

O MINISTRO DE CONFISSÃO RELIGIOSA E A TUTELA TRABALHISTA: POSSIBILIDADES DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Humberto Lima de Lucena¹
Humberto Lima de Lucena Filho²

RESUMO

O presente trabalho dedica-se ao debate acerca do reconhecimento do vínculo empregatício do ministro de confissão religiosa. Uma análise a partir da relação histórica do homem com o trabalho e sua evolução. O método utilizado na confecção do trabalho em pauta foi o dialético e lógico-dedutivo. A pesquisa efetuou-se por intermédio de compilação doutrinária, normativa e jurisprudencial. Tido tradicionalmente como uma atividade eminentemente vocacional, o ofício eclesial contemporâneo é dotado de peculiaridades que nem sempre se identificam com as raízes que justificaram seu nascimento teológico, seja pelas distintas atribuições designadas ao ministro de culto religioso ou pela nova configuração das instituições, cujas atividades, por vezes, findam por atrair institutos jurídicos para o seio do pároco ou do reverendo.

Palavras-chave: Vínculo empregatício. Reconhecimento. Ministros de Confissão Religiosa.

THE RELIGIOUS CONFESSION MINISTER AND THE LABOR LAW: possibility of employment link recognition

ABSTRACT

This academic work aims to debate the recognition of employment link between the religious minister and the ecclesial institution. An analysis from the historical relation of man with the job and its evolution. The method used was the dialectical and logical-deductive. The research was made up by compiling doctrine, legislation and jurisprudence. Traditionally regarded as an eminently vocational activity, the contemporaneous ecclesial craft is equipped with peculiarities that not always are identified with the roots that justify his theological birth, by different duties assigned to religious minister or by the new configuration of clerical institutions whose activities, sometimes, cease to attract juridical institutes to the bosom of the pastor or reverend.

Keywords: Employment link. Recognition. Religious Confession Ministers.

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI RN, matrícula nº 2011A061641.

E-mail: prhumberto@yahoo.com.br

² Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte UNI RN; Doutorando em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB) Oficial de Justiça Avaliador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região.

E-mail: betolucenax@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O labor, enquanto meio de instrumentalização de riqueza, bens e serviços, passa por tempos de verdadeira mutação, reverberado em suas acepções econômica e jurídica. Dessa forma, o Direito Laboral tem como característica singular sua expansão para novas categorias antes não por ele contempladas ou, ainda, a extensão de direitos para trabalhadores juridicamente reconhecidos, mas não alcançados pela completude das normas e dos direitos trabalhistas.

Para além desse cenário de evolução, verifica-se o surgimento de novas formas de trabalho e as modificações introjetadas por um fenômeno bem particular dos últimos cinquenta anos: a globalização. O Brasil, nesse cenário, vem passando por profundas transformações de natureza econômica, social, política e institucional, as quais influenciam áreas distintas da vida humana, dentre elas a religiosa, bem como os sujeitos que delas são representantes.

Vê-se, destarte, que o sacerdote de culto religioso tem experimentado mudanças no desempenho do seu mister. Tido tradicionalmente como uma atividade eminentemente vocacional, o ofício eclesial contemporâneo é dotado de peculiaridades que nem sempre se identificam com as raízes que justificam seu nascimento teológico, seja pelas distintas atribuições designadas ao ministro de culto religioso ou pela nova configuração das instituições, cujas atividades, por vezes, acabam por atrair institutos jurídicos – antes não cogitados – para o seio do pároco ou do reverendo, por exemplo.

A instituição eclesiástica hodierna, por conseguinte, tem responsabilidade com o sacerdote no que tange não só ao ministério, mas a sua família, formação religiosa, social, intelectual e preparação para a inserção em um universo exigente, seletivo, onde as oportunidades surgem tendo como requisito fundamental para aceitação no mercado de trabalho a excelência.

O número de evangélicos no Brasil, entre os anos de 2000 e 2010, era 42.275.440 (quarenta e dois milhões duzentos e setenta e cinco mil quatrocentos e quarenta pessoas), correspondente a 22,2% (IBGE, 2012). Essa considerável parcela de brasileiros é dirigida por sacerdotes, que, tradicionalmente, foram tratados como figuras meramente religiosas, ainda que no desempenho do ofício, em determinados casos, tenham se aproximado de figuras estranhas ao pastoreio exclusivamente.

Em razão da repercussão das ações eclesiásticas, bem como do expressivo quantitativo de pessoas que têm suas vidas influenciadas pela conduta e pela atividade dos

mencionados sujeitos, justifica-se o estudo do tema. Sabe-se, nesse sentido, que um dos princípios informadores do Direito do Trabalho é o da primazia, contrato realidade, cuja essência jurídica aduz a supremacia dos fatos sobre as formas. Segundo ele, havendo o enquadramento fático de situações laborais materializadas no plano da existencialidade, relega-se a forma ao segundo plano, prevalecendo o que de fato ocorreu (IBGE/2010).

Portanto, ainda que a relação jurídica entre o sacerdote e a instituição religiosa seja enquadrada jurisprudencial e doutrinariamente como de cunho vocacional (ante o silêncio legal sobre o tema), presentes os elementos dispostos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho³, restaria configurado o liame empregatício.

Considerando a controvérsia sobre a possibilidade de se reconhecer ao sacerdote religioso a tutela dos direitos trabalhistas e os efeitos lógicos dessa proteção, levanta-se a problemática: o sacerdote pode ser empregado, ou caracterizado como tal, em certas circunstâncias? Dito de outra forma, a instituição religiosa pode ser tratada como empregadora por equiparação, segundo reza o artigo 2º, §1º da CLT. O questionamento acaba por indicar a necessidade de se demarcar os limites e as possibilidades da vinculação trabalhista, notadamente se detectadas a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica do sacerdote junto à instituição religiosa.

A análise pontuada deste trabalho pretende demonstrar a existência dos requisitos exarados no artigo supramencionado, preenchendo, assim, os ditames do instituto celetista. Visto por outro prisma, a resistência em se reconhecer a subordinação jurídica à prestação do serviço do religioso debruça-se na justificativa de que o serviço é prestado a Deus, portanto, uma prática do serviço religioso. O que se insiste neste afazer não é discutir a espiritualidade do ofício, o que não encontraria fundamento legal, doutrinário ou mesmo jurisprudencial, mas a caracterização robusta do enquadramento do oficiante dentro dos elementos definidores da relação empregatícia, inclusive, pelo princípio da dignidade humana, nítidos nas entrelinhas dos artigos 5º ao 7º, do Diploma Constitucional de 1988, dentre outros.

