

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES E HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM
CIÊNCIAS DA RELIGIÃO**

ISAC CARDOSO DAS NEVES

**O PASTOR EVANGÉLICO E SEUS DIREITOS SOCIAIS E TRABALHISTAS:
UMA ANÁLISE DA CONFIGURAÇÃO DE EMPREGO**

GOIÂNIA

2021

DEDICATÓRIA

*Á minha amada esposa **Heliny**, pelo apoio incondicional, incentivo, compreensão e companheirismo.*

*As minhas filhas **Alice e Esther** que estiveram sempre presente em minha vida e que me ajudaram diretamente ou indiretamente na construção deste trabalho.*

*Aos meus pais **João Alves e Maria Cardoso**, que com amor, dedicação e amizade me apoiaram ao longo da minha trajetória.*

*Ao meu filho **Matheus (in memorian)**, que se foi tão jovem, mas continua sendo minha maior força na vida. Sua lembrança me inspira e me faz persistir.*

N518p Neves, Isac Cardoso das

O pastor evangélico e seus direitos sociais e trabalhistas
: uma análise da configuração de emprego / Isac Cardoso
das Neves. -- 2021.

110 f.;

Texto em português, com resumo em inglês

Tese (doutorado) -- Pontifícia Universidade Católica
de Goiás, Escola de Formação de Professores e Humanidades,
Goiânia, 2021

Inclui referências: f. 104-110.

1. Direito do trabalho. 2. Clero. 3. Igreja. 4. Administração
de empresas. 5. Legislação. 6. Evangelicalismo. I. Quadros,
Eduardo Gusmão de. II. Pontifícia Universidade Católica
de Goiás - Programa de Pós-Graduação em Ciências da
Religião - 29/10/2021. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 349.2(043)



O PASTOR EVANGÉLICO E SEUS DIREITOS SOCIAIS E TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DA CONFIGURAÇÃO DE EMPREGO

Tese de Doutorado do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciências da Religião da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, aprovada em 29 de outubro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Eduardo Gusmão de Quadros / PUC Goiás

Prof. Dr. Cristiano Alexandre dos Santos / UEG

Profa. Dra. Neusa Valadares Siqueira / Faculdade de Iporá

Prof. Dr. Clodoaldo Moreira dos Santos Júnior / PUC Goiás

GERMANO CAMPOS SILVA:19425724172 Assinado de forma digital por GERMANO CAMPOS SILVA:19425724172
Dados: 2021.11.10 16:41:35 -0300

Prof. Dr. Germano Campos Silva / PUC Goiás

Prof. Dr. Thiago Sant'Anna / UFG

Prof. Dr. Clóvis Ecco / PUC Goiás

RESUMO

A função social da Igreja constitui um tema de grande complexidade, polêmica e relevância, sendo objeto de diversos estudos, seminários, discussões e pesquisas, destacando-se as Ciências da Religião. Esses elementos epistemológicos estimulam uma visão crítica entre a igreja considerada como pessoa jurídica e a sociedade em geral. Esse estudo sobre o campo religioso e os direitos sociais destaca a relação trabalhista entre pastores e as igrejas evangélicas, mormente neopentecostais. A investigação tem como objetivo principal evidenciar a partir de estudos dos elementos que caracterizam a relação de emprego e de processos judiciais que reconhecem o direito trabalhista dos pastores como qualquer outro empregado, com garantias trabalhistas e sociais. As querelas ocorrem principalmente após o término da relação de emprego existente entre a pessoa jurídica da igreja e os pastores, enquadrados como um empregado normal. Na seara trabalhista, as igrejas, em especial neopentecostais, são instituídas como pessoa jurídica, com características empresariais fundamentadas na liberdade religiosa constitucionalmente garantidas. As leis vigentes disciplinam *interna corporis* as relações trabalhistas de seus ministros, normatizando conforme seus estatutos, no entanto, os ministros estão batendo nas portas do Poder Judiciário para litigar seus direitos trabalhistas em face das igrejas e a justiça tem reconhecido esses direitos quando há elementos caracterizadores da relação de emprego em prol do pastor evangélico.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Trabalhista; Pastores; Igrejas; Empresas; Legislação.

ABSTRACT

The Church's social function constitutes a theme of great complexity, controversy and relevance as it is the object of constant studies, dialogues, discussions and research. These epistemological approaches encourage a critical view between the corporate church and society. This study on the religious champ and labor rights, the labor relationship between pastors and evangelical churches has as its main objective to evidence from studies of the elements that characterize the employment relationship and processes that recognize the labor rights of pastors, like any other employee, yours social guarantees. Especially after the end of the employment relationship existing between the legal person of the neo-pentecostal church and the Shepherds, transformed into an employee. In the labor field, neo-pentecostal churches established as a legal entity with companies characteristics, based on constitutionally guaranteed religious freedom, internally discipline "corporates" the labor relations of their Shepherds, standardizing according to their statutes, however, ministers are knocking on the doors of the Judiciary to litigate their labor rights in the face of churches and justice has recognized these rights when there are elements that characterize the employment relationship in favor of ministers.

Keywords: Labour' rights; Shepherds; Churches; Companies; Legislation

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
1.1. O Trabalho e a vida Social.....	12
1.1.2. A Escravidão.....	12
1.1.3 O Processo de Trabalho no Sistema Feudal.....	14
1.1.4. Corporações de Ofício.....	16
1.1.5. A Revolução Industrial.....	18
1.2. Trabalho e vida social no capitalismo.....	21
1.3. A divisão social do trabalho e o trabalho do religioso.....	23
1.3.1. As reivindicações do movimento operário.....	25
1.4. A luta dos trabalhadores por seus Direitos.....	31
CAPÍTULO 2. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO PASTOR.....	35
2.1. O Direito do Trabalho e suas Relações.....	35
2.2. Trabalho Voluntário X Vínculo Empregatício.....	38
2.2.1. Gratuidade do Serviço Prestado.....	40
2.2.2. Elementos Conceituais e Princípios da Relação Trabalhista.....	42
2.2.2.1. Requisitos da relação de emprego.....	45
2.2.2.1.1. Pessoaalidade.....	45
2.2.2.1.2. Subordinação.....	46
2.2.2.1.3. Não eventualidade.....	48
2.2.2.1.4. Onerosidade.....	50
2.4. O Empregado Pastor.....	51
CAPÍTULO 3 – O MOVIMENTO PENTECOSTAL E AS MUDANÇAS NO CAMPO JURÍDICO.....	56
3.1 – O protestantismo.....	56
3.2 – O surgimento do movimento pentecostal.....	58
3.3 – As igrejas pentecostais e neopentecostais no Brasil.....	59
3.4 – O aspecto empresarial da igreja neopentecostal no Brasil.....	64
3.5 – Mudanças sociais e jurídicas: o impacto nas igrejas pentecostal.....	69
CAPÍTULO 4 - RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE PASTORES E IGREJAS EVANGÉLICAS: DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA.....	77
4.1. Uma Visão do Trabalho a Partir da Perspectiva da Sociologia Jurídica de Bordieu.....	79
4.2. O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social na Visão de Bourdieu.....	83
4.3. O Pastor como Força de Trabalho e Mão De Obra na Igreja Neopentecostal.....	87
4.4. Fatores que Contribuem para o Reconhecimento do Vínculo Empregatício dos Pastores das Igrejas Evangélicas.....	88
4.5. Evolução Jurídica do Direito do Trabalho Validando o Vínculo Pastor e Igreja.....	91
4.6. Conflitos entre Pastores e as Igrejas Pentecostais na Justiça do Trabalho.....	93
4.7. Do Reconhecimento de Vínculo Empregatício entre Pastores e Igreja Evangélica.....	100
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	102
REFERÊNCIAS.....	104

INTRODUÇÃO

A relação trabalhista entre pastores e igrejas evangélicas é o foco do presente estudo. A pesquisa quer retratar a existência do vínculo empregatício dos pastores com as instituições religiosas, a fim de explorar e apresentar a relação existente entre ambos, e tentar mostrar, por meio de jurisprudências e leis, a veracidade do vínculo empregatício.

No que concerne à função social da Igreja, este contexto se constitui em um tema de grande complexidade, polêmica e relevância. Tem sido objeto de variados estudos, diálogos discussões e pesquisas na matriz das Ciências da Religião. Esses elementos estimulam uma visão crítica entre a igreja pessoa jurídica e a sociedade. Esse estudo sobre o religioso e os direitos trabalhistas, a relação trabalhista entre pastores e igrejas evangélicas, tem como objetivo principal evidenciar a partir de estudos doutrinários e jurisprudenciais, abordar e identificar os direitos trabalhistas e sociais garantidos aos pastores.

Frente ao tema, antes de adentrarmos à abordagem, torna-se necessário realizar algumas considerações no que se refere ao tema central. A problemática da pesquisa somada à determinação do objeto e de seus objetivos definiu a metodologia utilizada para sua efetivação: uma abordagem qualitativa, que caracterizada pela possibilidade de ter uma visão holística sobre o eixo investigado, assim como por permitir um processo indutivo de construção das dimensões e categorias de interesse. A pesquisa bibliográfica desenvolvida é de grande relevância pois um dos objetivos do estudo é encontrar, dentro do ordenamento jurídico brasileiro soluções justas, à luz do Direito, para os pastores das Igrejas e, principalmente, para a sociedade. Se está à frente de um fato novo e não há um posicionamento mais condizente com a realidade atual que revisar as doutrinas e também as jurisprudências perante o problema.

Assim objetiva-se aqui retratar os elementos que podem configurar a existência da relação de emprego dos pastores com as instituições religiosas, a fim de explorar e apresentar a relação existente entre ambos. Outro objetivo consiste em demonstrar na relação de pastores e Igreja a necessidade da desclassificação das atividades desenvolvidas por eles, como trabalho de cunho puramente voluntário, regido pela Lei 9.608/1998, para o pleno reconhecimento do vínculo empregatício tendo por base a Consolidação das Leis Trabalhistas, pelo fato da realidade social apresentada pelas Igrejase também pela forma com que os pastores laboram na sua função. Na atualidade dinâmica tem-se contrapondo a sua crença, práticas de fé e rituais, voltadas para a obtenção de lucro.

Também será demonstrado nessa tese que as Igrejas evangélicas constantemente ignoram e burlam as leis trabalhistas, ou seja, ferem os princípios caracterizadores do vínculo empregatício.

Ressalta-se que a abordagem apresenta como marco teórico os princípios norteadores que classificam e reconhecem o vínculo empregatício, sendo eles a pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade no âmbito do Direito do Trabalho. A secularização da sociedade, incorporada de maneira manifesta na legislação corrente, acarretou na consideração das igrejas como empresas, ainda que sejam empresas de salvação e como bem teoriza Bourdieu o habitus, oriundo do construtivismo estruturalista, que indica as condutas moldadas em estruturas objetivas inseridas no mundo social que impelem a ação dos indivíduos para manter o status a quo em prol da classe dominante, aqui definida como a igreja pentecostal, moldando a doutrina e a justiça do trabalho para mantenha o pastor como um trabalhador voluntário.

A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida utilizando várias obras e processos judiciais na esfera trabalhista que reconheceram o vínculo de emprego do pastor evangélico em conformidade com uma abordagem qualitativa para a pesquisa do objeto do trabalho.

No primeiro capítulo estudou a evolução histórica do direito do trabalho à partir do fim da escravidão, passando pelas relações servis e feudais até chegar as transformações trazidas pela Revolução Industrial. Foi nesse período que se formou o movimento operário e a intensa luta dos trabalhadores pelo reconhecimento de seus direitos. Nessa parte, a análise da divisão social do trabalho na perspectiva marxista foi relevante.

O segundo capítulo descreveu os elementos caracterizadores da relação de emprego de pastor, o trabalho voluntário em confronto com o vínculo empregatício, os elementos conceituais e os princípios da relação trabalhista. Busca-se, portanto, demonstrar os requisitos caracterizadores da relação de emprego.

O terceiro capítulo estudou as igrejas evangélicas, destacando-se as de matriz pentecostal no Brasil. Damos ênfase na formação das igrejas neopentecostais brasileiras, de modo geral, porque nelas os aspectos empresariais ficam evidentes. Modernamente

têm sido adotados princípios empresariais na forma de gestão dessas instituições religiosas.

O quarto capítulo abordou a relação de trabalho entre pastores e igrejas evangélicas na visão da doutrina e da jurisprudência. Estudou também o direito do trabalho como instrumento de justiça social na visão de Bourdieu, analisando o pastor como força de trabalho e mão de obra nas igrejas neopentecostais. Apontamos os fatores que contribuem para o reconhecimento do vínculo empregatício desses pastores nas igrejas evangélicas, por meio da análise de várias decisões judiciais que reconhecem o vínculo empregatício. O resultado atingido comprova nossa hipótese inicial de que os pastores, hoje, possuem o vínculo empregatício regulamentado como os demais trabalhadores.

CAPÍTULO 1 - EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Para Marx (1989), o trabalho é o intercâmbio orgânico entre o homem e a natureza. Trata-se de uma necessidade do mundo social humano, sendo inerente ao homem e um elemento que o diferencia dos demais animais. O trabalho é um ato histórico-humano e tem como objetivo satisfazer as necessidades materiais e sua própria reprodução social.

O trabalho, sem sombra de dúvidas, é inerente ao ser humano compreendendo que desde a Antiguidade o homem primitivo busca de forma incessante meios de satisfazer suas necessidades, como saciar sua fome, abrigar-se e defender-se, através de alguma forma de trabalho. Desta forma, é possível afirmar que o trabalho é tão antigo quanto a existência humana na terra e este utilizava-se de suas mãos como instrumento da luta pela sobrevivência.

Quando o homem começou a reunir-se em tribos iniciaram-se as lutas pelo poder e domínio, onde os perdedores tornaram-se prisioneiros, surgindo as formas primitivas de escravidão. A escravização de pessoas, mais precisamente, a mão de obra escrava, traduzia a submissão dos escravos a seus senhores. Era uma forma de trabalho, de sua exploração, no entanto não havia remuneração nem tampouco uma jornada de trabalho pré-definida. A relação do escravo com seu senhor/proprietário era como uma mercadoria e seu dono, não havendo como se falar em direito do trabalho.

O mesmo pode ser observado no período feudal da Europa. No entanto, os senhores feudais ofereciam aos seus servos, que não eram exatamente livres, proteção política e militar em troca dos serviços.

No momento final da Idade Média, quando os artesãos passaram cada vez mais a trabalhar por conta própria e a vender suas mercadorias, surgiram as corporações de arte e ofício. O trabalhador passou a ser caracterizado como uma pessoa livre, embora com seus direitos bastante limitados. As jornadas de trabalho por muitas vezes passavam de dezoito horas diárias e havia exploração de mulheres e crianças, agregadas às condições de trabalho por muitas vezes perigosas e insalubres.

Os aprendizes que trabalhavam nas oficinas de artesanato deviam obediência ao seu mestre e, no final do seu aprendizado, aquele ainda continuava vinculado ao seu

mestre até que fosse submetido e aprovado em uma prova, que era paga. Aqueles que não tinham condições de fazê-las permaneciam submetidos.

A partir deste impasse, onde os companheiros dificilmente alcançavam a condição de mestre, nascem as “*compagnonnagem*”¹, que pode ser identificada como embrião formador do movimento sindical atual. Impasse este que gerou o declínio das corporações de ofício, que foram definitivamente extintas com a Revolução Francesa e a edição da Lei *Chapelier*², suprimindo as corporações de ofício. De acordo com Cassar (2012), essa lei:

Extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter.

Deste modo, iniciou lentamente a doutrina liberal, onde o Estado tem a mínima atuação nas relações econômicas. Com o crescimento das cidades, a expansão do comércio e a crescente utilização das máquinas a vapor, de tear e de tecer, inicia-se a industrialização do trabalho. Logo, o crescimento econômico gerado levou à expansão das empresas, de formas de produção e comercialização cada vez mais rápidas, com o objetivo de incrementar os índices de produção.

No entanto, apesar desta aparente evolução, cresceram os níveis de desemprego e insatisfação popular. Cada vez mais a mão de obra humana estava sendo paulatinamente substituída pelas máquinas.

Na industrialização, os direitos dos trabalhadores ainda não eram regulamentados, pois o Estado interferia de forma mínima nas relações trabalhistas dentro das empresas. Por isso, no meio deste fervor de precárias condições de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores começaram a se unir em busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões. Os primeiros sindicatos se formaram com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho.

Neste cenário conflituoso emergiu o Direito do Trabalho. Foi uma consequência indireta das razões políticas e econômicas da Revolução Francesa e da Revolução Industrial, da cidadania e capitalismo nascentes.

¹ O título de companheiro era atribuído ao trabalhador que, depois de completar seu tempo de aprendizagem e de se aperfeiçoar no trabalho está apto ao desempenho de seu trabalho.

² A Lei de Le Chapelier foi uma lei francesa, aprovada logo no início da Revolução Francesa, em 14 de junho de 1791. Foi escrita e defendida por Issac René Guy le Chapelier, proibindo os sindicatos, as greves e as manifestações dos trabalhadores.

1.1. O TRABALHO E AS FORMAS DE VIDA SOCIAL

Os primeiros agrupamentos humanos, em geral nômades, teriam sobrevivido sob padrões bastante simples de atividade econômica. Eram grupos que não conheciam a moeda e, quando recorriam a atividades de troca, realizavam trocas diretas em espécie, o chamado escambo (SILVA e REIS, 2009).

As necessidades manifestadas pelo grupo eram limitadas, abrangendo apenas itens vitais, como os relacionados à alimentação e à proteção em relação ao meio ambiente. O não atendimento dessas necessidades implicaria na extinção do grupo. No entanto, para satisfazê-las, o grupo não ia além de atividades econômicas rudimentares, baseadas na mais primitiva exploração da natureza. Esse caráter rudimentar de vida é que justificava o nomadismo desses grupos, já que sua fixação em uma única região traria crescentes dificuldades de sobrevivência (SILVA e REIS, 2009).

Quanto à alimentação, as necessidades fundamentais do grupo eram satisfeitas pela caça, pela pesca, pela coleta de frutos selvagens e por outros elementos diretamente encontrados na natureza. Na verdade, são estas formas rudimentares de relacionamento econômico, que passariam a ser profundamente alteradas a partir do instante em que em que se verificou a *primeira evolução agrícola* traduzida pela fixação de certos grupos humanos em determinadas áreas, como, por exemplo, os deltas dos rios Nilo, Tigre e Eufrates (SILVA e REIS, 2009).

1.1.2. A ESCRAVIDÃO

Como relatado no item anterior, desde os primórdios que o ser humano trabalha. Inicialmente, para a obtenção de seus alimentos, haja vista não terem outras necessidades frente ao primitivismo de sua vida. Posteriormente, no instante em que iniciou o sentimento frente ao imperativo de se defender de certos animais e de outros homens, quando iniciou a fabricação de armas e de instrumentos de defesa (SILVA e REIS, 2009).

Em meio a combates que os semelhantes travavam entre si, havia matanças em números significativos. Logo depois, os prisioneiros passaram a ser aprisionados, justamente para que seus serviços fossem utilizados pelos chefes, ocasião em que realizavam serviços pessoais, eram trocados e até alugados. Aos escravos eram dados os

serviços mais exaustivos, um trabalho considerado desonroso e impróprio para os homens livres (SILVA e REIS, 2009).

Entre os egípcios, gregos e romanos, a escravidão atingiu grandes proporções. Na Grécia, havia fábricas de flautas, de facas, de ferramentas agrícolas e de móveis, onde o operariado era todo composto de escravos. Em Roma, várias eram as classes sociais detentoras de escravos. Quando chegou a Idade Moderna, no Brasil, os negros e os índios constituíam a força motriz da sociedade, sem direitos e apenas com deveres.

O término da escravidão no país se deu em função do alto custo de manutenção dos escravos, da propagação do cristianismo, do progresso tecnológico e da necessidade de realizar tarefas com mais motivação (SILVA e REIS, 2009). O trabalho assalariado passou a ser socialmente vantajoso.

1.1.3 O PROCESSO DE TRABALHO NO SISTEMA FEUDAL

Dentre as sociedades escravistas e a sociedade capitalista a história viu transcórrer, em muitos territórios, tipos de sociedade que apresentam variações mais ou menos importantes, mas cujos caracteres dominantes, no aspecto concernente às relações de produção coincidem e são basicamente as relações de exploração da mão-de-obra alheia.

Os trabalhadores rurais³ eram a base econômica correspondente a toda uma rede de vínculos pessoais: uma parte dos trabalhadores – a maioria nas épocas de desenvolvimento – não gozava de uma completa liberdade pessoal; não havia a escravidão (propriedade da pessoa), mas formas de servidão (vínculo do camponês com seu amo – *homo proprius* -, e mais tarde com sua exploração – *adscriptus glebae*). Entre estes mesmos senhores, o sistema de propriedade está vinculado a um sistema de deveres (sobretudo os militares) para com a pessoa do superior, nas relações de vassalagem.

Desse modo, tem-se uma superestrutura política original que pode ser denominada feudal. No limite, implica o desaparecimento do Estado soberano. A autoridade é exercida de pessoa a pessoa. O fato essencial, sob tal prisma, é que a justiça é exercida pelo “soberano” sobre seus vassalos e pelo “senhor” sobre os camponeses.

A palavra feudal pode ser empregada com a mesma natureza que as palavras sociedade “escravista”, “capitalista” ou “socialista”. Feudalismo é uma palavra que se

³ Estes têm direitos de usufruto e de ocupação da terra, embora a propriedade desta pertença a uma hierarquia de senhores que não possuem a disposição absoluta do solo, embora tenham o direito de arrecadar taxas fixadas pelos costumes sobre o produto ou sobre as terras de seus inferiores (SILVA e REIS, 2009).

relaciona não apenas com a superestrutura política desenvolvida na forma típica, na forma plenamente acabada da sociedade que se intercala entre a sociedade antiga – escravista, e a sociedade moderna – capitalista. Em qualquer caso, efetivamente, o feudo⁴ não chega a desempenhar um papel de fundamentalidade.

O que deve ficar claro é que o tipo de relação social trabalhista atribuída ao feudalismo se instalou bem antes do “feudo” propriamente dito. Esse não é mais que seu coroamento político, e que este tipo de relação subsistiu muito tempo, até quase nos nossos dias em ambientes rurais, ainda que sua importância política tivesse desaparecido.

Considerando tais reservas, não pode haver inconveniência em chamar “feudal”, tal como fizeram os homens do século XVIII, a qualquer sistema no qual o trabalhador agrícola, que já não é mais escravo, se encontra, não obstante, submetido a todo tipo de travas extra-econômicas que acabam por limitar sua liberdade e sua propriedade pessoal. Dessa maneira, nem a força de trabalho, nem o produto direto de seu trabalho fica convertido em simples objetos de trocas livres ou em autênticas mercadorias. É desse modo que o “colono” romano do século IV anuncia já o feudalismo e o camponês húngaro ou brasileiro de 1930 vivia ainda sob as ataduras da mesma natureza.

Considerando o plano econômico, a servidão corresponde à pequena exploração agrícola, ao pequeno cultivo, e que em troca o modo de produção escravista conduziu a agricultura à grande exploração.⁵ Impunha-se a necessidade de combinar as vantagens da pequena exploração, na qual o pequeno produtor podia fazer alarde de gosto, de ardor pelo trabalho, de iniciativa (de forma oposta ao escravo) com as vantagens dos meios de produção, cuja criação e manutenção superavam as forças da pequena exploração. Tais meios de produção acabaram ficando nas mãos do senhor, de maneira tal, que ele apareceu como *o organizador e o amo do processo de produção e de todos os processos da vida social*. Tudo se traduz na coexistência da propriedade feudal, do senhor sobre a terra e a propriedade individual do camponês sobre os instrumentos de produção, com usufruto hereditário de sua parcela.

Esse aspecto, que constituía a base econômica do sistema, se somava, para vantagem do senhor, uma coação extra-econômica que baseava sua eficácia,

⁴ Palavra da qual deriva o termo “feudal” (SILVA e REIS, 2009).

⁵ Há, entretanto, diversos tipos de pequenas explorações. Marx, por exemplo, observa em *O Capital*, que se o pequeno cultivo e o ofício independentes formam, em parte, a base do modo de produção feudal, também se mantiveram junto à exploração capitalista, e haviam formado já anteriormente a base das sociedades antigas, entre a dissolução da comunidade primitiva e o momento em que o escravismo se apodera realmente da produção.

simultaneamente no monopólio do armamento ofensivo e defensivo e na solidariedade de classe dos exploradores por meio da organização política feudal.

Seguindo uma conceituação extremamente genérica, na verdade, outros historiadores definem não um sistema social, mas uma família de sistemas sociais, todos com base na servidão. Ainda que se caia em algumas generalizações, certamente não se pode confundir o feudalismo com qualquer forma de servidão.⁶

Este tipo de conceituação, certamente não implica em “economia natural” ou ausência de transações ou cálculos com moedas. Implicitamente, os mercados no sistema feudal, na sua maioria, eram locais e o comércio a longa distância, ainda que, não necessariamente ausente, não desempenhava papel decisivo nos objetivos ou método de produção. Nesse sentido, o feudalismo era tratado como um sistema de produção para uso, onde as necessidades da comunidade são conhecidas, e a produção é planejada e organizada com vistas à sua satisfação.⁷

Bem, evidentemente, não se trata de um sistema estável ou mesmo estático. A instabilidade pode ser tida na competição entre os senhores por terras e vassallos, os quais constituem, somados, o fundamento do poder e do prestígio. Também tal instabilidade pode ser encontrada no crescimento populacional, já que a estrutura da senhoria limita o número de produtores que é capaz de empregar e o número de consumidores que pode sustentar, além do conservadorismo do sistema, que inibe a expansão generalizada, não significando, no entanto, que o crescimento teria sido impossível, mas que apenas seria inferior ao aumento da população.

1.1.4. CORPORAÇÕES DE OFÍCIO

A transição do modo feudal de produção se dá através de duas vias. O produtor torna-se um mercador e capitalista, em oposição à economia agrícola natural e ao artesanato controlado pelas guildas da indústria urbana medieval. Ou então, o mercador se apossa de modo direto da produção, uma via que, apesar de servir historicamente de

⁶ O feudalismo europeu ocidental pode ser definido como um sistema econômico no qual a servidão é a relação de produção dominante, onde a troca não seria a principal atividade, e em que a produção se organiza no interior e ao redor da propriedade senhorial (SILVA e REIS, 2009).

⁷ Marx, também em *O Capital* dizia “...é claro...que em qualquer formação econômica da sociedade onde predomina não o valor de troca mas o valor de uso do produto, o trabalho excedente será limitado por meio de um conjunto de necessidades que poderão ser maiores ou menores, e então a natureza da produção em si não gerará um apetite insaciável de trabalho excedente”. Com base no materialismo histórico, Sweezy aponta que existe uma tendência muito acentuada para que toda a vida da sociedade se oriente no sentido dos usos e da tradição.

modo de produção, acaba-o preservando e utilizando-o como premissa, segundo caracteriza Viana (1999).

Um fato merecedor de destaque é quanto ao aspecto conservador e imobilista do feudalismo europeu ocidental, que, por força de seu caráter, parece requerer alguma força externa para seu alijamento. Os direitos dos trabalhadores eram diminutos nessa forma de exploração do trabalho.

O crescimento das cidades mercantis e do comércio desempenharam um papel de relevância na aceleração da desintegração do antigo modo de produção, onde a transição da apropriação coercitiva do trabalho excedente pelos proprietários para uso de trabalho assalariado livre dependia da existência de oferta de trabalho barato. Um fator decisivo na questão única de que a proximidade dos mercados na determinação da sobrevivência ou dissolução das antigas relações sociais foi de imperiosidade.

Segundo Viana (1999), podemos considerar o período referido como de intensa complexidade e transitoriedade, no sentido de que as formas econômicas antigas estavam em processo de rápida desintegração enquanto as novas apareciam, de maneira simultânea. Dessa maneira, o pequeno modo de produção, realmente estava em vias de emancipar-se da exploração feudal, embora ainda não sujeito às relações capitalistas de produção que acabaram por destituí-lo,

Questões referentes à qualidade, por exemplo, já marcam presença desde à Antiguidade⁸, chegando ao século XIII com as conhecidas guildas, que constituíam corporações formadas por negociantes e artesãos e que desenvolveram a formação profissional baseada no ensino aos aprendizes de ofícios. Estes artesãos eram tanto inspetores quanto treinadores, e em muito se orgulhavam de desenvolver um trabalho considerado de qualidade.

