O TRABALHO RELIGIOSO DE ACORDO COM A LEI Nº 14.647/2023: UM INCENTIVO À LIBERDADE RELIGIOSA

RELIGIOUS WORK ACCORDING TO LAW N. 14,647/2023: AN INCENTIVE TO RELIGIOUS FREEDOM

Igor Mauad Rocha[1]

RESUMO: O presente artigo surge da seguinte problemática: como a ausência de vínculo de emprego entre os ministros e as entidades religiosas, previsto na Lei nº 14.647/2023, interfere no exercício da liberdade religiosa? Diante disso, o texto pretende discutir o trabalho subordinado, presente nas relações empregatícias, e o trabalho voluntário, apontando suas principais características, bem como perpassa pelo conceito de ministro religioso e de liberdade religiosa, que também se manifesta na separação entre Igreja-Estado. Adotou-se o método de pesquisa dedutivo, uma vez que a investigação parte da análise dos textos relacionados, em especial das observações das conjecturas das atividades religiosas, em específico, da crença protestante, até atingir a resposta dada ao problema proposto. Quanto à técnica de pesquisa utilizada para levantamento e coleta de informações, usou-se a bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho subordinado; trabalho voluntário; liberdade religiosa.

ABSTRACT: This paper arises from the following problem: how does the absence of an employment relationship between ministers and religious entities, provided for in Law No. 14,647/2023, interfere with the exercise of religious freedom? In light of this, the paper aims to discuss subordinate work, present in employment relationships, and voluntary work, pointing out its main characteristics, as well as going through the concept of religious minister and religious freedom, which is also manifested in the separation between church and state. The deductive research method was adopted, since the investigation starts from the analysis of the related texts, especially the observations of the conjectures of religious activities, specifically Protestant belief, until reaching the answer given to the proposed problem. The research technique used to survey and collect information was bibliographical.

KEYWORDS: subordinate work; voluntary work; religious freedom.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O trabalho subordinado e o trabalho voluntário; 3 O ministro de confissão religiosa; 4. A Lei nº 14.647/2023 como estímulo à liberdade religiosa; 5 Conclusão; Referências.

---

1 *Advogado; mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto – Unaerp; especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS; especialização em Controladoria e Finanças, Auditoria e Planejamento Tributário pelo Centro Universitário Municipal de Franca (SP); bacharel em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto – Unaerp. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8110854450245212. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-5382-4666. E-mail: igormauadrocha@gmail.com.*

Recebido em: 08/04/2025
Aprovado em: 15/04/2025

1 Introdução

A liberdade religiosa é um direito garantido pela Constituição Federal de 1988, disposta no título constitucional dos Direitos e Garantias Fundamentais, mais especificamente no art. 5º, incisos VI e VII, que, sinteticamente, asseguram a livre manifestação de culto e práticas religiosas no Brasil. No entanto, a relação entre o Estado e as diversas instituições religiosas é um tema que atiça debates, como, por exemplo, quando se trata de regulamentações legais que afetam a autonomia dessas instituições.

No Brasil, alguns líderes de denominações evangélicas ou protestantes têm ingressado na Justiça Especializada do Trabalho, requerendo o reconhecimento do vínculo de emprego entre estes e a entidade religiosa, justificando que a atividade realizada pelo ministro ou ministra de confissão religiosa não possui natureza voluntária, para, consequentemente, haver direitos e eventuais indenizações, tais como aviso prévio indenizado, férias vencidas ou proporcionais, acrescidas do terço constitucional, fundo de garantia do tempo de serviço, indenização de quarenta por cento sobre o fundo de garantia do tempo de serviço, dentre outros.

Diante desse cenário, foi promulgada a Lei nº 14.647, de 2023, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem, acrescentando os §§ 2º e 3º ao art. 442, reforçando disposições legais previamente estabelecidas, em que atribui ao trabalho religioso a natureza voluntária. Um exemplo é o acordo internacional entre Brasil e Santa Sé, relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, celebrado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008 e internalizado pelo Decreto nº 7.107/2010, que dispõe, expressamente, sobre a inexistência de vínculo empregatício entre o ministro de confissão religiosa e a igreja.

O objetivo deste artigo é analisar de que forma a estipulação de que os sacerdotes ou sacerdotisas não possuam vínculo de emprego com as entidades religiosas pode impactar o exercício da liberdade religiosa. Logo, busca-se discutir as possíveis consequências dessa medida para a liberdade religiosa, avaliando se ela pode, de alguma forma, fragilizar ou, ao contrário, reforçar a autonomia das entidades religiosas frente ao poder estatal.