Da realidade social surge o direito, e com ele a legitimidade de quem o detém. A evolução do direito brasileiro tem alcançado patamares elevados nas últimas décadas, a exemplo da conquista dos direitos do empregado doméstico pela Emenda Constitucional nº. 72, de 02 de abril de 2013, e com ela, a obrigatoriedade de o empregador formalizar o trabalho dos empregados domésticos, assegurando-lhes os direitos da categoria.

³ 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.

Para a consecução da pesquisa proposta, será adotado o método lógico-dedutivo, segundo o qual se partirá de um encadeamento lógico acerca dos conceitos gerais sobre o trabalho, relação de emprego e suas especificidades até as particularidades dos sacerdotes religiosos, de forma a averiguar se há a configuração ínsita nos meandros da relação de emprego.

Na mesma linha, será aplicada a dialética própria da argumentação jurídica com a contraposição e a análise dos distintos entendimentos que revolvem o assunto. Para tanto, os instrumentos de ação a serem utilizados são a revisão bibliográfica, a compilação de posicionamento jurisprudencial sobre o temário, sempre com o auxílio da melhor doutrina e legislação aplicável, fundamentados, quando necessário, por dados estatísticos acerca da matéria.

O encadeamento do texto tem a seguinte ordem: de início, serão pontuadas as funções da tutela trabalhista, os elementos da relação empregatícia e sua aplicabilidade ao sacerdote religioso; em seguida, a instituição religiosa e o conceito de empregador para, ao fim, tecer as considerações finais.

2 O CARÁTER TUTELAR TRABALHISTA E SUAS FUNÇÕES INERENTES

O Estado brasileiro consagrou a proteção categórica e fundamental aos direitos individuais e coletivos, garantindo ao cidadão brasileiro, em caráter constitutivo, o gozo desses direitos no território nacional. Houve, portanto, o reconhecimento da coexistência entre o direito natural e o direito positivo. O direito natural preexistente encontra no direito positivo sua declaração na letra da Constituição, tornando, assim, sua observância um preceito legal representando a Declaração Universal dos Direitos Humanos um marco nesse sentido por reconhecer como um dos núcleos básicos dos direitos humanos no plano internacional o direito à igualdade⁴.

Movimento iniciado no pós-guerra, a internacionalização dos direitos humanos surge como ricochete da barbárie vivenciada com correspondente regra no plano interno, enquadrada no rol dos direitos fundamentais, mais precisamente na Constituição Federal de

⁴ Art. 1º. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Art. 7º. Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

1988⁵, responsável por uma nova etapa no que tange à democracia ao inaugurar um complexo rol de garantias e direitos regulamentando proteção aos setores mais vulneráveis da sociedade (PIOVESAN, 2015, p. 90).

Inaugura-se uma nova fase centrada na dignificação do homem e, conseqüentemente, no homem como trabalhador, na qual os direitos humanos e os direitos fundamentais não se excluem, mas interagem disciplinando, muitas vezes, o mesmo tema sob diversos aspectos, mas com uma única finalidade: resguardo. Amparado nesse espeque, desenvolve-se, preponderantemente, o direito laboral manifestando, nitidamente, caráter protecionista em sua essência, haja vista, exemplificativamente, a proteção destinada à mulher e ao menor.

Não se pode olvidar o prisma garantista vislumbrar-se de modo acentuado nesse ramo do direito, haja vista a presença e a proteção estatal serem maiores, porquanto ao Estado coube papel de provedor de garantias mínimas indisponíveis e inegociáveis dada a presença reconhecida da hipossuficiência na relação trabalhista e todo o contexto neopositivista e valorativo presente no Constitucionalismo Social, o chamado Estado de Bem Estar Social levemente contextualizado anteriormente.

Centralizado, o Estado, assim, primordialmente, na compreensão do mínimo ínsito à existência digna e na conferência como realidade dessa concepção alcançada sem obliterar a contraparte da relação empregatícia de modo a equalizar ambos os lados. Não concretizar a dignidade em toda a sua amplitude implica adjacente discriminação e o mesmo pode ser observado quando não se adapta propriamente o direito no sentido de reconhecer validade e amparo às situações fáticas impostas. A crise do direito como antes existente acentuou seu caráter principiológico reestruturando toda sua base interpretativa. A trajetória compilou uma realidade enraizada na valorização do cidadão e qualquer interpretação que desconsidere tal afirmação não se sustenta embasando, por isso, toda a argumentação mais adiante exposta.

Verifica-se que o caráter tutelar é condição que reflete em todo o Direito Laboral, irradiando para toda a seara desse ramo específico do direito, sendo inerente a sua própria razão de ser e criação. As interações sociais concomitantemente precipitam e sedimentam o Direito regulando a sociedade por traduzirem arcabouço e espeque de diversificadas funções, quais sejam: social, política, econômica, coordenadora. Esse ramo do direito dedica-se ao regulamento individual e coletivo do labor sendo meio de provimento e, conseqüentemente, garantia de subsistência e dignidade atuando, portanto, frente à categoria econômica e

⁵ Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade nos termos seguintes.

profissional e influenciando direta e amplamente no estuário social. Com resguardo no labor, concebem-se melhorias, transformações e novas pactuações no mundo do trabalho. Decerto, a realidade comporta mudanças contínuas social e profissionalmente e cabe ao direito laboral dignificação, direitos, benefícios, prerrogativas positivas como corolário dos novos cenários coletivamente analisados.

A Emenda Constitucional nº 72/2013⁶, ao alterar a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, retrata fielmente a função social laboral acrescentando uma gama de direitos à categoria doméstica. Não obstante argumentos opositores no sentido de atuar como estopim de desemprego, não há de pairar dúvidas acerca da progressividade e adaptabilidade do direito laboral. Os profissionais remanescentes ver-se-ão guaridos pelo ordenamento e aos outros, alternativamente, compete qualificar-se se adequando ao mercado. Vislumbra-se, dessa forma, avanço material regular na Justiça do Trabalho ao remeter-se a todas as conquistas desse ramo do direito arduamente alcançadas mediante instrumentos de pressão e debates. Improvavelmente, o direito põe-se à frente da sociedade conquanto usualmente a sociedade o (re)conquiste prontamente.

