

TRABALHO RELIGIOSO E A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI 14.647/2023

Sandro Nahmias Melo¹

Igo Zany Nunes Corrêa²

*"Todo trabalhador é digno do seu salário". - 1
Timóteo 5:18.*

*O salário que o trabalhador recebe não é um
presente, mas é o pagamento a que ele tem
direito por causa do trabalho que fez. – Rm 4:4*

RESUMO

Em um contexto no qual, segundo dados do IBGE (Censo 2022), o Brasil tem mais igrejas e templos do que escolas e hospitais, a Lei 14.647/2023 proclamou, em parágrafos acrescentados ao art. 442 da CLT, a inexistência de relação de emprego entre os ministros de culto e as entidades religiosas às quais se vinculam. O que pautou toda tramitação legislativa foi, claramente, a pretensão de conferir segurança jurídica em torno de um tema que, paradoxalmente, não chegava a produzir grandes divergências no Judiciário Trabalhista. O objetivo deste artigo, seu problema central, é evidenciar que tanto a nova legislação quanto a Jurisprudência do C. TST estão pautadas em premissas – históricas, estruturais e sociais – equivocadas. Entende-se que a tutela legal do trabalhador religioso não pode ter como paradigma principal, senão único, o modelo católico apostólico romano. Assim, com base na laicidade estatal, nos princípios constitucionais da igualdade, da proteção e valorização do trabalho e, ainda, na demonstração da diferença entre as religiões e entidades religiosas no Brasil, concluir-se-á que a vocação profissional-religiosa não justifica – por si só – a retirada da proteção legal ao trabalhador religioso e, por fim, que esta presunção legal é eivada de inconstitucionalidade e, em essência, de injustiça.

Palavras-chave: Trabalhador religioso. Pastor. Vínculo de emprego. Lei 14.647/2023.

¹ Pós-Doutorado em Direito pela USP. Doutor e Mestre em Direito pela PUC-SP. Professor-Associado da Universidade do Estado do Amazonas. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira 20). Juiz do Trabalho desde 1994 (TRT da 11ª Região). e-mail: nahmias@uol.com.br.

² Doutorando em Direito pela UFMG. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Amazonas. Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 11ª Região AM/RR. e-mail: zanyigo@gmail.com

ABSTRACT

In a context in which, according to IBGE data, Brazil has more churches and temples than schools and hospitals, Law 14,647/2023 proclaimed, in paragraphs added to art. 442 of the CLT, the lack of an employment relationship between ministers of worship and the religious entities to which they are linked. What guided the entire legislative process was, clearly, the intention of providing legal certainty around a topic that, paradoxically, did not produce major divergences in the Labor Judiciary. The objective of this article, its central problem, is to highlight that both the new legislation and the Jurisprudence of the C. TST are based on mistaken premises - historical, structural and social. It is understood that the legal protection of religious workers cannot have as the main paradigm, if not the only one, the Roman Catholic apostolic model. Thus, based on state secularism, the constitutional principles of protection and valorization of work and the demonstration of the difference between religions and religious entities in Brazil, it will be concluded that the professional-religious vocation does not justify – in itself – the withdrawal of legal protection for religious workers and, furthermore, that this legal presumption is riddled with unconstitutionality..

Keywords: Religious worker. Priest. Employment relationship. Law 14.647/2023.

Introdução

Segundo levantamento do IBGE, no Censo 2022, (Dolzan, 2024) o Brasil conta com mais igrejas e outros tipos templos religiosos que a soma de instituições de ensino e unidades de saúde. Estudo conduzido pelo Centro de Estudos da Metrópole apontou que **17 igrejas evangélicas** são criadas por dia. Só em 2019, foram abertas **6.356 igrejas evangélicas** no País. O estudo registrou a existência de **109,5** mil igrejas evangélicas de diversas denominações, ante cerca de 20 mil em 2015. O predomínio é das pentecostais (48.781 templos) (Tomazela, 2023).

Seria insensato considerar que todos estes templos e denominações religiosas têm a mesma estrutura organizacional eclesial. A descrição das diferenças e peculiaridades doutrinárias e comportamentais de centenas de denominações religiosas demandaria um esforço hercúleo e nunca exauriente, não sendo este o propósito principal do presente estudo. Mas, buscar-se-á apenas evidenciar a superfície da complexidade do tema. Registre-se que só entre as igrejas evangélicas, estas podem ser divididas entre **Missionárias, Pentecostais, Neopentecostais** (Tomazela, 2023) e, ainda, de classificação

não determinada, tudo isto sem considerar as subdivisões doutrinárias. Até aqui, ressalte-se, estamos fazendo referência a apenas uma religião.

Selecionadas pelo protagonismo numérico de seus membros, temos, como exemplo, entre as igrejas evangélicas **pentecostais** as seguintes denominações: Assembléia de Deus, Casa da Bênção, Congregação Cristã do Brasil, Maranata, Nova Vida, Deus é Amor, Quadrangular. Entre os **neopentecostais** temos: Bola de Neve, Renascer em Cristo, Mundial do Poder de Deus, Universal do Reino de Deus, Tabernáculo de Jesus, Internacional da Graça de Deus. Já entre as de **classificação não determinada**, o céu é o limite.³

Ainda sem sequer discriminar as diferentes denominações dentro do catolicismo, bem como de outras religiões (mulçumana, judaica, umbanda, espírita), é imperiosa a conclusão que, em meio a tanta diversidade, não é razoável o tratamento legal que considere como idêntica a relação de trabalho, de vocação de seus respectivos ministros de culto e/ou sacerdotes.