Então, eis o problema específico da presente pesquisa: como a ausência de vínculo de emprego entre os ministros e as entidades religiosas, previsto na Lei nº 14.647/2023, interfere no exercício da liberdade religiosa?

Para a realização do presente trabalho, utilizou-se o método de pesquisa dedutivo, uma vez que a investigação parte da análise dos textos relacionados,

em especial das observações das conjecturas das atividades religiosas, em específico, da crença protestante, até atingir a resposta dada ao problema proposto.

Quanto à técnica de pesquisa utilizada para levantamento e coleta de informações, foi adotada a bibliográfica.

2 O trabalho subordinado e o trabalho voluntário

De acordo com Arnaldo Süssekind (2002), para que haja relação de emprego é necessária a acumulação de todos os elementos caracterizadores do contrato de emprego, quais sejam, a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, a dependência hierárquica resultante da subordinação jurídica e o risco do negócio pelo empregador.

A subsunção do trabalhador no conceito de empregado depende dos elementos caracterizadores da relação de emprego, contemplados nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Pois bem, com a caracterização do contrato de trabalho o empregado assume uma obrigação de fazer perante o empregador, qual seja, de prestar serviços de caráter personalíssimo e intransferível à terceira pessoa. Daí ser o contrato *intuitu personae* em relação ao empregado. O preceito é de natureza cível e encontra amparo legal no art. 247 do Código Civil brasileiro (Vilhena, 2005).

Nesse aspecto, de acordo com Luciano Martinez (2019), toda vez que o trabalhador puder ser substituído por outro, no exercício de sua atividade, não se configurará um contrato de emprego, mas sim outro ajuste contratual.

O vínculo jurídico que se estabelece é direto com o empregador e com cada empregado, de forma individualizada. Se porventura a empresa aceita outra pessoa em substituição ao empregado, forma-se vínculo novo e direto com o substituto, apenas com disciplina específica quanto à terminação do contrato de trabalho, nos moldes do art. 475, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (Vilhena, 2002).

Outro elemento caracterizador da relação empregatícia é a onerosidade, que se manifesta através da intenção contraprestativa. O trabalhador objetiva a receber salário em razão do serviço ofertado, ou seja, não se executa o contrato de trabalho por benemerência. Logo, o salário é um dever oriundo da onerosidade da prestação laboral e quando não convencionado o seu valor entre as partes contratantes, será arbitrado pela Justiça, com supedâneo no art. 460 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Já a não eventualidade caracteriza-se pela continuidade do vínculo de emprego. A eventualidade possui contornos próprios que não estão diretamente

ligados ao critério temporal, mas, sim, está pautada em uma relação jurídica ocasional. Extrai-se de uma atividade empresarial esporádica.

O tempo é fato inseparável dos contratos de atividade e não é apto para aferir distinção entre contratos, conforme explica Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (2005, p. 411):

> Atendendo à circunstância de que o tempo é fato ínsito e inseparável nos contratos de atividade, como elo, como linha de preenchimento por sucessão, torna-se inviável a distinção desses contratos fundada exclusivamente no tempo. O maior ou menor limite temporal no cumprimento da *obligatio faciendi* é irrelevante como critério de divisão de contratos entre os que compõem os contratos de atividade.

Logo, "se autônoma ou subordinada a forma da prestação, isso é irrelevante em sua versão temporal" (Vilhena, 2005, p. 410).

O critério temporal caracterizado pela intermitência não desnatura a relação de emprego, sendo o contrato de trabalho intermitente um bom exemplo.

Aliás, Arnaldo Süssekind já destacava que o serviço eventual não se confunde com o trabalho intermitente, já que o primeiro é caracterizado por uma relação jurídica episódica, enquanto, na segunda modalidade contratual, está presente o estado de subordinação continuada:

> Serviços de natureza eventual não significam, portanto, trabalho intermitente, relativo a uma relação jurídica não transitória; concernem, isto, sim, a trabalho excepcional prestado em virtude de uma relação jurídica também ocasional [...]. Assim, por exemplo, é eventual o serviço do operário contratado para desentulhar parte do estabelecimento cujas paredes desabaram. Já o trabalhador contratado para prestar serviços aos sábados e domingos num clube desportivo deve ser considerado empregado; a prestação de serviços é, neste caso, intermitente, mas o seu contrato de trabalho é de caráter continuativo (Süssekind, 2002, p. 214).

Augusto César Leite de Carvalho observa que o trabalho eventual é aquele que depende de fato incerto e imprevisto, e, quando não constatado esse binômio (incerteza e imprevisibilidade), estará diante de uma relação de emprego. E acrescenta o autor que a eventualidade "não é definida pelo tempo, mas sim pela causa do trabalho: pode haver emprego, por exemplo, se o trabalho é prestado uma vez por semana, desde que não o seja por motivo incerto ou imprevisto" (Carvalho, 2023, p. 145).