Com o surgimento da Revolução Industrial, a produção em massa de bens manufaturados tornou-se possível por meio da divisão do trabalho e da criação de peças intercambiáveis. Embora este fato tenha chegado a criar problemas para aqueles que estavam acostumados a ter seus bens feitos sob medida, a padronização tornou-se a regra

⁸ Na sua dureza, o Código de Hammurabi, datado de 2150 a.C., estabelece que se um construtor erguer uma casa para alguém e seu trabalho não for sólido, e a casa desabar e matar o morador, o construtor deverá ser imolado. Ainda inspetores fenícios eliminavam quaisquer violações reincidentes de padrões de qualidade amputando a mão do fabricante do produto defeituoso (VIANNA, 1999, p. 85).

básica da produção⁹. Entre 1820 e 1940, a tecnologia industrial se transformou rapidamente, com o impacto da mecanização.

O que se registrou, a partir da época da servidão, foi uma alteração no próprio sistema econômico, ainda impreciso, declinando a economia doméstica e começando a surgir os grupos profissionais. É Vianna (1999) quem destaca que a identidade da profissão, como força de aproximação entre homens, obrigava-os, para assegurar direitos e prerrogativas, a se unir, surgindo as conhecidas corporações de ofício.

Até então, o homem, que trabalhava em benefício exclusivo do senhor da terra, tirando como proveito próprio a alimentação, o vestuário e a habitação, passava a exercer sua atividade, sua profissão, de forma organizada, embora não gozando de inteira liberdade, haja vista a presença da figura do mestre que, sob suas ordens, não tinha apenas aprendizes, mas também trabalhadores, mediante rigorosos contratos que apresentavam a submissão dos trabalhadores até quanto a mudança de seus domicílios.

O que se tem por fato, segundo Vianna (1999), é que este tipo de sistema não passava de uma fórmula mais branda de escravidão do trabalhador. Para o Estado, era uma situação bastante proveitosa, haja vista não aguentar mais o poder dos senhores feudais, além do fato de cobrar impostos.

De fato, àquela época, a escravidão ainda era considerada coisa justa e necessária. Mesmo na Idade Moderna, a escravidão continuou e tomou incremento com o descobrimento da América. Recebendo seu maior golpe com a Revolução Francesa, que proclamou a indignidade da escravidão, esta, a partir de 1857, foi também proscrita oficialmente dos territórios sob o domínio da Inglaterra (VIANA, 1999).

1.1.5 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.

Ainda nos séculos XV e XVI, foi a adoção da bússola e o progresso dos europeus na navegação que possibilitaram os “grandes descobrimentos”. O Estado tornou-se absolutista e controlava firmemente a exploração das colônias nos continentes não europeus.

⁹ A produção em linha de montagem dividia operações complexas em procedimentos simples que podiam ser executados por trabalhadores não habilitados, resultando em produtos altamente técnicos a baixo custo. Uma parte desse processo era a inspeção para separar produtos não conformes e conformes. A qualidade era responsabilidade exclusiva do departamento de fabricação. Logo se tornou aparente que a prioridade do gerente de produção era cumprir os prazos de produção em vez de se preocupar com a qualidade. Posteriormente, a alta gerência percebeu que a qualidade sofria por causa desse sistema, de forma que se criou uma função separadora de inspetor-chefe (Vianna, 1999, p. 87).

A política mercantilista posta em prática procurava ampliar as exportações de cada reino e, concomitantemente, reduzir as suas importações. Desse modo, com o objetivo único de alcançar um saldo comercial positivo, o comércio internacional não estava, pois, reprimido, mas sim coagido por políticas de desenvolvimento via exportação, que eram mutuamente incompatíveis.

No ínterim desta alternância, o próximo impulso originou-se no enorme avanço tecnológico que tomou o nome de revolução industrial. Bem antes que as potencialidades globalizantes das ferrovias e dos vapores, da telegrafia e da telefonia pudessem ser inteiramente exploradas, cumpria-se desmontar as barreiras ao intercâmbio entre as nações, barreiras estas que se apoiavam na doutrina mercantilista, da qual derivavam as diretrizes das políticas econômicas das potências europeias.

O mercantilismo propugnava o desenvolvimento das economias nacionais mediante a proteção da produção doméstica contra a competição externa e o subsidiamento da mesma, inclusive para permitir-lhe a conquista de mercados externos.

No ano de 1776, Adam Smith publicou *A Riqueza das Nações*, obra em que procurou demonstrar que esta riqueza provinha do aumento da produtividade do trabalho, que resulta da ampliação dos mercados. Juntamente com os fisiocratas franceses, Smith foi um dos pioneiros em defender a globalização em princípio como causa principal do enriquecimento de cada uma das nações participantes do comércio mundial. Era o início de uma nova era, ao menos no plano das ideias e dos valores. Era a época do liberalismo, na qual ainda nos encontramos hoje, mais de 200 anos depois.

Quando a *Riqueza das Nações* veio à luz, Watt estava aperfeiçoando a máquina a vapor, que posteriormente revolucionaria a manufatura e o transporte. Nascia a burguesia industrial, uma classe que se distinguia de sua antecessora, a burguesia manufatureira e mercantil, basicamente pelo emprego crescente do capital fixo, ou seja, maquinária custosa, o que a tornava vitalmente interessada na expansão dos mercados.

Quanto mais a indústria – caracterizada pelo uso das forças artificiais e controlada por operadores humanos – desenvolve as forças produtivas, mais ela emprega sistemas mecânicos, posteriormente elétricos, eletrônicos e químicos para substituir o uso da força de trabalho

A invenção da máquina a vapor e, posteriormente, o domínio da eletricidade, revolucionaram os transportes e as comunicações, dando início a Primeira Revolução Industrial.

A partir do fim das Guerras Napoleônicas, no ano de 1815, inicia o liberalismo na prática, mediante a gradativa liberalização do comércio internacional em paralelo com a construção acelerada de redes ferroviárias, de navegação a vapor, de telegrafia e de telefonia que encurtou distâncias em escala local, regional, nacional e internacional. O livre-cambismo foi praticado apenas por algumas décadas, mas dada a hegemonia britânica na economia mundial e a hegemonia liberal na Grã-Bretanha, o ano de 1846 deve ser considerado como de transição ao livre-câmbio, que apresentou seu breve auge no século XIX.

Tem-se, assim, que à modalidade “mercantilista” de globalização seguiu-se uma modalidade “liberal”. Posteriormente, a luta contra o liberalismo confundiu-se com a luta contra o domínio inglês sobre a economia mundial. O abandono sucessivo do livre-câmbio pelo protecionismo não significou absolutamente o abandono da globalização, mas sim representou a continuidade do encurtamento das distâncias, que continuou sendo perseguido com empenho, além da invenção do automóvel, do navio movido a diesel e do avião terem contribuído em significância para tal fato.

O comércio internacional, totalmente submetido aos desígnios das potências imperialistas, foi enquadrado e condicionado, mas não reduzido, caracterizado pela adoção de tarifas elevadas para em seguida serem rebaixadas frente a acordos bilaterais. A divisão internacional do trabalho foi distorcida e o processo de industrialização manteve-se intenso durante o período em que a modalidade dominante de globalização foi imperialista.

O comércio internacional de produtos manufaturados também em muito se expandiu, com a produção industrial crescendo ainda mais, fato que indica que no primeiro período a industrialização deu-se em grande medida em função dos mercados internos, provavelmente por substituição de importações. É que no início deste primeiro período a Grã-Bretanha quase monopolizava a produção industrial mundial, de modo que a industrialização dos demais países tomava a forma de substituição de importações industriais inglesas.

O que é digno de ressalva, é que a invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar uma revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e empregados. Primeiro, a máquina de fiar, o método de *puclagem*, o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução de mão-de-obra, considerando que, mesmo com o aparecimento das grandes

oficinas e fábricas, para se obter determinado resultado na produção, não era necessário um número significativo de operários.

É nesse período que surgem as duas classes básicas, a dos capitalistas e dos proletariados. Os capitais se concentram enquanto geram de modo contraditório os baixos salários. Já que com o antigo sistema do artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série.

1.2 – TRABALHO E VIDA SOCIAL NO CAPITALISMO

De origem latifundiária, o Brasil é um país que ainda conserva mão-de-obra tutelada grandemente pelo latifundiário. De fato, como reflexo de nossa colonização e da incipiente indústria nacional, por muito tempo o país teve como mão-de-obra os escravos, os índios e o negro africano. Até o final do século XIX, o destino dos trabalhadores ficou entregue ao arbítrio dos que detinham a maior parte do poder econômico (VIANA, 1999).

No período anterior ao advento da Segunda Guerra Mundial, a indústria brasileira era praticamente inexistente. A figura do artesão era predominante na transformação de algumas matérias-primas regionais. A indústria nacional foi se desenvolvendo aos poucos, importando *know-how* e procurando assimilar a técnica estrangeira às situações peculiares de nosso país.

Tais tendências e antigas políticas econômicas compilam-se e mesclam-se, formando assim um enorme emaranhado de relações trabalhistas. Desse modo, por conta destes novos enfoques, as condições de trabalho passaram a tomar uma dimensão bastante relevante, considerando os processos de mudança pelo qual o trabalho passa, tornando assim o trabalhador volúvel a estas transformações, não acompanhando, portanto, com a mesma rapidez os novos meios de realização do trabalho.

O proletário do século XVIII tinha uma jornada de trabalho de até 16 horas, transformado em um ser desumanizado, com pouca formação intelectual. Seu ambiente de trabalho e de casa eram extremamente insalubres. O empregador sempre impôs as condições de trabalho, o tempo de serviço, os horários do trabalhador. Assim era pelo fato de que o trabalhador, tendo apenas a sua força de trabalho para garantir a sobrevivência sua e da família terminava por não questionar o patrão, visto que era a parte "fraca" da relação de emprego.

Ainda no século XVIII alguns direitos foram regulamentados, principalmente, na Inglaterra, como a jornada diária feminina de dez horas. A necessidade de regulamentação

dos direitos dos trabalhadores surgiu de lutas, principalmente depois da Revolução Industrial, afirmando-se a legislação protetiva na Europa do século XIX. Desde muito tempo, o trabalho era marcado pela grande exploração, com o excesso de trabalho, o desgaste físico e mental, os baixos salários.

Estes efeitos do capitalismo começaram desde já a suscitar discussões em torno da questão social, chamando a atenção quanto ao empobrecimento dos trabalhadores, da impossibilidade dos trabalhos artesanais competirem com o poderio industrial nascente. Sem nenhuma regulamentação do trabalho, a exploração das mulheres e crianças era comum, já que o seu trabalho era mais barato.

O industrialismo levou ao liberalismo, doutrina pela qual se entende o trabalho como a atividade humana aplicada à produção, ou seja, é um fator de produção. O trabalhador passa a dividir o resultado do seu trabalho com o capitalista, o dono dos meios de produção. Assim, "o salário depende da relação entre o capital e o número de operários, sujeito à lei da oferta e da procura" (NASCIMENTO, 2008).

Nascimento (2008) destaca, no entanto, que a principal característica do Estado Liberal era a participação ínfima do governo na economia. O individualismo surge também como aspecto basilar desta doutrina, deixando de lado, conseqüentemente, a questão social, o coletivo. Dessa forma, o Estado Liberal não favoreceu o direito do trabalho, mas deu ensejo para que se percebesse a necessidade da existência deste.

Os trabalhadores se organizavam em sindicatos clandestinamente pois eram proibidas as reuniões na Inglaterra. O movimento era considerado ilegal, tendo surgido em meados do século XIX. As lutas, aliadas ao surgimento dos Estado intervencionista já no século XX, trouxeram a possibilidade de uma maior regulamentação dos direitos dos trabalhadores, são exemplos a redução do horário de trabalho, a garantia de férias, de repouso semanal remunerado, dentre outros.

Foi com a intervenção do estado na tutela dos direitos dos trabalhadores que estes, após muitos anos de luta e de sofrimento, foram reconhecidos. Nascimento (2008) destaca o surgimento do sindicalismo como bastante significativo neste sentido, considerando por fato que foi o movimento dos trabalhadores organizados o estopim para a mudança nas relações de trabalho.

No Brasil, as primeiras indústrias apareceram depois da vinda da família real em 1808. Essa lenta industrialização que aumentou no início do século XX, proporcionou, com o fim do tráfico negreiro e da escravidão, a vinda de imigrantes europeus, e, com eles, a ideologia anarco-sindical. Assim, as primeiras associações operárias surgiram na

ilegalidade e tinham uma concepção anarquista, anticapitalista, mesmo que não fossem propriamente comunistas.

O que Nascimento (2008) deixa bem claro é que essa consciência da injustiça social, da natureza da exploração e da dominação, deu sustentação ao associativismo sindical e às lutas anticapitalistas, que se traduziam na multiplicação do número de greves e manifestações de trabalhadores urbanos.

As primeiras manifestações dos sindicatos tinham por objeto de luta, principalmente, a redução do horário de trabalho e das horas extras, o fim do trabalho infantil e do trabalho noturno feminino. Foi já na metade do século XX que, finalmente, os direitos pelos quais os trabalhadores tanto lutaram foram reconhecidos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma compilação de várias leis que já existiam e a criação de outras, no governo de Getúlio Vargas é o que perdura até hoje em termos de direito trabalhista.

Há quem diga que a CLT seria simplesmente o resultado de um sistema fascista. Embora com a discordância de Nascimento (2008) para quem a CLT constitui um conjunto das conquistas dos trabalhadores decorrente das grandes greves do início do século, o que se confirma foi o crescimento das garantias constitucionais destes direitos até a Constituição Federal de 1988.

1.3 –A DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO E O TRABALHO RELIGIOSO

Para Mohumn (1988) a divisão social do trabalho é entendida como o sistema complexo de todas as formas úteis e diferentes de labor que são levadas a cabo independentes uma das outras por produtores privados, ou seja, no caso do capitalismo, uma divisão do trabalho que se dá na troca entre capitalistas individuais e independentes que competem uns com os outros.

Em segundo lugar, existe também a divisão do trabalho entre os trabalhadores, onde cada um executa uma operação parcial de um conjunto de operações que são todas executadas simultaneamente e cujo resultado é o produto social do trabalhador coletivo. Esta é uma divisão do trabalho que se dá na produção, entre o capital e o trabalho em seu confronto dentro do processo de produção. Embora esta divisão do trabalho na produção e na troca esteja mutuamente relacionada, sua origem e seu desenvolvimento são de todo diferentes.

Marx (1989) enfoca a divisão social do trabalho em dois aspectos, primeiro apresenta a divisão de forma específica, dentro de uma generalidade, como uma ação dividida para alcançar a melhor realização do trabalho, uma divisão do trabalho entre as diferentes atividades de trabalho específicas, fruto do desenvolvimento das forças produtivas. Conforme o autor:

No conjunto formado pelos valores-de-uso diferentes ou pelas mercadorias materialmente distintas, manifesta-se um conjunto correspondentes dos trabalhos, úteis diversos, - classificáveis por ordem gênero, espécie, subespécie e variedade, - a divisão social do trabalho (MARX, 1989, p.49).

Na sociedade existem as grandes divisões do trabalho, como agricultura, indústria e comércio, e dentro das grandes divisões as subdivisões sociais do trabalho. Este processo de divisão com o desenvolvimento tecnológico aplicados aos meios de produção especializa ainda mais o trabalho, ao ponto de individualizar determinado empregado a uma função exclusiva.

Assim a divisão social do trabalho concreta é o meio de atingir as relações sociais produtivas, e a divisão se atinge através da apropriação do trabalho alheio, da propriedade privada dos meios de produção, formas que demonstram a exploração dos empregados pelos capitalistas, demonstrando que a divisão social do trabalho é subordinada às relações de classes existentes, cuja classe que possui o capital interfere diretamente na divisão do trabalho com suas tomadas de decisão.

O capital dita a divisão social do trabalho e seu desenvolvimento, determinando a divisão natural e histórica do trabalho, influência comprovada quando as mulheres entraram no mercado de trabalho por um interesse capitalista motivado na necessidade do capital em produzir e realizar valores.

A divisão social do trabalho tem origem na divisão natural, por motivos fisiológicos entre homens, mulheres, pessoas franzinas e fortes e, posteriormente, em comunidades que se especializam em determinadas produções que, em contato com outras comunidades que se especializaram em outros produtos, provocam o intercâmbio de mercadorias.

A troca de mercadorias entre as diversas comunidades não criou a diferença entre as esferas de produção, mas diferenciou uma em relação às outras pelos produtos que cada comunidade produzia e transformava assim em ramos, mais ou menos, interdependentes de uma produção social global, surgindo assim a divisão social do

trabalho por meio do intercâmbio entre esferas de produção. A divisão social do trabalho vai, desde a separação das comunidades que produzem produtos diferentes, passa, pelas diferentes profissões e termina na divisão de diversos trabalhadores que se especializam na elaboração de um único trabalho na fábrica.

A divisão do trabalho cria uma classe importante de trabalhadores: “os religiosos”. Esses são os que tiveram seus direitos trabalhistas e sociais relegados a segundo plano, sob o argumento que trabalham por inspiração divina ou sob a condição de voluntários para a propagação de sua fé. No entanto, as igrejas neopentecostais tem se construído como verdadeiras empresas capitalistas e os direitos trabalhistas e sociais desses trabalhadores religiosos permanecem sem reconhecimento. Eles, hoje, são pastores e também trabalhadores.

1.3.1. AS REIVINDICAÇÕES DO MOVIMENTO OPERÁRIO

A partir da instauração do modelo burguês de Estado, baseado no ideal de igualdade jurídica entre os homens, pela primeira vez na história é possível observar a possibilidade de as classes populares participarem da política institucional. A partir deste momento, os teóricos do liberalismo passaram a desenvolver a ideia de que os populares não estavam prontos para essa atividade, formulando toda uma gama de teorias que visava justificar a exclusão político-social das massas.

A face excludente dessas teorias, de certa forma, perdia-se sob o argumento de que a própria evolução da sociedade liberal culminaria em uma democratização plena. Assim, mesmo com a defesa formal da democracia, no início do século XX, os governos burgueses ainda procuravam manter um controle rígido diante de qualquer possibilidade de emancipação política dos populares.

A teoria conhecida como psicologia de massas se tornou importante técnica de exclusão social em poder da burguesia e baseava-se em dois argumentos básicos: a *irracionalidade* e a *periculosidade* das massas.

Através do argumento da *irracionalidade*, buscava-se provar a pouca aptidão das massas para a política e a consequente necessidade de uma elite dirigente no poder; e, pelo argumento da *periculosidade*, buscava-se justificar a repressão, mesmo que violenta, exercida sobre as classes populares em nome da ordem e da paz.

Gustave Le Bon (1954), principal sistematizador das ideias sobre as massas, classifica as multidões em: multidões heterogêneas (*a*) *anônimas*: como multidões de rua,

b) não anônimas: como júris e assembleias parlamentares); multidões homogêneas (*a) seitas*: políticas e religiosas, *b) castas*: como militar, sacerdotal e operária, *c) classes*: como burguesa, camponesa.

O autor ao estabelecer esta distinção, em que todos os indivíduos estão inseridos em algum tipo de multidão, está apenas tentando ser um pouco mais democrático, pois fica patente lendo os seus escritos que a multidão que o apavora é a multidão anônima, de rua, dos pobres (LE BON, 1954, p. 131-135).

As principais características que Le Bon vislumbra nas multidões são: "Impulsividade", "mobilidade" e "irritabilidade"; "Sugestibilidade" e "credulidade"; "Exageração" e "simplismo"; "Intolerância", "autoritarismo" e "conservadorismo"; "Amoralidade". Através de um linguajar no qual as massas são invariavelmente equiparadas ao mundo animal, como matilha, e suas ações, aos fenômenos naturais, como ciclones, Le Bon defende que os populares não podem ter soberania política, pois sempre ansiarão por um "pastor". Ou seja, se deixados a si mesmos, através da liberdade de voto, por exemplo, os populares sempre estariam submetidos a um líder e, devido às características arroladas acima, sempre escolheriam as piores lideranças. Qualquer aspirante a líder que tivesse "prestígio" poderia ludibriar as massas através do processo: "afirmação/repetição/contágio" (LE BON, 1954, p.135).

O desenvolvimento da classe operária e de suas organizações de representação aparecem como se ocorressem à parte dos valores burgueses, ou melhor, das teorias burguesas sobre a sociedade. Entretanto, em razão do grau de alcance das ideias políticas burguesas no início do século, indagações de outra ordem se fazem necessárias: até que ponto se verifica o antagonismo entre burguesia e proletariado? Será que só a direita assimilou as teorias excludentes europeias que tanto se enraizaram na política nacional, ou a esquerda também o fez? Será que a esquerda não contribuiu para a estruturação de políticas elitistas por compartilhar, em certa medida, de alguns dos ideais conservadores? Observando essas preocupações, estuda-se aqui o movimento operário brasileiro para verificar se houve ou não a incorporação por ele de alguns dos elementos das doutrinas conservadoras, mais especificamente da psicologia de massas.

No que diz respeito à formação do operariado brasileiro, este se efetivou prioritariamente por brasileiros oriundos de regiões pobres e pela grande maioria de imigrantes estrangeiros (italianos, alemães, japoneses, poloneses, entre outros). Suas

primeiras articulações aconteceram a partir do surgimento de ligas operárias e sociedades de resistência.

As principais reivindicações dos operários giravam em torno da melhoria das condições de trabalho (menor jornada de trabalho, assistência ao trabalhador doente e acidentado) e pela melhoria das condições de vida (moradia, educação, alimentação e saúde). Outra luta travada pelos trabalhadores foi pela normatização e regulamentação dos direitos trabalhistas feminino e infantil.

A articulação política do operariado brasileiro teve início com a vinda de teorias sociais advindas da Europa (por meio dos imigrantes europeus). Suas principais teorias eram o socialismo científico (Marx e Engels) e o anarquismo (Godwin e Bakunin). Os primeiros sindicatos foram formados e, concomitantemente, os trabalhadores foram desenvolvendo uma conscientização política e de classe, organizando greves e manifestações de caráter principalmente reivindicatório.

O socialismo exerceu importante papel na articulação dos operários. Em 1906, fundou-se o Partido Socialista Brasileiro, de tradição marxista, que mostrou aos trabalhadores que o antagonismo de classe move a história. O anarquismo teve maior importância na organização do movimento operário brasileiro no início do século XX. Sua principal preocupação seria a abolição da propriedade privada (burguesa liberal), pois havia a seguinte ideia: ‘os recursos naturais da terra pertencem a toda a sociedade, sua apropriação para fins privados é furto’. As principais greves operárias ocorridas durante a Primeira República foram articuladas pelos anarquistas.

Com a industrialização no Brasil, principalmente nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, houve uma rápida urbanização, na qual as cidades aumentaram sem nenhum planejamento, trazendo sérios problemas: falta de tratamento de água e esgoto, principalmente nos arredores onde se localizavam os bairros operários e os cortiços, agravando a falta de higiene e proliferação de doenças. Geralmente os operários viviam precariamente e miseravelmente com suas famílias nos cortiços ou habitações sublocadas.

A industrialização no Brasil teve, na verdade, o seu primeiro impulso no fim do século XIX devido à conjugação de fatores internos favoráveis relativos à mão-de-obra, ao mercado e à acumulação do capital, bem como aos externos, cujos mecanismos são compreendidos, pela análise da substituição das importações, por produtos fabricados no país.

Com relação à mão-de-obra, ocorreram duas modificações importantes: a abolição da escravidão, mencionada anteriormente, e a entrada dos trabalhadores imigrantes,

repercutindo no aumento do meio circulante em consequência da massa salarial a ser paga para assegurar a reprodução da força de trabalho. Ou seja: “a abolição do trabalho escravo demandava um acréscimo da ordem de 50.000 contos, num total de 200.000 da circulação da época, para remunerar a mão de obra”.

Outro aspecto a ser ressaltado no processo de industrialização brasileiro é o desequilíbrio regional, porque os investimentos e a mão de obra se concentraram em algumas regiões, como no Rio de Janeiro, São Paulo e Estados do sul. Isso provoca a concentração da atividade econômica e da renda em poucos centros metropolitanos.

Soma-se a isto a polarização da economia considerada no seu conjunto, acarretando disparidade entre a massa de operários não qualificados, cujos contingentes estarão sempre em expansão por causa das migrações internas e, também, pelo fato de que no Brasil, em geral não houveram políticas de pleno emprego (ao capital o que importa é, sempre, ter mão de obra desempregada, como forma de “achatar” os salários dos que trabalham) e de redistribuição equitativa da renda nacional aos brasileiros, efetivamente. Razões pelas quais a massa de operários não qualificados estar sempre em expansão contrapondo-se a dos qualificados e dos técnicos, originariamente recrutados através das migrações internacionais.

Esse desequilíbrio contribuía (e continua contribuindo) para a fraqueza do movimento operário, pois a irregularidade do crescimento industrial brasileiro, por ser dependente de ciclos de fornecimento de bens e matérias primas dos centros internacionais, não favorecia a organização dos trabalhadores. Embora todas essas condições não impedissem a massa de trabalhadores de tentar reagir como proletariado, o que pode ser constatado pelas inúmeras greves ocorridas no período, principalmente a partir de maio de 1907.

Praticamente ao mesmo tempo, o Estado fez através do Decreto nº 1.637, de 1907, que sofreu influência da Lei Waldeck-Rousseau de 21 de março de 1884, a outorga aos sindicatos o direito de constituir-se livremente sem autorização do governo. Note-se o sentido de liberalismo individualista, de pluralidade sindical e da mais absoluta autonomia, o que permitiu a criação das sociedades cooperativas. Estendia-se o direito de associarem-se em sindicato todos os profissionais, inclusive os liberais, mesmo porque o país, timidamente, experimentava um certo impulso de industrialização neste período.

O entendimento era de que as relações entre o Estado e o sindicato deviam permanecer no campo de cordial respeito mútuo, restando ao primeiro, apenas fixar os limites da organização profissional. Ficava ao critério da entidade de classe todo o

restante do seu autogoverno associativo, sem a menor intervenção dos poderes públicos, com total autonomia sindical, sem limitação do número de sindicatos existentes em cada categoria.

Ocorre que neste ano de 1907 foi criada a Confederação Operária Brasileira, que passou a promover agitações de caráter anarquista, realizando manifestações populares e greves em São Paulo, Rio de Janeiro, Santos, Porto Alegre, Recife, Bahia, Juiz de fora, Petrópolis e Niterói. A greve geral de 1907 em São Paulo, na qual os trabalhadores reivindicavam uma jornada de 8 horas de trabalho, surpreendeu a maior parte dos observadores, que se impressionaram com o alto grau de militância e de eficácia do movimento pelas oito horas. Nem mesmo os mais otimistas teriam acreditado ser possível que a classe trabalhadora de São Paulo tivesse uma consciência tão capaz para a luta de classe e métodos para extrair dessa luta natural e inevitável as maiores vantagens e benefícios.

No período compreendido entre 1915-1929, estima-se que aconteceram cento e sete greves, somente no Estado de São Paulo, principalmente no setor de têxteis e no dos ferroviários. Como resposta à agitação social crescente e na clara tentativa de oprimir o movimento operário, em 17 de janeiro de 1921 foi publicada uma lei de repressão ao anarquismo, a chamada “Lei Infame”.

A lei previa penas pesadas aos que provocassem: “danos, depredações, incêndio, homicídio” com o fim de subverter a atual organização social “(art. 1º); a quem fizesse apologia dos crimes praticados contra a atual organização social” (art. 2º); a quem cometesse atos de terrorismo e sabotagem (arts. 4º, 5º e 6º); o Governo poderia ordenar o fechamento, por tempo determinado, de associações, sindicatos e sociedades civis quando incorram em atos nocivos ao bem público” (art. 12º).

