



Igreja terá de indenizar trabalhador demitido por não pagar dízimo

Um coordenador de ensino que trabalhava para a Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias deverá receber R\$ 30 mil de indenização por ter sido demitido depois de deixar de pagar o dízimo à instituição religiosa. A 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) considerou a dispensa discriminatória.

O funcionário trabalhava havia 12 anos na igreja quando foi despedido, sem justa causa, em março de 2012. Pouco tempo antes da demissão, um documento emitido pelo bispo e líder eclesial da instituição informou ao empregador que o coordenador de ensino não estava em dia com a contribuição mensal, que corresponde a 10% do salário.

A igreja também havia constatado que, enquanto pagava o dízimo, o empregado foi promovido e recebeu um acréscimo nos rendimentos, mas não aumentou o valor da doação. Com o contrato rescindido, o profissional ajuizou ação alegando ter sido vítima de discriminação e pedindo ressarcimento pelos danos morais.

Em depoimento, o representante do empregador argumentou que, sendo também membro da igreja, o funcionário deveria observar as normas da instituição religiosa e que o pagamento do dízimo é obrigação de todos os fieis. De acordo com o preposto, não fazer as doações mensais corretamente é considerada falta gravíssima a ponto de justificar a demissão.

O juiz José Wally Gonzaga Neto, da 4ª Vara do Trabalho de Curitiba, concluiu que, apesar de ter dispensado o trabalhador sem justa causa, a instituição agiu motivada pela ausência das contribuições, conduta que demonstrou a invasão da esfera religiosa no campo da Constituição Federal e das leis trabalhistas. Para o magistrado, a postura do coordenador como profissional não poderia ser julgada por disposição moral da igreja.

Ao confirmar a sentença, os desembargadores da 5ª Turma ressaltaram que a atitude foi ilegal e inconstitucional. "O empregador não pode impor condições que direta ou indiretamente afetem o princípio da intangibilidade salarial ou imponham qualquer hipótese de redução salarial (de -10%, no caso) como requisito de manutenção de emprego, diante do disposto também na Constituição Federal (artigo 7º, VI) (fl. 485)", afirmou o desembargador relator do acórdão, Archimedes Castro Campos Júnior. Cabe recurso da decisão. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-9.*

Processo 37430-2013-004-09-00-6

Date Created

01/11/2015