Decerto, o Direito do Trabalho atua indiretamente como pacificador de rendas, bem como não se pode olvidar o importante espaço político de outrora designando os primeiros direitos juslaborais nacionais, embora se reconheça cada vez mais elevados e desenvolvidos os patamares autônomos de negociação.

Sendo conceito amplo de diversas acepções e distintos critérios, frisa-se, desde já, o resplandecente caráter jurídico-obrigacional da relação empregado/empregador, com reconhecido cunho econômico, reverberando na constituição prática de uma obrigação de fazer ou não fazer acompanhada da contraprestação correspondente de conversibilidade em dinheiro.

Diante das premissas explanadas, destaque-se a importância dos princípios como reveladores do sentido da lei, vetor e base, porquanto alicerce sustentador de todo o ordenamento jurídico brasileiro e, nesse caso, note-se, em especial, o da proteção e o da primazia da realidade, cuja análise faz-se indispensável nesse trabalho.

⁶ As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do §3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional: Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Nesse sentido, imprescindível não perder de vista a volatilidade característica das relações hodiernas, inclusive, as trabalhistas. A globalização, como contexto e realidade, cria ao mesmo tempo em que elimina diariamente ofícios antes existentes, inserida em um processo econômico de intensa integração dos mercados de produção e consumo, de acordo com Leonardo de Gênova (2009, p. 37), que intervêm, direta ou indiretamente, no desenvolvimento político, cultural e social reverberando nas relações econômico/trabalhistas.

Assim, implícita a necessidade de reformulação dos institutos para abarcar situações não regulamentadas, porque antes impensadas, com sustentação na principiologia do direito que a fundamenta e, conseqüentemente, em suas reconhecidas funções informativa, integrativa e interpretadora de forma a inspirar o legislador na elaboração da norma, completar as lacunas efetivas no ordenamento e atuar como parâmetro interpretativo dos preceitos legais vigentes.

Desse modo, tem-se como configurado o panorama preliminar e por certa a lacuna de estanqueidade na relação entre capital e trabalho, além de inequívoca a ciência do princípio da proteção como disseminado a toda a análise do Direito Individual do Trabalho como referência e precioso critério orientador inspirador do propósito de igualdade, exercendo inquestionável influxo na seara através da configuração do amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Percebe-se, em linhas gerais, que as regras são elaboradas com conteúdo essencialmente protetivo, tutelares em essência, os princípios e as presunções com vistas a compensar a desvantagem social inerente à categoria. Em verdade, o histórico justtrabalhista brasileiro de exploração contínua com remanescentes até os dias atuais comprova sua relevância ímpar, bem como cristaliza que o progresso do direito do trabalho tal como se vê seria inimaginável ante a sua ausência. O princípio da proteção é, em suma, o próprio sentido desse ramo do direito.

No plano prático, desvela-se, primordialmente, em três dimensões ou subprincípios, quais sejam: *in dubio pro operario* ou *in dubio pro misero*, norma mais favorável e condição mais benéfica (DELGADO, 2015, p. 202). O primeiro pressupõe que, dentre duas ou mais possibilidades de interpretação, deve-se optar pela que resultará em mais benefícios ao trabalhador, com vistas à compensação de sua fragilidade inata. Ressalte-se que, majoritariamente, sua aplicação prática restringe-se, unicamente, ao direito material do trabalho não podendo servir como critério no momento da valoração de provas processuais. Imperioso clarificar, ademais, não permitir a subversão do sentido da norma ou mesmo a sua

complementação, gravitando ao redor somente da interpretação que lhe será conferida quando mais de uma opção existente.

O segundo, ou seja, o princípio da norma mais favorável impende em mais de um momento, recaindo em sopesamento no instante de elaboração da norma com ingerência, inclusive, legislativa, portanto, quando em cotejo normas concorrentes reguladoras da mesma situação fática, haja vista a grande gama de documentos nacionais e internacionais a dispor acerca de garantias trabalhistas, e, por fim, com peso crucial no instante desvelação do sentido normativo com intuito aplicativo.

Observe-se, no entanto, que seu emprego deverá observar critérios objetivos pela hermenêutica jurídica reconhecidos – teoria da soma ou acumulação, do conglobamento e do conglobamento mitigado ou intermediária –, embora dispense prestígio aos mandamentos de hierarquia, cronologia e especialidade, ordenando primordialmente a prevalência da proteção ao trabalhador em detrimento desses preceitos consagrados.

Considerada a sua tríplice dimensão, por último, observa-se o princípio da condição mais benéfica assegurando durante toda a vigência do contrato de trabalho a manutenção das cláusulas mais vantajosas outrora firmadas em prol do obreiro. Verifica-se a aderência desse princípio como norma de forma a compelir o não retrocesso das disposições consagradas na relação entre empregado e empregador e desprezando o caráter de imperatividade das disposições amplamente presente e característico das regras nos demais ramos do direito.

Com fundamento no direito adquirido constitucionalmente assegurado⁷ e materializado no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 468⁸, dado seu elevado grau de importância quando associados à hipossuficiência trabalhista inerente e os direitos indisponíveis e imperiosos à dignidade, inviabiliza-se, assim, a alteração das situações contratuais e faticamente consolidadas que impliquem prejuízo aos trabalhadores individualmente ou coletivamente considerados, com exceção das condições legitimamente autorizadas por inclusas na categoria do poder diretivo patronal ou a supressão de vantagens com índole reconhecidamente provisório.

Esboçado o caráter tutelar implícito e expresso no âmbito trabalhista, imprescindível discorrer acerca do princípio da primazia da realidade, sustentáculo fundamental para esse trabalho. Essencialmente, afirma-se constitui meramente um privilégio à verdade, vedada a infringência à legalidade, frise-se. A gradação experimentada pelo direito do trabalho,

⁷ Art. 5º, XXXVI – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

⁸ Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

dimensionada com sua conversão de sacrifício a valor transmutado, inclusive, conotou a consagração da realidade dos fatos como realização do direito por imposição constitucional e valoração boa fé objetiva das partes, de acordo com Luís Rodolfo Cruz e Creuz, e instrumento de dação de garantias fundamentais à sociedade (2015, p. 27).

Dada a relação de emprego constituir-se em vínculo composto por duas partes, na qual uma detém maior amplitude de poderes que consequenciam em maior liberdade negociativa, verifica-se em concreto grande gama de casos em que a realidade dos fatos não coaduna com os documentos tidos por comprobatórios. Concebeu-se o princípio a partir desse quadro delineado dispensando maior valor às condições fáticas vivenciadas ante o aparato ludibriatório empresarialmente encampado por vezes.

