto dura em média 2 horas. O autor trabalhava em Balneário Camboriú, que era uma regional na época. O autor auxiliava tanto na parte administrativa, como também fazia cultos e assumia a parte musical nesses cultos. As jornadas não eram controladas formalmente, embora todas estivesse sob ordens de serviço permanente. O pastor não poderia se fazer substituir no culto. O receio do pastor é deixar de cumprir as obrigações e perder a igreja, indo para a regional e portanto ter mais serviço a fazer ou ainda pior, indo para a sede estadual que aumentava ainda mais as tarefas. O período em que a depoente trabalhou na mesma época que o autor, este em Balneário Camboriú e a depoente em Camboriú foi o de final de 2012, lembrando que ainda auxiliou o recém nascido que era o segundo filho do autor e que o autor também foi pastor em Porto Belo, estimando a depoente (que depois foi transferida para Itapema) que trabalhou na mesma região que o autor um pouco menos de 18 meses. Lembra que acompanhou a gestação da mulher do autor, Isabel. Dentro da cada igreja o pastor é a autoridade máxima<sup>156</sup>.

Verificou o magistrado, mediante a prova oral produzida, a presença dos pressupostos da relação de emprego, eis que demonstrada que a prestação do serviço religioso era prestada com pessoalidade, uma vez que não havia possibilidade de substituição do pastor evangélico em qualquer ocasião. Da onerosidade, entendeu restar presente uma vez que o autor recebia da Igreja, mensalmente, uma quantia em pecúnia.

Tratando-se da subordinação, no presente caso a mesma caracteriza-se na determinação da quantidade de cultos diários, sendo tais atividades controladas pelo "pastor regional" ou apóstolo. Ao analisar a não eventualidade, diz que a mesma pode ser claramente percebida na duração da relação contratual, esta tendo mais de

---

<sup>156</sup> BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Vara do Trabalho de Canoinhas/SC. *PROCESSO nº 0010593-45.2015.5.12.0021 (RTOrd)*. Reclamante: Marcus Vinicius de Mello Thompsen. Reclamado: Igreja Mundial do Poder de Deus. Julgador: Cezar Alberto Martini Toledo. Canoinhas, 07 de fevereiro de 2017.

4 anos, bem como na frequência do pastor na igreja, sendo praticamente diária, excetuando-se os sábados.

Ainda, entendeu estar comprovado que as atividades do autor não se limitavam à realização de cultos religiosos. Era de sua responsabilidade a venda de produtos ofertados pela reclamada, caracterizando a atividade econômica exercida pela Igreja e um desvio da finalidade religiosa.

Desta forma, a decisão da demanda foi de reconhecer o vínculo empregatício entre o pastor e a Igreja reclamada, uma vez que as atividades do autor não se limitavam ao desenvolvimento de atividade religiosa e divulgação da palavra de Deus, estendendo-se à realização de vendas de produtos fornecidos pela Igreja com cobrança de metas, com finalidade cristalina de auferir lucros.

O julgamento foi parcialmente procedente, declarando a existência de vínculo empregatício entre as partes no período de 01 de janeiro de 2010 a 11 de novembro de 2015. Condenou a demandada a anotar a CTPS do autor, com o pagamento de saldo de salário, férias acrescidas de  $\frac{1}{3}$  em dobro, simples e proporcionais, bem como gratificação natalina proporcional. Ainda, condenou a Igreja ao depósito do FGTS na conta vinculada, indeferindo os demais pedidos.

Nota-se que, em comparação ao caso tomado como paradigma, a presente decisão diverge principalmente no tocante à análise da onerosidade. Enquanto o entendimento majoritário dos Tribunais é de que o recebimento de alguma espécie de pagamento esteja em conformidade com o disposto na lei do trabalho voluntário, alguns magistrados adotam o entendimento de autores que afirmam que qualquer contraprestação em pecúnia ou em utilidade é suficiente para caracterizar o elemento da onerosidade.

Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar afirma que o intérprete da lei não pode negar a aplicação do direito por preconceitos religiosos, sociais ou pessoais. Apenas a própria lei pode excluir a aplicação dos requisitos da relação de emprego a algum tipo de trabalhador<sup>157</sup>.

---

<sup>157</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 256.

A igreja deve ser regida pelas leis terrenas, uma vez que para a realidade jurídica não pode ser considerada como intocável ou algo de “outro mundo”. Sendo considerada pessoa jurídica pelo Código Civil<sup>158</sup>, a Igreja pode ser empregadora. Ainda, não há na CLT distinção entre empregador que explora atividade lucrativa e o que tem finalidade beneficente ou sem qualquer finalidade econômica ou lucrativa, conforme o art. 2º, § 1º, da CLT<sup>159</sup>.

Embora a doutrina ensine que os serviços executados pelos trabalhadores religiosos tenha uma finalidade sagrada, com intenção piedosa, a autora entende que o recebimento de pagamento em dinheiro, moradia ou qualquer vantagem em troca dos serviços prestados caracterizará a onerosidade do trabalho<sup>160</sup>.

Ainda, o simples fato de um trabalhador aceitar o cargo de pastor e exercer sua função por crença religiosa e ideologia não é o suficiente para afastar o vínculo de emprego, uma vez que a lei não excepciona tal hipótese. A relação de emprego deve ser caracterizada em qualquer caso em que presentes seus pressupostos, salvo lei em sentido contrário<sup>161</sup>.

Neste sentido, eis o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

AGRAVO DE INSTRUMENTO - NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL A Corte de origem apresentou os fundamentos jurídicos de seu convencimento acerca da inexistência do vínculo empregatício. Contrariedade ao interesse da parte não caracteriza negativa de prestação jurisdiccional. VÍNCULO DE EMPREGO - PASTOR AUXILIAR - SÚMULA Nº 126 DO TST O Eg. TRT, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, consignou que restaram configurados os requisitos do artigo 3º da CLT, reconhecendo o vínculo de emprego. Entendimento diverso implicaria o reexame de provas, o que encontra óbice, nesta instância extraordinária, na Súmula nº 126. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 143-34.2012.5.06.0015 , Relator Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento 8/4/2015, 8ª Turma, DEJT 10/4/2015)

---

<sup>158</sup> Art. 44, IV, do Código Civil de 2002.

<sup>159</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 256.

<sup>160</sup> Ibidem, p. 256.

<sup>161</sup> Ibidem, p. 257.

A decisão analisada também foi objeto de recurso de revista, subindo à 8ª Turma do TST para julgamento de agravo. Teve por Relatora a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em 22 de novembro de 2017.

Na fundamentação da decisão, entendeu a turma estar presente a onerosidade tendo em vista que o autor prestava seus serviços para subsistir, percebendo a contraprestação em pecúnia. A pessoalidade se faz presente uma vez que o autor era o pastor da Igreja, sendo a autoridade máxima no local. Da subordinação, restou verificada pelo vínculo da igreja em que o pastor prestava seus serviços com a igreja regional, inclusive com o repasse de valores e prestação de contas, além da determinação do tema das pregações de acordo com as diretrizes da sede em São Paulo. A não eventualidade se dá pela realização de cultos diários.

Da prova oral coletada, entendeu-se que o funcionamento da Igreja é o mesmo de uma organização empresarial, tendo em vista haver um sistema de arrecadação em que o autor estava inserido, excluindo assim a exclusividade da atividade de pregação da palavra, mediante atuação em campanhas de arrecadação, prestação de contas e contabilização de valores. Com isso, tem-se o desvio da finalidade religiosa, havendo forte apelo comercial e arrecadatário, tendo a ré até mesmo uma loja virtual para comercializar seus produtos.

Diante do desvio da finalidade de expandir a fé e os ensinamentos divinos e a busca pelo lucro mediante a exploração da convicção religiosa dos fiéis, entendeu a Turma ser possível o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes.

