

## ADMINISTRAÇÃO ECLESIASTICA

### Como tratar os funcionários da igreja

#### **PARTE 1 – A relação trabalhista entre a igreja e os seus empregados**

1. **Introdução** – A igreja, na condição de pessoa jurídica, possui o seu lado empresarial, civil, devendo reger suas relações trabalhistas de modo coerente com a pregação da Palavra de Deus. Para funcionar, uma igreja deve possuir funcionários básicos, como zelador, vigilante, secretário, músico, pastor.
  
2. Quando a igreja não tem muitos membros, tendo uma Casa de Oração pequena, de fácil administração, ela pode prescindir de alguns desses funcionários; O zelador pode ser substituído por uma diarista para fazer a limpeza do recinto das reuniões (desde que não ultrapasse dois dias por semana, pois, além disso a lei caracteriza vínculo empregatício), o vigilante pode ser dispensado, bem como o secretário.
  
3. À exceção do pastor, todos os funcionários devem ter contrato de trabalho com a igreja, conforme as regras trabalhistas vigentes, pelas quais se devem cumprir todos os itens relativos ao empregador e aos empregados, quais sejam:
  - salário
  - cota de previdência
  - 13º salário
  - fundo de garantia por tempo de serviço
  - seguro-desemprego
  - vale-alimentação

- vale-transporte
- ajuda de custo
- auxílio-moradia
- acréscimo de 1/3 do salário para prover as férias
- plano de saúde
  - (dentre outros benefícios previstos em lei)

4. O caráter e propósito de todos esses itens devem ser iguais aos previstos em lei, os quais passamos a expor:

- Salário – remuneração pelo trabalho, com o qual o empregado fará a provisão das despesas mensais de si e da sua família, o custo de vida
- Cota da previdência (i) – obrigação que o empregador tem para com o empregado, no sentido de ajudar no salário que ele receberá quando se aposentar no futuro
- 13º salário (ii) – gratificação anual, a título de prover as despesas extras que surgem no período de fim de ano, tais como formaturas, festas de conclusão de cursos, matrículas escolares, livros escolares, matrículas veiculares, impostos residenciais, dentre outros
- FGTS (iii) – Instituído em 1966 para dar amparo ao trabalhador quando fosse demitido sem justa causa, ou quando ocorresse doença grave na família, ou para cobrir as despesas do casamento, ou para cobrir despesas ocasionadas por sinistros, o FGTS é um depósito mensal de 8% do salário do empregado que o empregador faz numa conta vinculada de banco oficial
- Seguro-desemprego (iv) – Item criado pela Constituição de 1988 com o objetivo de prover o amparo ao trabalhador por ocasião da

sua demissão. Na prática, funciona como um reforço do fundo de garantia.

- Vale-alimentação (v) – O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) tem como propósito cobrir as despesas de alimentação diária do empregado, evitando que ele se desloque para casa nos intervalos dos turnos, dificultando o seu descanso inter-turno e comprometendo o seu desempenho na tarefa
- Vale-transporte (vi) – Tem como objetivo prover as despesas de deslocamento do empregado desde a sua casa até o local de trabalho e vice-versa, evitando assim que ele use parte do seu salário para cobrir despesas que estão fora do seu custo de vida
- Auxílio-moradia (vii) – Tem como propósito prover o valor da locação residencial para o empregado que, pelo interesse da empresa, desloca o seu empregado para trabalhar noutra praça
- Acréscimo de 1/3 de férias (viii) – Tem como objetivo cobrir as despesas de deslocamento do empregado e da sua família desde a sua origem até o local onde gozará as férias, permitindo-lhe usufruir as férias fora do seu local de rotina. Essa medida tem por objetivo evitar que o empregado, permanecendo na sua casa por ocasião das férias, se emaranhe com chamadas emergenciais do empregador. Além disso, a medida lhe assegura descanso e recuperação das forças necessárias ao bom desempenho do trabalho, pela mudança do ambiente. Os estudos da psicologia do trabalho provaram que o trabalhador que fica no seu local de origem no período das férias não descansa, aumentando a sua tensão e comprometendo o seu rendimento quando da sua volta ao trabalho
- Plano de saúde (ix) – Tem como objetivo prevenir ou tratar adequadamente do empregado e dos seus dependentes,

evitando que ele subtraia do seu salário as despesas que surgem quando do surgimento de uma doença