Esta postura era a clara demonstração da inexistência de meios institucionais e de soluções legislativas para a consideração dos problemas operários, sendo que a política do Estado em face da classe operária era, quase que, limitada a repressão policial (a lei era clara nesse sentido) o que muitas vezes levou a revolta do proletariado industrial, surtindo um efeito contrário ao desejado.

Entretanto, apesar do papel dinâmico desempenhado na organização do movimento operário anarquista que, através da agitação intelectual e ideológica, ultrapassava a etapa dos programas revolucionários e partia para a ação concreta, o proletariado industrial se encontrava numa situação “marginal”, porque a atividade militante se distribuía de maneira muito desigual, pelas diferentes categorias do

proletariado, mas restringindo-se a alguns setores como os ferroviários, tipógrafos, têxteis, trabalhadores em transportes urbanos e, conseqüentemente, os mais facilmente sancionados pelo poder.

Por conseguinte, não só por conta da repressão - que culminava em inúmeras prisões e deportações - mas também pelo fato das ações anarquistas serem incapazes de dar conta da sociedade global, os governos se preocuparam. O quadro das greves e lutas desenvolvido pelas classes trabalhadoras, daquela forma, limitava suas próprias possibilidades de atingir a consciência de seus interesses objetivos. A violência era mútua, na organização da luta do proletariado e na repressão estatal.

Durante esse período de resistência e, ainda, no começo do período de adaptação do chamado “período de resistência: 1888-1919” para o “período de adaptação: 1919-1934”), o proletariado não levava em conta nas suas reivindicações as condições da etapa de desenvolvimento das relações de produção em que estava situada. As suas reivindicações eram, na maioria, relativas a melhoria das condições de trabalho, ou exprimiam a espera da revolução social que deveria vir, tentando desenvolver uma estratégia onde a greve ocupava o papel principal.

Nos dois tipos de reivindicação não havia a análise concreta da conjuntura da formação social brasileira: pois a crítica era formulada apenas em termos morais, sem preocupação de se propor táticas precisas, bem como as alianças que poderiam tornar mais viáveis os objetivos propostos.

Isto ocorria, porque as concepções ideológicas anarco-sindicalistas dos militantes operários, principalmente os originários da Itália, que possuíam experiência em indústrias, com consciência de classe, levantavam críticas a respeito de instituições que o trabalhador (e outras camadas da sociedade) consideravam como entidades, ao mesmo tempo, naturais e sagradas. Ou seja, a propriedade privada, o Estado, o Parlamento, o Exército, a Igreja, a Família, a Educação.

Em verdade ocorreu nesse período a transposição mecânica de temas específicos do movimento operário europeu, e isso não contribuía à atração dos novos operários que estavam sendo incorporados à vida urbana industrial, contribuindo ao seu enfraquecimento.

A pouca eficácia das palavras de ordem não era, pura e simplesmente, o resultado de sua inadequação por uma formação social diferente da europeia, mas produto das dificuldades do anarquismo em fornecer instrumentos de análise à sociedade, capazes de

levar ao desenvolvimento de uma prática expressa em táticas eficientes para levar melhorias a massa operária como um todo.

Em 1922 foi fundado o Partido Comunista do Brasil que logo assume o controle ideológico dos sindicatos, superando o anarquismo, preconizando não só a formação de um partido proletário, mas a irradiação de sua atividade política a todas as formas de ação de trabalhadores. Segundo sua palavra de ordem, o sindicato é a casa do operário, é o organismo que defende o seu interesse mais imediato, é a sua escola de luta. Reunidos em sindicatos e agrupados sob a bandeira de luta comum em um programa de reivindicações imediatas, os operários se constituem em uma força, uma potência mesmo (NASCIMENTO, 2008).

O primeiro dever do trabalhador é o de ingressar no sindicato; o segundo o de fazer com que a direção desses sindicatos lute pelas reivindicações econômicas e políticas, defendendo-o contra a ganância dos patrões e a falsa neutralidade do governo e; terceiro o de fazer com que o sindicato não se isole dos demais setores do proletariado.

1.4. A LUTA DOS TRABALHADORES POR SEUS DIREITOS

No início do século XX, o Brasil se apresentava como um reflexo das mudanças políticas que ocorreram na virada do século. Havia acontecido a importante transição da monarquia para a república e o fim oficial da escravidão. Isso trouxe consigo mudanças nas relações sociais, entre os próprios indivíduos e também entre eles e o Estado republicano. As relações de trabalho estão no centro destas mudanças.

O nascimento da república se deparava com o fim do sistema escravocrata e o advento de uma ideologia de ampliar o trabalho livre, representado como importante fator evolutivo para a nação. Fausto (1984) explora o assunto, informando que o passado brasileiro era visto como culpado pelo “atraso da nação”, por isto as novas condutas do trabalhador brasileiro deveriam ser seguidas para sua efetivação como cidadão.

A concepção do trabalhador, portanto, estava difundida nos ideais burgueses de conduta social, transformando os sujeitos “ociosos” do passado em “trabalhadores civilizados” do futuro. Todavia, a visão pejorativa do passado também enquadrava os sujeitos que viviam nele, principalmente aqueles tidos “cientificamente” como degenerados, atrasados e vagabundos, geralmente negros ou a população empobrecida,

utilizando de explicação do Estado para apontar o “problema nacional” e a articulação da mão-de-obra imigrante para embranquecer e evoluir a nação brasileira.

Assim, a organização da classe trabalhadora toma corpo nos vinte primeiros anos do século XX, forçando greves e atos reivindicatórios de grande expressão nos anos entre 1917 e 1920. Todavia, tais projetos, quando reconhecidos e legitimados pelo Estado, se deparavam com a política oligárquica de proteção ao empresariado, com suas reivindicações atadas aos interesses dos industriais, como mostra o código do trabalho proposto em 1919, onde as leis protetivas do trabalhador ficavam presas às ordens dos patrões, além das reuniões de conciliação e arbitragem serem facultativas (GOMES, 2005).

Já na década de 1930, com um discurso governamental de apoiar a classe trabalhadora, foram criadas diversas legislações, como a constituição do Estado Novo e o Código da Legislação Trabalhista, esta consolidada na década de 1940. Este contexto foi marcado por um discurso de valorização do trabalho (e do trabalhador brasileiro), e gratidão deste para com o Estado, uma vez que medidas classistas sem o amparo estatal estavam fora desse contrato social e, portanto, fora das linhas do ordenamento social vigente (GOMES, 2005).

A autora esclarece que:[...] Nesse período, a ‘palavra’ não está com os trabalhadores e sim com o Estado. Não se trata mais da postulação de diversas propostas de identidade da classe trabalhadora que competem em um espaço político, enfrentando reações poderosas de outras classes sociais.

Trata-se de uma proposta de identidade nitidamente articulada a um projeto político que conta com recursos de poder para difundi-lo, para bloquear a emissão de qualquer outro discurso concorrente e para implementar políticas públicas que reforcem e legitimem. (GOMES, 2005).

O conceito de trabalho na década de 1940, portanto, está alicerçado no reconhecimento jurídico das relações entre os trabalhadores e empresariado, ficando a par da cidadania os sujeitos que não tinham acesso ao trabalho, denominados “vadios” e prejudiciais à pátria (FAUSTO, 1984). Isto porque ser trabalhador era servir à nação, uma obrigação do indivíduo para com o Estado, onde o governo buscava atuar para alocar o ideal de trabalhismo nas mentes dos sujeitos, formar uma classe operária e manter a mesma confiante no seu governo, sem, no entanto, efetuar a democracia efetiva, com as reivindicações trabalhistas atadas ao Estado (GOMES, 2005).

De acordo com Pierre Bourdieu (2001), tais classificações estão relacionadas à atuação social de cada indivíduo nas relações sociais. Neste sentido, a divisão passa a ser etária (biológica), porém construída socialmente, se transformando em um conceito social. Neste sentido, cada sociedade “elege” seus atores principais, os símbolos ou modelos a serem seguidos pelos demais, e as divisões etárias são utilizadas para tal caracterização.

Os costumes, conforme aponta o pensador francês, são importantes para observar a divisão social das idades no interior de um agrupamento social. Quando há, por exemplo, vestimentas, alimentos, utensílios que distinguem os sujeitos dentro do grupo. A atuação destes na sociedade também se reflete na divisão etária que a sociedade impõe – quais tipos de labores realizam, a frequência na participação social, instituições que frequentam, entre outros, - transmitindo características específicas deste grupo devido a periodização por idade.

A sociedade brasileira neste período apresentava o jovem com uma faixa etária que se iniciava aproximadamente aos dez anos (antes disto era a infância), até este se tornar trabalhador, ou seja, adulto (FAUSTO, 1984).

A posição que o jovem apresentava na sociedade modificava a visão que o grupo tinha do sujeito. Caso frequentasse a escola, este era visto como sujeito em fase de transição, caso contrário, era visto como “menor”, termo utilizado pela legislação para demonstrar a fragilidade mental deste sujeito e a necessidade de discipliná-lo e integrá-lo na sociedade.

Considerando que o acesso à educação era privilégio para algumas camadas sociais, aos jovens de classe humilde restava a representação de indivíduos potencialmente criminosos, uma vez que estavam longe de instituições de ensino e à procura de ganhos para auxiliar na renda familiar. É possível imaginar o cotidiano destes jovens, buscando uma transição para a vida adulta, porém com poucos recursos para tal feito, encontrando em atividades ilícitas sustentos para si e suas famílias. Entre tais atividades vistas como inadequadas do ponto de vista legal estava a “vadiagem”, a ociosidade dos jovens (ou a falta de trabalho disponível) que traduzia a permanência destes sujeitos nas ruas das cidades sem um trabalho, definindo-os como possíveis delinquentes (FAUSTO, 1984).

A revolução de 1930 trouxe em seu bojo novas considerações para os problemas que afligiam a sociedade. Dentre eles, a juventude era um tema de interesse por diversas esferas da sociedade, desde os indivíduos que viam nela a marginalidade e pedia o

controle social dos jovens, até aos trabalhadores que reivindicavam a situação de exploração.

Neste processo, o governo getulista se atentou para a criação de uma legislação que abarcasse as reivindicações trabalhistas da juventude, ao mesmo tempo em que ampliou a visão de disciplinar os jovens para o trabalho através de instituições especializadas, como os internatos e as casas de correções. Fechavam-se os trinta primeiros anos da República com um investimento na criança pobre vista como criança potencialmente abandonada e perigosa, a ser atendida pelo Estado. Integrá-la ao mercado de trabalho significa tirá-la da vida delinquencial, ainda associada aos efeitos da politização anarquista e educá-la com o intuito de inculcar-lhe a obediência.

Preendendo domesticar as individualidades e garantindo com isso os preceitos de uma prevenção geral, os governos passaram a investir em educação, sob o controle do Estado, para criar cidadãos e reivindicar disciplinadamente segundo as expectativas de uma direção política cada vez mais centralizadora.

Esta juventude estava envolvida em um discurso no qual deveria estar preparada para o trabalho, na escola ou em fábricas como menores aprendizes, e, por isto, tendiam a ser excluídos das relações sociais caso não exercessem tais funções na sociedade. Para os que não frequentavam tais instituições, restava o olhar repressivo do Estado, onde os alocavam em instituições correcionais para transformá-los em trabalhadores, sua obrigação para servir à pátria.

Desta forma, nas relações sociais, os jovens eram atores de importância para o Estado, com reconhecimento jurídico protetivo nas relações de trabalho. Ao mesmo tempo em que lutavam por acesso aos labores e/ou educação, com pouca acessibilidade, atuando na linha tênue da marginalidade e da legalidade.

Nesse primeiro capítulo abordamos a importância do trabalho na sociedade e o reconhecimento dos trabalhadores ao longo da história, foi abordado também a divisão social do trabalho e a luta do operariado por seus direitos.

CAPÍTULO 2 - ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO PASTOR

O direito do trabalho surge como ramo independente, separando-se do direito civil contratualista, a partir da constatação da condição de vulnerabilidade do trabalhador em face do empregador. Essa transição faz parte do câmbio entre o paradigma do Estado Liberal para o paradigma do Estado Social. O trabalhador não exerce sua vontade em condições de igualdade (material) com a vontade do empregador.

Para resolver o dilema da desigualdade material surgiram duas possibilidades distintas e complementares: de um lado, atacou-se a igualdade formal, por meio da intervenção positiva do Estado, editando-se leis cogentes (impositivas) com objetivo específico de proteger o trabalhador, sendo que essas leis não poderiam ser negociadas pelas partes (e, por isso, desenvolvem-se os princípios protetivo e da irrenunciabilidade dos direitos) – que originou o direito individual do trabalho; outra frente, precursora da frente legislativa, consistiu na união dos trabalhadores, os quais, atuando coletivamente (especialmente por meio dos sindicatos), passaram a conseguir equilibrar a desigual balança de forças, impondo aos empregadores acordos que incluíam condições mínimas a determinadas categorias profissionais – que originou o direito coletivo do trabalho. São essas as normas próprias que, posteriormente, justificaram a autonomia do campo do direito do trabalho.

2.1. O DIREITO DO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES.

É de suma importância, no cenário do Direito do Trabalho, que sejam investigadas e estudadas as modalidades que compõem o mesmo, principalmente no que se refere à relação de emprego e/ou relação de trabalho. Vale esclarecer que a relação de emprego, segundo a visão técnico-jurídica, consiste apenas em uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.

É possível afirmar que a relação de Trabalho apresenta caráter tão somente genérico, englobando, de forma específica todas relações jurídicas caracterizadas por uma prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer que tem por base no trabalho humano. Refere-se a toda modalidade de contratação de trabalho humano. A expressão relação de trabalho engloba a relação de emprego, o trabalho autônomo, o trabalho

eventual, o trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor, valendo citar o estágio.

A prestação de trabalho pode ter origem em uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação, que consiste no trabalho autônomo em geral; como também em uma obrigação de fazer sem personalidade nem subordinação (também constituindo o trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas esporádica, caracterizada como trabalho eventual. Tais exemplos não configuram uma relação de emprego ou contrato de emprego.

Segundo Delgado (2015), a relação de emprego, vista como trabalho livre mas subordinado, se apresenta como a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho elencada na sociedade capitalista. Tal generalidade socioeconômica do trabalho empregatício consiste em um fenômeno recente, pois no passado predominava o trabalho não livre, sob a forma servil.

Para que seja configurada a relação empregatícia é necessário que estejam presentes alguns requisitos, denominados de elementos *fático-jurídicos*, sem os quais não se configura a mencionada relação.

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: prestação de trabalho por *pessoa física*; prestação efetuada com *personalidade* pelo trabalhador; sendo *não eventual*; efetuada ainda sob *subordinação* ao tomador dos serviços; e onerosa, ou seja, o prestador recebe uma remuneração determinada, pelos serviços prestados.

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Outro elemento, denominado de Pessoaalidade, afirma que se trata de elemento que tem vínculo com o anterior, mas que frente a ele guarda importante distinção. O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com personalidade. Esse segundo elemento fático-jurídico tem, assim, que ser também aferido na relação jurídica concreta formulada entre as partes.

A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, ser substituído por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Verificando-se a prática de substituição intermitente, circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador focado, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

Vale esclarecer que férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical, etc. Não descaracteriza a pessoalidade inerente à relação de emprego. Conforme Delgado:

A ocorrência da substituição tende a configurar, com respeito ao trabalhador substituto, uma situação jurídica nova. Tratando-se o substituto de empregado da mesma empresa, e não sendo a substituição meramente eventual, deverá ser beneficiado, temporariamente, pelas vantagens inerentes ao cargo ocupado (art. 450, CLT; Súmula 159, I, TST). Tratando-se de obreiro recrutado externamente, poderá ser contratado até mesmo — conforme o tipo e duração da substituição — por contrato a prazo (art. 443, CLT), ou, se configurados os permissivos da Lei n. 6.019/74, por contrato de trabalho temporário (assegurado o patamar remuneratório inerente ao cargo ocupado) (DELGADO, 2015, 318).

O elemento fático-jurídico da pessoalidade produz efeitos não somente no instante da configuração do vínculo empregatício, como também no momento de sua própria extinção. É que sendo personalíssima a obrigação de prestar os serviços, ela não se transmite a herdeiros e sucessores.

A ideia de permanência vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Por meio do elemento fático-jurídico da *não eventualidade*, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação socio-jurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego).

Eventualidade versus Não eventualidade. As principais teorias informadoras da noção de eventualidade (e, conseqüentemente, da noção de não eventualidade) são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

A teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrompido com relação ao tomador focado, portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, *com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços*.

A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que, considerado sob qualquer dessas duas

perspectivas, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho — mesmo simples — é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado. *Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego.*

2.2. TRABALHO VOLUNTÁRIO X VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O trabalho voluntário encontra-se, na legislação brasileira, orientado pela Lei 9608 de 1998, em que se encontra a regulamentação desta modalidade de exercício, sua definição e os fundamentos necessários à categorização de uma atividade como trabalho voluntário. Uma das questões mais relevantes da legislação é a específica delimitação daqueles que podem oferecer trabalho voluntário e das partes que podem, de maneira especificada, obter o benefício deste empenho voluntariado.

Embora a legislação especifique uma série de questões, há a ausência de especificações que delimitem a jornada de um trabalhador voluntário. Portanto, na prática, não existe uma clareza referente à carga-horária desta modalidade e tampouco especificações quanto aos períodos da semana em que pode ser realizada. Por fim, a legislação não possui nenhuma especificação sobre os feriados, folgas e férias.

No geral, a legislação parte do princípio de que, por tratar-se de relação voluntária, cabe ao próprio trabalhador decidir, sem a necessidade de subordinação de ordem jurídica e, se excetuado os princípios do voluntariado, recorrer pelo reconhecimento do vínculo.

Embora originária deste princípio, estas omissões decorrem em potenciais pontos de exploração da legislação trabalhista e conseqüente abuso da dignidade humana. Afinal, a classificação de um trabalhador como voluntário pode se inserir em contextos nebulosos do ponto de vista das fronteiras limites desta atuação.

No primeiro artigo da legislação, prevê-se que: “serviço voluntário é a atividade não remunerada prestada de forma exclusiva por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada que atue sem fins lucrativos com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa”.

Conforme a lei, apenas pessoas físicas podem atuar em trabalhos voluntários, proibindo-se que pessoas jurídicas atuem. Essa proibição serve ao propósito de evitar

potenciais abusos da lei e desvios de função dos empregados de uma empresa. Afinal, uma empresa poderia, se permitido a atuação de pessoas jurídicas, designar seus trabalhadores ao serviço voluntário, em claro desvio dos objetivos da legislação e em detrimento do contrato de trabalho celetista. Ademais, haveria remuneração indireta ao trabalho voluntário, desestimulando sua prática legítima.

Como outra forma de evitar desvios da proposição, a legislação designa as entidades que podem se beneficiar do trabalho voluntários. Os órgãos públicos de qualquer natureza englobam desde os de administração direta, vinculados à união, estados e municípios, até aqueles de administração indireta, a exemplo das fundações estatais.

Os entes privados, por sua vez, englobam as instituições religiosas, as escolas de ordem religiosa e as organizações sem fins lucrativos. Mesmo que seja desejo do indivíduo, não é possível prestar serviços voluntários para organizações que não as expressamente mencionadas na legislação. Veda-se, principalmente, a prestação de trabalho voluntário para companhias privadas, em vista de que estas possuem o lucro como maior objetivo – e este encontre-se fora da lógica do trabalho voluntário e seu senso de concessão à comunidade.

Nestes termos, estabelece-se que o trabalho voluntário de fato não efetiva um vínculo empregatício, nas regras da CLT, entre o trabalhador voluntário e a instituição beneficiada.

Embora a legislação não menciona especificamente, depreende-se que a não formação de um vínculo empregatício decorre da própria natureza desta modalidade e do modo como esta se configura em seu cumprimento regular. O trabalhador voluntário não assina um contrato, mas um termo de adesão. Além disso, prevê-se que haja restituições financeiras exclusivamente dos gastos comprovados e anteriormente autorizados pelas instituições junto ao voluntário.

A legislação, per si, não seja clara quanto aos limites do trabalho voluntário, interpreta-se que, excedendo-se as jornadas máximas previstas na CLT, incorre-se em violação da lei do trabalho voluntariado, consolidando um vínculo empregatício a ser efetivado. Ademais, outras violações incluem empregar pessoas impedidas legalmente por recebimento de benefícios previdenciários por invalidez.

O termo de adesão e sua efetivação encontram-se previstos no artigo 2º da referida lei. Prevê-se que o termo deve conter informações como a própria relação entre empregado voluntário e empregador, além da descrição do trabalho e as eventuais condições contextuais de sua efetivação.

Não há especificidade legal quanto ao modo em que o termo de adesão deve ser celebrado, de modo a abrir possibilidade, inclusive, para celebrações de ordem verbal ou conforme desejarem as partes.

O termo em si, no entanto, deve se dar de forma escrita e assim registrado, sem a possibilidade de formas verbais de estabelecimento do termo – abrindo-se a possibilidade apenas para sua celebração. A maneira como a celebração se dará depende da instituição e do empregado voluntário.

Sem o termo de adesão devidamente assinado e registrado pelo trabalhador e pela instituição que seu trabalho recebe, há anulação da relação espontânea e, em casos de cumprimento dos fundamentos da CLT, reconhecimento imediato de vínculo empregatício entre o trabalhador voluntariado e a instituição que, à revelia da norma, não executou termo de adesão e, a todos efeitos, beneficiava-se de um trabalho não remunerado e não registrado oficialmente.

Outra questão importante do termo é a possibilidade de estabelecer um período temporal do trabalho voluntário ou deixá-lo em aberto, sem especificidades legais neste âmbito. Embora o prazo indeterminado seja possível, recomenda-se que haja o estabelecimento de um prazo objetivo, estabelecendo ciência de ambos os lados quanto ao período de relação.

Embora a lei não mencione quais atividades podem ou não serem objetos de trabalho voluntário, o termo exige a descrição obrigatória de quais serão as atividades desenvolvidas. Em muitas medidas, a não delimitação das atividades configura parcial omissão da legislação, visto que abre ampla margem para eventuais explorações desta modalidade laboral por parte de empregadores.

2.2.1. GRATUIDADE DO SERVIÇO PRESTADO.

Ressalta-se que, no âmbito do trabalho voluntário, o exercício laboral deve partir de vontade pessoal, geralmente associada a um espírito caridoso, de senso público ou de altruísmo, em benefício de uma instituição e seu impacto na sociedade. É comum que essa modalidade objetive trabalhos em zonas necessitadas.

Portanto, não se prevê que haja qualquer contrapartida financeira ou de retribuição salarial ao trabalho voluntário ou espontâneo. A única relação econômica possível dessa modalidade está prevista no art. 3º, em que se prevê a possibilidade de reembolsar ao trabalhador voluntário alguns de seus custos, conforme previamente definido junto à

instituição. Apenas os gastos diretamente associados à atividade e comprovados pelo trabalhador podem ser reembolsados pelo contratante. Não se estabeleceu, na lei, um limite de valores para restituição por reembolso, aspecto que cria margem para eventuais abusos desta modalidade em vistas de intenção de fuga do reconhecimento de vínculo empregatício.

Diante da ausência de um limite especificado, abre-se a possibilidade de que uma organização contrate um trabalhador efetivo por um termo de adesão, em fraude do trabalho voluntário, ao passo que se combina um valor salarial a ser compensado em serviços como aluguel e outros elegíveis.

Neste caso, incorre-se em claro processo fraudulento da legislação, visto que o trabalhador desempenha uma função com eminente vínculo empregatício não reconhecido, recebendo um salário em “permuta” e ao benefício de sonegação fiscal e não pagamento dos benefícios trabalhistas e previdenciários por parte do empregador. Em abuso de eventual necessidade do trabalhador, explora-se a dignidade humana em benefício da instituição suposta.

Embora a CLT preveja os benefícios e as ajudas de custo como integrantes das relações de trabalho (art. 457, § 2º), a prática de pagamento salarial *in natura* – e não em espécie monetária –, com o objetivo de burlar a legislação pelo termo de adesão do trabalho voluntário, configura crime e decorre no reconhecimento de vínculo empregatício após apuração.

Descobertas fraudes do gênero, anula-se imediatamente o termo de adesão por clara violação da legislação. O trabalhador deve procurar a Justiça do Trabalho para efetivar o reconhecimento de seu vínculo com a instituição ao qual prestava falso trabalho voluntário e consolidar o recebimento retroativo de seus benefícios trabalhistas, a exemplo da remuneração de férias e do FGTS.

Embora a lei proteja o trabalhador, observa-se que não há mecanismo automático de restituição do trabalhador em casos de flagrante fraude da legislação trabalhista. Neste sentido, o empregado deve submeter-se a longos processos judiciais para obtenção daquilo que, a princípio, constituiriam seus direitos no âmbito de um vínculo empregatício legítimo. Portanto, é necessário estruturar mecanismos que evitem submeter o principal prejudicado pela fraude à longas esperas judiciais

Deve-se estabelecer, aos fins de evitar fraudes neste sentido, limites, regulações e fiscalizações específicas quanto aos reembolsos dos trabalhos voluntários. Compreendida como modalidade mais “volátil”, o trabalho voluntário pode ser utilizado por instituições

má intencionadas e em busca de mão-de-obra barata e pouco regulamentada pelo Estado. Ressalta-se, assim, a importância da atuação dos órgãos fiscalizadores, a exemplo do DRT, o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho.

2.2.2. ELEMENTOS CONCEITUAIS E PRINCÍPIOS DA RELAÇÃO TRABALHISTA.

O contrato trabalhista nada mais é do que a oficialização de um negócio, com natureza jurídica, firmado entre pessoas – físicas ou jurídicas. Nesse sentido, conforme Barros (2010):

O acordo expreso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação.

Portanto, é possível compreender o vínculo de trabalho como negócio que necessariamente engloba a parte do contratante (empregador) e do contratado (empregado), em evidente vínculo empregatício contínuo.

Ainda no campo da definição basilar, portanto, tem-se que as relações trabalhistas, conforme Nascimento (2005), são interações contratuais de ordem jurídica cujos indivíduos partícipes são o empregado e o empregador; ao passo que o objeto é o trabalho em continuidade e seu vínculo salarial.

Embora aparentemente simples, a compreensão total dos desdobramentos da lei pressupõe uma observação dos princípios e conceitos fundamentais que circundam as relações de trabalho, a exemplo das definições de habitualidade, pessoalidade, subordinação, sobre os quais abordaremos adiante.

De início, a definição conceitual de empregado e empregador está localizada nos primeiros segmentos da CLT (Consolidação das Leis de trabalho). Em seu artigo 2º, lê-se a definição de empregador em sua amplitude.

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 serviços.

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.

Analisa-se que, neste artigo, define-se a figura do empregador como aquele que, pessoa jurídica ou pessoa física, faz uso contínuo da força de trabalho de indivíduos

empregados, em devolutiva de salário e princípios de subordinação, independentemente se há finalidade econômica na atividade laboral desenvolvida ao empregador.

No terceiro artigo, define-se a figura do trabalhador (empregado):

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.

Portanto, o trabalhador é compreendido como um indivíduo que dispõe de sua força de trabalho, seja em benefício pessoal ou alheio, em vistas de um determinado fim, independentemente deste constituir-se de natureza econômica (DELGADO, 2004). Os dois conceitos são, portanto, essenciais e intrínsecos da constituição de qualquer relação de trabalho reconhecida em sua vinculação direta.

A questão da pessoalidade, por sua vez, constitui-se outra de fundamental importância à fundamentação do Direito do Trabalho. Para Delgado (2004), um trabalhador não pode se substituir por outro indivíduo, independentemente da razão. Em consequência, em caso de impedimento na efetivação do trabalho, este não pode ser cumprido por outra pessoa em substituição – visto que o vínculo contratual é necessariamente pessoal. Excetua-se a essa regra o período de férias do trabalhador, previsto na estruturação das relações empregatícias.

Conforme Barros (2006), a pessoalidade das relações de trabalho é inescapável e deve ser cumprida, de modo que se aplica para todos os trabalhadores, sem discriminação, para qualquer campo de atividades.