O mesmo entendimento já foi anteriormente adotado pelo Tribunal:

TRABALHO RELIGIOSO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA IGREJA - RELAÇÃO DE EMPREGO CARACTERIZADA - AFASTAMENTO DA CONDIÇÃO DE PASTOR - SUBORDINAÇÃO, EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE METAS E SALÁRIO - LIVRE CONVENCIMENTO DO JUÍZO - ART. 131 DO CPC - REEXAME DE FATOS E PROVAS VEDADO PELA SÚMULA 126 DO TST. 1. A Lei 9.608/98 contemplou o denominado trabalho voluntário-, entre os quais pode ser enquadrado o trabalho religioso, que é prestado sem a busca de remuneração, em função de uma dedicação abnegada em prol de uma comunidade, que muitas vezes nem sequer teria condições de retribuir economicamente esse serviço, precisamente pelas finalidades não lucrativas que possui. 2. No entanto, na hipótese, o Regional, após a análise dos depoimentos pessoais, do preposto e das testemunhas obreiras e patronais, manteve o

reconhecimento de vínculo empregatício entre o Autor e a Igreja Universal do Reino de Deus, pois concluiu que o Obreiro não era simplesmente um pastor, encarregado de pregar, mas um prestador de serviços à igreja, com subordinação e metas de arrecadação de donativos a serem cumpridas, mediante pagamento de salário. 3. Assim, verifica-se que a Corte -a quo- apreciou livremente a prova inserta nos autos, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, e indicou os motivos que lhe formaram o convencimento, na forma preconizada no art. 131 do CPC. 4. Nesses termos, tendo a decisão regional sido proferida em harmonia com as provas produzidas, tanto pelo Autor, quanto pela Reclamada, decidir em sentido contrário implicaria o reexame dos fatos e provas, providência que, no entanto, é inadmissível nesta Instância Extraordinária, a teor da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (RR-19800-83.2008.5.01.0065, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, DEJT 10/2/2012)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PASTOR EVANGÉLICO. (...) No presente caso, verifica-se que o Regional, após minuciosa análise do conjunto fático-probatório constante dos autos, negou provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamada, mantendo a decisão de primeiro grau, a qual julgou procedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre a reclamante e a reclamada, pois concluiu que ficaram comprovados os requisitos caracterizadores da relação de emprego. Nesse contexto, não configurada a apontada violação do artigo 3º da CLT. (AIRR-502-42.2011.5.04.0025, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 30/5/2014)

Assim, verificada a presença dos requisitos da relação de emprego, bem como o desvio da finalidade da atividade religiosa, acordou a 8ª Turma, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento, mantendo a decisão que reconheceu o vínculo entre o pastor evangélico e a Igreja Mundial do Poder de Deus.

### **3.2.3 Desvio da natureza religiosa: divergência de entendimentos**

O último caso a ser analisado traz certa divergência na questão do reconhecimento do vínculo de emprego embasado pelo desvio da natureza da atividade religiosa.

Trata-se de agravo de instrumento em recurso de revista do processo nº TST-AIRR-1632-23.2012.5.18.0161, julgado pela 7ª Turma do TST, tendo por

agravada a Igreja Internacional da Graça de Deus. A decisão teve por relator o Desembargador Convocado Arnaldo Robson Paes. A decisão de origem foi de declarar a inexistência do vínculo empregatício entre pastor e igreja evangélica, com base no conjunto fático probatório e nas circunstâncias especificadas nos autos.

O juiz de origem fundamentou sua decisão dizendo que a subordinação que existe entre os membros de uma Igreja não é jurídica, mas puramente eclesiástica. Assim, a existência de uma hierarquia que serve para organizar a comunidade religiosa não tem o condão de caracterizar tal subordinação jurídica.

Ao dissertar sobre a alegação do desvio da finalidade religiosa sustentada pelo autor, o magistrado afirmou que a mesma não pode alterar a natureza do trabalho religioso. Tal desvirtuamento da atividade religiosa caracterizaria a fraude, sendo que a utilização do discurso religioso como um chamariz para doações materiais não poderia ter outra finalidade senão a manutenção da própria estrutura da instituição religiosa e para obras de caridade.