Compete ao trabalhador a devida prova da incorrespondência entre conduta e documento. Fraudes assim como simulações são tidas como recorrentes nesse âmbito e a vulnerabilidade da categoria profissional impõe o aceite reiterado como forma de sobrevivência perante a realidade predatória delineada. Finda a relação de emprego e liberto o trabalhador do jugo antes a ele oposto recai a questão no judiciário, onde o princípio da primazia da realidade ganha corpo servindo de fundamento e inspiração para derrocada da presunção corrente e instrumento de compensação das arbitrariedades e dos erros anteriormente (re)produzidos.

A relação de emprego possui elementos indispensáveis para seu reconhecimento e, salvo em caso de ilicitude ou diante de vedação legal, configurados têm-se como inegável gerando os frutos acessórios correspondentes como assinatura da carteira de trabalho e previdência social (CTPS), verbas cabíveis, dentre outros, obrigações de cunho declaratório e condenatório, portanto.

Retoma-se, por fim, à ponderação sobre as novas formas de labor impelirem reconhecimento, quando comprovada a presença dos requisitos necessários, e, em decorrência, os consectários lógicos garantidos por lei. Embasando-se no contrato-realidade como princípio alicerce, sem perder de vista a peculiaridade tutelar inerente, e em todas as circunstâncias ampla e cabalmente debatidas intenta-se haver por esculpida a relação de vínculo entre o sacerdote religioso e a instituição em que ministra seu ofício.

3 OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E SUA APLICABILIDADE AO SACERDOTE RELIGIOSO

Analizada a tutela como conceito e instituto e toda a sua projeção na seara trabalhista, avaliam-se os fatos jurídicos a caracterizar o liame empregatício, quais sejam: a disposição da força de trabalho de uma pessoa física a um tomador, seja ele pessoa física ou jurídica, com pessoalidade, subordinação, mediante salário. Acresça-se aos critérios citados o da não eventualidade fonte de controvérsias entre os estudiosos e aplicadores do direito. Assim, os elementos dessa relação gerada por um contrato de trabalho pressupõem, conforme o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, outrora citado, inicialmente a pessoalidade caracterizando-se como o dever jurídico de prestação de serviços em favor de outro, pessoalmente.

De acordo com Manuel Martín Pino Estrada (2006, p. 151), convencionou-se o contrato de trabalho com pessoa certa e determinada, *intuitu personae*, portanto. Desse aspecto fático jurídico decorre consequencialmente a fixação natural do empregado ao meio ambiente laboral subsumindo e resplandecendo imprecisão errônea no que tange à indiscriminadas e (re)correntes substituições a descaracterizar sua estabilização ou estipular a relação empregatícia quanto ao substituto. Frise-se casos há excepcionados em que não consubstancia ilicitude a sua ocorrência, não excluindo por si só a caracterização da pessoalidade e o produto desse: o vínculo de emprego - exemplificativamente, nesse sentido, a substituição temporária prevista pela Lei nº 6.019/74⁹. Entretanto, o seu uso de forma abusiva, como todo direito, pode reverberar projeção da exclusão da razão de ser de toda a relação empregado/empregador.

Quanto ao tema tratado isso se torna muito mais evidente haja vista o ministro de confissão religiosa consagrar seu mister perante sua comunidade estabelecendo ligação relacional com os membros sobressaindo nesse quadro a pessoalidade como presente, eficaz e imprescindível para (re)produção dos efeitos correlacionados. Emanam desse ator social juslaboralista deliberações administrativas, ministeriais que perfazem e consagram seu labor, somada a celebrações que denotam nítida liderança aliada à função administrativa. Ímpar e patente a responsabilidade espiritual perante sua respectiva denominação, bem como os encargos acessórios administrativos adjacentes que revolvem representação perante terceiros, inclusive a administração pública direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, ativa e passivamente, judicial e extrajudicialmente, seleção e contratação de profissionais e responsabilidade quanto aos contratos celebrados.

⁹ Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

O Direito do Trabalho consagrado por natureza como mutante e moderno ramo do direito, adapta-se à realidade que retrata o que se revela através dos institutos e conceitos que agrega e transforma, porém certas pedras de toque permanecem imutáveis, estanques e uma delas qualifica-se por se centrar na pessoa física do trabalhador donde se lanceia todo o resto (direitos, prerrogativas, deveres e responsabilidades).

Extraí-se do ventilado que todas as tentativas de fraude e simulação a exemplo da pejetização no sentido de desvirtuamento da realidade dos fatos devem ser repelidas a deflagrar o direito como produto dos fatos e não o inverso sob pena de atuar como freio social. Instituída a base circundante do caráter pessoalidade ultrapassa-se esse liame para o atinente à subordinação como âmagô imprescindível, inerente e, reitere-se, presente na relação delineada.

Observe-se ser a subordinação salutar na relação de emprego, marco de transmutação no Direito Laboral, de fase majoritariamente delineada pela prestação de serviços à passagem em que as relações são caracterizadas hegemônica e aprioristicamente pela formação do vínculo denotando em sua definição básica a dependência ou limitada liberdade do trabalhador no curso de seu contrato. Afirme-se que sua conotação clássica, de acordo com Lorena Vasconcelos Porto, constituía-se por ordens intrínsecas, pré determinação de duração e forma de prestação do labor, vigilância e controle reiterado sobre o quadro de funcionários, significativamente uma heterodireção com múltiplos espeques (2010, p. 215). Reitere-se a evolução conceitual deflagrada pelo tema historicamente alterado em seu instituto no sentido de não comprometimento quanto ao reconhecimento e formação dos vínculos empregatícios, ante a conjuntura atual, cite-se a inovação doutrinária, integração no sistema e aplicação pelo judiciário trabalhista do conceito de subordinação estrutural.

Apresentando-se, por vezes, de forma ostensiva e, em outras, quase imperceptível cabe ao intérprete verificar a situação de dependência e sua presença exarada através de simples mandos ou comandos, bem como direção ou fiscalização do exercício laboral. Compreender e reconhecer a subordinação implica ciência inequívoca da existência de direção empresarial, ainda que dogmática ou moral, quando da prestação de seus respectivos serviços. Sendo assim, cristalino afirmar o poder de direção verificar-se através de normas de conduta incidentes na forma de prestação de labor e não sobre a pessoa do trabalhador propriamente dita, diariamente e no curso da relação aferíveis denotando pontual e amplamente o caráter hierárquico assentido constitutivo dessa. A variabilidade ampla do tema foi explorada em suas diversas acepções, como econômica, técnica, pessoal, social,

hierárquica ou jurídica prevalecendo esse último como o critério de menor fragilidade e maior robustez para apreciação e representação do fenômeno.