E aqui reside uns dos problemas centrais da Lei 14.647/2023. **Ela não observa o princípio constitucional da igualdade substancial.** Trata de maneira uniforme os diferentes, quando deveria tratá-los de maneira desigual na medida suas desigualdades.

Outra questão de grande relevância é que a Lei em comento tem suas bases estabelecidas em premissas equivocadas. Talvez o seu maior equívoco seja confundir “vocação” com um “voto” que só é exigido em ordens religiosas muito específicas e, em sua maioria, dentro do catolicismo apostólico romano: **o voto de pobreza.** Nesse contexto, imperiosa a resposta a uma questão que deve conduzir os rumos da presente pesquisa: ***o sacerdote, no exercício do seu chamado vocacional, deve ser pobre, deve abrir mão de possuir qualquer bem material?*** O ministro de culto deve abrir mão, em nome do divino, do direito a qualquer bem, ou mesmo a uma vida com mínimos confortos seculares?

³ Entre os nomes pitorescos que podem ser encontrados na internet, temos: Igreja Barco da Salvação, Igreja Evangélica Pentecostal a Última Embarcação Para Cristo, Igreja Pentecostal Uma Porta para a Salvação, Comunidade Arqueiros de Cristo, Igreja Automotiva do Fogo Sagrado, Igreja Batista A Paz do Senhor e Anti-Globo, Assembléia de Deus do Pai, do Filho e do Espírito Santo, Igreja Palma da Mão de Cristo, Igreja Menina dos Olhos de Deus, Igreja Pentecostal Vale de Bênçãos, Associação Evangélica Fiel Até Debaixo D'Água, Igreja Batista Ponte para o Céu. Disponível em: <https://www.ime.usp.br/~abe/lista/msg07023.html> Acesso em 19.05.2024.

Na prática, como apontaremos a seguir, tanto a Lei 14.647/2023 quanto a Jurisprudência pátria, ao enquadrar o trabalhador religioso como pessoa sem direito a qualquer proteção trabalhista, considera doutrina, percepções e exigências (votos) que só são aplicáveis a uma parte muito restrita aos ministros de culto das inúmeras religiões e respectivas denominações no Brasil.

O paradigma histórico, como não poderia deixar de ser no Brasil, é o Católico Apostólico Romano. Religião que no Brasil, segundo dados do IBGE, diminui seus membros a cada ano (Dolzan, 2024).

1 A miscelânea brasileira de confissões de fé

A Constituição Federal, apesar de preconizar a laicidade do Estado Brasileiro, não está desconectada do fenômeno religioso e de sua manifestação na sociedade, haja vista que, a partir de seu preâmbulo, invoca a proteção de Deus. Na verdade, há verdadeiro estímulo constitucional às estruturas religiosas e à liberdade de crença religiosa, tais como: a imunidade tributária aos templos religiosos de qualquer culto (art. 150, IV, b); reconhecimento do casamento religioso como tendo juridicidade de casamento civil (art. 226, §2º); destinação de recursos públicos a escolas confessionais (art. 213); oferecimento obrigatório, nas escolas públicas de ensino fundamental, do ensino religioso (art. 210, §1º).

A Constituição Federal preconiza um tratamento igualitário entre as religiões (art. 5º). Seja a Igreja Católica Apostólica Romana, com história milenar, seja uma igreja neopentecostal recém-fundada. Seja a Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias, originada nos Estados Unidos, seja o terreiro de candomblé, de matriz africana, ou ainda a União do Vegetal, nascida na Amazônia. Todas as comunidades religiosas devem ter, em princípio, igual tratamento (Santos Júnior; Prigol 2024). Entretanto, historicamente, não há como não se negar os privilégios conferidos à igreja católica, com evidências na cultura brasileira até os dias de hoje. Nesse contexto, importa recordar que a Constituição de 1824 estabelecia a religião católica como sendo a oficial do Brasil.

A influência cultural e estrutural da religião católica pode ser aferida pelo número de feriados nacionais baseados na fé católica, também pelo nome de cidades brasileiras e, como não poderia deixar de ser, pelo patrimônio da igreja. Levantamento feito a partir de documentos da CNBB (Conferência Nacional dos Bispos do Brasil) indica que a Igreja Católica e suas instituições são donas de pelo menos 330,6 mil hectares de terra no campo em todos os Estados do Brasil. Os dados englobam apenas os terrenos próprios para agricultura. O espaço, equivalente a dois municípios de São Paulo (Sá; Muggiati, 1996). Entende-se que esta hegemonia histórica da Igreja Católica no Brasil influenciou e influencia a percepção coletiva sobre o conceito de trabalho religioso, não importa a religião ou sua diferença estrutural e doutrinária. Ressalte-se que, historicamente, a figura de sacerdote, no Brasil, era representada, apenas, pelo padre da Igreja Católica. Há muitas décadas esta não é mais situação numericamente prevalente no país.

Entretanto, esta visão monocular, da realidade do sacerdote padre católico, marcou a redação da Lei 14.647/2023 que, em essência, trata os diferentes como iguais.

O Brasil nas últimas décadas, como apontado alhures, mudou muito quanto à representação religiosa na sociedade. A igreja católica, segundo dados do IBGE, diminui seus membros a cada ano (Dolzan, 2024).

O crescimento do protestantismo no Brasil, a partir da primeira igreja evangélica registrada, em 1922, foi lento. Em 1960, havia oficialmente só 18 igrejas evangélicas missionárias no Brasil. Daquele ano até 1980, o total aumentou mais de 170 vezes, atingindo a marca de 3.087 (Tomazela, 2023).