Disse, ainda, que aqueles que se submetem às ordens de superiores eclesiásticos pregando a palavra de Deus, mas com foco diferente da finalidade espiritual, compactuam com a frase. Os mesmos estão cientes de que induzem ao erro milhares de pessoas que acreditam prestar contribuições para uma finalidade, colaborando sem saber para fins diversos daqueles alegados, com finalidades muito distantes daquelas que fundamentam a própria essência da atividade religiosa.

Entendeu por ser impossível reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, tendo em vista que o trabalho do pastor é de acordo com os fins da sua missão religiosa, sendo um trabalho voluntário. Da mesma forma, não considera a ajuda de custo recebida pelo pastor como suficiente para caracterizar a onerosidade, sendo que a dedicação integral do pastor à Igreja o torna natural o recebimento de doações para o seu sustento.

Novamente, disse que ao compactuar com o desvio de finalidade, utilizando-se do próprio discurso para fins diversos daquele a que se propõe a atividade religiosa, não se pode falar em presença das características do vínculo de emprego, mas na efetiva prática de fraude contra os fiéis religiosos.

Do recurso dessa decisão, a 7ª Turma entendeu por confirmar a sentença, verificando correta a fundamentação do juiz de origem. Concluiu que, como anteriormente exposto, a não evidência dos pressupostos da relação de emprego não se altera com o desvio da finalidade religiosa. Caso esta seja comprovada, configura fraude contra os fiéis que frequentam a Igreja e a ela fazem doações materiais, mas isso não desvirtua a natureza da relação entre o líder religioso e a instituição.

Quanto à alegação de violação da Lei n. 9.608/98, inviabilizada a análise, conforme a Súmula 221 do TST<sup>162</sup>, uma vez que não há indicação dos dispositivos potencialmente violados.

---

<sup>162</sup> RECURSO DE REVISTA. VIOLAÇÃO DE LEI. INDICAÇÃO DE PRECEITO. (cancelado o item II e conferida nova redação na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. A admissibilidade do recurso de revista por violação tem como pressuposto a indicação expressa do dispositivo de lei ou da Constituição tido como violado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A escolha do tema do presente trabalho se deu mediante a auferição de atualidade e controvérsia do mesmo. Ao se tratar de assuntos relacionados à fé e vocação, há sempre uma espécie de embaraço para a tomada de decisões. Embora o entendimento majoritário dos julgadores seja de aplicar as mesmas normas do trabalhador voluntário ao trabalhador religioso, excluindo dessa forma qualquer vínculo de emprego entre o pastor e a Igreja, há ainda discordância em “pontos chave” do assunto.

Considerando as demandas trabalhistas em sentido geral, a questão da relação entre o pastor e a Igreja evangélica não é comumente abordada, tendo o julgamento de ações relacionadas à essa vinculação aumentado devido ao crescente número de igrejas evangélicas nos últimos anos.

Ainda que a doutrina brasileira escolha declarar a inexistência do vínculo empregatício entre o pastor religioso (ou qualquer outro trabalhador religioso) e a instituição a que pertence, refletindo principalmente o ensinamento de doutrinadores italianos, é necessário analisar o caso concretamente, valendo-se de todos os meios probatórios possíveis para que se encontre a realidade fática dessa relação. Aplica-se assim o princípio da primazia da realidade, sendo essencial para os casos em análise, tendo em vista que por vezes a realidade vivida pelo pastor religioso não condiz com aquilo que foi acordado com a Igreja, ou até mesmo com o que o próprio prestador do serviço acredita.

Devido à diversidade de interpretações, o que é completamente aceito pelo direito, encontrar a existência ou inexistência dos pressupostos previstos na CLT se torna um trabalho difícil, passível de divergências. Essa questão se torna ainda mais complexa ao analisar os elementos da subordinação e da onerosidade, merecendo a análise também de um elemento alheio ao da caracterização do vínculo, que é a finalidade do trabalho religioso.