Assim, afere-se que a inserção do empregado e a verificação de sua anuência ante aos comandos empresariais e caracterização da subordinação pode verificar-se da forma clássica hierárquica ou estrutural alargando amplamente a dimensão da temática haja vista a fusão harmônica consagrada de ambos os conceitos quando comparados sem que seja comprometido o caráter reconhecido da relação como de emprego pois cristalina unicamente a imprescindibilidade da relação colaborativa existente entre categoria econômica e profissional e voltada como objetivo aos fins do empreendimento. Por certa, indispensável a releitura conceitual do elemento fático-jurídico obstaculizando a involução da ciência do direito e do mundo do trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 125).

Em relação ao sacerdote religioso, verifica-se cabalmente vinculado hierárquica, disciplinar, dogmática e moralmente à denominação tendo-se por inserido e integrado nas percepções que representa, impossibilitando-se evasão ou, até mesmo, leviandade quanto ao desempenho de seu ofício, inclusive ministrações, sob pena de responsabilidade e sanção reverberação da submissão em essência revelada ao poder disciplinar subsequentemente à subordinação engendrada. Há quem defenda, inclusive, a existência da subordinação eclesiástica (MARTINS, 2012, p. 4). Os recursos indispensáveis à sobrevivência de uma instituição religiosa não diferem de uma empresa, tampouco sua estrutura. Requer-se planejamento, gerenciamento, financiamento, ou seja, receita, metas, como qualquer outro empreendimento. A ideologia distinta, corrente e acessória comprova-se, na verdade, relevante como um todo para a categoria econômica, porquanto assegura maior comprometimento e empenho da categoria profissional não atuando como excludente do elemento fático-jurídico subordinação, conquanto sua dimensão verifica-se muito além e independentemente disso.

Avaliar-se-á a constituição e subsistência de diretrizes organizacionais implícitas ou expressas por meio de regimentos, regulamentos, reuniões habituais, objetivos, em alguns casos mais agressivos, metas, horários previamente definidos para realização do ofício, ainda que sob a forma de celebrações e sacramentos, fiscalizações (procedimentais e morais, nesse caso, inclusive, entre outras) e indubitáveis e notórias é que todas as instituições religiosas assim procedem.

Adentre-se à projeção econômica intrínseca à relação de emprego e a sua exterioridade deflagrada na relação sacerdote/igreja. Dessa forma, tem-se por manifesto o caráter econômico regulador da vida em sociedade com o trabalho como mecanismo

realizador visto que regulamenta a distribuição de riquezas. Ministros religiosos não se eximem dessa realidade. Muito se discute acerca da questão voluntária estar ou não acessória à relação em questão retratada. A benevolência atuaria como excludente à formação do vínculo por obstar a configuração de todos os elementos necessários conformando a atuação ao disposto na Lei nº 9.608/1998¹⁰.

Sabe-se, no entanto, que atos gratuitos comportam exceção à regra refletindo, em ampla maioria, intuito fraudulento e simulatório a mascarar as reais relações empregatícias. Verificam-se, na dinâmica eclesial, dois tipos de personagens: fiéis e ministros religiosos. Podendo ser os primeiros descritos como fiéis da denominação que, voluntariamente, dedicam seu tempo ao serviço do culto, testemunhando da sua experiência com a fé, em forma de pregação, no ministério do louvor, na manutenção da ordem do culto ou no serviço do ofertório. Essa participação efetua-se de forma eventual não refletindo qualquer vínculo ou quaisquer obrigações de natureza previdenciária ou correlatas. Entende-se por ausente, portanto, a onerosidade no trabalho voluntário de fiéis em uma instituição filantrópica, religioso ou numa ONG e firmado através de contrato de adesão, legalmente previsto, destituível harmonicamente por hipossuficiente o trabalhador não excepcionando o pastor essa regra.

Quanto ao segundo, o ministro religioso representante de ente religioso, diferentemente da prestação voluntária de serviço como qualquer outro membro que tenha voluntariamente se disposto, reporta-se como exercente de função específica, submetido à prova de conhecimento bíblico e doutrinário, submissão e ordenação ministerial, sob treinamento de administração eclesiástica, credenciado como Pastor, submetido a metas para arrecadação comprobatória da atividade mercantil sumariamente, clarificando a finalidade lucrativa acessória a toda e qualquer igreja, e prestação de contas quanto a todas as atividades desenvolvidas ao líder da denominação religiosa, bem como ao ente jurídico ao qual está vinculado, divulgação dos materiais, sob pena de sanções administrativas, ainda que de forma velada, em forma de transferência, perda da ascensão ministerial, compreendendo assim missão, vocacional e administrativa sujeito à retribuição capaz de prover o sustento condigno de seus pastores.

¹⁰ Art. 1º. Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

A onerosidade, elemento fático-jurídico que se (com)prova objetivo, é desembaraçadamente constatada, por meio dos recibos de pagamento autônomo (RPA's), e implica contrapartida do destinatário dos serviços prestados por tempo integral e com dedicação exclusiva, assumindo a forma financeira, um conjunto salarial complexo. A realidade dos fatos reafirma o caráter não de restituição de despesas¹¹, como prevista na Lei atinente ao trabalho voluntário, e sim de compensação. Independentemente de entendimentos no sentido do contrato de adesão caracterizar-se como substancial a sua comprovação aprioristicamente analisar-se-á a relação em questão inaceitável que é conferir-se substrato amplo à expressão "ressarcimento de despesas" sob pena de se tornar fundamento à afronta ao ordenamento considerando-se como as comprovada e expressamente autorizadas pela entidade distinguindo-se das remunerações usualmente verificadas na prática por cumprimento dos objetivos propostos pela instituição.

Vocação, votos, propagação de fé não eximem interesse em contraprestação econômica e material aferível notadamente desde que haja a prestação de trabalho por alguém a outrem estimada sob a ótica do trabalhador objetivamente considerada ou se mostra apto a abalar a formação do vínculo provando-se um contrato realidade de prestação de labor distintamente passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado calculável mediante valor econômico para seu tomador inserindo-se em amplo quadro de vínculo empregatício, inclusive, sendo razoável afirmar-se a primeira recomendada a figurar em toda e qualquer atividade profissional e os profissionais em questão comparativamente vistos como vendedores de uma ideologia casualmente a religiosa. Indiferentes formas de pagamento ou periodicidade comportando indispensável o interesse econômico.