5. A igreja, portanto, como empregadora, deve conceder todos esses direitos aos seus empregados, dando exemplo de como se deve proceder no respeito aos direitos humanos, honrando a lei e mantendo a sua autoridade de pregar o evangelho.
6. A doutrina dos apóstolos ensinou em Efésios 6.5-9 a forma como a igreja deve ser modelo para o mundo também na questão da relação de trabalho (patrão-empregado), colocando-se na vitrine, expondo-se e ensinando ao mundo a prática da justiça na relação trabalhista. Semelhantemente, Tiago ensina como deve ser a correta relação de trabalho entre o patrão e o empregado (Tiago 5.1-6); E muito mais a igreja deve ser modelo para o mundo no tocante a essa questão.
7. Por tudo isso, a secretaria da igreja deve manter de modo ordeiro todos os registros dos empregados, registros do ponto diário, das horas-extras, guias comprobatória dos recolhimentos dos encargos, comprovantes de depósitos bancários, folhas de pagamento devidamente assinadas, a fim de exhibir a sua ilibada ordem diante dos tribunais humanos, caso seja convocada para isso.

## **PARTE 2 – A relação trabalhista entre igreja e pastor**

8. **Introdução** – Quanto à remuneração do pastor, as igrejas normalmente não sabem como administrar a sua relação de trabalho com ele, porque a lei não reconhece a atividade do ministro religioso como sendo uma

profissão. Padres e pastores, portanto, não podem ser contratados como empregados pelas suas paróquias.

9. A igreja, como empregadora, não pode assinar a carteira profissional do pastor, em face de que a lei não reconhece a atividade do ministro religioso como uma profissão; não porque não seja uma profissão, mas porque para que a lei reconheça uma profissão, é necessário estabelecer a jornada de trabalho do seu profissional, e isso não é possível quando se trata de um ministro religioso.
10. Qualquer profissional, para que seja reconhecido por lei, precisa ter sua jornada de trabalho definida; ele precisa ter um registro de horário de trabalho do tipo “registro em relógio de ponto”, e isso não é possível quando se trata de um ministro religioso. Afinal, o ministro religioso está disponível para a sua paróquia em todo o seu tempo.
11. Além da sua jornada de trabalho, quando está à frente dos cultos e missas, o ministro continua à disposição da sua paróquia no restante do seu tempo. Isso significa que o ministro dispõe-se para a sua congregação as 24 horas do dia, e essa jornada é impossível (a) de ser definida e (b) de ser evitada.
12. Dessa forma, a lei se exime de regulamentar como profissão a atividade do ministro religioso, e deixa com a comunidade a responsabilidade de lhe prover o sustento, com os quais há de viver, aos quais denomina de prebendas.
13. Nota-se assim, que o ministro religioso não tem a sua profissão reconhecida não por não ser uma profissão, ou por ele trabalhar menos

que um empregado qualquer, mas justamente pelo contrário: por ser o seu trabalho superior a qualquer outro, em termos de horas trabalhadas ou disponibilidade para os serviços paroquiais. E pelo fato dele estar à disposição dos fiéis em todo o seu tempo, a lei não tem prescrição para remunerar esse tipo de dedicação, eximindo-se, assim, de tratar o ministro religioso como um profissional.