Como verificado na entrevista realizada com um dos bispos da Igreja Universal do Reino de Deus, a condição de trabalhador religioso estende-se também

às esposas dos pastores, bispos e demais prestadores do serviço divino, sendo o pagamento da ajuda de custo feito para os dois, não como um salário individual a cada. Graças à dedicação integral dos religiosos à Igreja, plausível a contraprestação de algum valor para o mantimento da família, mesmo que o trabalho religioso especificamente não vise o recebimento de salário. Como dito, embora o trabalho seja prestado visando a divulgação da palavra de Deus, sendo as recompensas trazidas por Ele, enquanto trabalhadores terrenos é necessária uma contraprestação terrena para sua subsistência.

Necessário talvez afirmar que o preenchimento dos elementos da relação de emprego independem da vontade, convicção ou filosofia das partes. Embora o trabalho religioso traga a noção de voluntariedade, solidariedade e abdicção dos bens materiais, existindo todos os requisitos do vínculo empregatício o mesmo passa a existir, sendo essa a vontade ou não do prestador de serviços.

De igual modo, ausente um dos pressupostos da relação de emprego, não sendo possível a comprovação do que fora estabelecido nos artigos 2º e 3º da CLT, a mesma torna-se inexistente.

O avanço se dá com o reconhecimento pelos Tribunais, em alguns casos, do reconhecimento da relação laboral entre o pastor e a Igreja, descaracterizando o Trabalho Voluntário quando comprovado que o serviço prestado tem finalidade onerosa, concedendo ao trabalhador todos os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho. Todavia, mostra-se cada vez mais necessária a elaboração de legislação específica para tratar o tema exposto, uma vez que os artigos da CLT, bem como o entendimento doutrinário, mostram-se insuficientes para abranger de maneira justa todos os casos relacionados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Direito do trabalho - I. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 9. ed. - São Paulo: LTr, 2013.

\_\_\_\_\_. 11. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova as consolidações 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: 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Revogada pela Lei n. 13.105, de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm)>. Acesso em: 30 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.029, de 20 de outubro de 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10029.htm)>. Acesso em: 28 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o código civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 28 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11692.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11692.htm)>. Acesso em: 28 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Vara do Trabalho de Canoinhas/SC. PROCESSO nº 0010593-45.2015.5.12.0021 (RTOrd). Reclamante: Marcus Vinicius de Mello Thompsen. Reclamado: Igreja Mundial do Poder de Deus. Julgador: Cezar Alberto Martini Toledo. Canoinhas, 07 de fevereiro de 2017.  
CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. - Buenos Aires: Omeba, 1968.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 221. RECURSO DE REVISTA. VIOLAÇÃO DE LEI. INDICAÇÃO DE PRECEITO. (cancelado o item II e conferida nova redação na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-221](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-221)>. Acesso em: 30 dez. 2017.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. - Buenos Aires: Omeba, 1968.

CARMO, Gisele Gonçalves do. A possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre pastores e igrejas evangélicas. Disponível em: <[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=17176](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=17176)>. Acesso em: 18 dez. 2017.

CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 4. ed. - Porto Alegre: Síntese, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 13. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Contrato Individual de Trabalho uma visão estrutural. São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. ed. - São Paulo: LTr, 2013.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 10ª ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2016.

ITÁLIA. Legge n. 266 del 11 agosto 1991. Legge Quadro sul volontariato. Disponível em: <<http://www.olografix.org/loris/lex/lex266.htm>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

LEITE, Leandro Inácio. ESPERANDIO, Mary Rute Gomes. Genealogia do trabalho religioso: estudos preliminares. PUCPR. Disponível em: <[www2.pucpr.br/reol/index.php/9CT?dd1=2764&dd99=pdf](http://www2.pucpr.br/reol/index.php/9CT?dd1=2764&dd99=pdf)>. Acesso em: 16 dez. 2017.

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

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Direito do trabalho. 3. ed. - Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 3. ed. - São Paulo: LTr, 2005.