A relação de pessoalidade (*intuitu personae*) está vinculada também ao trabalhador como pessoa física e, ainda que a norma não esteja explicitamente mencionada nos códigos trabalhistas, constitui princípio fundador e presumível da legislação e a imediata relação entre o contrato de trabalho e a obrigatória pessoalidade do trabalhador (NASCIMENTO, 2005).

Já a habitualidade, também conhecida como continuidade ou “não-eventualidade”, diz respeito à frequência de prestação de um trabalho. Um contrato inserido nas regras da CLT presume que o trabalho se dá em uma continuidade “habitual”, conforme período estabelecido no contrato. Nesse sentido, ainda que um contrato seja para curtos períodos de tempo (a exemplo de contratos de 6 meses), se a atividade é contínua – e não eventual – configura-se a necessidade de firmar contratação conforme a CLT (DELGADO, 2004, p. 342),

De certa maneira, a habitualidade compõe uma das principais características de uma relação de trabalho: a constância, geralmente diária, com que o trabalhador comparece ao seu posto e ao cumprimento de suas funções pré-estabelecidas – mesmo em cargas horárias inferiores às usuais.

Quanto à submissão ou subordinação, esta se relaciona às ordens de alguém, ou seja, estado de dependência em que o empregado se encontra com o empregador, enfim a observância a diretivas constantes e analíticas sobre o modo e o tempo em que deverá ser executada a prestação de serviços. (BARROS, 2007, p. 189).

A subordinação, conforme aponta a própria nomenclatura, deriva da própria natureza jurídica do contrato de trabalho, em que o trabalhador se compromete a, mediante salário, subordinar-se ao empregador no cumprimento das funções, suas especificidades e procedimentos de realiza-las.

Coutinho analisa a relação entre a subordinação e o estado de personalidade:

A subordinação ressalta esse estado pessoal de sujeição ao poder de direção, que é um estado jurídico, criado ou revelado pelo contrato de trabalho um modo de ser do sujeito, do qual decorrem deveres e obrigações dentre esses deveres, o de fidelidade, obediência e disciplina. (COUTINHO, 1999, p. 79).

Ainda conforme Coutinho (1999), a noção de subordinação do empregado está, nas relações de emprego, consolidada na cultura e na estrutura lógica deste tipo de vínculo jurídico. É consequente que o trabalhador, contratado, submeta-se ao contratante nas demandas pré-determinadas.

Posto isto, é fato de que o trabalhador (contratado) pode também estar submetido a processos de observação, fiscalização e avaliação contínua, como consequência da própria subordinação e sua natureza jurídica (MORAES FILHO, 2000).

Conforme estabelecido no art. 3 da CLT, o empregador deve exercer poder de “direção” direta em relação a seus subordinados, de modo que esta constitui-se princípio usual do Direito trabalhista no país. O trabalho empenhado pelo contratante, mediante retribuição salarial, está sujeito à regulamentação pela direção de seu empregador, ao qual deve obediência no cumprimento das funções designadas, desde que a relação esteja regulamentada de acordo com os termos da CLT.

Conforme Cassar (2012), a onerosidade constitui outro requisito à consolidação de uma relação trabalhista, fazendo-se outro elemento fundamental desta interação jurídica. Sem o respaldo da onerosidade, a relação de trabalho desvincula-se das normas legais, configurando-se outra relação de contrato não prevista ao trabalho contínuo. O

pagamento possui, distintamente da graça, a característica de se dar contraprestação do trabalho empenhado pelo empregado (DELGADO, 2004).

Embora usualmente associe-se a onerosidade ao empregador, esta está vinculada a todos os lados da relação trabalhista, visto que o trabalhador anseia pelo pagamento em contraparte de seu trabalho, e o empregador beneficia-se do trabalho empenhado, na estrutura de sua operação, com a onerosidade do pagamento ao trabalho contínuo e a manutenção do vínculo e seus encargos. Trata-se, portanto, de uma relação de troca e prestação de ambos os lados.

Portanto, é possível compreender que as relações trabalhistas do Brasil estão fundamentadas nestes conceitos específicos, mas de modo que a realidade deve ser sempre observada em relação aos preceitos da lei e seus desdobramentos potenciais em termos de interpretação e aplicabilidade – a ser avaliada pelas instâncias competentes de interpretação legal e de fiscalização das leis de trabalho, cujas violações podem representar significativos danos à dignidade de indivíduos (geralmente trabalhadores) submetidos à condições incondizentes com a lei.

2.2.2.1 – REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.

2.2.2.1.1 – PESSOALIDADE – PESSOA NATURAL.

O empregado é sempre uma pessoa física ou natural, como bem disciplina a 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.

O empregado deve cumprir com suas obrigações empregatícias de forma pessoal. A prestação é intuito personae porque ocorre a contratação do empregado específico, segundo a necessidade do empregador, também porque há, na relação empregatícia, a fidúcia do empregador em relação ao empregado.

O contrato de trabalho inviabiliza o empregado contratar outro empregado para trabalhar para o mesmo empregador e conforme Vilhena (2005, p. 172):

Outra consequência, e palmar, aflora aqui: não há empregado de empregado. O empregado deste é empregado de quem seja o primeiro e originário empregador. Fazendo-se a síntese, completa-se o teorema: o empregado do empregado é ipso facto empregado do empregador. Da mesma forma, exclui-se possa um trabalhador fazer-se representar por outro no desempenho de tarefas empresariais. Se na atividade da empresa, também empregado vem a ser o representante do empregado, que, ultima ratio, não atua por este, mas por ela.

No contrato de trabalho o empregado vende sua própria força de trabalho e não a de outros e o contrato consuma-se com o trabalho de cada empregado, de per si, inviabilizando a prestação do serviço por outra pessoa que não o empregado contratado que assume a característica de infungibilidade para a prestação de serviços.

2.2.2.1.2 – SUBORDINAÇÃO.

A relação de trabalho é qualquer relação jurídica entre duas pessoas na qual uma preste para outra um trabalho, mas a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho, espécie que há subordinação de uma pessoa física em relação a uma pessoa física ou jurídica. A subordinação é um elemento essencial da relação de emprego e induz a vínculo trabalhista ente as partes.

A subordinação é o ponto fundamental que distingue o contrato de trabalho pertencente a seara trabalhista do contrato de locação de serviços e contrato de empreitada pertencentes a seara cível, principalmente porque a subordinação é um elemento que demonstra, para o mundo, a relação de emprego existente entre as partes, exteriorizando para todos o vínculo empregatício existente entre as partes.

Segundo Dellegrave (1998), três teorias explicam a subordinação. A primeira é a teoria da dependência econômica que defende a subordinação como decorrente do simples fato do empregado ser economicamente inferior ao empregador e, conseqüentemente, depender dele para sua sobrevivência. O empregado é tolhido em sua liberdade econômica e tão dependente que necessita da remuneração para sustento seu e de sua família, a dependência econômica gera a subordinação em relação ao empregador, teoria muito combatida porque vários empregados não são dependentes economicamente do empregador, por exemplo, no caso de um Juiz que ministra aulas em uma faculdade

no período noturno duas vezes na semana ele, apesar de receber salário, não é economicamente dependente, mesmo assim ele é subordinado ao empregador.

A segunda teoria é da dependência técnica, também impugnada, porque ocorrem muitos casos em que o empregado possui habilitação técnica superior ao empregador, como no caso de um empregado altamente especializado, mas nem por isso deixa de ser empregado.

A teoria da dependência hierárquica ou a subordinação jurídica é adotada no Brasil e fundamenta-se nos artigos 2º e 3º da CLT. O fato de existir, entre as partes um contrato de emprego coloca o empregado em situação inferior ao empregador, sendo denominado o poder patronal incidente sobre a atividade do empregado de *jus variandi*.

No mesmo sentido ensina Vilhena (2005, p.228):

Não se diz subordinação técnica (se bem que possam ocorrer a orientação ou a retificação técnicas), mas que a subordinação é uma exigência técnica e funcional, isto é, a atividade do empregado ou do trabalhador deve integrar a atividade geral da empresa ou se diz que a atividade do prestador, como se converte na atividade da empresa, é ela vital para a consecução dos seus objetivos econômicos, técnicos, administrativos.

O *jus variandi* é dividido em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar. O poder de organização do empregador é implementado quando ele escolhe a melhor forma de desenvolver a atividade a que se propõe, indicando a forma civil ou empresarial que a pessoa jurídica irá adotar, o ramo de atividade, o nome empresarial, criando regulamentos internos a serem seguidos pelos empregados e quadro de carreira, nos quais os empregados a domicílio estarão incluídos.

O poder de controle do empregador é caracterizado pela fiscalização do trabalho exercido pelo empregado, que não executa da forma que bem entender seu labor e sim pelo que é imposto pelo empregador.

O poder de disciplina é o direito do empregador de aplicar as sanções ao empregado, podendo variar desde uma advertência verbal, advertência escrita, suspensão de até 30 dias, segundo artigo 474 da CLT e dispensa por justa causa. Estando o empregado em domicílio sujeito a todas estas sanções, inclusive os motivos da justa causa, são os mesmos elencados no artigo 482 da CLT, dirigidas ao empregado tradicional.

As sanções aplicadas ao empregado devem sempre observar os seguintes princípios: princípio da gravidade, a justa causa deve ser grave o suficiente para afetar a relação de emprego, princípio da proporcionalidade, a punição disciplinar deve corresponder à gravidade da falta; princípio da imediação, toda punição disciplinar deve ser imediata; princípio da prévia tipificação legal: a conduta deve estar prevista em lei anterior como justa causa; princípio da relação de causa e efeito, a demissão deve ser uma resposta à falta cometida; princípio da não existência de punição anterior pelo mesmo fato, as faltas já punidas anteriormente, com advertência ou suspensão, não podem ser objeto de despedida por justa causa, observando também o elemento subjetivo da punição, ou seja, a falta para configurar justa causa, deve ser cometida por ato voluntário do empregado.

A subordinação exercida pelo empregador não pode passar dos limites da dignidade da pessoa do empregado, ele não possui poderes de mando ilimitados sobre o empregado, tais limites são impostos pela legislação e pelo princípio da dignidade da pessoa humana, que determina que toda pessoa deve ser respeitada em sua dignidade, tutelando-a, como o bem maior da sociedade.

2.2.2.1.3 – NÃO EVENTUALIDADE

A não-eventualidade é caracterizada pelo labor constante exercido pelo empregado em prol do empregador, exercido de forma periódica e compromissado com sua renovação regularmente e de forma predeterminada. O que caracteriza a não-eventualidade é a constância e a repetição de vezes que o trabalho é executado pelo empregado em prol do empregador.

Não eventualidade é a vontade que abrange as partes de manterem o vínculo jurídico empregatício, dispondo a força do trabalhador a domicílio, com um termo final indeterminado ou determinado, à disposição do empregador. A não eventualidade implementa na relação empregatícia um vínculo permanente, um contrato de trato sucessivo, reforçado pelo princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego.

Para Vieira (2004), o conceito do que seja não eventual para o Direito do trabalho é controvertido, e neste aspecto é que foram construídas diversas teorias a respeito: a teoria da descontinuidade; teoria do evento; teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços.

Conforme Vieira (2004), a teoria da descontinuidade defende que eventual será o trabalho descontínuo, interrompido para um mesmo empregador. Assim, a prestação de serviço seria fracionada no tempo, intermitente. A teoria do evento considera como eventual aquele trabalhador admitido para realizar determinado serviço em função de uma situação, fato, acontecimento específico. Nesses casos a duração do serviço será transitória, condicionada a existência do motivo da contratação, a grande dificuldade dessa teoria é que sua aplicabilidade depende da análise da situação concreta: o motivo deve ser casual, incerto, fortuito e, por conseguinte, a segurança jurídica das relações empregatícias seria afetada.

Para Vieira (2004) a teoria dos fins do empreendimento ou da empresa defende a ideia de que o trabalho eventual é aquele realizado para atender demanda que não se enquadre nas finalidades normais do empreendimento. A teoria da fixação jurídica determina que trabalhador eventual é aquele que não se fixa ao tomador do serviço, entendido como fonte de trabalho. O trabalho, apesar da possibilidade de ser exercido continuamente e de forma profissional, é prestado para diversos destinatários, com variantes de tempo.

O legislador na CLT ao utilizar a expressão “não eventual” teve o intuito de afastar a teoria da descontinuidade, conforme demonstra Delgado (2004, p. 295): “A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria da descontinuidade – rejeitada, porém, pela CLT”. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana.

De acordo com Vieira (2004), a CLT adotou a teoria dos fins do empreendimento para afastar o trabalho eventual da proteção celetista, permitindo que sejam consideradas empregadas, pessoas que prestam serviços intermitentes para o empregador, tais como os professores que dão aula apenas uma vez por semana, ou ainda, os músicos de um restaurante somente nos finais de semana.

Todas estas teorias se fundamentam em construções teóricas acerca do que venha a ser a não eventualidade, sendo necessário, segundo leciona Delgado (2004), que seja feita uma interpretação convergente e combinada de todas as teorias, para que se chegue a um ponto comum no que se refere ao conceito de trabalho eventual, em contrapartida ao conceito de não eventualidade, necessário para a caracterização do vínculo de emprego.

Pode-se formular a caracterização do trabalho de natureza eventual descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como: a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviço; curta duração do serviço prestado; natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante a regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder também ao padrão dos fins normais do empreendimento.

Segundo Sobral, fazendo-se uma interpretação inversa do entendimento acima esposado, torna-se possível chegar a conclusão do que venha a ser um trabalho não eventual, passível de fazer configurar a existência do vínculo de emprego. O que não se pode deixar de destacar é a ideia de permanência que deve sempre existir.

2.2.2.1.4 – ONEROSIDADE

O contrato de trabalho é oneroso, isto é, o empregador remunera o empregado em virtude do trabalho prestado, havendo sempre na relação, a remuneração do empregado e a prestação de serviço para o empregador.

A onerosidade ou remuneração é caracterizada pela percepção de salário pelo empregado ou pela promessa do pagamento, elemento que tem um tratamento especial pela legislação por se tratar de verba alimentícia de suma importância para sobrevivência do empregado e de sua família, toda relação de emprego deve ser remunerada.

O empregado pode ser remunerado por mais de um empregador, desde que trabalhe em horários diferentes, a pluralidade de remuneração não descaracterizará o empregado, porque não há nenhuma vedação na legislação que proíba o empregado de ter mais de um empregador.

O empregado exerce seu trabalho de forma profissional e necessita da remuneração para sobreviver, não importando se recebe remuneração de um só empregador ou de vários empregadores. Como ensina Moraes Filho (2000, p.81):

É, ao invés, economicamente dependente, porque, prestando ele os seus serviços a um só empregador, encontra neste seu trabalho a única e principal fonte de subsistência. E é por esta falta de autonomia econômica que se o considera pelas leis protetoras do trabalho e pelos contratos coletivos de trabalho como um trabalhador.

O elemento onerosidade deve estar presente na relação entre as partes para ser caracterizada o vínculo trabalhista, sem tal elemento a relação passa da seara trabalhista para assumir outra forma contratual, não protegida pelo ordenamento jurídico trabalhista.

A remuneração deve atender, pelo menos, as necessidades básicas do empregado, para que ele seja respeitado em sua dignidade humana e tenha como oferecer a sua família condições mínimas de dignidade.

2.3. O EMPREGADO PASTOR

Busca-se delinear uma descrição analítica da relação de trabalho estabelecida entre pastores e instituições religiosas – majoritariamente evangélicas – no seio de suas especificidades. Com base na legislação e em pontuais jurisprudências, empenha-se em analisar quando há obrigação de reconhecer vinculação trabalhista obrigatória e também os aspectos relativos no âmbito deste reconhecimento.

Em termos contextuais da atual configuração das instituições religiosas, especialmente das igrejas evangélicas do Brasil – de cunho neopentecostal – questionamos se não haveria, na relação entre igrejas e seus pastores, um potencial desvio das atribuições originalmente de cunho religioso – mas que se transmutam em atividades objetivamente lucrativas e econômicas que, a todos efeitos, configurariam relações normais de trabalho e vínculo empregatício.

Em contrapartida, é fato de que parte considerável da doutrina jurídica do Brasil compreende a não necessidade de que atividades religiosas estabeleçam vínculos de trabalho conforme a CLT. Compreende-se, nestes casos, que o “trabalho” empenhado pelos vinculados de uma igreja exerçam auxílios, de ordem voluntária, na propagação desta crença religiosa.

Embora esta compreensão faça sentido, deve-se avaliar a mudança de paradigma e função no âmbito das igrejas evangélicas do Brasil. Conforme defende Barros (2007), não há impedimento de celebração de contrato trabalhista no âmbito de associações religiosas, especialmente diante de um cenário de distorção da finalidade de uma série destas organizações.

Diante de uma desfiguração dos princípios que dispensavam os vínculos empregatícios das igrejas, faz-se necessário uma consequente revisão da lógica interpretativa da legislação. A observação da realidade concreta da relação entre pastores e instituições religiosas evangélicas deve considerar a incidência potencial de vínculos

empregatícios diante de claras aplicações de trabalho e seu lucro – e não de mera divulgação, em termos voluntários, da crença. Ademais, ressalta-se que é realidade, na maioria destas instituições, o pagamento não formalizado, porém contínuo, de valores salariais aos pastores – de forma não regulada, como manda a legislação, pela CLT.

Neste mesmo sentido, de acordo com Cassar (2007, p. 279), “caso o pastor receba pagamento em dinheiro, ou qualquer coisa em troca envolvendo valores e vantagens onerosas, seu trabalho terá natureza empregatícia”.

Portanto, analisa-se que, na prática, existe um claro vínculo empregatício entre pastores e igrejas evangélicas, pouco reconhecido pelas instituições em suas operações, embora os “empregados” da igreja recebam salários mensalmente – ainda que, muitas vezes, informalmente.

Em linha similar, Sussekind (1995) afirma que o princípio de subordinação de um “funcionário” religioso não estaria vinculado a um “empregador”, mas com a crença religiosa, do qual é devoto, diretamente, portanto voluntariando-se para sua expansão. A promessa ou o senso de missão divina, portanto, não deveria misturar-se com relações trabalhistas, de ordem jurídica, do ornamento brasileiro (CLT), visto que se parte de um distinto princípio de relação de trabalho, de contrapartida e subordinação.

Conforme Maranhão (2000), a igreja é nesta compreensão doutrinária, majoritária na história do Brasil, uma associação sem fins lucrativos, de modo que o pastor, padre ou líder religioso seria um integrante deste grupo, e não um trabalhador:

Da mesma maneira que uma pessoa física pode, ao mesmo tempo, ser empregador e associado, o sacerdote, enquanto estiver incumbido de executar aquelas atividades que cabem somente ao associado da Igreja, não poderá desempenhar função, como objeto de contrato de trabalho, em relação à entidade religiosa. E, sendo associado, inexistente relação de emprego (MARANHÃO, 2000, p. 326).

Avalia-se que esta colocação doutrinária encontra-se em conflito com a legislação, visto que prevê-se, no Código Civil (2002), art. 53-61, a possibilidade de associações estabelecerem vínculos empregatícios. Portanto, embora um pastor seja integrante da associação religiosa, isto não impede que ele efetivamente torne-se um empregado regulado – o que, vale dizer, tende a não ocorrer nas práticas contratuais das igrejas.

Nesse sentido, conclui-se que as instituições religiosas, em face das mudanças contextuais de suas operações, não somente podem estabelecer vínculos formais de trabalho, como potencialmente deveriam – em obrigatoriedade legal – efetivar, sob regime de CLT, aqueles que, de facto, atuam como contínuos empregados, em benefício

do lucro do contratante (igreja).

É preciso ressaltar, porém, a grande variedade de configurações organizacionais entre igrejas evangélicas. Entretanto, observada a presença de todos os princípios fundamentais das leis trabalhistas na realidade concreta da prática de parte significativa destas instituições, a mencionar a continuidade, a onerosidade e a subordinação, atenta-se para a necessidade da compreensão jurídica acompanhar as mudanças contextuais no âmbito destas organizações religiosas: reinterpretar a não-necessidade de vínculo em instituições religiosas.

Em aplicação efetiva, a legislação compreenderia o pastor como a pessoa física contratada para exercer função não-eventual. O trabalho empenhado por este “profissional”, afinal, possui subordinação a entes específicos da igreja (e não necessariamente à crença), habitualidade, pessoalidade e onerosidade. O trabalho empenhado pelo pastor pode ser compreendido como o daquele que promove cultos e estudos de ordem religiosa, bem como atividades correlatas aos interesses da instituição – a mencionar, indubitavelmente, a consideração de aspectos como o da lucratividade e da expansão da operação por meio de índices de colaboração dos fiéis.

Se há preenchimento de todos os pilares do Direito Trabalhista, conforme mencionados acima, torna-se necessário reclassificar o pastor de um indivíduo voluntário para um indivíduo empregado da instituição religiosa, em que se aplica todos os fundamentos e regulações da CLT. Observa-se que potenciais abusos ou utilizações em desvio da lei 9608 de 1998, que regula sob o trabalho voluntário, podem ocorrer no seio de instituições religiosas desta natureza, visto que as fronteiras entre a voluntariedade e a relação trabalhista de facto encontram-se muito distorcidas e suscetíveis à exploração, tornando-se necessário a futura apreciação e interpretação quanto aos pastores e suas atuações, mais especificamente.

O princípio de igrejas não necessitem de estabelecer vínculos trabalhistas parte, em partes, da compreensão de que as instituições religiosas não possuiriam objetivos de lucro. Tratar-se-ia de uma organização que reúne indivíduos com crenças similares para proferir, conforme garantido por lei, qualquer que seja sua fé. O princípio da não-lucratividade encontra-se, em certas instituições, em claras vistas de desvio. Entretanto, ainda que mantido o fim não-lucrativo, a relação da instituição religiosa com seu público, de clara voluntariedade, não necessariamente se estenderia àqueles que são, efetivamente, empregados da instituição – embora também membros.

O fato de que a igreja se constitui sociedade não impede a efetivação trabalhista,

conforme demonstrado. Nesse sentido, é possível afirmar que, embora faça-se associação, há a possibilidade da existência de efetivos vínculos trabalhistas para com membros específicos. Vale mencionar que, de acordo com a própria legislação, atividade lucrativa e não lucrativa, embora importante ao olhar da doutrina e da interpretação jurídica, não incidiria em diferenciação nas normas das leis de trabalho:

A Igreja é considerada pessoa jurídica de direito privado pelo Código Civil no artigo 44, I, CC, logo, pode ser empregadora. Aliás, a CLT não distingue entre o empregador que explora atividade lucrativa daquele que tem finalidade beneficente ou sem finalidade econômica ou lucrativa (CASSAR, 2013, p. 243).

Para Martins (2009), o Direito do Trabalho é aquele responsável pelas normas e fundamentos das relações trabalhistas subordinadas, de modo a especificar os indivíduos desta relação e os órgãos responsáveis pela fiscalização e ordenação das relações de trabalho. Nesse sentido, passar a reconhecer que uma relação de trabalho ocorre aonde, atualmente, tende-se a compreender voluntariedade, precede um processo que análise, pelos órgãos devidos, o desvirtuamento da entidade, no caso as igrejas evangélicas, em relação aos seus objetivos de fé, de modo a constatar a eventual comercialização de questões da fé como novo possível ramo e princípio de atuação.

Reconhecida esta nova configuração, já evidente empiricamente, descontrói-se o argumento de que as igrejas, por supostamente operarem sem fins lucrativos e sem a presença da subordinação de seus “membros voluntários”, não estariam sujeitas às legislações e obrigatoriedades dos vínculos trabalhistas. É notável que algumas instituições religiosas, apesar do aparente fim religioso, conservam em si um objeto primordialmente lucrativo e exploratório da fé alheia, em que se oferece a explícita comercialização de bens com supostas características relativas à fé – além do próprio pagamento por pertencimento. Nestes casos, a relação típica do meio empresarial entre empregado e empregador torna-se idêntica, de modo que a igreja atua como empregador; os pastores como empregadores; e os fiéis como clientes.

Apesar desta análise por parte da doutrina e da própria legislação, a jurisprudência tem honrado o histórico do Brasil ao não reconhecer vínculos de trabalho em instituições religiosas – independentemente de suas formas de atuação. A maior dificuldade está na observância da intenção de lucratividade, de modo que essa questão só poderá ser fundamentalmente modificada sob interpretações adicionais dos tribunais superiores ou mudanças legislativas específicas do legislativo.

Nesse capítulo caracterizamos a figura do empregado e do empregador, os

requisitos essenciais do empregado e a figura do pastor como empregado.

CAPÍTULO 3 – O MOVIMENTO PENTECOSTAL E AS MUDANÇAS NO CAMPO JURÍDICO

Nesse capítulo, vamos abordar o surgimento do movimento pentecostal e suas transformações recentes, que levaram ao surgimento do neopentecostalismo. Apontamos que o caráter empresarial de tais instituições tem consequências para o âmbito jurídico brasileiro e merece uma reavaliação no que concerne quanto às questões das relações de trabalho.

3.1 – O PROTESTANTISMO

Segundo Mendonça (2005), pode-se considerar como igrejas protestantes aquelas que surgiram durante e após a Reforma, e que, em certo sentido, ainda retêm certos princípios gerais do movimento reformista que lhes foram confiados. Elas são os luteranos, presbiterianos, congregacionais, batistas e metodistas.

Os séculos XIV e XV marcaram a Europa Ocidental com intensas revoluções que originaram a perda da hegemonia da Igreja Católica e o início do Protestantismo. Vários fatores influenciaram tal ruptura: a construção da nova Basílica de São Pedro; os altos gastos de papas e cardeais; a intervenção romana na vida interior dos países católicos e o descontentamento com o governo central de Roma e as dioceses. Uma voz unida em todos os lugares reclamava: a igreja precisa ser reformada (BETTENCOURT, 1995).

Os protestantes, em especial aqueles dos primeiros momentos, defendiam que a relação com Deus não poderia ser estabelecida a partir de um sistema religioso hierárquico, com uma estrutura complexa, com diferentes cargos, funções e responsabilidades. A autoridade papal também passou a ser questionada, especialmente no que diz respeito às indulgências, aquisições monetárias de bens religiosos, como cargos, sacramentos e o nepotismo estabelecido em Roma (MOTA, 1998).

Após o cisma, pode-se identificar denominações que diferem umas das outras e traçam dois tipos de protestantismo: o protestantismo tradicional e o protestantismo moderno. Segundo a proposta de Mendonça (2005), igrejas pertencentes ao protestantismo tradicional ou histórico são aquelas igrejas supracitadas que, por sua característica de preservar seus princípios fundamentais, se enquadram neste universo histórico protestante.

Os princípios básicos do protestantismo se encaixam em três tópicos doutrinários:

- 1) Justificação pela fé sem obras: baseado na iniciativa protestante, este mandamento afirma que não importa a atitude das pessoas, sejam elas boas ou não, Deus sempre olhará para a sua fé. Isso vai contra o que a Igreja Católica pregou durante a Reforma, já que a igreja dominante manteve a ideia de que a salvação viria por meio de boas obras e perdão dos pecados;
- 2) A Bíblia é a única fonte de fé e deve ser entendida livremente: uma pessoa que aceita a palavra oral da Bíblia pode estar condicionada pela interpretação do palestrante, portanto, é melhor para ela mesma ler e interpretar de acordo com o Espírito Santo;
- 3) A negação de intermediários entre Deus e o crente: para o protestantismo não existem canais que transmitam a graça, ou seja, não existem sacramentos administrados pela igreja, o único sacerdote é Jesus Cristo (HEERDT; BESEN; COPPI, 2005).

Para compreender a forma em que se originou o protestantismo no Brasil, e depois o pentecostalismo, é importante conhecer as transformações ocorridas no protestantismo nos Estados Unidos. Os primeiros protestantes a chegar aos Estados Unidos foram colonos que desembarcaram em 1607, da Inglaterra, para formar o primeiro assentamento inglês na América. Mas o que realmente marcou a história da América foi a chegada dos Puritanos, que vieram para a América para escapar da perseguição na Inglaterra (MOTA, 1998).