14. Por outro lado, tampouco o ministro religioso é um empregado autônomo, porque o caráter do trabalhador autônomo é não ter vínculo obrigacional com nenhuma empresa. O trabalhador autônomo não está obrigado a horários, atende a qualquer empresa que necessite dos seus préstimos e dons, sem ter qualquer obrigação com essa empresa ou qualquer vínculo de horário ou responsabilidade. Também por esse aspecto, o ministro religioso não é um trabalhador autônomo, pois ele presta serviços exclusivos a apenas uma comunidade, a se dedica com exclusividade apenas a uma igreja. O pastor ou padre não celebra um culto ou missa num domingo numa paróquia, na segunda-feira noutra paróquia, na terça e quarta noutra, sem compromisso com qualquer delas. Antes ele tem compromisso firmado com apenas uma igreja, com somente uma paróquia. Por isso ele não pode ser tratado como um empregado autônomo.
15. É por todos esses empecilhos e dificuldades que as igrejas tem grandes problemas para tratar seu pastor adequadamente. Porém, é nesse particular que precisamos buscar na escritura a forma adequada de tratar o pastor no seu vínculo de responsabilidades com a igreja, para que não haja injustiças e as igrejas tratem o pastor de modo adequado e honroso.

16. No Brasil, as igrejas presbiterianas, batistas e congregacionais, estabeleceram ao longo dos anos a praxe de tratar os seus pastores de forma honrosa, reconhecendo o trabalho que executam e a grande responsabilidade que tem junto aos seus fiéis e igrejas. Dessa forma, princípios da escritura quanto ao sustento do ministro são extraídos e usados na prática da relação entre a igreja e o pastor.

17. A escritura demonstra que o ministro deve ser tratado com fartura; Em 2 Crônicas 31.2-10 o reformador e rei Ezequias restabeleceu o culto, os sacrifícios diários e o sustento dos levitas e sacerdotes

Nos v.2-3 ele fez a provisão de todos os animais para os sacrifícios diários, e isso da sua própria fazenda

No v.4 o reformador ordenou que o povo cumprisse as suas responsabilidades de sustentar o culto, para que os ministros pudessem se dedicar à obra

Nos v.5-7 o povo obedeceu e trouxe a parte devida ao culto e se formaram montões e montões

No v.8 o rei e os seus oficiais bendisseram a Deus e bendisseram o povo obediente

No v.9, impressionado com o resultado da obediência do povo, o reformador perguntou aos sacerdotes como sucedeu tudo aquilo

No v.10 os ministros se disseram fartos [na primeira parte do v.10] e a apontaram a causa à bênção do Senhor [na segunda parte do v.10]

18. A fartura significa abundância, salário além do que normalmente se paga ao trabalhador comum; Fartura significa sobras no fim do mês. E essa fartura acontece por causa da bênção de Deus. O Senhor concede fartura aos seus ministros. Por que? Porque o envolvimento do crente com Deus é medido pelo envolvimento do crente com a igreja. O

envolvimento do crente com a igreja é medido pelo envolvimento do crente com o culto. O envolvimento do crente com o culto é medido pelo envolvimento do crente com a pregação. E o envolvimento do crente com a pregação é medido pelo envolvimento do crente com o pregador. Deus e o pregador estão nos extremos dessa cadeia. Na verdade, o pregador é o representante de Deus junto ao povo, mediante a pregação, no culto público, na igreja, o aprisco onde o crente chamado foi colocado por Deus. Honrar a Deus, é honrar a igreja; honrar a igreja, é honrar o culto; Honrar o culto é honrar a pregação; Honrar a pregação é honrar o pregador.

19. Em Provérbios 3.9.10 a escritura ordena que se honre ao Senhor com os bens e com as primícias da renda, e assim os celeiros dos crentes se encherão fartamente e seus os lagares transbordarão. Tanto aqui, quanto no caso do reformador Ezequias, a obediência do povo em honrar ao Senhor produziu montões e montões, celeiros cheios e lagares transbordando; E tudo isso foi por causa da bênção do Senhor sobre o povo, que honrou os seus ministros. É nessa perspectiva que o apóstolo ordena que os ministros sejam dignos de dobrados honorários [1 Timóteo 5.17].

