

Neste espaço são abordadas as questões relacionadas com a legislação fiscal e tributária, aplicadas às instituições espíritas.

Relações Trabalhistas na Organização Religiosa

Parte 1

Por Ricardo Silva

ricardo.ric.silva@gmail.com

A organização religiosa, no cumprimento de suas finalidades estatutárias, funciona na maioria das vezes mediante o auxílio voluntário de seus associados e colaboradores. Contudo, necessita, às vezes, contratar pessoas para execução de tarefas específicas, seja pela especificidade de determinada função, seja pela dificuldade em se encontrar alguém com tempo disponível para algumas atividades rotineiras, principalmente aquelas relacionadas à manutenção da instituição, quais sejam, serviços de limpeza e conservação, vigilância, secretaria, livraria, etc.

Mesmo sabendo da fiscalização cada vez maior do Poder Público e do Ministério Público, algumas Casas Espíritas não observam os preceitos legais adequados às relações trabalhistas que podem ocorrer na instituição. Vários fatores contribuem para esta atitude pouco recomendável, podendo-se citar dentre eles:

a) desconhecimento em relação às obrigações legais dos templos religiosos, especialmente quanto àqueles executores de atividades de assistência e promoção social e que, eventualmente, recebem recursos públicos;

b) pensamento no sentido de que o Centro Espírita não será processado judicialmente por eventuais colaboradores e trabalhadores, confiando-se no “espírito caridoso” destas pessoas;

c) desorganização administrativa quanto à elaboração de contratos ou termos de adesão que comprovem atividade voluntária ou vínculo trabalhista; e

d) falta de organização na guarda de importantes documentos que, em eventual ação judicial, podem comprovar determinada condição jurídica, livrando a Casa Espírita do pagamento de indenizações injustas, por questões trabalhistas ou situações geradoras de dano material e moral.

Diante da gravidade do assunto, que diz respeito a todo o Movimento Espírita, abordaremos as espécies de relações trabalhistas que podem ocorrer no âmbito das instituições espíritas.

I. EMPREGADO

Por definição legal (art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT), considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza

habitual (não eventual) a empregador, sob a dependência deste, ou seja, com subordinação, mediante salário. Pode-se, então, distinguir quatro elementos que compõem a relação de emprego:

1º) subordinação: o empregado trabalha sob as ordens e o comando do empregador, que utiliza suas habilidades da forma que entenda melhor;

2º) personalidade: é essencial que a própria pessoa contratada preste o serviço para ser considerada empregado;

3º) continuidade: o serviço prestado deve ser habitual, relacionando-se com as necessidades rotineiras do empregador; e

4º) remuneração: o empregado trabalha mediante o pagamento de salário, contraprestação financeira do empregador.

A CLT regula detalhadamente as regras de proteção ao trabalhador com vínculo empregatício, determinando os direitos e obrigações do empregador e do empregado, podendo-se destacar dentre eles, exemplificadamente:

a) contrato de experiência;

b) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;

c) 13º salário;

d) férias anuais;

e) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS;

f) horas extras;

g) salário-família;

h) vale-transporte;

i) auxílio-doença; e

j) auxílio acidente.

Mesmo as organizações religiosas que contratam empregados estão sujeitas às regras da CLT e às Convenções Coletivas de Trabalho, pois nem a lei ou a jurisprudência (conjunto de julgamentos dos tribunais) estabelecem privilégio ao empregador por ser ele instituição sem finalidade lucrativa.

No próximo número continuaremos abordando este importante tema.