Só em 2019, foram abertas 6.356 igrejas evangélicas no País, média de 17 novos templos por dia, segundo estudo do Centro de Estudos da Metrópole (CEM) (Tomazela, 2023). O Espírito Santo é o Estado com maior número de evangélicos. A proporção é de 93 templos por 100 mil habitantes. O estudo registrou, ainda, a existência, no País, de 109,5 mil igrejas evangélicas, em 2019, de diversas denominações, ante cerca de 20 mil em 2015. O predomínio é das pentecostais (48.781 templos).

Reitere-se, uma vez mais, o paradigma do trabalhador religioso católico não é mais predominante no Brasil, tampouco serve como referência estrutural para as demais religiões praticadas aqui praticadas.

Já no que diz respeito à discussão sobre o trabalho religioso de líderes e de pastores perpassa por outros grandes obstáculos para configuração de proteção empregatícia, mais ainda por se relativizar requisitos de onerosidade e de subordinação tipicamente pensados para finalidades capitalistas e modelos de empreendimento vinculados às atividades econômicas.

Nesse ponto, leciona Barros (2016, p. 309) que podem ser consideradas atividades tipicamente espirituais no cristianismo a celebração de sacramentos, realização de batizados, crismas, ordenações, receber confissões, dar comunhão, celebrar casamentos e dar a extrema unção, além daquelas comuns a outras denominações cristãs protestantes: celebrar cultos e pregar o evangelho, objetivos inseridos nos fins da Igreja, conferidos pessoalmente àqueles intimamente ligados à consciência, ingressando na vida eclesial.

Com a devida vênia, o paradigma para as conclusões da autora é exclusivamente católico, ficando ainda mais claro quando a autora continua a discorrer que não há como reconhecer caráter laboral à atividade, pois a comunidade cristã trabalha para si mesmo, dando testemunho de generosidade, não havendo obrigação ou constrangimento por imposição do trabalho, mas sim uma presunção de que a função ministerial representa votos de ordem religiosa com presunção de gratuidade na prestação (Barros, 2016, p. 310).

Todavia, a própria psicodinâmica deste trabalho pastoral revela que a intensificação das missões de fé vai para além do caráter meramente simbólico, sem o devido resguardo de garantias e proteções mínimas quanto à dignidade do trabalhador, acabam por criar ambientes de ativismo vocacional alienante e sujeição integral com vida irrepreensível aos olhos divinos e humanos (Ebert; Soboll, 2009).

2 O catolicismo como paradigma insuficiente

Quando se trata do catolicismo, a confissão de fé do trabalhador religioso pode ser representada por pelo menos três votos básicos da tradição religiosa: **votos de pobreza**, de castidade e de obediência, os quais representam o assujeitamento individual e pessoal às regras e ao trabalho espiritual em proveito do evangelho, além do compromisso o compartilhamento de bens materiais e

cuidados com necessitados, oferecer hospitalidade e viver uma vida dedicada à justiça e à paz (Fiedler, 2013).

Segundo Soares-Filho (2015), em relação à igreja católica, o Acordo de Santa Sé-Brasil estatuiu juridicamente as relações firmadas entre ministros ordenados ou fiéis consagrados e a Igreja Católica, afastando expressamente o vínculo de empregos com ela, desde que não desvirtuada a profissão de fé que advém da religião. Ressaltou ainda o referido tratado que as tarefas apostólicas, pastorais, litúrgicas, catequistas, assistenciais podem ser realizadas a título voluntário.

Nesse sentido, o referido autor explica que ainda que a Igreja Católica mantenha e sustente o padre funcionário da paróquia, a relação peculiar ali obtida situa-se fora da zona de lucratividade e agasalha objetivos que transcendem os interesses seculares, acalentando valores espirituais e morais que se somam à dignidade humana e servem de ideais para a sociedade (Soares Filho, 2015).

Diante deste cenário, imperioso registrar que o padre diocesano faz votos celibato e obediência, mas **não é obrigado a fazer voto de pobreza**, como chega a ser crença popular. **O voto de pobreza geralmente é exigido aos freis e monges da igreja católica**⁴.

Reitere-se os padres católicos não são obrigados a fazer o voto de pobreza. Ao contrário, na atualidade, cada vez mais temos exemplos de padres famosos cujo patrimônio é expressivo. A título de exemplo, podemos citar os padres Fábio de Melo, Antônio Maria, Alessandro Campos, Juarez Castro entre outros, além de padres, eles são cantores e escritores famosos, então, é comum fazerem turnês pelo país. Um levantamento feito pela revista Veja, tornou público quanto cada um dos padres cobram por suas apresentações⁵.

Assim, para fins de evidenciar que paradigma católico é insuficiente para conceituar o trabalho religioso, por uma questão de delimitação da pesquisa, e com base em critério de representatividade numérica, **importante demonstrar**

⁴ Disponível em : <https://lidercatolico.com.br/voce-sabe-a-diferenca-entre-um-padre-um-frei-e-um-monge/#:~:text=J%C3%A1%20monges%20e%20freis%20s%C3%A3o,eles%20tamb%C3%A9m%20existem%20algumas%20diferen%C3%A7as.>> Acesso em 20.05.2024.

⁵ O padre Fábio de Melo cobra, segundo a Revista Veja, R\$120.000,00 para evangelizar. Disponível em : < <https://istoe.com.br/saiba-quanto-ganham-os-padres-famosos/>>. Acesso em 20.05.2024.

o quão diferentes são as estruturas de liturgia e trabalho entre o padre católico e do pastor evangélico.