A estabilidade objetivo pessoal societário como relevo no mundo do trabalho traduz-se na indeterminação temporária contratual como regra. Nesse sentido, não obstante intensa divergência circundante ao caráter não eventualidade gerador de diversas teorias, todos os conceitos convergem na imprescindibilidade do ofício correntemente aos fins do empreendimento, fixação ao respectivo empregador de forma essencial e inequívoca, habitual propriamente. Note-se, nesse aspecto, que o ministro de confissão religiosa, responsável pela unidade, além de suas funções administrativas ímpares ao bom funcionamento da entidade também possui marcante apelo junto à comunidade, instituindo e corporificando todas as diretrizes que representa, essencial, portanto, sendo designado por tempo indeterminado ou

¹¹ 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.

por mandato eletivo de prazo certo e contínuo através de Assembleia Geral, caracterizada, assim, sua não eventualidade e o exercício não circunstancial do labor e correlacionados insertos na relação igreja/pastor os elementos fático-jurídicos formadores do vínculo de emprego.

4 A INSTITUIÇÃO RELIGIOSA SOB A PERSPECTIVA EMPREGATÍCIA

Empregador é por definição o tomador dos serviços prestados ante a presença dos elementos outrora relacionados. O artigo 2º¹² da Consolidação das Leis do Trabalho é norma jurídica conceitual que dispõe a respeito da temática denominando a empresa, de forma geral, como o ente responsável pela relação trabalhista. Subtrai-se, desse contexto, a pessoa física ou jurídica, bem como os entes titulares de direitos e deveres, porém, destituídos de personalidade.

No plano prático, desvela o artigo 44¹³ do Código Civil o enquadramento das organizações religiosas como pessoas jurídicas de direito privado e, portanto, passíveis de atuação como agentes patronais, contratando e regendo a prestação de serviços haja vista o ordenamento tampouco discriminar a respeito da qualidade da atividade econômica admissível. Há entendimentos quanto ao trabalho ilícito e ao trabalho proibido, o primeiro qualificado por objeto que se presta a serviços ilícitos, enquanto que o último a atuar em desconformidade à legislação de proteção trabalhista, entretanto, jamais se adentrou em arguição de qualquer tipo que levasse à afirmação no sentido de negar à igreja o potencial empregatício tal como amplamente designado na legislação, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2012, p. 3).

Inegável, assim, a igreja figurar como ente passível de contratação e, inclusive, inquestionável a formação de vínculos outros que não com o sacerdote, tais como serviços

¹² Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

¹³ Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado: I as associações; II as sociedades; III as fundações. IV as organizações religiosas; V os partidos políticos. VI as empresas individuais de responsabilidade limitada. §1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento. §2º As disposições concernentes às associações aplicam-se subsidiariamente às sociedades que são objeto do Livro II da Parte Especial desse Código. § 3º, Os partidos políticos serão organizados e funcionarão conforme o disposto em lei específica.

gerais, docência, música, administração, secretariado, serviços de escritório, tesouraria, como afirma Jorge Tavares Costa Carvalho (2011, p. 78), e até mesmo com membros do corpo de polícia sob a forma de agentes patrimoniais com responsabilidade de organização do trânsito e segurança dos frequentadores da área externa da respectiva instituição¹⁴, exemplificativamente, independentemente da consequente penalidade disciplinar cabível e provável na corporação em razão da incompatibilidade existente, conforme a Súmula nº 386¹⁵, editada pelo Colendo TST.

Jurisprudencialmente, o temário envolvendo sacerdotes e o reconhecimento de sua realidade prática trabalhista junto à igreja, atuação com base no princípio contrato-realidade como garantidor de direitos ante ao contexto, tem suscitado diversas controvérsias. Pode-se dizer que, inicialmente, a posição uníssona gravitava no sentido de impossibilidade do vínculo em razão do impulso e natureza religiosa e vocacional acessório excludente, portanto, do requisito onerosidade. O passar dos tempos, entretanto, tem modificado lentamente esse quadro. Até mesmo o Tribunal Superior do Trabalho exarou recentes decisões nesse sentido¹⁶.

¹⁴ RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. POLICIAL MILITAR. SEGURANÇA PRIVADA. REQUISITOS DO ARTIGO 3º DA CLT. SÚMULA Nº 386. PROVIMENTO. Segundo o entendimento jurisprudencial desta Corte Superior, desde que preenchidos os requisitos do artigo 3º da CLT, é possível o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada. Ou seja, há que ficar caracterizada a pessoalidade, a não-eventualidade, a onerosidade e a subordinação na relação mantida entre as partes, nos termos do disposto na Súmula nº 386. Na espécie, o egrégio Colegiado Regional, embora tenha consignado que estavam presentes todos os requisitos do artigo 3º da CLT, entendeu pela impossibilidade de reconhecer o vínculo de emprego entre o policial militar e a reclamada apenas por se tratar de serviços de vigilância ou segurança, exceção não prevista na Súmula nº 368. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 1262-85.2010.5.01.0032, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 17/09/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/09/2014)

¹⁵ Súmula nº 386 do TST. POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 inserida em 26.03.1999)

¹⁶ I-AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PASTOR DE IGREJA. VÍNCULO DE EMPREGO. Diante de possível violação do art. 3º da CLT, deve-se dar provimento ao agravo de instrumento, para melhor exame do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. PASTOR DE IGREJA. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Trata-se de demanda em que pastor de igreja pretende o reconhecimento do vínculo de emprego com a Igreja, referente ao período em que exerceu esse ofício. A Corte Regional manteve a improcedência da reclamação, ao fundamento de que a atividade do autor é de cunho estritamente religioso, na medida em que o ofício realizado foi motivado por uma vocação religiosa e visava principalmente a propagação da fé. No entanto, verifica-se a existência do vínculo de emprego. No entanto, restou apurado nos autos, pelos fatos e provas fartamente descritos pelo Regional, que: a) os pastores precisavam estar presentes a reuniões habituais, em que eram doutrinados (treinados) para o atendimento de campanhas de arrecadação de receitas; b) havia horário diário definido para o exercício desse trabalho, sujeito a fiscalização e com folga semanal; c) os depoimentos revelaram a vinculação à Central de Curitiba, onde ocorriam reuniões periódicas com a definição de diretrizes a serem seguidas e para onde o autor deveria se reportar caso tivesse algum problema administrativo; d) o trabalho, de natureza não eventual, destinado ao atendimento das necessidades da instituição, consistia no gerenciamento da igreja e na participação obrigatória em cultos e programas de rádio e televisão, cujo fim não era a divulgação da ideologia da instituição religiosa, mas sim a arrecadação de receita, servindo a religião apenas de meio para o convencimento dos fiéis; e, e) os pastores trabalhavam, na verdade, pela remuneração mensal, como vendedores da ideologia religiosa da