De acordo com Tocqueville (MOTA, 1998), os puritanos derivam esse nome do rigor de seus princípios. A doutrina religiosa foi confundida com vários outros aspectos, como as teorias democráticas e republicanas, por isso, foram perseguidos pela Inglaterra e buscaram uma terra abandonada pelo mundo, onde pudessem viver do seu jeito. Os holandeses chegaram no século XVII carregando o calvinismo.

O estabelecimento dos puritanos e calvinistas em solo americano foi de grande importância para o desenvolvimento do país. As influências religiosas, culturais e morais também foram importantes, pois as igrejas exigiam um comportamento muito duro de seus membros. Puritanos não são eram tolerantes com o pluralismo religioso, pois vieram para a América para praticar à sua maneira a religião que acreditavam ser verdadeira,

queriam praticá-la com certa liberdade. A própria intolerância dos puritanos provocou o desenvolvimento dos batistas em outra região do país, pois não aceitavam o pastor Roger Williams (MOTA, 1998).

Apesar da inovação e intolerância dos puritanos, o pluralismo protestante se desenvolveu nos Estados Unidos durante o século XVII. Havia a presença de calvinistas, presbiterianos, luteranos, católicos, judeus, batistas, quackers, anabatistas, menonitas, entre outros (MOTA, 1998).

As ideias do Iluminismo do século XVIII abalaram e ofuscaram o fervor religioso e o puritanismo nas colônias. A fé professada pelos colonos gradualmente deu lugar ao moralismo individualista, e isso tornou possível a criação de uma nova base religiosa liderada por Jonathan Edwards.

Segundo Mendonça (2005), Jonathan Edwards foi um pioneiro na introdução do pensamento filosófico nos Estados Unidos, e seu pensamento está repleto de temas de puritanismo e determinação. Ele é categoricamente contra o racionalismo e a descrença, pregando o arrependimento e a fé. Ele deu início a um despertar religioso que se espalhou por Massachusetts, e todas as colônias foram afetadas por esse "despertar religioso".

O ano de 1858 viu o Segundo Grande Despertamento do Protestantismo Americano, onde as congregações foram marcadas por intensos avivamentos e formadas de pequenos grupos a grandes multidões. A ênfase foi colocada na “descida do Espírito Santo”, como no Pentecostes, e uma guerra foi declarada contra o vício. O crescimento desses grupos de avivamento ocorreu nos séculos XIX e XX (HEERDT; BESEN; COPPI, 2005).

No entanto, a despeito dos princípios que nortearam a origem do Pentecostalismo e, posteriormente o Neopentecostalismo, destaca-se que o objetivo do presente trabalho é precisamente avaliar a questão social do uso do dinheiro e os debates ético-jurídicos que as práticas financeiras nas igrejas vêm ensejando. A percepção é a de que tais debates são fruto da própria ética neopentecostal, que parece buscar reconstruir fronteiras menos rígidas entre o religioso e o secular, e, claro, entre o significado do dinheiro e o campo religioso.

3.2 - SURGIMENTO DO MOVIMENTO PENTECOSTAL

O pentecostalismo é visto como um movimento de renovação que enfatiza a experiência direta e pessoal de comunhão com Deus por meio do batismo do Espírito

Santo. O termo pentecostal vem do grego πεντηκοστή (pentekoste, cinquenta) e descreve o feriado judaico de semanas; para os cristãos, esse termo significa o dia em que o Espírito Santo desceu sobre os seguidores de Jesus Cristo. O termo pentecostalismo abrange vários aspectos teológicos e organizacionais, porém, no Brasil, os pentecostais geralmente se referem a si próprios como evangélicos (BARBOSA, 2012).

De acordo com Bettencourt (1995), o pentecostalismo vem da denominação protestante metodista. A intenção do metodismo era reviver o anglicanismo na Inglaterra do século dezesseis. O predecessor do Metodismo, John Wesley, desenvolveu para eles um novo "método" de vida espiritual – daí o nome Metodismo.

O movimento de Holiness ou Santidade surgiu no século XIX nos quadros do Metodismo norte-americano. Pregava que o cristão após a conversão passasse por uma segunda bênção, uma nova e profunda experiência religiosa conhecida como o batismo do Espírito Santo (BETTENCOURT, 1995).

O pastor metodista Charles Pharam era dono de uma escola de estudos bíblicos e foi o primeiro a abraçar os ideais do movimento Holiness. Seus discípulos acreditavam que receberam o Espírito Santo e estavam conduzindo suas vidas com o mesmo. A oração em línguas (a glossolalia) e o dom de curar enfermidades eram sinais característicos do recebimento do Espírito Santo (HEERD; BESEN; COPPI, 2005).

À medida que esta nova onda emergia e se desenvolvia com entusiasmo, outras congregações batistas e metodistas rejeitaram o novo movimento. Assim, as novas congregações começaram a formar seu próprio movimento, se autodenominando pentecostais por causa da referência ao batismo do Espírito Santo ocorrido no dia de Pentecostes.

Este movimento foi a força motriz do protestantismo nos Estados Unidos, onde o desejo de liberdade era forte e não havia dependência de igrejas institucionalizadas. O objetivo foi mais criar comunidades livres (HEERD; BESEN; COPPI, 2005). Esse movimento espalhou-se por meio de migrações e por meio de missões para outras nações.

3.3. AS IGREJAS PENTECOSTAIS E NEOPENTECOSTAIS NO BRASIL

Para se tratar da origem do pentecostalismo no Brasil é necessário entender a história dos missionários Daniel Högberg e Adolf Gunnar Vingren, que chegaram ao Brasil no início do século XX. De origem sueca, deixaram o país por causa da escassez de alimentos e de empregos, numa crise que se abateu sobre o país entre 1867 e

1886. Daniel viajou para os EUA em 1902, com 18 anos e Gunnar em 1903, com 24. Os dois se conheceram em uma igreja sueca em Chicago, no ano de 1909. Gunnar já tinha estudado teologia em um seminário batista sueco e pastoreava uma igreja em Menominee, no Michigan. Daniel trabalhava em uma quitanda em Chicago (CÉSAR, 2011).

No entanto, a mudança em suas vidas veio quanto, em uma conferência realizada na Primeira Igreja Batista Sueca de Chicago, Gunnar passou pelo chamado “batismo com o Espírito Santo” e falou em línguas, o que o motivou a pregar a doutrina pentecostal. No entanto, grande parte da igreja de Menominee passou a rejeitá-lo como pastor (CÉSAR, 2011).

Gunnar então assumiu, o pastorado de outra igreja batista sueca, em South Bend, localizada entre Indiana com Michigan, tornando-a em uma igreja pentecostal. Após algum tempo, uma das “ovelhas” da igreja, chamado de Adolf Uildin, disse-lhe que ouvira de Deus a “profecia” de que Gunnar empreenderia um ministério além-mar em 5 de novembro de 1910. Essa mesma “profecia” foi também endereçada a Daniel, que dizia ter encontrado esta igreja “inspirado pelo Espírito Santo” (CÉSAR, 2011).

Crentes quanto ao conteúdo da mensagem, ambos viajaram para Nova York, encontrando um navio que sairia 5 de novembro de 1910, o Clement. Reunindo os poucos recursos que tinham, conseguiram comprar passagens de terceira classe para Belém do Pará, chegando lá após duas semanas de viagem, com meros 90 dólares no bolso, sem saber uma palavra em português e sem conhecer ninguém. No entanto, o encarregado da congregação batista de Belém, Raimundo Nobre, acolheu os dois suecos no porão de sua casa e permitiu a participação deles nos cultos, embora sem a unanimidade da igreja (CÉSAR, 2011).

Essa história foi o marco de nascimento da Assembleia de Deus no Brasil. Gunnar Vingren, Daniel Berg e a geração de novos pastores nacionais que surgiu com eles não anunciavam apenas Jesus. Pregavam “a salvação em Jesus e o batismo com o Espírito Santo” (CÉSAR, 2011).

Raimundo, antes amigo, tornou-se ferrenho opositor, escrevendo um livreto de 27 páginas contra a pregação dos dois missionários e os enviando às igrejas evangélicas de todo o Brasil. No entanto, não impediu que a primeira igreja pentecostal brasileira fosse organizada em 18 de junho de 1911, seis meses depois da chegada dos dois suecos ao Pará, com o nome de Missão da Fé Apostólica, o mesmo nome dado por William Seymour à igreja da rua Azuza, em Chicago, cinco anos antes. O nome Assembleia de Deus foi adotado seis anos e meio depois, em janeiro de 1918. Nenhuma denominação evangélica

experimentou um crescimento tão rápido e tão grande como as Assembleias de Deus (CÉSAR, 2011).

A Igreja do Evangelho Quadrangular também se originou nos Estados Unidos na mesma época em que a Assembleia de Deus foi fundada. Da mesma forma, esta divisão do pentecostalismo surgiu das ideias dos metodistas, bem como da Igreja Batista, uma vez que Aimeé Simple Mcpherson, a predecessora desta denominação, já havia frequentado as igrejas acima mencionadas. A Igreja do Evangelho Quadrangular, com sede em Los Angeles, se expandiu para o Brasil, assim como a Assembleia de Deus (CAMPOS JR., 1995). No entanto, tal denominação só chegou ao Brasil 40 anos após Gunnar Vingren e Daniel Berg aportarem em Belém.

Assim, foi na década de 1950 que a Igreja do Evangelho Quadrangular passou a fazer parte das igrejas evangélicas pentecostais do Brasil. Por ter sido iniciada por uma mulher, esta denominação oferece às mulheres mais liberdade na liderança da igreja, ou seja, as mulheres podem exercer o ministério pastoral. Esta igreja também era conhecida como a " Cruzada Nacional de Evangelização" por causa de seu forte apelo no campo de evangelismo de rápido crescimento através do uso de "tendas". Em crescentes campanhas evangelísticas, como em outras denominações pentecostais, o batismo do Espírito Santo é garantido pela adição de curas ao seu ministério (CAMPOS JR., 1995).

A Congregação Cristã do Brasil foi fundada em 1907 por um italiano advindo de Chicago para São Paulo, Luigi Francescon. O principal elemento norteador dessa igreja é a interpretação literal da Bíblia, tornando-se fundamentalista no entendimento que dá aos seus membros sobre a imagem de Deus. A principal consequência desta forma de ler a Bíblia é a compreensão separada do contexto e, portanto, o mau uso das passagens da Bíblia. Isso está associado ao presbiterianismo e, em particular, ao calvinismo, a crença de que Deus escolhe as pessoas para a salvação da condenação eterna, como se fossem destinadas desde o início do mundo a servir a Deus.

Francescon se considerava imbuído desse conceito, porque antes da fundação da "congregação cristã" era um zeloso membro dos cultos presbiterianos. Ao abrir uma exceção à regra, a "congregação cristã" conseguiu combinar as convicções de uma tradição protestante mais elitista com o fenômeno popular do pentecostalismo. Acrescenta-se que Francescon acreditava na revelação inspirada por Deus, como os profetas da Bíblia acreditavam. Assim, a revelação foi outro marco para o pentecostalismo americano. Por meio da "revelação" isso se explica pela chegada da "comunidade cristã" ao Brasil como vontade de Deus.

O fato de Francescon ter sido anteriormente um trabalhador também fortaleceu o caráter popular dessa denominação além da forma oral encontrada em seus cultos, ou seja, ao invés do pregador baseado principalmente na Bíblia como principal fonte de revelação divina. Francescon não deu importância à sua leitura e, sim, a uma palavra dita por algum membro da Igreja que se sentisse inspirado por Deus para transmitir uma mensagem em nome de Deus, desde que não contradisse os princípios contidos na Bíblia (MACHADO, 1996).

De modo geral, das igrejas protestantes avivadas do século XIX surgiram as igrejas pentecostais no início do século XX que rapidamente chegaram ao Brasil. No período anterior aos anos cinquenta, os grupos protestantes procuravam criar movimentos de autonomia administrativa das igrejas, de romper com as organizações missionárias que as havia criado, ainda que não procurassem construir um protestantismo no estilo brasileiro.

Os adultos e principalmente as crianças viam e aprendiam na igreja muitos elementos distantes de sua realidade. O protestantismo era uma reprodução do modelo burguês norte-americano (MENDONÇA, 2005). O protestantismo, no entanto, tinha uma juventude intelectual graças ao acesso ao ensino superior nas universidades. Eles logo começaram a perceber que suas igrejas estavam longe da realidade brasileira após os anos cinquenta.

Nessa época, novas teologias surgiram e logo foram introduzidas nos seminários. Em outras palavras, a juventude protestante do Brasil se politizou e isso causou grandes mudanças nas igrejas no Brasil. Junto com isso, a explosão pentecostal na década de 1950 foi outro impacto poderoso. O processo de industrialização e o crescimento constante das cidades, causando êxodo maciço do campo levou a certos problemas sociais. Essa migração, mesmo que nacional e em formato de campo-cidade, levou a uma busca contínua por religiões mais práticas e de certa forma mais alinhadas com a realidade brasileira (MENDONÇA, 2005).

Durante a explosão pentecostal, a Cruzada Nacional pelo Evangelismo foi criada. Este movimento teve origem na Igreja do Evangelho Quadrangular, uma igreja que se originou no sul dos Estados Unidos que aderiu a quatro princípios: a salvação da alma, o batismo do Espírito Santo, a cura divina e a segunda vinda de Cristo. Dentro do mesmo movimento, surgiram tendas de cura divina, e isso foi uma grande notícia no ambiente protestante, junto do exorcismo de demônios. Essas novas práticas alcançaram as igrejas protestantes e pentecostais tradicionais, e os membros dessas igrejas adotaram novas

formas e fundaram suas próprias igrejas. Segundo Mendonça (2005), a Cruzada Nacional pelo Evangelismo foi a origem do neopentecostalismo.

De acordo com Freston, podemos dividir o pentecostalismo brasileiro em três ondas:

- a) A primeira onda é a década de 1910, com a chegada quase simultânea da Congregação Cristã (1910) e da Assembleia de Deus (1911).
- b) A segunda onda pentecostal é dos anos 50 e início de 60, na qual o campo pentecostal se fragmenta, a relação com a sociedade se dinamiza e três grandes grupos (em meio a dezenas de menores) surgem: a Quadrangular (1951), Brasil para Cristo (1955) e Deus é Amor (1962).
- c) A terceira onda começa no final dos anos 70 e ganha força nos anos 80. Sua representante máxima é a Igreja Universal do Reino de Deus (1977), e um outro grupo expressivo é a Igreja Internacional da Graça de Deus (1980). Novamente, essas igrejas trazem uma atualização inovadora da inserção social e do leque de possibilidades teológicas, litúrgicas, éticas e estéticas do pentecostalismo (1996, p.71).

É justamente a partir dessa avaliação histórica, que pode-se entender a diferença entre pentecostalismo e neopentecostalismo. Chama-se "neo" porque é apenas uma reformulação da segunda onda, que representa algumas mudanças significativas e outras não muito, para o desenvolvimento deste segmento.

Segundo José Bittencourt Filho (1994), o fenômeno religioso que vive o Brasil pentecostal pode ser denominado pentecostalismo autônomo. Segundo o autor, o termo serve para distinguir esse pentecostalismo daquele que se originou nos Estados Unidos no movimento missionário pentecostal. A noção de autonomia também significa que esse pentecostalismo assume certas nuances únicas, individuais e específicas, dependendo do que é pensado e/ou revelado a quem cria uma nova religião.

As igrejas pentecostais diferem umas das outras de várias maneiras. No entanto, algumas características são comuns a todos graças à sua matriz. São eles: a importância das revelações do Espírito Santo; a escolha do batismo de pessoas já formadas e com opinião própria, e não o batismo de recém-nascidos; fé na segunda vinda de Cristo; interpretação das revelações divinas; compreender as doenças como testes divinos; busca da cura por meio da oração e da prática frequente do exorcismo como ritual de cura (HEERDT; BESEN; COPPI, 2005).

De acordo com Bettencourt (1995, p. 47):

Nenhuma denominação protestante está sujeita a se dividir e subdividir tanto quanto a dos pentecostais. Isso se compreende, dado que as raízes e as forças propulsoras são muito subjetivas e emocionais. O crente pentecostal que julgue ter uma visão ou uma “profecia”, facilmente se torna fundador de um ramo independente com seu título próprio: Cruzada da Nova Vida, [...], Igreja Universal do Reino de Deus...

Para as ciências da religião, o estudo dessas novas igrejas ditas neopentecostais é de grande importância. O cenário da vida religiosa brasileira hoje é atravessado por essas igrejas, que se expandem a cada dia para todos os cantos do país. De acordo com Freston (1994), o universo protestante é muito diverso em termos de organização, teologia, liturgia e política, o que conduz a diferentes correntes teológicas neopentecostais, dando liberdade a qualquer dissidente que adote sua própria teologia e logicamente reúna a sua. própria igreja com todas as doutrinas e rituais que julgar necessários.

3.4. O ASPECTO EMPRESARIAL DA IGREJA NEOPENTECOSTAL NO BRASIL.

O campo pentecostal brasileiro é dotado de certas características que marcam sua representatividade, e essas características são universais quando se trata de várias denominações pentecostais. Houve um panorama pluralista e competitivo que se fortaleceu na segunda metade do século XX.

Desde então, a lógica do mercado passou a orientar as ações organizacionais, religiosas e de proselitismo de vários grupos religiosos, especialmente de certas denominações pentecostais, embora não se possa generalizar. Apesar disso, várias igrejas pentecostais, buscando superar a competição religiosa e alcançar objetivos evangelísticos ambiciosos, perseguiram esta lógica de mercado. O que se percebe é a adoção, há várias décadas, de um modelo denominacional de organização e gestão dentro de um molde empresarial, cujo efeito é o de enfatizar a concentração e verticalização do poder da igreja, além da centralização administrativa e financeira (MARIANO, 2003).

Dentro desse escopo, surgem ainda as grandes opções de marketing, bem como de organização e gestão de modelos de negócios. Um caso muito representativo desse modelo de negócio pentecostal, foi encabeçado por Estevam Hernandez Filho, ex-Gerente de Marketing da Xerox do Brasil e da Itautec. Usando sua experiência profissional anterior conseguiu expandir seu empreendimento religioso porque, a seu modo de ver, ele

precisa cuidar da igreja que lidera – Renascer em Cristo – como uma "empresa de mercado". A igreja é gerida pela Fundação Renascer e arrendou a Rede Manchete em 1999. Hernandez é autor do livro *A igreja usando o marketing como arma espiritual*, obra que se fundamenta nas teorias de Phillip Kotler para definir como a igreja deve atuar para crescer e se expandir (MARIANO, 2003).

Para cumprir esta tarefa, deve contar com profissionais e voluntários das áreas administrativa, financeira, marketing, impressão e comunicação; profissionais encarregados de “preparar planos de crescimento”. Além de proteger a legitimidade igrejas "como um fator gerador autossustentável". Hernandez defende que “não é vergonha obter lucro” para sustento próprio e para a “expansão do reino” (MARIANO, 2003).

Histórias como essa, são importantes para a compreensão da dinâmica das igrejas pentecostais, pois estabelecem certas regras morais para as pessoas que escolhem e aceitam os mandamentos oferecidos. Essas características são baseadas na tríade cura-exorcismo-prosperidade e vão de mãos dadas com a doutrina das igrejas pentecostais (BARBOSA, 2012).

A cura desempenha um papel fundamental e é o objetivo principal do trabalho dos pentecostais, uma resposta imediata à situação da política de saúde no Brasil, devido ao alto custo das consultas particulares e outros fatores que afetam a vida social, como falta de saneamento, que provocam certo desespero nas camadas populares e a busca por formas mágicas de tratamento. Ou seja, há uma grande expectativa de que haja uma intervenção divina efetiva (BITTENCOURT FILHO, 1994).

Os pentecostais também usam o exorcismo com muita frequência. Todos os vícios da sociedade brasileira, como violência doméstica, violência armada, tráfico de drogas e armas, desigualdade e doenças em geral, são atribuídos ao pentecostalismo como obra do demônio. Segundo Bittencourt Filho (1996, p. 26), “o exorcismo seria um autêntico dar nome aos bois”, ou seja, tudo de ruim que acontece a cada pessoa e ao mundo é produzido pelas forças do mal, os demônios. Nesse sentido, os pentecostais usam o exorcismo como forma de eliminar o princípio que causa todo o mal e levar uma vida normal aos crentes obcecados.

O êxtase coletivo, manifestado na forma de euforia e paixão, é característico dos cultos pentecostais. O avivamento faz parte da dinâmica ritual do pentecostalismo, pois é a partir dessa euforia que o Espírito Santo infunde nas pessoas – e os crentes a veem com olhos bondosos – que os milagres e as bênçãos alcançam uma grande massa

(BARBOSA, 2012).

Outro ponto de destaque é a recusa em haver a utilização de imagens. Protestantes e pentecostais consideram a adoração de imagens de Deus, Jesus, figuras bíblicas ou santos como "desvios pagãos" ou idolatria. Também desestimulada é a televisão, que é classificada como "a imagem da besta e do engano" (OLIVA; BENATTE, 2010).

O pentecostalismo, como o protestantismo, é bibliocêntrico e bibliocrático, ou seja, toda a vida do crente deve ser guiada pelos ensinamentos da Bíblia, e uma vez aceita pelo crente, deve ser sempre lida e praticada (HEERDT; BESEN; COPPI, 2005). Assim, o crente deve abrir mão, por exemplo, de todo tipo de jogo ou bebidas alcoólicas e hábitos associados ao lazer e à sexualidade. Com base nessa atitude, o crente não gastará automaticamente uma determinada quantia de dinheiro que seria investida em um dos prazeres mencionados.

Ao fazer isso, ele acumulará dinheiro e o redirecionará. Pode-se comparar essa prática à teologia da prosperidade, que prega que uma pessoa deve ter uma vida financeiramente próspera, bem como visar o crescimento de neopentecostais. Portanto, se a prática correta dos ensinamentos e o compromisso de obedecer às regras tornam os crentes "mais ricos", por que não os seguir (BARBOSA, 2012).

Em suma, esse desenvolvimento do pentecostalismo é conhecido hoje como neopentecostalismo, precisamente por causa de seu movimento de ruptura com o pentecostalismo clássico. De acordo com Mariano (1998):

Os neopentecostais convivem pacificamente com diversos prazeres deste mundo, como assistir à TV consumir CDs, vestir roupas de moda, mesmo que sensuais, usar produtos e acessórios de embelezamento físico, frequentar praias, piscinas, cinemas, teatros, shopping centers, praticar esportes, torcer para times de futebol, cantar e dançar nos cultos ao som de ritmos profanos, trabalhar com profissões de artista, modelo, atleta (1998, p. 22).

Este último tema das características apresentadas como uma tríade – curas, exorcismos e prosperidade – deve ser visto como o ato final. Ou seja, um crente está procurando por cura, procurando se livrar do mal e melhorar, porque ele deseja que sua vida seja próspera. A teologia da prosperidade se espalha ativamente por todo o universo neopentecostal (BARBOSA, 2012).

No contexto dos últimos 50 anos, a intensa urbanização e industrialização marcaram um período de desenvolvimento nacional. Surgiu então uma proposta religiosa baseada no comércio de bens simbólicos, que atraía as camadas mais pobres da sociedade

brasileira, e a partir dessas redes foram criados símbolos que deram sentido a esses setores e lhes deram dignidade. Segundo Proença (2010), as mudanças estruturais pelas quais o Brasil vem passando desde o século XX, há muito desencadearam o surgimento de certas práticas religiosas que respondem aos processos de modernização pelos quais a sociedade brasileira vive.

As pessoas foram atraídas por sugestões de que essas novas práticas são uma resposta às crises que as pessoas e a sociedade está enfrentando. O neopentecostalismo surge com propostas de soluções mais imediatas, mediadas por elementos sobrenaturais. E, entre os principais ensinamentos desse segmento está a vontade de Deus para que seus filhos comam do melhor e do melhor, para que usem as melhores roupas e tenham tudo o que precisam (BARBOSA, 2012), não apenas no “Reino dos Céus”, como se esse reino começasse aqui e agora.

Prega-se que não se deve gastar dinheiro com médicos e remédios, porque a fé é suficiente para curar todas as doenças. O neopentecostalismo abandona a ética da desvalorização do mundo e passa a trabalhar com a ideia de reconhecer que é natural ser rico, ter saúde e prosperidade. A figura do diabo reaparece aqui, uma vez que as ações demoníacas são totalmente responsáveis pelo sofrimento.

É comum nas igrejas Neopentecostais os cultos exclusivamente voltados para a prosperidade, onde as dinâmicas se repetem milagrosamente: uma figura demoníaca está sempre presente, há um momento de libertação, um exorcismo, necessário para que se possa fazer pedidos a Deus (BARBOSA, 2012).

A questão econômica e, especificamente, a relevância dada ao dinheiro pela grande parte das igrejas neopentecostais é claramente o mais controverso. E, enquanto outras religiões não expõe uma relação clara com o dinheiro, as igrejas neopentecostais assumem um interesse particular por este; tendo-o no sentido positivo. Muito templos movimentam milhões e até bilhões de reais e embora não se possa generalizar, não são raras as igrejas que obtém um crescente aumento de seu capital patrimonial (ORO, 2001).

Segundo observa Mariano:

Em vez de valorizar temas bíblicos tradicionais de martírio, auto-sacrifício (...) valoriza a fé em Deus como meio de obter felicidade, saúde física, riqueza e poder terrenos. Em vez de glorificar o sofrimento, tema tradicional no cristianismo, enaltece o bem-estar do cristão neste inundo (MARIANO, 1995, p.8).

Acontece, no entanto, que os fiéis ofertam dinheiro na lógica do sacrifício, e não da compra, e têm como lógico, legítimo e perfeitamente justificável o “investimento” no

sagrado e no sobrenatural (MARIZ, 1995).

Percebe-se que há o encontro de duas linhas de raciocínio, culturalmente diferenciadas, que se complementam: a um lado, existem as exigências financeiras da instituição que não pode se furtar ao seu caráter empresarial e, por outro, a pessoa que entende que o dinheiro serve a uma mediação sacrificial, priorizando a dimensão vertical da realidade.

Ademais, diferentemente de muitas outras religiões, o Neopentecostalismo parece adaptar-se bem à sociedade contemporânea, onde tudo pode-se vender e tudo pode-se comprar, qualquer coisa pode ser comercializada, mesmo o ininteligível ou irracional, instaurando assim, oficialmente, o conceito de "religião paga" (PIERUCCI; PRANDI, 1996). Já Ricardo Mariano, destaca que:

[...] a liderança neopentecostal segue, na gestão da organização eclesial, um “modelo empresarial”, que se baseia na divisão social do trabalho religioso e administrativo, no uso da mídia, na prestação de serviços religiosos mediante pagamento e na adoção de mecanismos diversos para arrecadar recursos. [...] a vertente neopentecostal apresenta “características empresariais de prestação de serviços ou de oferta de bens de religião mediante recompensa pecuniária” e possui “modernos sistemas de administração e de marketing”. [...] o neopentecostalismo “caracteriza-se, em especial, pela ‘comercialização’ de bens simbólicos”. [...] a constituição de “igrejas-empresas, holdings da fé, é uma necessidade determinada pela presença na mídia” (MARIANO, 2003, p.119-120).

Assim, ressalta-se a Teologia da Prosperidade, difundida no meio evangélico brasileiro por igrejas neopentecostais, aparece intimamente ligada ao televangelismo. Assim, pressionados pelos custos sempre crescentes de seus projetos, que, tanto nos Estados Unidos como no Brasil, tornaram-se cada vez mais ambiciosos, os televangelistas otimizaram as maneiras de levantar fundos, unindo os apelos financeiros à teologia (HEERDT, 1993).

Na visão de Leonildo Silveira Campos (1996, p. 186-214), a Universal consiste numa “organização religiosa-empresarial” que faz da “marketização do sagrado” sua principal estratégia para granjear sucesso no mercado religioso. E, de acordo com Flávio Pierucci (PIERUCCI; PRANDI, 1996, p. 281-282), “a Igreja Universal inova muito em matéria de comportamento religioso, especialmente quando concebe abertamente a igreja como empresa econômica e a religião como fonte de lucro e enriquecimento pessoal”. Assim, o autor a nomeia e suas semelhantes, de “igrejas-empresas”, especializadas na oferta de “respostas efetivas à demanda efetiva dos adeptos ou clientes por resultados efetivos”.