Reitere-se, não há como compreender a atuação do pastor e dos demais líderes protestantes, sob o mesmo paradigma católico, pois a doutrina e os votos pessoais feitos em cada religião não se confundem.

Para tanto, faz necessário a análise do crescimento protestantismo na América Latina, precisamente no Brasil, para fins de compreender a complexidade do trabalho pastoral evangélico.

3 O crescimento do protestantismo pentecostal

O protestantismo que antecede ao marco histórico das igrejas evangélicas se situa como a narrativa de que a bíblia é a única autoridade religiosa, opondo-se ao catolicismo que possui dogmas como infalibilidade papal e a prática, não bíblica, das indulgências. Entre os protestantes, há diversas denominações e variedades de grupos evangélicos, destacando-se na América Latina as tendências o protestantismo histórico que congregam luteranos, metodistas e calvinistas (Selmán, 2019).

Igualmente, há tendências evangélicas oriundas dos Estados Unidos da América com viés missionário e proselitista, como Batistas, Presbiterianos e Irmãos Livres, os quais vêm na separação do mundo como santificação dos evangélicos com desenraizamento social e aspiração de promover conversões e formas comunidades de novos cristãos (Selmán, 2019).

No terceiro grupo, temos os pentecostais, ramo do protestantismo que sustenta a realidade dos dons do espírito santo e que testemunharam as manifestações de línguas estranhas, formulam profecias, curam doenças, encontram prosperidade e melhoras familiares por meio do evangelho. (Selmán, 2019).

Com o surgir do neopentecostalismo, por volta de meados dos anos 70, exacerbam-se características organizacionais, enquanto inovações tecnológicas e litúrgicas dão aos pastores e líderes condições privilegiadas de viabilidade de bênçãos, inovando em “teologias da prosperidade” e doutrinas de guerra espiritual que se irradiam por vida financeira, além da vida cotidiana e da saúde (Boff, 2018; Selmán, 2019).

Em suas formas clássica e inovada, Selmán (2019) defende que esta via protestante conseguiu acessar camadas sociais mais diversas e com variados estilos de vida, dando razões para luta contra sofrimentos sociais e pessoais, aproximando-se dos problemas contextuais em busca de soluções para o equilíbrio espiritual e seculares, agora não apartados, mas território a ser consolidado pelos cristãos.

Note-se que as atividades da igreja não se situam apenas no campo espiritual, mas líderes espirituais se tornam responsáveis também por estudos bíblicos, elaboram campanhas, muitas vezes somam à pregação a ministérios de canto e instrumentos, além dos cuidados com a manutenção da igreja, limpeza e conservação, administração de patrimônios e outros trabalhos burocráticos de prestação de contas à associação religiosa e ao Estado para que então se dediquem à comunidade cristã (Boff, 2018).

Embora utilizando o paradigma católico como universalizante, Barros (2016, p. 310) defende que o mesmo raciocínio de votos espirituais abarca pastores e presbíteros na divulgação do evangelho e no aconselhamento de membros da igreja.

Nesse sentido, embora o Poder Judiciário traga farta jurisprudência⁶ que afasta a onerosidade típica ou mesmo a ausência de submissão pelo trabalho

⁶ "VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PASTOR DE IGREJA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Enquanto líder religioso, exercente de atividade missionária, o pastor, a princípio, não está submetido às regras trabalhistas, porquanto não há relação de emprego com a igreja da qual faz parte. A sua vinculação se dá por ordem religiosa e vocacional, com subordinação de caráter eclesiástico e não empregatício. O pastor exerce trabalho voluntário, motivado pela sua fé, entendimento contrário só tem guarita se demonstrado, de forma inequívoca, o desvio de finalidade da entidade eclesiástica a que se encontra atrelado." (TRT18, RO - 0010456-87.2017.5.18.0001, Rel. WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, 25/04/2018). (TRT18, ROT - 0010655-29.2019.5.18.0005, Rel. JOAO RODRIGUES PEREIRA, 3ª TURMA, 31/10/2019) (TRT-18 - ROT: 00106552920195180005 GO 0010655-29.2019.5.18.0005, Relator: JOAO RODRIGUES PEREIRA, Data de Julgamento: 31/10/2019, 3ª TURMA).

VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO VOLUNTÁRIO RELIGIOSO . Para a caracterização do vínculo empregatício, a conjugação dos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, exige que estejam presentes todos os requisitos relacionados com a continuidade, subordinação jurídica, pessoalidade e salário. Pelo empregador a assunção do risco do empreendimento e a direção dos serviços. No caso, não estão presentes os elementos onerosidade e pessoalidade na prestação de serviços pelo autor. Quanto ao trabalho voluntário religioso, tem-se que, via de regra, o vínculo que une o líder religioso à entidade religiosa é de natureza vocacional, relacionado à resposta a uma chamada interior e não ao intuito de percepção de remuneração terrena. Em prestações voluntárias religiosas, a subordinação, quando existente, é de índole eclesiástica, e não empregatícia. Por fim, a retribuição percebida, em regra, diz respeito exclusivamente ao necessário para a manutenção do religioso. Por outro lado, mesmo no trabalho gratuito religioso é plenamente possível o reconhecimento de vínculo empregatício, especialmente quando demonstrado o desvirtuamento da própria instituição religiosa, buscando lucrar com a fé de seus seguidores. Assim, nestes casos de distorção do ensino religioso, pode-

confessional e religioso à subordinação típica dos empreendimentos empresariais, não há qualquer conflito entre o primado da vocação e o reconhecimento do vínculo de emprego, já que a garantia da proteção trabalhista, até mesmo da cobertura obrigatória previdenciária, acabam por legitimar a devoção diária numa atividade social relevante como é a atividade de cuidado religioso. Trata-se de um trabalho, nobre e relevante, que, até mais do que qualquer outro, merece proteção.