Há um dilema latente no objeto de estudo: o chamado vocacional a ser dito como excludente da relação patrão/empregado suplantaria todo o intento das garantias constitucionais, mais precisamente, a dignidade da pessoa humana personificado no trabalhador a negar-lhe todas as suas reverberações profissionais, quais sejam: registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), salário-mínimo nos termos da lei, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias, horas extras, direito à previdência social na condição de empregado (e não como contribuinte individual autônomo¹⁷ cabendo ao próprio obreiro sua efetiva inscrição e recolhimentos), horas extras, décimo terceiro salário, verbas rescisórias, dentre outras? Inegável não passar despercebido os contornos assumidos pelas entidades religiosas de entidades puramente graciosas a organizações abastadas por metas e estrutura similar a empresarial. Seria fechar os olhos à realidade e, por fim, a todo o objetivo do direito enquanto ciência que se propõe a acompanhar os contornos da realidade que a cerca.

Imperioso suscitar o aspecto coletivo da matéria e, nesse sentido, notório registrar que, em abril de 1999, houve o registro do Sindicato dos Ministros de Cultos Evangélicos e Trabalhadores Assemelhados no Estado de São Paulo (SIMEESP) junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, posteriormente, cancelado, em dezembro de 2008. A organização representativa reunia três mil pastores (FRAGALE, 2002, p. 817) no ano de 2002 e ocasionou

entidade, com obrigação de atingir quotas obrigatórias de venda de revistas e jornais, com subordinação a metas de arrecadação, sob pena de despedida. Por outro lado, o autor não se limitava a trabalhar mediante diretrizes institucionais gerais de exercício da fé religiosa. Atuava cumprindo tarefas determinadas, mediante fiscalização (com controle direto e indireto de desempenho) e de forma remunerada, cumprindo os objetivos da instituição, em que angariar receita era o objetivo principal, que era realizado com o auxílio persuasivo da religião junto aos fiéis. Diante desse quadro, o fundamento do Regional de que -o autor tornou-se membro da reclamada, movido por fatores que não se coadunam com os econômicos, conforme se extrai da ficha pastoral, à fl. 244, onde consta como motivo de sua conversão o seguinte: "desenganado pelos médicos" não se mostra apto a afastar o vínculo. A ficha pastoral de ingresso na instituição e de conversão à ideologia da igreja teve o seu conteúdo descaracterizado pelos depoimentos, sendo o contrato de trabalho um contrato realidade, cuja existência decorre do modo de prestação do trabalho e não da mera declaração formal de vontade. Esta Corte Superior, em situações idênticas, reconheceu o vínculo de emprego de pastor de igreja. Precedentes. Reconhecida a relação de emprego do autor com a Igreja Universal do Reino de Deus, referente ao período em que desempenhou as funções de pastor, devem os autos retornar à origem, a fim de que examine as verbas decorrentes dessa relação. Recurso de revista conhecido por violação do art. 3º da CLT e provido, no particular. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Os honorários assistenciais são devidos somente quando preenchidos os requisitos da Lei nº 5.584/70, na forma das Súmulas nº 219 e 329 do TST e OJ nº 305 da SBDI-1/TST. Assim, tem-se como pressuposto para o deferimento dos aludidos honorários a assistência pelo sindicato da categoria profissional e a percepção de salário inferior ou igual à dobra do salário mínimo ou a prova da situação econômica insuficiente ao sustento próprio ou de sua família. Constata-se, no caso, a ausência da assistência sindical. Diante desse contexto, a decisão recorrida está em conformidade com as Súmulas 219 e 319 desta Corte, motivo pelo qual incide o óbice do art. 896, § 4º, da CLT (Lei 9.756/98). Recurso de revista não conhecido. (RR-1007-13.2011.5.09.0892, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 03/12/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014)

¹⁷ Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: V - como contribuinte individual: c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa; [...].

enorme animosidade perante a comunidade e os líderes das entidades religiosas devido à sua finalidade primordial: obtenção de melhores condições aos sujeitos ativos em questão representados. Indiscutível o marco vanguardista do acontecimento dignificando a sua exposição ainda que tenha configurado inaptidão ulterior.

O Direito e, em especial, o Direito do Trabalho, em diversas ocasiões, tem demonstrado mutabilidade de conceitos. Os direitos subsequentemente consagrados, em algum momento, podem ter sido socialmente rechaçados ou, até mesmo, pelo ordenamento. Isso clarifica a mudança de mentalidade gradual e duramente alcançada para o reconhecimento de vínculo dos pastores evangélicos não distinguindo esse tema de outras questões, como o direito de greve, por exemplo.

A greve, considerada recurso antissocial e nocivo, nos idos de 1937, e, logo após, como crime, punível, somente após mais de dez anos de luta foi tido como direito protegido pela ordem jurídica. Nada impede, em um futuro próximo, a matéria dos sacerdotes pacificada haja repetido registro, independentemente da ausência da categoria econômica envolvida, tendo em vista ser a igreja entidade sem fins lucrativos e empregador por equiparação, em conformidade com o ocorre no caso dos trabalhadores domésticos que, de forma similar, também não configura categoria econômica e hodiernamente possui diversos sindicatos espalhados, no período pós Emenda nº 72/2013.

Ineficiente ante a prospecção do direito negar o caráter patronal das organizações religiosas e sua dimensão logicamente empreendedora sob a fundamentação evasiva da vocação. Caracterizam-se, a grande maioria das entidades, corporificam internamente nítida estrutura empresarial e ostensivo montante lucrativo e de produtividade concomitantemente a uma disputa constante por nova parcela de mercado.