Os autores supracitados (1996, p. 258) ainda afirmam que os pastores da Universal “são empreendedores com baixa ou nula formação teológica, mas que devem demonstrar grande capacidade de atrair público e gerar dividendos para a igreja, de acordo com um know-how administrado empresarialmente pelos bispos, a igreja já estruturada como negócio”. Isso, óbvio, acarreta em uma necessária revisão jurídica.

3.6 – MUDANÇAS SOCIAIS E JURÍDICAS: O IMPACTO NAS IGREJAS PENTECOSTAIS.

Houve a introdução, no Código Civil, pela Lei nº 10.825, de 22 de dezembro de 2003, inciso IV do art. 44, os tipos de entidades jurídicas, incluindo organizações religiosas (BRASIL, 2003). Para melhor compreender esse tipo de pessoa jurídica, foi colocado o § 1º, do art. 44, segundo a qual “Organizações Religiosas são livres quanto à criação, à organização, à estruturação interna e o seu funcionamento, sendo vedado ao poder público negar-lhe reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento” (BRASIL, 2003).

Ao dar mais liberdade a esse dispositivo, pretendeu-se tornar eficaz o dispositivo constitucional, porém sem estabelecer critérios e restrições estritos à sua operação. A própria cláusula de imunidade tributária independe do tipo ou natureza jurídica escolhida por quem professa sua fé ou professa seus cultos e se organiza por meio de pessoas jurídicas. Ademais, a liberdade constitucional e legal permite uma melhor adaptação à realidade de cada grupo de pessoas, bem como a integração com outras normas de seu próprio direito (regimento interno da instituição). No entanto, ainda existem muitas dúvidas sobre a interpretação da classificação de uma pessoa jurídica como uma organização religiosa na forma de direito civil (MONELLO, 2015).

A personalidade jurídica é obviamente necessária para a Igreja, uma vez que os atos praticados unem situações que dizem respeito a direitos e obrigações. Esses direitos e obrigações são uma reminiscência dos direitos e obrigações decorrentes das sociedades comerciais civis. A título de exemplo, pode-se citar alguns: o direito de reunião em local fechado, o que implica, por exemplo, o pagamento por esse local; além de comprar e gerenciar bens, como um imóvel ou patrimônio (PICCININI, 2017).

Assim, negar a personalidade jurídica da Igreja significaria criar uma exclusão inadequada e desarrazoada em detrimento da própria organização e de seus beneficiários, que estariam a mercê de suas intenções pessoais, sendo o berço do surgimento de conflitos

sem qualquer chance legal chance de decisão ou acordo ou mesmo estariam dispensados do gozo de direitos comuns à sociedade de pessoas como um todo.

Assim, vê-se que a ideia de unir as pessoas como a personificação de uma pessoa jurídica não é uma criação estranha de leis, mas um produto natural das tendências humanas, que o Estado não faz mais do que reconhecer, sancionar e regulamentar (PICCININI, 2017).

O Cartório de Registro de Pessoa Jurídica já se recusou a registrar o estatuto de organização religiosa, no entendimento de que os objetivos e atividades dessas instituições devem ser voltados exclusivamente para o culto e a prática religiosa, e nunca para a implementação de "atividades mistas", ou seja, a realização simultânea de um culto, prática religiosa com o desenvolvimento da educação, da assistência social e da saúde. No entanto, esse raciocínio está incorreto. Dizer que uma organização não é uma organização religiosa porque promove a educação, a assistência social e a saúde é ignorar a missão e motivar o carisma do cristianismo e de outras religiões, uma vez que todas as igrejas e instituições religiosas são criadas nas organizações das próprias igrejas, na experiência e entendimento de seu carisma, missão e no ministério de seus membros (MONELLO, 2015).

Esta interpretação da negação do registro de Estatuto de Organização Religiosa é ilegal e inconstitucional, demonstrando uma visão débil das várias e variadas atividades que estas organizações desenvolvem e realizam, nomeadamente nas áreas da formação dos seus membros e destinatários, bem como de sua prática efetiva de educação, saúde, assistência e solidariedade social (MONELLO, 2015).

Assim, a Igreja atua como pessoa jurídica e, portanto, pode-se chegar a uma conclusão de que a Igreja, pela sua natureza jurídica, é uma pessoa jurídica de direito privado, dotada de uma personalidade típica desta categoria.

Essa condição foi entendida pela lei pátria, no artigo 5º do Decreto, 119-A, de 1890 e ainda hoje em vigor:

Art. 5º A todas as igrejas e confissões religiosas se reconhece a personalidade jurídica, para adquirirem bens e os administrarem, sob os limites postos pelas leis concernentes á propriedade de mão-morta, mantendo-se a cada uma o dominio de seus haveres actuaes, bem como dos seus edificios de culto (BRASIL, 1890).

Neste âmbito de entendimento, o Código Civil, Lei 10.406, define os tipos de pessoa jurídica:

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

[...]

Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

I - as associações;

II - as sociedades;

III - as fundações;

IV - as organizações religiosas;

V - os partidos políticos (BRASIL, 2002).

Acresce-se a isso, o artigo 150, VI, “b” da Constituição Federal de 1988, que isenta as igrejas de tributos e impostos sobre entradas, dízimos, ofertas e serviços prestados (BRASIL, 1988). A Carta Magna deixa claro que é proibido taxar os templos de qualquer culto. O Código Civil de 2002, por outro lado, refere-se a estas como organizações religiosas, que hoje atuam de forma ampla, especialmente nas áreas de apoio social e promoção da fé, ajudando assim a reduzir os graves problemas que ainda assolam os países (BRASIL, 2002).

Cosme Santana Cardoso (2019) expõe que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, confirma os direitos sociais, com o objetivo de promover a justiça social e uma distribuição mais equitativa, holística e universal dos recursos econômicos e sociais (BRASIL, 1988). A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, item 1, do artigo XXV, proclama que toda pessoa tem direito a um padrão de vida que possa proporcionar a ele e a sua família saúde e bem-estar, incluindo os serviços sociais necessários (ONU, 1948).

Vale ressaltar, ainda, que algumas das atividades praticadas pelas igrejas podem ser um meio de arrecadação de fundos para a sobrevivência da organização religiosa, inclusive capacitando seus membros, ou seja, a legislação não restringe a atuação de pessoas jurídicas, e também um agente público não o pode realizar. Destaca-se que é garantida às pessoas a liberdade de se unir para fins legítimos, bem como de realizar todas as ações e ações não expressamente proibidas por lei. Portanto, é necessário que esta situação seja discutida, analisada, estudada e aprofundada em seus conceitos em plena concordância com as diferentes religiões e crenças, levando em consideração suas missões e organizações pastorais (MONELLO, 2015).

São organizações que, em tese, essencialmente, além da prática do culto e da fé, procuram também promover e servir os seus membros e, através deles, atender a sociedade, como forma de manifestar e cumprir a sua missão. Olhar as igrejas apenas como organizações religiosas é uma interpretação restritiva. As igrejas são, sem dúvida, um exemplo claro, preciso e óbvio de organização religiosa, no entanto, como "Templo" ou como "Pessoas", pode ser protegida por qualquer forma jurídica que não seja proibida

por lei. E da mesma forma sua atividade, fim ou meio podem ser alocados e protegidos lá (MONELLO, 2015).

Este testemunho deve sempre ser demonstrado pela organização religiosa em seu estatuto. Este estatuto deve demonstrar de forma clara, concisa e objetiva seu caráter, seus objetivos, seu carisma, sua confissão de fé, seu culto e seu espírito missionário. As dimensões da atividade missionária nas organizações religiosas devem englobar as diversas atividades advindas de seu carisma e de sua atuação para com as pessoas, na atividade religiosa, bem como seus instrumentos para o desenvolvimento da coletividade (MONELLO, 2015).

No entanto, nas atividades desenvolvidas pelas organizações religiosas, é muito difícil determinar na prática quais delas estão ou não associadas aos seus objetivos principais, para utilizar a garantia da imunidade prevista na Constituição da República (CARDOSO, 2019). Na doutrina brasileira, existem duas linhas de pensamento dominantes que visam melhor interpretar a relação entre as atividades dos templos de qualquer culto e seus objetivos principais.

A primeira linha, denominada restritiva, postula que os bens, receitas e serviços em questão têm origem e se destinam a apoiar a manutenção da organização. Esse pensamento entende que não importa a finalidade dos recursos auferidos, simplesmente considerando sua origem, para efeito de estabelecer a imunidade das organizações religiosas. No entanto, uma pequena porção da doutrina e da jurisprudência acompanha esta posição. Para os adeptos dessa tendência, todas as atividades que não estejam diretamente relacionadas ao culto religioso ou aos rituais de culto estão excluídas da garantia constitucional em questão. Assim, a imunidade não se aplica aos rendimentos auferidos com a venda de diversos bens não vinculados a ato religioso, bem como aos valores recebidos sob a forma de aluguel de bens imóveis ou móveis, estacionamento de veículos e outros (CARDOSO, 2019).

Entre os adeptos dessa tendência, destaca-se a posição de Vergueiro (2005, p. 177):

Ao lado dessa posição condizer com nossas premissas, essa linha parece ser a mais sensata, vez que a demarcação da imunidade de uma receita não pode ficar condicionada a sua ulterior destinação. Isso porque a permissão ou a proibição da tributação se perfaz no momento da realização de determinado fato tributário e não na pertinência do emprego posterior desses recursos.

Professar em sentido contrário rompe com toda a teoria da fenomenologia da

incidência tributária que sustenta que a hipótese tributária somente incide quando do relato linguístico da ocorrência do fato tributário. Nessa situação, não bastaria que a receita derivasse da prática de alguma atividade litúrgica pelo templo, mas seria necessário que essa fosse empregada nos seus propósitos. Não é difícil constatar a sua improcedência.

Além disso, o aspecto subjetivo da pertinência ou não do emprego dos recursos em ofício vinculado a sua finalidade essencial torna bastante nebuloso o universo da destinação para fins de demarcação da imunidade dessas receitas, o que macula a sua eleição como critério delimitador da imunidade” (VERGUEIRO, 2005).

Uma segunda linha de pensamento encontra respaldo no art. 150, §4º, da Constituição, defendendo que a imunidade da norma precisa englobar “patrimônio, serviços e rendas relacionadas com as atividades essenciais” da organização religiosa, sendo que tais receitas devam ser obtidas licitamente. Alexandre de Moraes, sobre tal, explica que:

A Constituição Federal assegura o livre exercício do culto religioso, enquanto não for contrário à ordem, tranquilidade e sossego público, bem como compatível com os bons costumes. Desta forma, a questão das pregações e curas religiosas deve ser analisada de modo que não obstaculize a liberdade religiosa garantida constitucionalmente, nem tampouco acoberte práticas ilícitas, como a obtenção de lucros por tais entidades (MORAES, 2007, p. 77).

Os templos de qualquer culto ou instituição religiosa participam do denominado Terceiro Setor, que não têm como objetivo o lucro, pois seu objetivo não é atuar no mercado, embora busquem obter renda superior às suas despesas que podem ser chamadas de excedentes e importantes para sua sobrevivência. No entanto, as atividades ou operações que geram essas receitas tendem a não estar relacionadas aos seus objetivos primários, até porque o objetivo social das organizações religiosas, além do culto, muitas vezes inclui atividades de assistência e promoção social. Portanto, as propostas legislativas de tais organizações na verdade geram, na esmagadora maioria dos casos, despesas, custos e não receitas (SOUZA, 2017).

Assim, justifica-se uma reflexão mais ampla do dispositivo da lei, dada a relevância das atividades sociais e espirituais desenvolvidas pelas instituições religiosas, que muitas vezes o Estado não realiza com a eficiência necessária. Souza (2017) ressalta ainda a importância de verificar, caso a caso, em que medida essa imunidade é interpretada, uma vez que a realização de atividades com fins econômicos, por templos de qualquer culto, deve confirmar o princípio da livre concorrência, registrado na

Constituição. Além disso, diz ele, seria inconstitucional se as organizações que têm direito a essa imunidade não competissem em igualdade de condições com o setor privado, gozando de imunidade, enquanto o setor privado está sujeito a uma elevada carga tributária no país.

Outra questão pertinente ao debate diz respeito ao trabalhador religioso. Para efeito de recolhimento por meio da Previdência Social, a legislação brasileira classificou o trabalho dos religiosos como autônomo, regime obrigatório de acordo com o tipo de contribuinte individual. Na verdade, pode-se dizer que a legislação enquadrando forçadamente o trabalho religioso, porque tal atividade não se enquadra neste tipo de trabalho, visto que é prestado pela igreja e não pelos próprios trabalhadores e ainda acontece de forma subordinada, e não livremente, como acontece com os trabalhadores autônomos (ÂMBITO JURÍDICO, 2005).

Este é um ponto chave a favor do entendimento de haver a relação de trabalho com vínculo empregatício na atividade religiosa, pois é aqui que a maioria das igrejas cometem grande injustiça social com seus pastores. Muitas destas, aproveitando a força de trabalho do obreiro, quando este não pode mais trabalhar, a igreja simplesmente o abandona (MARTINS, 2002).

No entanto, não há de se generalizar: algumas poucas igrejas cuidam de seus pastores coletando contribuições de seguridade social de seus ministros, e outras até fornecem fundos de auxílio aos pastores ou se juntam fundos de pensão privados. Assim, é injusto que esses trabalhadores, que darão à igreja todas as suas forças, durante anos, quando não puderem mais contribuir para o seu trabalho, simplesmente sejam excluídos das atividades, tendo que desligar-se sem qualquer assistência social do governo ou da própria igreja (ÂMBITO JURÍDICO, 2005).

Ao reconhecer as relações de trabalho religioso, o Estado terá condições de garantir os direitos sociais desses trabalhadores, alheios ao sistema previdenciário, além de colher informações para acompanhar a atuação das igrejas nesse sentido. Desde a proclamação da República no Brasil, adota-se o princípio de uma igreja livre em um Estado livre, para que a Igreja possa conduzir livremente seus serviços, bem como escolher a doutrina que considerar adequada. As pessoas têm liberdade de consciência, liberdade de expressão, e a capacidade de escolher as crenças que desejam, no entanto, essa liberdade constitucional não significa que o Estado deva permanecer alheio a tudo o que acontece no universo religioso. Quando as ações da Igreja forem dirigidas contra a ética, a moral e os bons costumes, o Estado, como mantenedor da ordem pública, tem o

dever de intervir (ÂMBITO JURÍDICO, 2005).

No que se refere à organização e funcionamento das associações religiosas, a Constituição Federal limitou essa liberdade, referindo-se à competência da legislação geral – o Código Civil – que cuida da organização das pessoas jurídicas, de acordo com o direito privado (que é a natureza jurídica da igreja). No entanto, a legislação acabou por ampliar essa liberdade, desde que as organizações religiosas sejam regidas por seus próprios estatutos, sem respeitar obrigatoriamente as regras seculares (artigos 44, IV e § 1º). Apesar disso, não se pode afirmar que essa liberdade seja completa: no que diz respeito à responsabilidade social dos trabalhadores, a igreja deve estar sujeita às leis seculares, onde o Estado defende os direitos dos cidadãos (ÂMBITO JURÍDICO, 2005).

Os trabalhadores, independentemente de seu cargo ou função na igreja, sempre que se sentirem prejudicados ou ameaçados de qualquer direito, devem recorrer ao Estado para a proteção desse direito, que lhes é garantido na própria Constituição Federal (Art. 5º, XXXV). E isso se aplica não apenas aos trabalhadores religiosos, mas também a todos os crentes que se encontram em tais condições.

Assim, de acordo com a definição legal, as instituições religiosas são especificamente classificadas como um tipo de pessoa jurídica, com individualidade própria e possibilidade de livre criação e organização. Verifica-se também que essa categoria foi introduzida no Código Civil por meio da Lei 10.825, de 2003. E, com a entrada em vigor desta lei, as organizações religiosas foram constituídas como pessoa jurídica, distinta das associações, como pessoa jurídica própria.

Definiu-se, dessa forma, a verdadeira instituição religiosa, que, com amparo legal, pode avançar em sua governança e organização de forma totalmente individualizada, com base em seus princípios, doutrina e visão. Nesse sentido, e em virtude da lei em questão, as igrejas não têm mais a obrigação de estabelecer suas normas e sua forma de organização com base nas diretrizes elencadas nos artigos 53 a 61 do Novo Código Civil, uma vez que são não mais do que uma associação comum. Isso significa que as igrejas podem formar e organizar sua gestão de forma muito específica, sem aderir às regras das associações, exercendo a liberdade religiosa enunciada na Carta Magna.

Por fim, no que diz respeito à classificação de sua natureza, as organizações religiosas se inserem no grupo denominado Terceiro Setor, por atuarem em um segmento que não tem como objetivo o lucro, mas que aproxima as pessoas para um objetivo comum no interesse coletivo, mesmo se alcançado individualmente. Mesmo que, em princípio, o trabalho de pastor evangélico ou outro tipo de obreiro, possa parecer

incompatível com a relação de emprego, pois, em tese objetiva somente as atividades de fundo espiritual e não profissional, quando provado que a função destes é contínua, subordinada e exercida mediante retribuição pecuniária, caracteriza-se o relacionamento empregatício nos moldes do art. 3º da CLT.

Nesse capítulo caracterizamos as igrejas pentecostais, seu surgimento no Brasil, suas características e o caráter empresarial das igrejas neopentecostais.

CAPÍTULO 4 - RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE PASTORES E IGREJAS EVANGÉLICAS: DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

No presente capítulo busca-se retratar o direito do trabalho como instrumento de justiça social, na visão de bourdieusiana e a ocorrência de uma relação de trabalho entre os pastores e as igrejas, especialmente as evangélicas. Visto que as relações entre as partes têm cumprido todos os princípios previstos na CLT e que, portanto, a legislação do vínculo deveria incidir no lugar daquela que regula trabalho voluntário.

Como norte da análise de aplicabilidade da legislação, com especial foco à CLT, utiliza-se da consideração analítica do vínculo de trabalho e seus constituintes, a mencionar: pessoa física; habitualidade; onerosidade, pessoa física e pessoa jurídica.

Em consequência da observância de potencial enquadramento conforme regime da CLT, busca-se discutir a possibilidade de reclassificação dos pastores e das Igrejas de seus atuais estados jurídicos, com enfoque na compreensão de que pastores integrariam atividades da Lei 9.608 de 1998, que versa sobre o trabalho voluntário.

Efetivamente, os pastores se classificariam, observando-se a CLT, como empregados análogos aos de outras funções comuns da sociedade. Afinal, o exercício destes profissionais tem se voltado efetivamente para a obtenção de lucro da instituição (igreja) mediante pagamento de salário (contraparte), em detrimento da função primordialmente religiosa, não lucrativa e voluntária. Destaca-se, neste sentido, o potencial abuso da legislação por parte de instituições religiosas que, embora configurem-se sob ótica dos negócios privados, esquivam-se da legislação trabalhista ao enquadrar como voluntários – embora estes recebam salários, possuam subordinação e habitualidade. Diante de uma estrutura majoritariamente voltada à obtenção de lucro e expansão, com crescentes “contratações” informais, grandes agremiações religiosas utilizam-se da força de trabalho dos pastores sem reconhecê-los como trabalhadores usuais – e, assim, sem concedê-los direitos previstos na legislação.

Portanto, é necessário considerar a comparação entre dois aspectos aos fins de concluir a inadequada classificação dos pastores como trabalhadores voluntários: o que, na legislação, configura um vínculo de trabalho conforme as normas da CLT; e quais são as atividades laborais, supostamente voluntárias, embora usualmente remuneradas informalmente, desempenhadas pelos pastores. Faz-se também importante empenhar,

com base na lei, na jurisprudência e no conhecimento doutrinário, uma comparação entre o que rege o trabalho voluntário, o que rege o vínculo de trabalho CLT e qual o contexto de desempenho das funções dos pastores.

A doutrina e a jurisprudência, porém, serão mobilizadas majoritariamente em ótica crítica do histórico adotado no direito brasileiro, visto que há uma tendência de não-reconhecimento da relação trabalhista entre pastores e igrejas. A distorção da lei do trabalho voluntário, conforme se observará, deve passar a ser questão considerada na interpretação e na efetivação aplicada da lei, especialmente diante de uma mudança contextual no campo das igrejas, seus modos de atuação e suas principais finalidades – parcialmente reconfiguradas.

No Tribunal Superior do Trabalho, verifica-se uma série de casos em que pastores, usualmente evangélico, reivindicam reconhecimento de suas garantias legais previstas na CLT. Portanto, verifica-se uma demanda pela mudança da interpretação atual, que tende a classificar indivíduos de instituições religiosas como trabalhadores voluntários, apesar de evidentes denúncias de violação do escopo desta lei – e enquadramento na CLT.

No âmbito doutrinário, a compreensão majoritária parte do princípio de que aqueles que trabalham por uma igreja o fazem por razão voluntária de fé e expansão desta fé, aspecto que sofreu ampla modificação no atual dado da realidade e o crescente princípio lucrativo de instituições religiosas.

Em contraposição a essa compreensão, Barros (2010) argumenta que “a atividade eclesial não gera impedimento de ser celebrado um contrato de trabalho. Nos dias de hoje percebe-se que está ocorrendo um desvirtuamento das instituições religiosas de forma geral dos serviços eclesial”.

Portanto, ainda que não se faça uma regra de todas as instituições religiosas, a observação da realidade em que o pastor e sua instituição encontravam-se e configuravam deve ser considerada, inclusive em vistas de potencial reclassificação – e restituição dos direitos não concedidos ao pastor empregado de facto.

Afinal, conforme Cassar dispõe, configura-se como vínculo de trabalho quando o pastor recebe um salário mensal pelo desempenho de suas atividades, de modo que a classificação como voluntário serve apenas ao propósito de, em benefício da instituição religiosa, burlar a legislação trabalhista.

Diante disso, este trabalho parte do pressuposto de que a interação entre os pastores e as igrejas se constitui, em diversos de seus casos, como potencialmente empregatícia – a depender dos princípios, como o recebimento de salário contínuo.

Afinal, a relação empregatícia, como exposto em outros capítulos, é vista quando um indivíduo, pessoa física, presta serviços não eventuais, com caráter oneroso, para um empregador ao qual se subordina, em vontade tácita ou expressa de manutenção e consolidação mútua desta relação.

Consolida-se, assim, os elementos básicos da relação empregatícia e seus fundamentos ao reconhecimento: pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação, alteridade e ânimo de emprego.

Apenas a pessoa física pode configurar-se como empregada, diferentemente das pessoas jurídicas que, conforme afirma Delgado (2004), se beneficiam dos bens jurídicos fornecidos pelo Estado e pelo Direito do Trabalho.

Faz-se válido mencionar que o princípio de pessoalidade proíbe quaisquer compartilhamentos de trabalho, em que mais de um trabalhador partilhe um mesmo posto alternativamente, em divisão salarial. O contrato e o vínculo empregatício possuem caráter pessoal e não admite a convocação de outros para execução do trabalho.

O trabalho também deve se dar habitualmente, de modo não-ocasional, e continuamente. A efetivação deste requisito independente de um número de horas ou dias específicos estabelecidos em lei, vigorando o acordo de frequência estabelecido no contratado. Em análises judiciais da aplicação de um vínculo empregatício não reconhecido pelo empregador, é possível que, a depender do caso, este requisito já se faça cumprido se prestados os serviços por apenas dois dias da semana, a depender das situações específicas e das evidências levantadas.

A onerosidade, por sua vez, refere-se ao campo salarial e da contraparte atribuída ao empregado pela prestação de seu trabalho. A prestação de serviços de trabalho gratuitamente encontra-se prevista na já referida legislação do trabalho voluntário. A subordinação, por outro lado, não está relacionada a um caráter subjetivo, econômico ou moral de quem submete-se, mas sobretudo a uma questão fundamentalmente jurídica e que obedece aos limites patronais estabelecidos por lei, vetando-se abusos do princípio de subordinação e designando-o diretamente à realização das funções desempenhadas. Desta diferenciação, decorre que eventuais prejuízos de uma empresa estão unicamente associados ao empregador, sem relação com os empregados e suas atividades. Por fim, é essencial à consolidação do vínculo a vontade própria de ambas as partes da relação.

4.1. UMA VISÃO DO TRABALHO A PARTIR DA SOCIOLOGIA JURÍDICA DE BOURDIEU

A metodologia e as categorias do sociólogo Pierre Bourdieu tem por finalidade precípua a superação da dicotomia entre teorias objetivistas e teorias subjetivistas que dominam e limitam as discussões nas ciências sociais. As primeiras entendem que as atitudes e comportamentos humanos são meros produtos inconscientes de um determinismo das estruturas histórico-sociais. Logo, o homem seria uma espécie de marionete, em razão dessa total manipulação sofrida. Já as segundas, explicam as ações humanas como sendo resultados de uma consciência e vontade livres de qualquer pressão externa ao indivíduo, ou seja, o homem seria senhor e único responsável pelas suas condutas. Considerando essas teorias, Bourdieu oferece uma síntese, uma terceira alternativa, qual seja: a conduta humana é o resultado da conjugação tanto das influências histórico-sociais quanto de uma racionalidade e volição intrínsecas.

Pela visão do autor, o ser humano é ao mesmo tempo condicionado e condicionante do meio social em que vive, pois desde os primeiros anos de vida, cuja consciência de si e do mundo começa a se formar, interioriza e assimila os valores e regras de seu contexto histórico-social para, posteriormente, com essa consciência amadurecida, interferir nesse mesmo contexto, de acordo com suas necessidades e anseios. Esta reciprocidade e intercâmbio entre o indivíduo e o meio social dura pela vida toda (INDA *in* BOURDIEU, 2001).

A obra de Bourdieu é baseada em um método denominado de construtivismo estruturalista, ou seja, existem, no próprio mundo social [...], estruturas objetivas independentes da consciência e da vontade dos agentes, que são capazes de orientar ou de limitar suas práticas ou suas representações. Por construtivismo, se quer dizer que há uma gênese social dos esquemas de percepção, de pensamento e de ação constitutivos do que ele denomina de *habitus*, por um lado, e, por outro, das estruturas sociais e, em particular do que se chama de campo.

Partindo desse método, a teoria de Bourdieu vale-se de uma tríade conceitual: capitais, campo e *habitus* formam o seu referencial de análise da realidade social. A noção de capitais é herança da teoria marxista, embasada na determinância das estruturas econômicas como forma de estabelecer a conduta individual. Bourdieu, emprestando a ideia de Marx de capital como relação social que dá poder aos possuidores frente aos despossuídos, estende a noção a outras formas de riqueza, criando três outros tipos de

capitais: cultural, social e simbólico; sendo que o capital econômico vai continuar fazendo parte de suas análises, mas sem a preponderância pela teoria marxista.

O capital cultural designa uma relação privilegiada com a cultura erudita e a cultura escolar; o capital social, uma rede de relações sociais que acaba estabelecendo relações de pertencimento; e o capital simbólico é formado pelo conjunto de signos e símbolos que permitem ao agente se situar no espaço social. Essa última forma de capital permite aos dominantes impor em seu arbitrário cultural aos dominados, fazendo-os percebê-lo como legítimo.

Outro conceito importante da teoria bourdieusiana é o de violência simbólica – muito recorrente na tentativa de compreensão do campo jurídico, implicando na capacidade de imposição consentida de um arbitrário cultural aos dominados. Mais diretamente relacionado ao nosso objetivo de discussão, o conceito de campo é a forma de compreensão das estruturas sociais que formam a sociedade.

Segundo Bourdieu, uma sociedade diferenciada não forma uma totalidade única, integrada com funções sistemáticas, mas consiste em um conjunto de espaços de jogos relativamente autônomos que não podem ser remetidos a uma lógica social única. O campo pode ser considerado um sistema estruturado de forças objetivas, uma configuração relacional capaz de impor sua lógica a todos os agentes que nela penetram. Nenhuma ação pode ser diretamente relacionada à posição social dos atores, pois esta é sempre retraduzida em função das regras específicas do campo no interior do qual foi construída. Como um prisma, todo campo refrata as forças externas, em função de sua estrutura interna.