20. Ainda em Mateus 5.20 Jesus disse que a justiça dos crentes deve ser maior do que a justiça dos escribas e fariseus [deve exceder em muito]. O contexto aponta para a justiça de Cristo que o crente deve ter, em oposição à justiça própria, porém, podemos considerar um contexto prático, obrigando-nos a agir a favor da lei estabelecida com muito mais zelo do que os escribas e fariseus. Porque, se as empresas do mundo tratam os seus empregados concedendo-lhes todos os benefícios sociais ordenados em lei, quanto mais não deve a igreja do Senhor



tratar os seus ministros com benefícios e direitos muito maiores, dando-lhes distinção e fartura?

21. Para a contratação do pastor, a igreja deve verificar o perfil do candidato conforme prescrito em 1 Timóteo 3.1-7 e Tito 1.5-9. Porém, para a definição do salário pastoral, a igreja deve considerar os aspectos prescritos em 1 Timóteo 5.17, que tratam do preparo do pastor, dos seus títulos (os diplomas obtidos em múltiplas formaturas traduzem o preparo do ministro e a sua disposição de estudar e expandir os seus conhecimentos, obedecendo a ordem apostólica de se “aplicar à leitura”; E a sua capacidade de presidir demonstra o quanto ele é eficaz na aplicação dos títulos que obteve, dando à igreja a certeza que ela tem no seu governo um ministro preparado e de reconhecida competência, e não um leigo ou um ministro despreparado teologicamente).
  
22. Também a capacidade financeira da igreja entra nessa questão, e nesse ponto muitos não entendem que a igreja deve ser vista como uma empresa, com um plano de cargos e salários, devendo remunerar o pastor sênior e o pastor iniciante de maneira diferenciada, com relação ao salário. As igrejas mais modestas devem se contentar com ministros mais novatos, enquanto as igrejas mais numerosas podem contratar ministros mais experientes e consagrados como bons apascentadores.
  
23. Porém, modestos ou experientes, os ministros devem ser chamados por Deus e íntegros no ministério, devendo ser suficientes para apascentar tanto os rebanhos menores, quanto os numerosos. As igrejas não devem contratar “qualquer um” somente por terem um orçamento modesto. A igreja deve partir do referencial da lei brasileira, que estabelece para os profissionais recém-formados o salário-mínimo

profissional de 8,5 salários-mínimos vigentes (o chamado ' piso salarial', em contraste com 'teto salarial').

24. Assim, dependendo da capacidade e dos títulos do ministro, da sua experiência, e da capacidade financeira da igreja, esta estabelece o salário inicial do seu pastor, dando-lhe todos os benefícios sociais decorrentes, e até mais, como se ele fosse um empregado da igreja. Tratando o pastor com distinção e zelo, a igreja estará excedendo em muito a justiça das empresas ímpias; Também estará obedecendo a Deus, mostrando o seu envolvimento com Ele, e ainda estará recebendo a bênção de Deus, recebendo fartura por causa da fartura que concede ao seu ministro.

#### Referências

- (i) – dependendo do salário, a cota varia entre 9% a 11%
- (ii) – <http://goo.gl/6aZQm>
- (iii) – criado em 1966, atualmente regulado pela Lei nº 8.036/90 e pelo Decreto 99.684/90
- (iv) – Criado pela Constituição de 1988 (art. 7, II), com a finalidade de prover ajuda financeira ao trabalhador demitido sem justa causa
- (v) – PAT foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991
- (vi) – O vale-transporte foi introduzido pela Lei n. 7.418, de 16.12.85
- (vii) – CLT, artigo 458
- (viii) – Decreto n.29.439/88 artigo 5º
- (ix) – As empresas optam por fazer planos de saúde coletivos, para facilitar a vida dos seus empregados e dependentes. Embora não seja ordenado pela lei, as empresas, reconhecendo a precariedade do serviço público de saúde, procuram

agilizar os problemas de saúde dos seus empregados, contratando a medicina privada