De forma contraditória, considerando o atual paradigma doutrinário-jurisprudencial, para que um pastor tenha garantida a sua valorização e proteção do trabalho (direitos trabalhistas), há exigência que ele, na prática, reconheça o desvirtuamento da sua função sacerdotal pela igreja-denominação a qual pertence. **Ou seja, para que seja possível o reconhecimento de direitos trabalhistas, a igreja tem que ser considerada empresa e o pastor um mero arrecadador de finanças.** Toda ideia pautada no paradigma católico – incompreendido – de que uma pessoa vocacionada para o sacerdócio deve ser pobre, não ter bens, ou ainda que esta tem a obrigação-privilégio de sofrer por Cristo (Felipenses 1:29). Em síntese, do ponto de vista jurisprudencial, o trabalho religioso protegido, passa pela discussão sobre o desvirtuamento das atividades institucionais, ganhando mais força ainda quando se trata das denominações evangélicas neopentecostais (Leite; Esperandio, 2009).

O número de igrejas evangélicas cresceu exponencialmente nos últimos anos no Brasil. São diversas denominações, doutrinas diferentes e, em especial, tratamento diferente de seus pastores. Estes trabalhadores, dedicados e vocacionados, merecem proteção e valorização de suas atividades.

Segundo dados do IBGE (Censo 2022) (Dolzan, 2024), o Brasil conta com mais igrejas e outros tipos templos religiosos que a soma de instituições de

se enquadrar a igreja como uma verdadeira empresa e o líder religioso (padre, pastor, ministro, missionário) como empregado típico. (TRT-2 10019869520175020712 SP, Relator: THAIS VERRASTRO DE ALMEIDA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 08/02/2019). PASTOR EVANGÉLICO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM IGREJA. TRABALHO REALIZADO NA CONDIÇÃO DE LÍDER ESPIRITUAL. O exercício de atividades religiosas, seja como pastor evangélico, padre ou qualquer outro orientador espiritual ligado a cultos diversos, tem cunho, precipuamente, eclesiástico e religioso, tendo em vista a atividade vocacional destinada à propagação dos ritos de determinada religião. A atividade eclesiástica se aproxima do trabalho voluntário, haja vista que o agente é motivado pelo intuito de ensinamento das doutrinas básicas do culto e pela orientação espiritual dos fiéis nos termos da religião. Inexistente, portanto, salvo caso de evidente desvirtuamento do trabalho eclesiástico, o vínculo de emprego entre as partes. (TRT-3 - RO: 00106990720175030047 0010699-07.2017).

ensino e unidades de saúde. Estudo conduzido pelo Centro de Estudos da Metrópole apontou que 17 igrejas evangélicas são criadas por dia. Só em 2019, foram abertas 6.356 igrejas evangélicas no País. O estudo registrou a existência de 109,5 mil igrejas evangélicas de diversas denominações, ante cerca de 20 mil em 2015. O predomínio é das pentecostais (48.781 templos).

Aqui, mais uma vez, deve ser destacada a diferença entre a estrutura de igrejas católicas e evangélicas.

Na Igreja Católica, a abertura de uma igreja é vinculada à autoridade do Vaticano, que toma as decisões quanto a novas dioceses e paróquias, em processo cheio de formalidades e geralmente longo (Tomazela, 2023). Para as igrejas evangélicas, especialmente as de denominação indeterminada, as únicas formalidades são: elaboração de estatuto social; escolha e eleição de uma diretoria; registro do estatuto social e ata de fundação em cartório civil de pessoas jurídicas; obtenção do CNPJ junto à Receita Federal; e inscrição na Prefeitura municipal. O processo leva em média dois meses (Tomazela, 2023).

Para além da facilidade em criar-se uma igreja evangélica, não há no Brasil exigência legal quanto à formação específica para que um ministro de confissão religiosa assumira qualquer cargo em uma igreja, não há exigência de comprovação de aprimoramento intelectual para o exercício das funções eclesiais, como cursos de teologia, psicologia, línguas e estudos bíblicos (Tomazela, 2023). A base constitucional é a liberdade de crença.

Entretanto, da mesma forma que é fácil criar uma igreja e legitimar pastores evangélicos no Brasil, muitos destes sem formação teológica, é fácil a demissão desses mesmos pastores, sem maiores explicações, por parte do líder ou presidente da igreja. A ideia é, se não há vínculo de emprego não há demissão, há apenas desligamento. Esta situação estabelece profunda injustiça posto que pastores, que não tem a estrutura de amparo provida aos padres pela igreja católica, atuantes às vezes por décadas em uma determinada denominação evangélica, podem ser desligados, ao sabor do humor de um líder, sem lhe seja garantido um mínimo de proteção trabalhista, sem qualquer direito. Ora, que ele sofra por Cristo, se dirá (Felipenses 1:29).

A estrutura de trabalho e de vida de um pastor evangélico, reitere-se uma vez mais, é diferente do paradigma católico.