Segundo Bourdieu, o campo é um espaço de conflitos e de concorrência, no qual luta-se pelo estabelecimento do monopólio do capital pertinente ao campo. Por fim, o último conceito da tríade bourdieusiana chama-se habitus, um sistema de esquemas de percepção, de apreciação e de ação. Um conjunto de conhecimentos práticos adquiridos ao longo do tempo que nos permite perceber, agir e evoluir com naturalidade num universo social dado. (LOYOLA, 2002).

O habitus se traduz em uma matriz geradora, constituída historicamente, que opera a racionalidade prática, inerente a um sistema histórico de relações sociais. É uma espécie de criador inventivo, contudo sempre limitado pelas estruturas objetivas da sociedade. De acordo com a teoria bourdiana, o lugar e a evolução do indivíduo no espaço social relacionam-se, simultaneamente, ao volume global de capital que ele detém, à repartição

desse capital em econômico, social e cultural, à evolução, no tempo, dessas propriedades e das estratégias de reconversão desenvolvidas.

Uma das críticas à obra de Bourdieu, é o problema da proeminência das estruturas, o que levaria o autor negligenciar o peso das interações face a face nos processos de construção da realidade social. Contudo, rebatendo as críticas, Bourdieu estabelece que, apesar da imagem fortemente estruturada do mundo social, as ações sociais podem modificar as leis que estruturaram os campos. Assim, sua concepção de lei social indica regularidades limitadas no tempo e no espaço que duram enquanto durarem as condições institucionais que as sustentam.

Bourdieu incluiu a análise sobre o direito dentro de sua teoria dos campos, e capitais, bem como se utiliza da teoria do habitus para explicar a ocupação dos cargos jurídicos, as características e aspirações dos operadores do direito. O texto para uma sociologia do campo jurídico insere-se nas várias análises que o autor fez sobre os diversos campos.

A contribuição acerca do campo jurídico em muito nos serve para a compreensão do direito e da racionalidade jurídica, uma das preocupações centrais de Bourdieu ao tentar entendê-lo. A análise do direito em Bourdieu dá-se a partir de sua própria estrutura interna. A preocupação com a conexão entre a organização das profissões jurídicas e a estrutura da racionalidade formal do campo, segundo o autor, explicaria a resistência à mudança. Bourdieu deixa claro que sua investigação não pretende frisar as insuficiências do campo jurídico num sentido externo, não abrangendo a função social do direito como instrumento de análise, nesse sentido, sua visão será uma visão interna.

A análise bourdieusiana do campo jurídico parte de uma crítica a uma visão puramente interna do direito, a exemplo da teoria de Kelsen, que o vê como um conjunto de normas incorporadas em uma estrutura formal; bem como a uma perspectiva estruturalista (Marx), que vê o direito como subproduto, determinado por condições internas (poder econômico, elites), que negam sua autonomia essencial.

Bourdieu, ao aplicar os conceitos gerais de sua teoria à análise do direito, realiza uma crítica das posições corporativas no campo, revelando que a evolução do direito não está somente ligada a fatores externos, mas a regras próprias de competência entre os corpos profissionais no interior do referido campo. Toda a problemática do campo jurídico está na criação e acumulação de capital jurídico.

O habitus oriundo do construtivismo estruturalista de Bourdieu, que determina as condutas moldadas em estruturas objetivas inseridas no mundo social que coagem a ação

dos indivíduos para manter o status a quo em prol da classe dominante, aqui caracterizado como a Igreja, determina que a doutrina e a justiça do trabalho mantenha o pastor como um trabalhador voluntário, o que justifica o lento e gradual reconhecimento dessa figura como um empregado, tudo para garantir a Igreja uma maior rentabilidade e manter o habitus ou o status a quo mais benéfico a elite religiosa.

Portanto, o habitus serve à classe dominante religiosa para manter o trabalhador pastor em uma situação de exploração e assim garantir a igreja na situação a quo de exploração e lucratividade.

4.2. O DIREITO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE JUSTIÇA SOCIAL NA VISÃO DE BOURDIEU.

O sociólogo Pierre Bourdieu considera o campo jurídico como o lugar de concorrência entre agentes investidos de competência técnica e social¹⁰. Esses agentes são legitimamente constituído ao exercerem a capacidade, reconhecida socialmente, para interpretar textos que consagram determinações justas ou jurídicas do mundo.

No entanto, se considera que a prática teórica de interpretação de textos jurídicos não tem nela própria a sua finalidade, diretamente orientada para fins práticos. Se ela pode ser adequada à determinação de efeitos práticos, mantém a sua eficácia à custa de uma restrição da sua autonomia. Comparáveis aos textos religiosos, filosóficos ou literários, o texto jurídico está embebido no jogo de lutas, sendo que sua leitura consiste numa forma de apropriação desse poder simbólico de julgar.

A ciência jurídica, conforme concebida pelos juristas e historiadores do direito, apreende o direito como um sistema fechado e autônomo, no qual seu desenvolvimento só pode ser compreendido de acordo com sua dinâmica interna. Tal afirmação se deve ao fato da história do direito ser identificada como a história do desenvolvimento interno de seus conceitos e de seus métodos, tendo nele mesmo seu próprio fundamento. Constituiu-se em tentativas - esforço de todo o corpo de juristas - de um modo de pensamento específico, totalmente liberto do peso social e uma tentativa de se criar uma “teoria pura do direito” que funciona sob regras completamente independentes de pressões sociais.

¹⁰ Para Bourdieu, a instituição de um espaço judicial implica a imposição de uma fronteira que acaba separando os que estão preparados para entrar no jogo e os que, uma vez lançados, se acham excluídos por não possuírem o espaço mental apropriado e a postura lingüística desse campo (capacidades técnicas e sociais fundamentais para a sobrevivência no espaço jurídico).

O campo jurídico, pelo menos em período de equilíbrio, tende a funcionar como um aparelho na medida em que a coesão dos habitus espontaneamente orquestrados dos interpretes é aumentada pela disciplina de um corpo hierarquizado o qual põe em prática procedimentos codificados de resolução de conflitos entre os profissionais da resolução regulada dos conflitos. (BOURDIEU, 2001 p. 214).

A autonomia, a neutralidade e a universalidade são consideradas como a própria expressão e todo o funcionamento do campo jurídico, em especial, do trabalho de racionalização em que o sistema de normas jurídicas está sujeito. Esta pretensão estatutária a uma forma específica de juízo constitui-se num dos fundamentos da cumplicidade geradora de convergência e de cumulatividade, que une, na concorrência pelas coisas em jogo e por meio dessa concorrência, o conjunto dos agentes que vivem da produção e da venda de bens e de serviços jurídicos.

Os produtores de leis, de regras e de regulamentos devem contar sempre com reações, e por vezes, com as resistências de toda a corporação jurídica e, sobretudo, de todos os peritos judiciais (advogados, notórios, etc) os quais, em alguns casos, podem por a sua competência jurídica a serviço dos interesses de alguma categoria. Desta forma, a significação prática da lei se determina na confrontação de interesses específicos divergentes em função da sua posição na hierarquia interna do corpo jurídico que corresponde, de maneira bastante estrita, à posição da sua clientela na hierarquia social.

O antagonismo existente entre os detentores de diferentes capitais jurídicos (que investem em diferentes interesses e visões do mundo em seus trabalhos específicos de interpretação) serve de alicerce a uma forma de divisão de dominação simbólica na qual os adversários, objetivamente cúmplices, complementam funções entre si.

Por meio da mencionada prática, que funciona por meio da gestão de conflitos, a atividade jurídica tende a assegurar a adaptação ao real, introduzindo mudanças e inovações indispensáveis à sobrevivência do sistema. O trabalho de interpretação opera a *historicização da norma*, adaptando as fontes a circunstâncias novas, descobrindo situações inéditas e procurando deixar para trás o que está ultrapassado. Partindo desse pressuposto, defende-se o funcionamento prático do legislar:

O conteúdo prático da lei que se revela no veredicto é o resultado de uma luta simbólica entre profissionais dotados de competências técnicas e sociais desiguais, portanto capazes de mobilizar, embora de modo desigual, os meios ou recursos jurídicos disponíveis, pela exploração da “regras possíveis”, e de as utilizar eficazmente, quer dizer, com armas simbólicas, para fazerem triunfar a sua causa (BOURDIEU, 2001, p. 224).

No entanto, a situação judicial funciona como *lugar neutro* que opera uma verdadeira *neutralização* das coisas em jogo. Por meio de um distanciamento na defrontação direta dos interessados em diálogo entre mediadores. Atém-se a textos antigos e precedentes confirmados, mantendo uma distância neutralizante indicado no dever de reserva, que é constantemente lembrada e reforçada pelo grupo submetido ao código.

Considerando isto, a transformação dos conflitos inconciliáveis de interesses em permutas com argumentos racionais entre sujeitos iguais está inscrita na própria existência de um pessoal especializado, independente dos grupos sociais em conflito que organizam segundo formas codificadas, a manifestação pública. O corpo jurista lhes dá soluções socialmente reconhecidas como imparciais, pois que são definidas segundo as regras formais e logicamente coerentes de uma doutrina percebida como independente dos antagonismos imediatos.

Neste estudo, busca-se analisar a possibilidade de existência de vínculo empregatício entre o pastor e a Igreja, tendo por base não apenas os princípios que norteiam a relação de trabalho, mas também a classificação das atividades desenvolvidas pela Igreja e os fins a que se destinam os recursos angariados. Afinal,

Entrar no jogo jurídico, conformar-se com o direito para resolver o conflito, é aceitar tacitamente à adoção de um modo de expressão e de discussão que implica a renúncia à violência física e às formas elementares da violência simbólica, como a injúria (BOURDIEU, 2001, p. 229).

Em uma analogia teórica, Weber empresta ao “direito racional” os conceitos de previsibilidade e calculabilidade que se baseiam na constância e na homogeneidade dos *habitus* jurídicos: “as atitudes comuns, afeiçãoadas na base de experiências anteriores, [...] por vias de estudos e práticas jurídicas, funcionam como categorias de percepção e de apreciação que estruturam a percepção e a apreciação dos conflitos correntes [...]”. De outra forma, podemos mencionar (BOURDIEU, 2001) que “as nossas categorias de pensamento contribuem para produzir o mundo, mas dentro dos limites da sua correspondência com estruturas preexistentes”.

A forma de consideração jurídica dos conflitos que existiram e existem norteando a relação de emprego e a relação de trabalho gerando conflitos, fazem parte de uma constância e de uma homogeneidade de *habitus* quanto às decisões jurídicas moldadas por categorias de percepções quanto a muitos desses conflitos.

Nestes termos, Bourdieu observa que o direito consagra a ordem estabelecida ao consagrar uma visão desta ordem que é uma visão do Estado, garantida pelo Estado. Ele atribui poderes socialmente reconhecidos, identidade garantida. Também sanciona todos os processos ligados à aquisição, ao aumento, à transferência ou retiradas desses poderes.

Para análise destes casos, podemos também considerar a seguinte afirmação:

[...] é sabido, com efeito, que a sensibilidade ou a capacidade de perceber uma experiência como injusta não está uniformemente espalhada e que depende estreitamente da posição ocupada no espaço social. [...] a passagem do agravo percebido e nomeado, e sobretudo imputado, supõe um trabalho de construção da realidade social que incumbe, em grande parte, aos profissionais do direito de revelar os direitos, simultaneamente as injustiças ou, pelo contrário, de condenar o sentimento de injustiça firmado apenas no sentido da equidade [...] em resumo, de manipular as aspirações jurídicas, de as criar em certos casos, de as aumentar ou de as deduzir em outros caso”(BOURDIEU, 2001, p. 232).

Segundo Bourdieu, os agentes do campo jurídico são guiados em seu trabalho pelas construções de *disputas* pelos interesses financeiros e também pelas suas atitudes éticas ou políticas, princípio de afinidades socialmente fundamentadas com os seus clientes. Nesta direção, muitos advogados desaconselham as reivindicações legítimas dos clientes contra grandes empresas ou o Estado. Enfim, as instituições jurídicas tendem a produzir verdadeiras tradições específicas e, em particular, categorias de percepção e de apreciação irredutíveis aos leigos, gerando problemas e soluções numa lógica hermética e inacessível à sociedade em geral.

Há confrontação constante entre as normas jurídicas e a procura social, que é diversa, conflituosa e contraditória. Esta confrontação se deve ao fato de esta última também estar objetivamente inscrita nas próprias práticas, e em estado atual ou potencial frente a legitimidade que é compreendida sob valores universais - um fator de excelência da eficácia simbólica - e eternos, portanto, transcendentais aos interesses particulares.

As decisões jurídicas, entre interesses, valores e visões do mundo, diferentes ou antagonistas, têm poucas probabilidades de desfavorecer os dominantes. As regras e as lógicas imanentes dos textos jurídicos estão adequadas aos interesses, aos valores e à visão do mundo dos dominantes. Desse modo, conduzindo a uma universalização prática (quer dizer, generalização na prática de um modo de expressão até então próprio de um espaço geográfico ou do espaço social). Desta forma, a universalização numa sociedade diferenciada é um dos mecanismos, e dos mais poderosos, para se exercer a dominação simbólica ou a imposição da legitimidade sobre a ordem social. Estas observações transformam o direito em um instrumento de transformação das relações sociais.

Segundo a lógica observada em todos os campos, Bourdieu compreende que os dominados só possam encontrar no exterior, nos campos científico e político, os princípios de uma argumentação crítica que tem em vista *fazer do direito uma “ciência”* dotada da sua metodologia própria e firmada na realidade histórica.

4.3. O PASTOR COMO FORÇA DE TRABALHO E MÃO DE OBRA NA IGREJA NEOPETENCOSTAL.

Os serviços desempenhados por líderes ou membros de uma congregação religiosa não são, na perspectiva de alguns autores, vinculados a um desejo salarial, mas sobretudo motivados pela crença e senso de vocação. Em contrapartida, observa-se que a palavra vocação, com significado subjetivo, possui aplicabilidade linguística em todas as profissões. Culturalmente, atribui-se vocação de médicos até professores. Diante disso, pouco importaria discussões quanto à vocação ou ao “desejo” de obtenção lucrativa, visto que se tratam de temas excessivamente subjetivos e que fogem de uma normatividade. O norte da discussão da classificação de vínculo voluntário ou empregatício deve se pautar na observação da realidade e da legislação, conjuntamente.

Usualmente, reconhece-se que embora o sacerdócio possa contar com uma contraparte em dinheiro, esta não configuraria uma retribuição salarial, visto a função desempenha por este indivíduo e sua relação de voluntariedade com a fé. A finalidade deste sacerdócio consolidado no imaginário da doutrina, portanto, está envolta de uma questão moral e de caridade, do qual o pagamento pode ou não decorrer – e costuma servir apenas à manutenção do sacerdote e da instituição.

Embora esta compreensão faça sentido neste cenário de sacerdócio idealizado, a realidade prática tende a contrariar essa compreensão. Afinal, como citado por Cassar, há uma distorção desta prevista função do sacerdote, especialmente diante da crescente “empresalização” das igrejas como negócios com lucros, clientes e, em derivado, de empregados que cumprem com todos os requisitos de vínculo da CLT, de modo que assim, como empregado, deve-se reconhecê-lo.

Pela legislação, é necessário que todos os fundamentos do vínculo estejam presentes para sua configuração inquestionável. Portanto, a consideração de um pastor como um empregado e subordinado a um empregador, neste caso as Igrejas Evangélicas, deve pressupor o cumprimento de todos esses princípios: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Na realidade, identifica-se que a pessoa física é o pastor, que exerce seu trabalho de modo habitual – continuamente – em contraparte de pagamento pelo empregador, do qual é diretamente subordinado no modo de exercício do trabalho de exercer cultos, rituais e campanhas de arrecadação.

Neste cenário, a reclassificação dos pastores, do atual status de trabalhadores voluntários, para um outro de trabalhadores formais, torna-se não somente possível como obrigatória legalmente – embora este não seja o consenso da jurisprudência. Diante desta incongruência, é necessário que se estabeleça um esclarecimento da legislação em vistas dos pastores e suas atuações de facto, especialmente diante da eminência de desvios da lei de trabalho voluntário.

Fundamentalmente, uma instituição religiosa não opera em vistas do lucro, aspecto histórico de uma série de credos. A instituição serve como ponto de agrupamento de pessoas que compartilham da mesma fé e colaboram para a manutenção e o exercício desta instituição voluntariamente – situação em que caberia a lei de trabalho voluntário. Entretanto, na configuração de igrejas que se orientam por uma ótica de comercialização, verifica-se que um intento de lucratividade, em que os fiéis se transformam em entidades análogas as de clientes e os pastores, no lugar de voluntários, recebem salários mensais e bônus de desempenho de acordo com a arrecadação.

Conforme Cassar (2013), por ser regida pelas leis da terra, a Igreja não pode ser compreendida como organização que se excetua do ordenamento trabalhista quando, na reconfiguração de algumas instituições, nada diferem-se de empresas. A exceção concedida pela jurisprudência se dá, nesta avaliação, à revelia daquilo que, na legislação referente à CLT, está claro no que refere-se à efetivação do vínculo empregatício – formado por requisitos dos quais inúmeros pastores se encontram entrelaçados evidentemente, da subordinação, passando pela onerosidade até à habitualidade.

4.4. FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS PASTORES DAS IGREJAS EVANGÉLICAS.

A expansão vertiginosa do modelo de igrejas neopentecostais acendeu, no cenário político nacional, uma série de preocupações de ordem jurídica, desde questões tributárias das instituições religiosas até questões trabalhistas dos pastores, aspectos derivados da nova configuração de viés comercial destas instituições e a fortuna constituída por seus fundadores.

Delgado (2004) afirma que a graciousidade deixa de aplicar-se quando há princípio de contraprestação, em que ocorre onerosidade. Desta relação de troca, emerge a compreensão fundamental das relações de trabalho, em que uma parte é o empregado e a outra o empregador. Tratam-se de pessoas opostas nesta relação compreendida como um negócio jurídico, fundamentando o contrato de trabalho. Nesse sentido, ambas as partes se relacionam com onerosidade, habitualidade e subordinação, mas na chave inversa em relação ao outro.

Busquemos observar como, na prática, pastores de igrejas evangélicas configurariam vínculo trabalhista de acordo com estes pressupostos legais, embora sejam enquadrados, de modo potencialmente abusivo da lei, como trabalhadores voluntários. O viés trabalhista da função de pastor neopentecostal é até mesmo parcialmente reconhecido por igrejas do meio, a exemplo de instituição como a Igreja Batista, que concede a seus pastores, não oficializados na CLT, um fundo de garantia similar ao FGTS – mas exclusivo da instituição religiosa.

Neste fundo, o pastor, trabalhador vinculado em seu exercício, mas não assim reconhecido, recebe uma porcentagem de seu salário mensal como organização de uma previdência social. Evidencia-se, na aplicabilidade de um fundo praticamente análogo ao FGTS, a própria natureza eminentemente empregatícia destes profissionais em suas atuações no campo religioso de orientação comercial.

Neste sentido, o pastor: constitui-se pessoa física e pode receber uma espécie de fundo de garantia externo ao do Estado. Nestas duas características, evidencia-se o critério da pessoalidade em relação à função exercida pelo pastor. A garantia por tempo de serviço no “Ministério” nada mais é do que um reflexo do caráter altamente pessoal da função: pastores tendem a ser figuras populares no meio religioso, servindo como figuras de referência e atratividade de fiéis.

É comum que pastores recebam nomenclaturas adicionais aos seus nomes para designar alguma qualidade de estudo bíblico específico, de modo que os fiéis – ou clientes – da instituição religiosa relaciona aquele indivíduo ao exercício específico de sua função, em claro reflexo do caráter de pessoalidade da atuação. Ademais, ressalta-se que os pastores possuem uma designada missão pessoal, concedida pela organização, em seus ministérios.

O caráter contínuo, por sua vez, decorre da presença cronológica e habitual dos pastores, que de modo não eventual empenham suas funções. Além disso, trata-se de um requisito facilmente comprovável por fatores quantitativos, a exemplo do número de

horas trabalhadas, cultos celebrados e outras informações de ordem temporal relativas ao trabalho na Igreja. Evidentemente, o pastor possui uma atuação contínua e que se estende por longos períodos de “contratação”, não possuindo natureza eventual e, portanto, configurando-se como adequada à classificação como celetista.

Soma-se à pessoalidade e não-eventualidade o aspecto da subordinação, fundamento também presente em significativas atuações profissionais dos pastores. No âmbito das grandes Igrejas neopentecostais, este aspecto está ainda mais ressaltado pela direção da matriz e suas orientações de metas, abordagens, comparecimento e lucratividade. Estas organizações, diante de propósitos comerciais, apresentam alto grau de ordenação burocrática análoga a de grandes empresas: possuem planos de expansão; brigam por fatias do “mercado” da fé e por diferenciar seus produtos – materiais e imateriais – daqueles oferecidos pelas concorrentes.

Portanto, decorre desta estrutura altamente empresarial a cobrança de seus funcionários de facto – os pastores – por resultados efetivos à companhia em contrapartida ao pagamento de salário – e, em alguns casos, do fundo de garantia privado da Igreja. Por sua vez, estas instituições objetivam acúmulos materiais em oferecimento de serviços da fé, que por vezes materializam-se em objetos “sagrados” vendidos aos fiéis.

Neste sentido, há uma clara relação de subordinação dos pastores e da direção bem como fiscalização dos contratantes da organização. Um pastor deve obedecer às regras internas, cumprir determinada carga-horária de cultos, bater metas de fiéis e de arrecadação, parâmetros típicos de relação de trabalho.

No caso dos pastores contratados por uma organização religiosa, não há princípios de autonomia em sua atuação: este encontra-se orientado e designado às especificidades da função, do qual pode destacar-se pessoalmente, mas dentro daquilo em que a organização permite, orienta e acorda. Grandes instituições neopentecostais possuem “pastores-chefes”, figuras locais de fiscalização e orientação dos pastores subordinados. Não se verifica, nestas organizações, subordinações típicas do ambiente religioso, a exemplo da organização eclesiástica do Vaticano. Há uma subordinação eminente, permeada por questões de ordem comercial e econômica, a exemplo das metas.

Por fim, a onerosidade está evidentemente presente na lógica de contraparte dos serviços do pastor: um pagamento mensal previamente combinado entre a Igreja e o pastor, que pode vir acrescido de benefícios de transporte e até de um fundo de garantia, a salientar o teor econômico desta relação. O pagamento efetivado aos pastores possui, a todos os efeitos, natureza salarial e de onerosidade, conforme previsto no art. 457 da CLT

e no art. 7º da Constituição Federal. Trata-se, afinal, de uma retribuição pecuniária para um trabalho prestado, no caso em benefício da Igreja, em vias de remuneração contínua ao profissional pastor.

A graciosidade atribuída à figura ideal do sacerdócio, embora afirmada pela doutrina, não tem encontrado respaldo na realidade destas instituições religiosas, visto que todos seus pastores trabalham de acordo com um pré-estabelecido salário pastoral, contínuo e não eventual.

Diante disso, o sentido de gratuidade e trabalho voluntário encontra-se totalmente distorcido em prol de uma lógica de contraprestação e remuneração celetista – configurando errônea classificação em regime distinto. Conseqüentemente, a principal relação entre pastores e Igreja deixa de ser de ordem religiosa ou moral e passa a constituir-se vínculo eminentemente econômico, mediante remuneração.

Diante do fato de que onerosidade, subordinação, habitualidade e pessoalidade se encontram presentes nestas relações de trabalho, torna-se evidente que o escopo das igrejas neopentecostais superou o daquele previsto na legislação dos trabalhos voluntários, de modo que deve submeter-se à reavaliação interpretativa da lei – do qual nenhuma instituição religiosa escapa, visto que a fronteira espiritual não deve, em tese, misturar-se com a do ordenamento jurídico da sociedade.

Entretanto, embora haja evidente vínculo de trabalho não reconhecido ou aplicado pelas igrejas, estas encontram respaldo na manutenção do “benefício” a partir da interpretação majoritária de tribunais que se negam a este reconhecimento, ainda atrelados à noção das igrejas como associações. Apesar disso, casos pontuais em que firma-se o reconhecimento do vínculo empregatício tem surgido, apontando para um gradual reconhecimento da mudança contextual das igrejas evangélicas e suas configurações de atuação. Vale mencionar que uma mudança de maior escopo e de caráter mais geral apenas deriva de decisões interpretativas de tribunais superiores ou de mudanças legislativas expressas ao tema.

Do contrário, a reclassificação dos pastores deve passar por um lento processo de requalificação da doutrina e da compreensão geral da vinculação destes profissionais. Afinal, se comprovado caráter salarial e de subordinação, a interpretação do vínculo torna-se de fácil consenso, à exceção da força doutrinária na continuidade de interpretações que passam a divergir da realidade em sua prática.

Diante do exposto neste parágrafo, conclui-se a importância de empenhar uma análise mais cuidadosa da atividade dos pastores em suas aplicações práticas,

especialmente em um contexto de reconfiguração a um objetivo econômico de algumas instituições religiosas, bem como investigar possíveis abusos da lei de trabalho voluntário, potencialmente explorada em vistas de evitar a contratação formal conforme exposto na Consolidação das Leis de Trabalho e suas diretrizes contratuais.

4.5. EVOLUÇÃO JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO VALIDANDO O VÍNCULO PASTOR E IGREJA.

No Brasil, já se observam diversas tentativas direcionadas a regulamentar o trabalho religioso. Destaca-se aqui o Projeto de Lei n. 5.443A, de 2005, na Câmara dos Deputados, que visava propor a inclusão do parágrafo segundo no artigo 442 da CLT visando dispor sobre o não reconhecimento de vínculo de emprego entre sacerdote e igreja, na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

Neste contexto também vale citar o Projeto de Lei n. 6.982, de 2006, na câmara dos deputados, estabelecendo como requisito para o exercício da atividade de ministro de confissão evangélica o grau de bacharel em teologia ou experiência mínima de 5 anos na atividade de ministro de culto, bem como a criação de um órgão de fiscalização para o trabalho dos religiosos, que seria o COBIEV (Confederação Brasileira de Pastores e Igrejas Evangélicas).

O projeto de lei foi retirado pelo próprio autor em 12 de julho de 2006. No mesmo sentido foi o Projeto de Lei n. 3.390, de 2006, da Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro, buscando regulamentar a profissão de ministro de confissão religiosa evangélica no Rio de Janeiro, sob a fiscalização do citado COBIEV. Na justificativa desse último projeto, estava disposto que o vínculo trabalhista poderia ser reconhecido ao ministro de confissão religiosa se além das atividades religiosas, a organização promovesse, de forma permanente, a mercância de livros, fitas e outros produtos religiosos, havendo desvirtuamento da atividade religiosa nesse caso.

O projeto recebeu parecer de inconstitucionalidade em 30 de maio de 2006 por se tratar de matéria de competência da União, conforme artigo 21, I, da Constituição. Em 2015, houve ainda o Projeto de Lei n. 123 de 2015, retirado pelo Senador que o apresentou sob severas críticas da comunidade evangélica. O projeto pretendia, como os outros acima relatados, o estabelecimento de requisitos de escolaridade para o exercício da função de pastor, bem como uma fiscalização profissional, além do reconhecimento da possibilidade de exercer a atividade religiosa de forma autônoma ou com vínculo

empregatício, garantidos os direitos previdenciários. Em razão da polêmica sobre a questão da escolaridade, ao que a comunidade evangélica no Senado reagiu, sustentando que restringiria a liberdade de expressão e de crença, o projeto de lei foi retirado pelo autor.

O senador retirou o projeto para abrir o debate com a comunidade evangélica sobre sua proposta, que em declaração à imprensa, objetivava conferir um reconhecimento ao trabalho exercido por missionários. Daí adveio uma nova polêmica sobre essa regulamentação, que em contrapartida ao projeto inicial, que poderia ter regras que limitassem a liberdade religiosa, agora poderia ser questionada sob o ponto de vista de concessão de privilégios aos religiosos e ofensa à laicidade estatal: a concessão de uma aposentadoria especial aos ministros de culto.