O enquadramento desses trabalhadores como autônomos para fins previdenciários ao passo que a instituição atua como legítima empregadora de outras atividades estranhas ao sacerdócio é violadora de uma gama de princípios e direitos fundamentais do trabalho amplamente consagrados e reconhecidos pela jurisprudência pátria. Patente a adequação das organizações religiosas como possíveis empregadoras configurados os pressupostos básicos para a constituição factual da relação de emprego.

A legislação trabalhista brasileira não contempla vedação expressa à concepção do vínculo entre sacerdote e igreja por fatores religiosos afigurando-se interpretação denegatória de direitos sociais elementares. Não sendo passível de guarita pelo ordenamento que regimentos internos empresariais venham a negar direitos trabalhistas, o mesmo deve ser analogamente aplicado às leis e regimentos internos da igreja, não sendo concebível o poder

judiciário, em autêntico exercício do poder a ele conferido, albergue entendimento em contrário, sob pena de infringência dos valores constitucionalmente exaltados.

A peculiaridade circundante ao labor e sua dimensão espiritual e de pregação de fé não imiscui a denotação do serviço como prestado, demonstrados os requisitos - pessoalidade, onerosidade, subordinação e não-eventualidade, assim o gênero, estado civil, estando essas questões ultrapassadas. A atividade econômica tem se apresentado como acessória ao vínculo sacerdotal à vista da pujança lucrativa evidenciada e os pleitos não se limitam às igrejas evangélicas englobando além de pastores, padres, bispos e, inclusive, freiras e a possibilidade do vínculo entre sacerdotes com seus tomadores de serviço tem-se comprovado cabais.

5 CONCLUSÃO

A partir do exposto, constata-se a imperiosa progressividade do direito, nesse caso, do direito do trabalho, personalizada na reverberação de novas garantias continuamente asseguradas a categoria dos trabalhadores genericamente conceituados. Os trabalhadores vêm sendo elevados a patamar dignitário nunca antes considerado, porém arduamente conquistado.

Os novos tempos em que palavras como valor e moral resplandecem ao cargo em que a legislação quando esvaziada desses sentidos é tomada como insignificante e notadamente pronta para retirada do ordenamento jurídico encaminham para que se repense a questão do vínculo dos sacerdotes, mais precisamente do não reconhecimento desse. Mais ainda que o vocábulo vocação não pode servir como fundamento para a negação de direitos consequentes do que na prática se verifica com tamanha clareza: a presença de todos os requisitos ensejadores da relação de emprego.

Recentemente, foi publicada a Lei nº 13.180/2015 que dispõe sobre a profissão de artesão e notória a conclusão de que situações antes ignoradas em âmbito legislativo estão sendo reconhecidas e devidamente regulamentadas. No que concerne aos sacerdotes religiosos, à evolução societal desaguou em um quadro em que vocação, dom e espiritualidade transmutaram-se em metas, diretrizes e ganhos, de tal forma que a realidade não compõe ser ignorada devendo traduzir em sequente mudança legislativa.

É passada a época em que instituições religiosas que tem se classificado em verdadeiros empreendimentos altamente lucrativos possam seguir com a adoção de comportamento omissivo quanto aos membros do seu quadro, consagradamente funcionários.

Pleiteia-se, assim, ampla roupagem legislativa regulamentar, imprescindível, inclusive, porém, na falta dessa, que o judiciário, como garantidor dos direitos individuais e

coletivos e, no caso em tela, da categoria dos pastores, atue de forma a cumprir o seu dever de reconhecimento dos vínculos pleiteados, bem como de salvaguarda do efetivo pagamento das verbas ainda exigíveis e outrora não pagas na vigência do referido contrato, por assim dizer.

Inquestionável tem-se verificado alteração jurisprudencial considerável a respeito do tema, ainda que lenta. Os tribunais que, anteriormente, emitiam decisões esporádicas favoráveis, no que diz respeito aos profissionais que embasaram o presente trabalho, evidenciam notadamente maior simpatia a respeito do tema nos dias atuais.

Não há como negar o peso de decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho que, no Brasil, representa a maior autoridade em matéria juslaboral e, haja vista o recente reconhecimento do vínculo pastoral pelos Excelentíssimos Ministros que o integram, denota-se precipitada a previsão sobre os efeitos que tal decisão possa acarretar, ainda que a expectativa seja o início de um efeito cascata com espeque em múltiplos tribunais regionais em primeira e segunda instância no que tange ao proferimento de suas decisões.

Somente, dessa forma, ter-se-á como instaurada legítima situação para os relacionados atuantes na área de ministração religiosa a ser tida como profissional. Destaca-se, por último, que, no empenho desse mister, levar-se-á em conta, principal e primordialmente, os inúmeros princípios que possuem peso de regra e inundam todo o sistema democrático, assim como aos três poderes consagrados das mais nobres e elevadas aspirações quanto à formação e concretização de direitos à pessoa humana e, nesse sentido, ao ser humano na sua vertente trabalhador e integrando esse quadro os profissionais que atuam na área religiosa, ou seja, os pastores evangélicos que pessoal, subordinada, não-eventual e onerosamente executam o seu labor. Isso é conferir de efetividade os comandos constitucionais.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri César. Deslocamento do centro do poder empregatício e o salário-resultado. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre, a. 25, n. 303, p. 63-82, set. 2014.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2012. Disponível em: <<http://cod.ibge.gov.br/234cz>>. Acesso em: 23 ago. 2014.

CRUZ E CREUZ, Luís Rodolfo; LUDEWIGS, Sara Kjaer. Vínculo trabalhista e primazia da realidade. **Repertório de Jurisprudência IOB**. São Paulo, v. 2, n. 1, p. 31-24, 1. quin. jan. 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Crise do emprego, novas modalidades de trabalho e o novo conceito de subordinação. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre, a. 24, n. 295, p. 118-131, jan. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FRAGALE FILHO, Roberto da Silva et al. O vínculo empregatício dos pastores evangélicos: notas conclusivas. **Revista LTr**. São Paulo, a. 66, t. II, n. 7, p. 817-26, jul. 2002.

GÊNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI**: os novos desafios do trabalhador brasileiro. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. Vínculo de emprego do pastor com a igreja. **Orientador Trabalhista - SLJD**. São Paulo, a. 31, n. 8, p. 3-6, ago. 2012.

PINO ESTRADA, Manuel Martín. Pessoaalidade, subordinação e telessubordinação no teletrabalho. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte, a. 9, n. 57, p. 141-162, maio/jun. 2006.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, a. 20, n. 39, p. 214-245, mar. 2010.