Uma óbvia diferença deve ser destacada pois relacionada ao nível de dependência econômica: **O pastor evangélico, como regra, não é celibatário e, portanto, tem família, filhos, que são dependentes de sua renda e, em essência, aos quais não pode ser imposta a exigência do paradigma católico – muito específico – de voto de pobreza.**

3.1 A dependência econômica e a subordinação de um pastor vocacionado

Nos termos do art. 3º da CLT a dependência econômica é um dos elementos centrais para o reconhecimento de uma relação de emprego.

Ora, um frade ou um monge católico, sem filhos, que vive isolado em estrutura de monastério custeada pela Igreja (alimentação, moradia) realmente tem condições para exercer seu voto de pobreza, sem a necessidade de qualquer conraprestação pecuniária ou, em sentido estrito, remuneração. O mesmo não pode se dizer do pastor evangélico.

Para Ferreira (2020), as igrejas e as pessoas que nela se envolvem se dedicam a uma missão com cunho religioso, sendo um sacerdócio em que os ministros addicam de seus interesses materialistas por vontade própria e prometem se dedicar à fé e ao trabalho religioso, propagando os ensinamentos de Jesus. **Este conceito, como já exposto anteriormente, não tem conexão com a realidade do pastor evangélico.**

Deve ser rejeitada também a ideia de trabalho de natureza voluntária, pois os valores repassados não se destinam apenas à subsistência dos líderes eclesiásticos, mas também representa benefícios para usufruto para si e para as famílias envolvidas em virtude da força de trabalho que se aliena (Ferreira; César, 2020).

O trabalho dos pastores evangélicos é remunerado. Ponto. A dependência econômica e a subordinação são evidenciadas de forma avassaladora, posto que os líderes máximos de cada igreja se apresentam como voz de Deus na terra. Nesse sentido, temos casos de condeções pelo judiciário trabalhista de igrejas que obrigaram seus pastores a se submeter a vasectomia (Costa, 2024).

Segundo ex-pastor Sávio (nome fictício atribuído em reportagem do UOL) alguém pode afirmar: 'Mas eles não colocam uma arma na sua cabeça'. E

eu digo que colocam, sim, a palavra [Bíblia] é uma arma poderosa. A trama de argumentos e as ameaças são feitas o tempo todo. Quem não fizer a vasectomia vai ser punido. Perder o salário, ser transferido para o Nordeste. Vai perder o carro, vai ser rebaixado de cargo, vai ficar de castigo na administração' (Costa, 2024).

4 A Lei n. 14.647/2023. Inconstitucionalidade e Lacuna axiológica

Reitere-se, não só a lei 14.647/2023 mas também a jurisprudência do próprio C. TST, com a devida vênia, estão alicerçadas em premissa equivocada, notadamente de que o trabalho religioso, vocacionado, não deve envolver remuneração e, ainda, qualquer valor concedido para manutenção do sacerdote, não deve ser considerado remuneração. Na verdade, a ideia é que o trabalho de um ministro da fé, idealmente, nada deve receber por seu trabalho. Nesse sentido temos o voto do Ministro Ives Gandra que versa sobre a pretensa incompatibilidade entre o serviço religioso e contraprestação monetária:

(...) Todas as atividades de natureza espiritual desenvolvidas pelos "religiosos", tais como administração dos sacramentos (batismo, **crisma, celebração da Missa**, atendimento de confissão, extrema unção, ordenação sacerdotal ou celebração do matrimônio) ou pregação da Palavra Divina e divulgação da fé (sermões, retiros, palestras, visitas pastorais, etc), **não podem ser consideradas serviços a serem retribuídos mediante uma contraprestação**

(RR - 19800-83.2008.5.01.0065, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 08/02/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2012).

O julgado acima, de mais de 20 anos, permanece como entendimento prevalente no C. TST até os dias de hoje. Nele o destaque dos sacramentos católicos (crisma, missa, extrema unção) é evidente, mas como defendido, insuficiente para a compreensão, como regra do trabalho religioso em todas as suas dimensões.

O julgado acima, com a devida vênia, tampouco a Lei 14.647/2023 consideram os princípios constitucionais da valorização do trabalho humano (art.

170, *caput*), da igualdade (art. 5º *caput*) e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc III).

A Lei 14.647/2023, além de inconstitucional, é injusta, configurando lacuna axiológica conforme doutrina de Maria Helena Diniz (2002).

Imagine-se as centenas de pastores evangélicos que, após anos ou décadas de trabalho prestado a denominações pentecostais, são desligados sumariamente por um líder e se vêem, com sua família (esposa e filhos) sem qualquer proteção jurídica e, quando superando o constrangimento e buscam o judiciário, tem que se apresentar como mercadores da fé e demonizar a igreja à qual pertenceram por anos ... se quiserem ter qualquer reconhecimento de proteção trabalhista. **Injusto, ponto.**

Importa destacar os ensinamentos de Carlos Santiago Nino (2003, p. 287) sobre o conceito de lacunas axiológicas ou valorativas. Para o autor, estas se apresentariam quando um fato “*está correlacionado por un sistema normativo com una determinada solución y hay una propiedad que es irrelevante para ese caso de acuerdo com el sistema normativo, pero debería ser relevante em virtude de ciertas pautas axiológicas*”. O sistema normativo não encontra uma solução justa para o caso, pois há uma propriedade relevante que deveria ter sido considerada no momento da elaboração da norma, mas não foi. Nesse caso, não considerada a relevância e a necessidade proteção do trabalho religioso.