Outro elemento acessório da prestação laboral é o risco do negócio pela empresa, que está contemplado no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao prever que "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (Brasil, 1943).

Depara-se com posições diametralmente opostas, já que o trabalhador autônomo é aquele que vivencia os riscos e os bônus de se autogovernar na realização de atividade própria, enquanto que o trabalhador dependente/subordinado presta trabalho em negócio alheio, não realizando qualquer tipo de empreendimento, ou seja, por aderir em atividade econômica de outrem, nada mais lógico que o risco do negócio pertença ao empreendedor/empregador.

O trabalhador subordinado presta serviço de natureza não eventual sob a dependência de empregador, que por sua vez assume o risco do negócio, assalariando o empregado. Em contrapartida, o trabalhador autônomo não é assalariado, ele aufere rendimento de acordo com o preço e condições de pagamento pactuado entre as partes contratantes.

Analisados alguns dos elementos caracterizadores da relação de emprego, tais como a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e o risco do negócio pelo empregador, retoma-se a aquele considerado como o divisor de águas entre o trabalho subordinado e as demais formas de trabalho, qual seja, a subordinação.

Mauro Schiavi menciona que a subordinação não é um conceito acabado no âmbito do Direito do Trabalho, mas, antes, sua "definição e interpretação sofre os efeitos das mudanças sociais e dos sistemas de produção" (Schiavi, 2022, p. 145).

Propunha-se que a subordinação era econômica, na medida em que o empregado dependia de seu salário para a sua sobrevivência. Todavia, tal proposta não vingou, já que a "relação de emprego pode perfeitamente existir sem que esta situação esteja presente" (Garcia, 2020, p. 149).

Cogitou-se a subordinação social, já que o empregado estaria em uma posição inferior ao empregador, por ser este último o titular do empreendimento. "Também aqui tal situação não é obrigatoriamente exigida no contrato de trabalho" (Garcia, 2020, p. 149).

Pensou-se que a subordinação seria técnica, partindo-se da ideia de que o empregador detinha todo o conhecimento técnico sobre a forma de produção ou prestação do serviço. Todavia, "é o empregado, muitas vezes, quem domina o método, ou antes, a tecnologia aplicada ao processo industrial, fazendo dele depender o empregador" (Carvalho, 2023, p. 150). É a busca por mão de obra qualificada.

Hodiernamente a subordinação aceita pela doutrina e jurisprudência é no sentido de ser jurídica, ou seja, "a subordinação fundada no contrato, a subordinação do empregado ao empregador" (Carvalho, 2023, p. 150).

Para Sergio Pinto Martins (2009), a subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho, em que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador, provenientes do poder de direção. É o contrato de trabalho que determina os limites e os fundamentos da subordinação (Martins, 2009).

Suponha-se que o contrato de trabalho fosse uma moeda. O empregado vê um lado da moeda como subordinação, enquanto que o empregador enxerga o outro lado da moeda como poder de direção. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pela óptica do empregador (Martins, 2009, p. 130).

De forma semelhante, Augusto César Leite de Carvalho menciona dois extremos da relação empregatícia, quais sejam, a subordinação e o poder de comando, que, unidos, resultam na definição de subordinação jurídica:

> Conceitualmente, podemos compreender a subordinação como a sujeição ao poder de comando do empregador e então temos os dois extremos da linha que une os sujeitos da relação empregatícia: a subordinação e o poder de comando. O sentido entre aquela e este é o da complementaridade (são dois lados de uma só moeda), porquanto se unam na formação do elemento a que designamos, em síntese e já agora agregando ao termo o fundamento contratual, de subordinação jurídica (Carvalho, 2023, p. 150).

Assim sendo, a subordinação jurídica é oriunda de um negócio jurídico em que o devedor se coloca à disposição do credor, que, sob sua direção, presta-lhe o serviço de forma remunerada.

Já o trabalho voluntário está previsto no art. 1º da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, em que consiste na atividade não remunerada, prestada por pessoa física a uma determinada entidade pública ou privada, sem fins lucrativos, cuja finalidade seja cívica, educacional, científica, recreativa, de assistência à pessoa e cultural. Prevê a mencionada lei:

> Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016) (Brasil, 1998)

Observa-se que no trabalho voluntário não há intenção contraprestativa; é realizado por pessoa física; o beneficiário pode ser uma instituição privada de fins não lucrativos e, por fim, o objetivo é o beneficiamento da sociedade, principalmente em áreas como saúde, educação, cultura, meio ambiente, entre outros.