Assim, com a concessão de aposentadoria especial, o governo reconheceria o papel de missionários e religiosos em todo o Brasil, com sua atuação “essencial” onde o Estado é ineficiente, como no atendimento a indígenas e usuários de drogas. A polêmica segue em aberto. Há ainda outro projeto de lei, este em trâmite no Senado, chamado projeto de Lei Geral das Religiões, PL n. 160, de 2009, cujo artigo 15 prevê: Artigo 15.

O vínculo entre ministros ordenados ou fins consagrados mediante votos e as instituições religiosas e equiparados é de caráter religioso e não gera por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da finalidade religiosa, observado o disposto na legislação trabalhista. Interessante observar que os parâmetros usados no mencionado projeto de Lei Geral das Religiões, basicamente repetem as disposições do Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil (reconhecido no direito pátrio por meio do Decreto n. 7.107, de 2010, que aprovou o Acordo Brasil Santa Sé).

Deste modo dispõe o artigo 16 do Estatuto da Igreja Católica: Dado o caráter peculiar religioso e beneficente da Igreja Católica e de suas instituições: I - O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses ou Institutos Religiosos e equiparados é de caráter religioso e portanto, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira, não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesial.

Assim, verifica-se que no Brasil, há uma tendência a reconhecer como regra a não configuração do vínculo de emprego entre clérigo e igreja (havendo indicativos de que tal se deve à grande influência católica na cultura brasileira), a menos que haja um caráter oneroso na relação, tal como no caso de igrejas que adotam lógicas empresariais e preenchidos os demais critérios da legislação trabalhista.

4.6. CONFLITOS ENTRE PASTORES E AS IGREJAS PENTECOSTAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Evidencia-se a necessidade de amadurecimento e atualização judicial, no campo do Direito trabalhista, em vias de reconhecer vínculos empregatícios explicitados e tornar a justiça efetiva em sua função de proteção e asseguramento. Observemos a decisão relativamente inovadora do seguinte caso:

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.

Neste processo, em que se avaliou o enquadramento na lei do trabalho voluntários (Lei 9.608 de 1998), discute-se a extensão do trabalho religioso e sua limitação como exercício voluntário. O trabalho voluntário, para assim enquadrar-se, não pode partir de uma intenção de ganho em contraparte, desenvolvendo-se por um motivo outro, a exemplo do religioso, de modo que não apresenta fins lucrativos.

No caso em observação, posteriormente à análise de depoimentos das partes, bem como de outros pastores da instituição religiosa arrolada, decidiu-se por reconhecer a existência de um vínculo de trabalho entre o pastor, autor do processo, e a Igreja Universal do Reino de Deus – uma das maiores instituições evangélicas do Brasil, responsável por imensas operações. No caso, julgou-se que o pastor em questão não poderia ser enquadrado como mero voluntário, membro da igreja, que pregaria a religião em benefício de sua expansão. Pelo contrário, verificou-se que o obreiro possuía inúmeras atribuições de ordem empresarial, a exemplo das metas de desempenho e os bônus salariais arrolados ao já existente salário base contínuo e não eventual.

A corte do processo referente empenhou uma apreciação livre das evidências arroladas aos autos do processo, atendo-se à realidade contextual do pastor em detrimento de uma escolha automática pelo seguimento doutrinário de outrora. Pelo fato da decisão derivar harmonicamente das provas, fornecidas por reclamante e reclamada, posteriores recursos contrários devem empenhar reanálise de todas as evidências, aspecto que foge

ao escopo da Instância Extraordinária em que o processo foi julgado (TST - RR: Processo nº 19800-83.2008.5.01.0065, Ministro Relator: Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: 08/02/2012).

A decisão deste processo, consistentemente, negou a típica classificação de trabalho voluntário diante do exame da realidade e do cumprimento de requisitos da CLT na existência de vínculo empregatício não efetivado. Avaliou-se que a Igreja ultrapassou a previsão legal do trabalho voluntário, utilizando-o em detrimento da formalização jurídica de contrato de trabalho – embora o exercício o configurasse.

Avaliou-se que o pastor, ao desempenhar suas atividades na referida Igreja, cumpria os fundamentos da CLT: estava em volto de relação de onerosidade; tratava-se de relação não-eventual; e possuía subordinação, com a presença de metas de desempenho e fiscalização da atividade.

Nesse sentido, é necessário enfatizar que a subordinação deste pastor à instituição religiosa não estava apenas no campo da fé e de sua ordenação, comum na maioria das religiões. Havia, pelo contrário, uma relação jurídica e eminentemente econômica, inclusive com a dependência do desempenho ao aumento de bônus salariais. Apregoar a fé conforme os preceitos de uma igreja, por si só, não se caracterizaria subordinação jurídica. Entretanto, a configuração de ordem estabelecida entre a referida Igreja e seus pastores guiava-se por lógicas econômicas de patrão e empregado.

Conforme o relator do processo, houve cumprimento de todos os fundamentos previstos ao reconhecimento de vínculo empregatício. A instituição religiosa, por sua vez, não obteve sucesso ao evidenciar uma natureza religiosa e voluntária na prestação dos serviços.

No processo nº 0011200-82.2017.5.03.0136 do TRT da 3ª região onde consta como parte autora Fábio Rodrigues da Costa e Ré a Igreja Universal do Reino de Deus, também há o reconhecimento do vínculo de emprego com a Igreja e conseqüentemente o pagamento de todas as verbas trabalhistas, o elemento determinante para o reconhecimento do vínculo foi a existência na relação dos requisitos do art. 3º da CLT.

RELATÓRIO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Para o reconhecimento do vínculo CARACTERIZAÇÃO. de emprego se faz necessária a presença dos pressupostos fático-jurídicos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT. O trabalho deve ser prestado

com pessoalidade, por pessoa física, em caráter não-eventual, no qual o labor está ligado à atividade econômica do tomador de serviços, mediante remuneração (onerosidade), o que o distingue do trabalho voluntário e com subordinação jurídica, caracterizada pela submissão do trabalhador ao poder diretivo patronal, evidenciada pela ausência de autonomia na prestação laborativa. Restando comprovados estes pressupostos, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. (processo nº 0011200-82.2017.5.03.0136 do TRT da 3ª região)

O mesmo entendimento se repete no julgamento do processo nº 0000826-33.2016.5.11.0002 do TRT da 11ª região onde consta como autor Arinos Junior Vale De Oliveira e ré Igreja Mundial Do Poder De Deus, no qual há o reconhecimento do vínculo de emprego mediante a configuração dos requisitos do art. 3º da CLT, senão vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. INSTITUIÇÃO RELIGIOSA. PASTOR EVANGÉLICO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. O exercício da atividade de Pastor, no caso presente, pela a prova dos autos, revela a inequívoca presença dos requisitos do artigo 3º da CLT, ou seja, pessoalidade, onerosidade e, mais significativamente, subordinação. Impõe-se, desse modo, a reforma do julgado, reconhecendo-se o vínculo de emprego entre as partes no período e função pretendidos. Recurso conhecido e provido (processo nº 0000826-33.2016.5.11.0002 do TRT da 11ª região).

No processo 0011418-73.2014.5.01.0071 da 71ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, ação que consta como autor Ricardo Silva De Jesus e parte ré Igreja Universal Do Reino De Deus é reconhecido o vínculo de emprego face a existência dos requisitos do art. 3º da CLT.

Dispositivo

Por tais fundamentos, esta 71ª. Vara do Trabalho do Rio de Janeiro decide julgar PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados para condenar IGREJA UNIVERSAL DO REINO DE DEUS na obrigação de pagar a RICARDO SILVA DE JESUS os pedidos acima deferidos, na forma da fundamentação supra que integra este decisum (processo 0011418-73.2014.5.01.0071 do TRT da 1ª Região)

O mesmo entendimento aplica-se ao processo 0002206-38.2012.5.18.0002 do TRT da 18ª região, ação que consta como autor Luis Carlos De Andrade e parte ré Igreja Universal Do Reino De Deus que reconhece o vínculo de emprego face a existência dos requisitos do art. 3º da CLT.

3 - Dispositivo

POSTO ISSO, e por tudo mais que dos presentes autos consta, acolho a prejudicial de mérito para o fim de pronunciar a prescrição da pretensão obreira em relação aos créditos cuja exigibilidade seja anterior a 25.10.2007, ressalvados os créditos fundiários, sujeitos à trintenária, extinguindo-se os pleitos correlatos, na forma do artigo 269, inciso IV, do CPC e, quanto ao mais, resolvo extinguir o feito, a teor do inciso I, do citado preceito processual, julgando PROCEDENTES EM PARTE os pleitos formulados por LUIS CARLOS DE ANDRADE em face de IGREJA UNIVERSAL DO REINO DE DEUS, na Reclamatória Trabalhista 0002206-38.2012.5.18.0002, condenando-a a proceder à anotação do contrato de trabalho mantido com o autor, na CTPS deste, ao recolhimento dos depósitos fundiários, bem assim ao pagamento das verbas trabalhistas e indenizatórias deferidas na fundamentação supra que a

este dispositivo se integra para todos os efeitos legais e formais (processo nº 0002206-38.2012.5.18.0002 do TRT da 18ª região).

Embora estes casos representem um avanço da jurisprudência, ainda há um longo caminho ao reconhecimento jurídico de uma realidade social que já se apresenta consolidada. Uma das razões para essa incompatibilidade das decisões e a realidade do exercício pastoral nas igrejas evangélicas se dá, em partes, pela baixa apresentação de evidências por parte dos autores.

Apesar deste problema, uma problemática mais ampla apresenta-se: diante de uma compreensão que automaticamente compreende os trabalhos religiosos como voluntários, compreende-se que o oposto será exceção e não regra. Na realidade de muitas das igrejas evangélicas, no entanto, verifica-se ampla utilização do trabalho voluntário no lugar da formalização efetiva da CLT junto aos pastores – que, conforme visto, atuam efetivamente como empregados da organização, sujeitos às pressões e metas de uma lógica comercial sem o benefício digno de seus direitos trabalhistas.

Diante de um cenário de distorção da voluntariedade e da função religiosa conforme era compreendida pela doutrina jurídica, a gradual mobilização de uma compreensão que reconhece o pastor como um trabalhador de Igreja, visto que esta visa a expansão e o lucro, faz-se importante na modernização das aplicações do Direito do Trabalho.

Portanto, conclui-se que já há respaldo, em termos de jurisprudência, para a possibilidade de recategorização e reconhecimento de pastores de “corporações evangélicas” como trabalhadores e não mais como voluntários. Embora relações similares estendam-se nacionalmente, a ausência de mecanismos e órgãos de fiscalização das igrejas decorre no fato de que cada pastor lesado necessita recorrer à justiça individualmente, aos fins de que o tribunal empenhe análise de cada caso – não estendível à organização religiosa – quanto ao cumprimento ou não dos requisitos ao reconhecimento do vínculo.

Conforme já visto, a maior parte da doutrina parte do pressuposto de que as atividades religiosas, em sua generalidade, não efetivam vínculos empregatícios por possuírem natureza voluntária e de propagação da fé.

Entretanto, o status da atividade religiosa não invalida, por si só, a possibilidade de estabelecimento de vínculo empregatício, conforme avalia Monteiro de Barros (2007).

Ademais, verifica-se um processo de distorção do reconhecimento, geralmente automático, dos trabalhos religiosos como necessariamente voluntários, especialmente diante de um contexto de crescente lógica comercial das Igrejas neopentecostais.

Portanto, partindo de uma realidade jurídica que tende a assumir o trabalho voluntário nas relações religiosas, verifica-se a necessidade de, caso a caso, comprovar a existência de um efetivo vínculo empregatício no exercício das práticas de um pastor.

Cassar (2007) ressalta que o trabalho voluntário desconfigura-se ao primeiro sinal de um salário como contrapartida de um serviço contínuo e não-eventual. A troca habitual de um serviço por um salário aponta para um serviço não-voluntário, com indícios de vínculo empregatício a ser regulamentado pela CLT. Neste ínterim, conclui-se que há, em uma série de igrejas evangélicas do país, vínculos CLT não assim reconhecidos por seus contratantes, que potencialmente podem insistir na obtenção de vantagens fiscais e econômicas do enquadramento de seus funcionários como “voluntários”.

No âmbito geral, o posicionamento doutrinário apresenta-se coerente ao defender que os membros de uma igreja, por si só, não efetivariam vínculo. Entretanto, parte da doutrina ignora, ao ressaltar um já obsoleto princípio de que estas instituições não visam o lucro, a própria possibilidade de que organizações sem fins lucrativos estabeleçam vínculos empregatícios, sem qualquer diferenciação.

Sussekind (2005), conforma já mencionado, observa a figura de um sacerdote idealizado na doutrina legal, mas sem respaldo no cenário de constante avanço de organizações religiosas evidentemente “empresariais” e pautadas na ótica do corporativo. Para além de um “voto de fé”, pastores destas organizações religiosas atuam, em significativa parte, sob regime de vínculo de trabalho, embora não reconhecido por seus empregadores.

Por fim, ressalta-se que a instituição religiosa não está, por lei, impedida de estabelecer vínculo de trabalho com seus pastores, mesmo que constitua-se associação, e independentemente se possui fins lucrativos ou não. A existência da finalidade lucrativa, no entanto, ressalta um aspecto essencial à definição do vínculo: a onerosidade e a subordinação, fundamentos eminentemente presentes em uma série de operações, de natureza econômica, de diversas igrejas neopentecostais do Brasil.

4.7. DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE PASTORES E IGREJA EVANGÉLICA.

Conforme estabelecido na legislação, o reconhecimento do vínculo de trabalho só ocorre no cumprimento de todos os fundamentos que o compõe conforme a CLT, de modo que outros negócios jurídicos são designados à proteção de relações de outra ordem. Diante do caráter cinzento em que a legislação trabalhista se encontra em face das funções religiosas e suas ressignificações recentes, é necessário que um pastor, em vistas de estabelecer o vínculo e receber seus benefícios, inclusive retroativamente, comprove judicialmente a existência de um trabalho em que houve pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Cumprindo-se caso em que o pastor, pessoa física, exerça atividade pessoal, de modo não-eventual e, portanto, habitualmente, em subordinação de seus diretores e a partir de princípio de onerosidade e contrapartida, incide-se clara possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que o pastor necessite de um reconhecimento judicial individual e não conte com um amparo geral dos meios de fiscalização do direito do trabalho.

Este não reconhecimento, conforme já mencionado, em partes pode derivar de uma intenção exploratória da legislação e suas falhas no reconhecimento de relações que, embora religiosas, configuram-se paralelamente comerciais, estruturalmente corporativas e em vista do lucro. A classificação dos pastores destas organizações como trabalhadores voluntários aponta para uma potencial violação em massa da legislação trabalhista, visto que há ampla atuação destes como trabalhadores vinculados de facto, com atividades que muito ultrapassam o previsto na lei Lei 9.608/1998.

A doutrina tende a reconhecer a igreja como uma entidade que não visa o lucro, aspecto que encontra-se em desconstrução pelo próprio surgimento e expansão de gigantescas operações de instituições neopentecostais e seus vínculos eminentemente trabalhistas com seus pastores – do fundo de garantia da “empresa” ao bônus por desempenho.

Reconhecida esta nova configuração, já evidente empiricamente, descontrói-se o argumento de que as igrejas, por supostamente operarem sem fins lucrativos e sem a presença da subordinação de seus “membros voluntários”, não estariam sujeitas às legislações e obrigações dos vínculos trabalhistas. É notável que algumas

instituições religiosas, apesar do aparente fim religioso, conservam em si um objeto primordialmente lucrativo e exploratório da fé alheia, em que se oferece a explícita comercialização de bens com supostas características relativas à fé – além do próprio pagamento por pertencimento. Nestes casos, a relação típica do meio empresarial entre empregado e empregador torna-se idêntica, de modo que a igreja atua como empregador; os pastores como empregadores; e os fiéis como clientes.

Apesar desta análise por parte da doutrina e da própria legislação, a jurisprudência tem honrado o histórico do Brasil ao não reconhecer vínculos de trabalho em instituições religiosas – independentemente de suas formas de atuação. A maior dificuldade está na observância da intenção de lucratividade, de modo que essa questão só poderá ser fundamentalmente modificada sob interpretações adicionais dos tribunais superiores ou mudanças legislativas específicas do legislativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil atual há um grande crescimento do número de igrejas evangélicas. Tal expansão religiosa repercute em todas as áreas da sociedade. Na seara trabalhista, as igrejas instituídas como pessoa jurídica, fundamentada na liberdade religiosa constitucionalmente garantidas, disciplinam *interna corpore* as relações trabalhistas de seus ministros normatizando conforme seus estatutos, no entanto, os ministros estão batendo nas portas do Poder Judiciário para litigar seus direitos trabalhistas em face das igrejas.

Em todo o território nacional, os trabalhadores do setor religioso estão fundando sindicatos e associações que visam defender garantias trabalhistas aos pastores de modo mais efetivo. Esses trabalhadores já ajuizaram inúmeras reclamações trabalhistas, litigando pelo reconhecimento do vínculo empregatício com suas respectivas entidades e os direitos decorrentes do suposto contrato de trabalho.

A Doutrina e a Jurisprudência trabalhista, via de regra, não reconhece ao ministro religioso vínculo empregatício com a igreja a qual exerce seu ofício. Elas permanecem na compreensão de que o trabalhador da igreja exerce um trabalho de cunho espiritual, desvirtuando as características do trabalho celetista.

É necessário salientar também, que no meio religioso há um temor por parte dos pastores em discutir os Direitos Trabalhistas, porque de um lado, há a possibilidade de repressão pelos superiores, com represálias e punições a ministros que discutem questões salariais, e, de outro lado, há a opinião dos fiéis, pensando que o pastor está contra os preceitos de sua igreja.

Junto com a negativa do vínculo empregatício do pastor está o receio de que a vida eclesiástica se torne um nicho no mercado de trabalho e a vocação do religioso seja deixada em segundo plano. No entanto, é importante uma consideração, que fundamentado na liberdade religiosa qualquer pessoa pode abrir uma entidade religiosa, o que por um lado explica o grande número de igrejas que surgem todos os dias.

Nesse processo, algumas igrejas surgem como verdadeiras empresas, estabelecem metas empresariais a seus pastores, desvirtuam o ofício eclesiástico em função do ganho monetário e do discurso da prosperidade econômica e justamente quando isso acontece, a Justiça do Trabalho garante aos ministros direitos e garantias trabalhistas e sociais como qualquer trabalhador. Desta forma, afastados os preconceitos místicos impeditivos do

vínculo empregatício do ministro religioso, e quando a igreja se desvirtua de sua função eclesiástica e tende a tomar contornos empresariais, com finalidade econômica, justifica-se o estudo do ministro equiparado a figura do empregado celetista. Assim, ao identificar uma situação atípica, que não esteja fundada na missão religiosa, espiritual ou de fé, na relação entre ministros e igrejas, será uma relação de emprego celetista, com direitos previstos na legislação trabalhista ao ministro-empregado, e com obrigações na mesma seara para a igreja enquanto pessoa jurídica.

Há igrejas que modificam sua função primordial e agem como verdadeiras empresas, com finalidade de lucro, quando a entidade religiosa deixa de atuar institucionalmente como uma entidade de fé, mas como organização empresarial. Destarte, o pastor deixa de atuar como religioso e passa a ser um verdadeiro empregado.

Nesta abordagem buscou-se analisar os direitos trabalhistas dos pastores que exercem seu labor em igrejas que se desvirtuam de sua função de fé e passam a exercer atividades tipicamente empresariais. A legislação deve seguir as noções de Bourdieu, de serem práticas e regularem para a justiça. A problemática da pesquisa somada à determinação do objeto e de seus objetivos definiu a metodologia utilizada para sua efetivação: uma abordagem qualitativa, que caracterizada pela possibilidade de ter uma visão holística sobre o eixo investigado, assim como por permitir um processo indutivo de construção das dimensões e categorias de interesse. Ao final, confirma-se a hipótese da urgência de igualar o trabalhador religioso, na jurisprudência, a qualquer trabalhador que luta para ganhar seu sustento.

REFERÊNCIAS

ÂMBITO JURÍDICO. *O vínculo empregatício do pastor evangélico*. Âmbito Jurídico, 31 mai. 2005. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-21/o-vinculo-empregaticio-do-pastor-evangelico/amp/>>. Acesso em 19 set. 2021.

BARBOSA, Aron Édson Nogueira Giffoni. *Aspectos do Neopentecostalismo na Igreja Mundial do Poder de Deus*. Trabalho de conclusão de curso, UFJF, 2012. Disponível em: <<https://www.ufjf.br/graduacaocienciasocias/files/2010/11/ASPECTOS-DO-NEOPENTECOSTALISMO-NA-IGREJA-MUNDIAL-DO-PODER-DE-DEUS-Aron-%c3%89dson-Nogueira-Giffoni-Barbosa.pdf>>. Acesso em 22 ago. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

BETTENCOURT, Estêvão Tavares. *Crenças, religiões, igrejas & seitas: quem são?* [Santo André]: O mensageiro de Santo Antonio, 1995.

BITTENCOURT FILHO, José. Remédio Amargo. In: ANTONIAZZI, Alberto et al. *Nem anjos nem demônios: interpretações sociológicas do pentecostalismo*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

BOURDIEU, apud CORCUFF, Philippe. *As novas sociologias: construções da realidade social*. Bauru: Edusc, 2001.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 19 set. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 119-A*, de 7 de janeiro de 1890.

BRASIL. *Lei nº 10.406*, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. *Lei nº 10.825*, de 22 de dezembro de 2003.

BRASIL. *Código Civil*. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em 19 set. 2021.

CAMPOS JR., L de C. *Pentecostalismo*. São Paulo, Ática, 1995.

CAMPOS, Leonildo Silveira. *Teatro, templo e mercado: uma análise da organização, rituais, marketing e eficácia comunicativa de um empreendimento neopentecostal - Igreja Universal do Reino de Deus*. São Bernardo do Campo: Doutorado em Ciências da Religião, IMES, 1996.

CARDOSO, Cosme Santana. *A responsabilidade social da Igreja: um dever legal ou um mandamento bíblico? Âmbito Jurídico*, 9 out. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/a-responsabilidade-social-da-igreja-um-dever-legal-ou-um-mandamento-biblico/>>. Acesso em 19 set. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 6ª ed.rev. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed.rev. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: 2013.

CÉSAR, Elben. Gunnar Vingren e Daniel Berg: *os pioneiros das Assembleias de Deus*. Revista Ultimato, ed. 331, julho-agosto de 2011. Disponível em: <<https://www.ultimato.com.br/conteudo/gunnar-vingren-e-daniel-berg-os-pioneiros-das-assembleias-de-deus>>. Acesso em 12 set. 2021.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999.

Da nova redação aos arts. 44 e 2.031 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil. 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.825.htm>. Acesso em 19 set. 2021.

DALLEGRAVE, José Affonso. *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*. São Paulo, LTr, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2003.

FAUSTO, Bóris. *Crime e cotidiano: a criminalidade em São Paulo (1880-1924)*. São Paulo: Brasiliense, 1984.

FRESTON, Paul. *Breve história do pentecostalismo brasileiro*. In: ANTONIAZZI, Alberto et al. *Nem anjos nem demônios: interpretações sociológicas do pentecostalismo*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

GOMES, Angela Maria de Castro. *A invenção do trabalhismo*. 3 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005. HUNT, Lynn. *A invenção dos direitos humanos: uma história*. Trad. Rosana Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

HEERDT, M. L.; BESEN, J. A.; COPPI, P. *O universo religioso: as grandes* HADDEN, Jeffrey K. The rise and fall of American televangelism. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, v. 527, 1993, p. 113-130.

LE BON, Gustave. *Psicologia das multidões*. Rio de Janeiro: F. Briguet & Cia, 1954.

LOYOLA, Maria Andréa. *Bourdieu e a sociologia*. In: BOURDIEU, Pierre. Pierre Bourdieu entrevistado por Maria Andréa Loyola. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2002.

MACHADO, M. das D. C. *Carismáticos e Pentecostais: adesão religiosa na esfera familiar*. Campinas, Autores Associados, 1996.

MARANHÃO, D. *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

MARIANO, Ricardo. *Laicidade à brasileira: católicos, pentecostais e laicos em disputa na esfera pública*. Civitas, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 238-258, 2011.

MARIANO, Ricardo. *Neopentecostalismo: os pentecostais estão mudando*. 1995. Dissertação (Mestrado) - USP, São Paulo.

MARIZ, Cecília. *El debate en torno dei Pentecostalismo Autónomo en Brasil. Sociedad y Religión*, Buenos Aires, n. 13, p. 21-32, mar. 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, K. *O capital: Crítica da Economia política*. livro 1, v.1. 13ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

MARX, K. *O capital: Crítica da Economia política*. livro 1, v.1. 12ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1985

MENDONÇA, Antonio Gouvea. *O protestantismo no Brasil e suas encruzilhadas*. Revista USP, São Paulo, n. 67, p. 48-67, 2005.

MOHUMN, S. Divisão do trabalho In: Bottomore, T. *Dicionário do Pensamento Marxista*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.

MONELLO, Roberto. *A organização religiosa, sua tipificação jurídica e suas atividades*. Instituto Filantropia, 5 mai. 2015. Disponível em:

<<https://www.filantropia.org/informacao/a-organiza%C3%A7%C3%A3o-religiosa-sua-tipifica%C3%A7%C3%A3o-jur%C3%ADdica-e-suas-atividades>>. Acesso em 19 set. 2021.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000.

MOTA, Jak Jony Faria. “*Con-Tradição Protestante no Brasil*. 1998. Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre. Curso de Pós Graduação em Ciência da Religião – Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas e de Letras, Juiz de Fora, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

OLIVA, Alfredo dos Santos; BENATTE, Antonio Paulo (Orgs.). *100 anos de Pentecostes: capítulos da história do pentecostalismo no Brasil*. São Paulo: Fonte Editorial, 2010.

ORO, Ari Pedro. *Neopentecostalismo: dinheiro e magia*. *Ilha*, v. 3, n.1, 2001.

PICCININI, Taís Amorim de. *A natureza jurídica das entidades religiosas*. *Migalhas*, 24 fev. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/254649/a-natureza-juridica-das-entidades-religiosas>>. Acesso em 19 set. 2021.

PIERUCCI, Antônio Flávio & PRANDI, Reginaldo. *A realidade social das religiões no Brasil*. São Paulo, Hucitec, 1996.

PROENÇA, Wander de Lara. *Da ascese aos bens do mundo ao anseio por um mundo de bens: representações da pobreza e da riqueza nas práticas do pentecostalismo brasileiro*.

In: *100 anos de Pentecostes: capítulos da história do pentecostalismo no Brasil*. São Paulo: Fonte Editorial, 2010.

Prohíbe a intervenção da autoridade federal e dos Estados federados em matéria religiosa, consagra a plena liberdade de cultos, extingue o padroado e estabelece outras providências. 1890. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d119-a.htm>. Acesso em 19 set. 2021.

RAVINA, Carlos Morales de Setién. *La racionalidad jurídica en crisis: Pierre Bourdieu y unther Teubner*. BOURDIEU, Pierre; TEUBNER, Gunter. La fuerza del derecho. Bogotá: Ed. Uniandes, 2000.

religiões e tendências religiosas atuais. São Paulo: Editora Mundo e Missão, 2005.

SILVA E REIS, JJ. *Negociação e Conflito. A Resistência Negra no Brasil Escravista*. São Paulo: Cia de Letras, 2009.

SOUZA, Bruno Eduardo Pereira de. *Imunidade tributária das entidades religiosas: breve análise*. Conteúdo Jurídico, 4 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.36090&seo=1>>. Acesso em 19 set. 2021.

SÜSSEKIND, A. *Direito Internacional do Trabalho*, 2. ed. . São Paulo: LTr, 1995

TEUBNER, Gunter. *La fuerza del derecho*. Bogotá: Ed. Uniandes, 2000.

VERGUEIRO, Guilherme Von Muller Lessa. *Imunidade tributária*. São Paulo: MP, 2005.

VIANNA, T.E. *Histórias de Corporações de Ofícios*. São Paulo, Cia de letras, 1999.

VIEIRA, Paulo Eduardo Oliveira. *O dano pessoal no direito do trabalho*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 18. 2004.

VILHENA, P. E. R. *Relação de Emprego - Estrutura Legal e Supostos*. 3ed. São Paulo: Ltr, 2005.