Do ponto de vista do princípio constitucional da igualdade não há critério de *discrímen* razoável (Mello, 2021) a justificar a falta de proteção – como regra geral – ao trabalho desenvolvido por qualquer ministro de culto religioso, em especial quando consideradas as diferenças estruturais e doutrinárias entre as várias religiões brasileiras. Destaque especial, mais uma vez, aos pastores evangélicos que, diferentemente dos padres católicos, possuem filhos, pagam aluguéis ou financiamentos, escola, alimentação e, atualmente, em desligamentos fáceis e sem liturgia, ficam em total desamparo jurídico posto que prevalente a premissa – equivocada – de que o serviço ao divino exige votos de pobreza e sofrimento.

Como decretado por Bandeira de Mello (2021) “princípio da igualdade interdita o tratamento desuniforme às pessoas”.

As discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com os interesses prestigiados na Constituição (p.17)

Pimenta Bueno, apud Mello, (pg. 18) “A Lei deve ser uma e a mesma para todos; qualquer especialidade ou prerrogativa que não for fundada só e unicamente em razão muito valiosa do bem público **será uma injustiça e poderá ser uma tirania**” (grifou-se)

A Lei 14.647/2023, por todo o exposto, não é só eivada de inconstitucionalidade posto que afronta os princípios constitucionais da igualdade (art. 5o, *caput*) e da dignidade da pessoa humana (art. 1o, inc III), além das normas que garantem a valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*) e proteção do meio ambiente de trabalho (inc. VIII, art. 200 da CLT), mas é também, em essência, uma norma injusta, constituindo verdadeira lacuna axiológica.

5 O necessário reconhecimento da proteção constitucional do trabalho religioso e vocacionado

Ora, e quem cuida do cuidador? Daquele que, vocacionado, dedica sua vida a cuidar daqueles que necessitam do divino. Desamparados da proteção jurídico-trabalhista, pastores e líderes religiosos, seguem atuantes. Não há como desconsiderar os impactos de jornadas extenuantes, cumprimento de metas de arrecadação e de evangelismos, além dos atendimentos instados em horários diversos e requerem qualidades múltiplas e até mesmo a profissionalização.

Adverte Da Silva (2021) que o pastor deve adotar postura sólida e estável como esteio da comunidade cristã que lidera, mas não podem assumir funções que extrapolem o autocuidado, pois diretamente vinculado ao autoamor necessário para amar o próximo. Também, exsurge como fundamental que o líder não se deixe dominar por enxurradas de demandas que contaminem as emoções dele.

Percebe-se que como trabalho de cuidado a exigência pessoal do pastorado quanto ao seu trabalho diário merece a devida proteção normativa,

vez que pelo menos três tipos de patologias já avaliadas no grupo mostram que são afetados diretamente pelo estresse patológico oriundo do sacerdócio ininterrupto, o silenciamento dos próprios sofrimentos, além do próprio desgaste (*burnout*) pela exaustão ou consumição ante a idealização da figura do pastor, muitas vezes desumanizado (Oliveira, 2004),

Com isso, a tutela do meio ambiente de trabalho pastoral é essencial para uma aproximação de estudos que supere a configuração do vínculo para uma real humanização das figuras religiosas, o que não pode ser invisibilizado em nome dos votos de fé, pois a dignidade humana se compatibiliza fielmente aos ideais morais e de justiça social que permeiam a vida cristã.

Assim, urge que o Direito do Trabalho se empodere dessas relações de trabalho, superando a ideia de trabalho vocacionado religioso como sinônimo trabalho voluntário condicionado a um voto de pobreza. É o mesmo que imaginar um pastor evangélico, pai de família, tendo que desenvolver suas relevantes atividades de ajuda e amparo espiritual aos membros da igreja, sem direito à moradia, alimentação, quando na verdade precisa da justa proteção legal para garantia da dignidade humana que pertence a todos os demais trabalhadores.

Considerações finais

A lei 14.647/2023 está alicerçada em premissas e paradigmas equivocados. Ao enquadrar o trabalhador religioso como pessoa sem direito a qualquer proteção trabalhista, considera doutrina, percepções e exigências (votos) que só são aplicáveis a uma parte muito restrita aos ministros de culto das inúmeras religiões e respectivas denominações no Brasil. A referência – tomada como única – é o catolicismo apostólico romano.

A Lei 14.647/2023 não considera a insuficiência do paradigma católico diante do crescimento exponencial de outras religiões no Brasil, em especial a protestante. A vida e o trabalho do pastor evangélico em muito difere do trabalho do padre católico, mas a Lei os trata como iguais.

Um dos maiores equívocos da Lei 14.647/2023 seja confundir “vocação” com um “voto” que só é exigido em ordens religiosas muito específicas e, em sua maioria, dentro do catolicismo apostólico romano: **o voto de pobreza.**

Entende-se que este voto não é requisito para o trabalho religioso, em especial entre as religiões não católicas.

A estrutura de trabalho e de vida de um pastor evangélico é muito diferente do sacerdote católico. Uma óbvia diferença deve ser destacada pois relacionada ao nível de dependência econômica: O pastor evangélico, como regra, não é celibatário e, portanto, tem família, filhos, que são dependentes de sua renda e, em essência, aos quais não pode ser imposta a exigência do paradigma católico – muito específico – de voto de pobreza.

A Lei 14.647/2023, por todo o exposto, não é só eivada de inconstitucionalidade posto que afronta os princípios constitucionais da igualdade (art. 5º, *caput*) e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc III), além das normas que garantem a valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*) e proteção do meio ambiente de trabalho (inc. VIII, art. 200 da CLT), mas é também, em essência, uma norma injusta, constituindo verdadeira lacuna axiológica.

Atualmente, centenas de pastores evangélicos que, após anos ou décadas de trabalho prestado a denominações pentecostais, são desligados sumariamente por um líder e se vêem, com sua família (esposa e filhos) sem qualquer proteção jurídica e, quando superando o constrangimento e buscam o judiciário, tem que se apresentar como mercadores da fé e demonizar a igreja à qual pertenceram por anos ... se quiserem ter qualquer reconhecimento de proteção trabalhista. **Norma injusta.** Estamos diante de uma lacuna axiológica.

Nesse sentido, importante retomar à discussão da proteção jurídico-trabalhista de pastores e de líderes religiosos que nada são incompatíveis com a profissão de fé e precisam ser superadas em prol de parâmetros remuneratórios dignos e compatíveis com a dignidade da pessoa humana, além da limitação de jornada e de resguardo ao meio ambiente de trabalho, como forma de humanização da figura antes vista apenas no seu lado espiritual.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOFF, Leonardo. A importância da espiritualidade para a saúde. *leonardoboff.com*, 2013. Disponível em: <https://leonardoboff.wordpress.com/2013/11/16/a-importancia-da-espiritualidade-para-a-saude>. Acesso em: 7 nov. 2023.

COSTA, Ranieri. Ex-pastores acusam Igreja Universal de obrigá-los a fazer vasectomia. Ameaças. *UOL cotidiano*, 05 fev. 2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2024/02/05/pastores-universal-vasectomia.htm>. Acesso em: 10 maio 2024.

DA SILVA, Ewerton Ferreira. Uma prática pastoral em tempos de pandemia. *Caderno Intersaberes*, v. 10, n. 28, p. 326-335, 2021. Disponível em: <https://www.cadernosuninter.com/index.php/intersaberes/article/view/1947>. Acesso em: 7 nov. 2021.

DINIZ, Maria Helena. *As lacunas no direito*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DOLZAN, Marcio. Brasil tem mais igrejas e templos do que escolas e hospitais, aponta IBGE. *Estadão*, 02 fev. 2024. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/brasil-tem-mais-estabelecimentos-religiosos-do-que-a-soma-de-espacos-de-ensino-e-saude/>?. Acesso em: 19 maio 2024.

EBERT, Clarice; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. O trabalho pastoral numa análise da Psicodinâmica do Trabalho. *Aletheia*, Canoas, n. 30, p. 197-212, dez. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942009000200016&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 nov. 2023.

FERREIRA, N. B. M.; CÉSAR, J. B. M. Relações de trabalho nas instituições religiosas. *Cadernos Jurídicos da Faculdade de Direito de Sorocaba*, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 326-346, 2020. Disponível em: <https://www.fadi.br/revista/index.php/cadernosjuridicos/article/view/62>. Acesso em: 12 nov. 2023.

FIEDLER, Maureen. Pobreza, castidade, obediência: votos tradicionais redefinidos para o século XXI. *Revista IHU on line*, 19 jun. 2013. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/noticias/521154-pobreza-castidade-obediencia-votos-tradicionais-redefinidos-para-o-seculo-xxi-artigo-de-maureen-fiedler>. Acesso em: 12 nov. 2023.

FRAGALE FILHO, R.; DE RESENDE A.; ALVIM, J. L.; ALVES, T.; OLIVEIRA, D. O vínculo empregatício dos pastores evangélicos: notas conclusivas.

Confluências. *Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, v. 1, n. 1, p. 29-41, 1 abr. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/conflu1i1.p260>. Acesso em: 7 nov. 2023.

LEITE, Leandro Inácio; ESPERANDIO, Mary Rute Gomes. *Genealogia do trabalho religioso: estudos preliminares*. PUCPR. Disponível em: www2.pucpr.br/reol/index.php/9CT?dd1=2764&dd99=pdf. Acesso em: 10 nov. 2023.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

SÁ, Xico; MUGGIATI, André. Igreja católica possui 330,6 mil hectares. *Folha de S. Paulo*, 10 mar. 1996. Disponível em: [https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1996/3/10/brasil/10.html#:~:text=A%20Igreja%20Cat%C3%B3lica%20e%20suas,do%20Brasil\)%20obtidos%20pela%20Folha](https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1996/3/10/brasil/10.html#:~:text=A%20Igreja%20Cat%C3%B3lica%20e%20suas,do%20Brasil)%20obtidos%20pela%20Folha). Acesso em: 10 maio 2024.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovan dos; PRIGOL, Natalia Munhoz Machado. A inexistência de vínculo empregatício entre ministros de culto e entidades religiosas: uma breve análise dos §§ 2º e 3º do art. 442 da CLT sob o prisma da liberdade religiosa coletiva. *Revista Direito, Trabalho e Justiça*, TRT da 9ª Região, jan./jun. 2024.

SELMÁN, Pablo. Quem são? Por que eles crescem? No que eles creem? Pentecostalismo e política na América Latina. Tradução Wagner Fernandes de Azevedo. *Revista Nueva Sociedad*, Argentina, mar./abr. 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/588669-quem-sao-por-que-eles-crescem-no-que-eles-creem-pentecostalismo-e-politica-na-america-latina>. Acesso em: 5 nov. 2023.

SOARES FILHO, J. Relações trabalhistas entre ministros eclesiásticos e instituições religiosas, em face do Acordo Brasil-Santa Sé. *Revista CEJ*, v. 19, n. 65, 2015. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/2005>. Acesso em: 8 nov. 2023.

TOMAZELA, José Maria. O que é preciso para abrir uma igreja no Brasil? Entenda. *Estadão*, 16 ago. 2023. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/o-que-e-preciso-para-abrir-uma-igreja-no->