Para formalizar o trabalho voluntário, a lei prevê que as organizações e o voluntário celebrem um termo de adesão, em que deverá constar o objeto e as condições de seu exercício, conforme o art. 2º da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.

O voluntariado é um auxílio a diversos setores da sociedade, ajudando no fortalecimento da cidadania. Em um país com desigualdade social e desafios em áreas como saúde, educação e assistência social, o trabalho voluntário preenche lacunas e complementa as ações do governo, que em determinados casos são deficitárias.

Logo, o trabalho voluntário é um pilar para a efetivação dos objetivos fundamentais da República, previsto no art. 3º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, quais sejam, a construção de uma sociedade justa e solidária.

3 O ministro de confissão religiosa

O(A) ministro(a) de confissão religiosa é aquele(a) que realiza liturgias, celebra os cultos e ritos, dirige e administra as igrejas, aconselha pessoas, realiza ação social junto à comunidade, realiza ensinamentos doutrinários relacionados com a fé que professa e demais atribuições que lhe são concedidas. Podemos citar como exemplo os pastores, presbíteros, apóstolos, evangelistas, bispos, etc.

Embora o foco deste estudo esteja na análise da Lei nº 14.647/2023 e sua contribuição para a liberdade religiosa, é impossível ignorar a participação destes homens e mulheres em prol da sociedade. Esses líderes religiosos desempenham importante ofício na formação da vida espiritual e de valores humanos, bem como suas ações exemplificam preceitos de solidariedade.

Pois bem, o sacerdote ingressa na organização religiosa por vocação, cuja finalidade é professar sua fé e divulgar valores, seja por palavras, através do ensino, evangelismo ou aconselhamento, bem como por atitudes que reflitam solidariedade. Age como intermediário entre o sacro e o mundanismo, ganhando almas para DEUS e não para a organização religiosa, utilizando-se desta como um instrumento para otimizar e divulgar o Evangelho.

Em outras palavras, o ministro de confissão religiosa destina-se à assistência espiritual, visando à promoção do bem-estar, à paz interior e ao conforto

diante de dificuldades cotidianas, ou seja, busca apoiar o ser humano diante das inquietações.

A assistência espiritual é uma extensão da assistência à pessoa, prevista na Lei nº 9.608/1998. Rememora-se que o trabalho voluntário possui objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. Ainda que não trate diretamente de necessidades materiais, ela aborda questões sobre o propósito e o sentido da vida e estabelece conexão transcendente com aquilo que é divino. A assistência espiritual é fator de equilíbrio e saúde mental, influenciando diretamente o bem-estar do ser humano.

Não obstante, o sacerdócio pode abranger, também, atividades relacionadas com ações sociais junto à comunidade. Em vista disso, não há dúvidas de que a assistência prestada pelos ministros religiosos é um trabalho voluntário.

Desde o ano de 2009 vigora o Acordo Internacional Brasil e Santa Sé, relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, celebrado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008 e internalizado pelo Decreto nº 7.107/2010, que prevê expressamente a inexistência de vínculo empregatício entre o ministro de confissão religiosa e a Igreja. Dispõe o artigo 16, item I:

> 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 eclesiástica (Brasil, 2010).

De acordo com a norma supracitada, o que define a ausência de relação de emprego é a natureza do trabalho desempenhado, neste caso, trabalho religioso. Não é o voto feito pelo sacerdote que (des)qualifica o voluntariado. O voto é um compromisso firmado pela pessoa que pretende ingressar em uma denominação, em relação à fé e à doutrina a ser praticada, podendo assumir diferentes formas, a depender da tradição ou costumes envolvidos.

O Decreto nº 119-A, de 7 de janeiro de 1890, fez com que o Brasil rompesse com o antigo sistema confessional, anteriormente previsto na Constituição de 1824, passando a ser um Estado laico:

> Art. 2º A todas as confissões religiosas pertence por igual a faculdade de exercerem o seu culto, regerem-se segundo a sua fé e não serem contrariadas nos actos particulares ou publicos, que interessem o exercicio deste decreto.

Logo, o voto de uma religião não se sobrepõe como paradigmático em relação a outra para definir se há ou não relação empregatícia, sob pena de violar o princípio da laicidade e a isonomia que deve ser observada a todas as confissões religiosas no Brasil. É o trabalho religioso em si que define o voluntariado.

Comentam Thiago Rafael Vieira e Jean Marques Regina (2023, p. 426):

> Tal *tratado internacional* que disciplina a relação entre o Brasil e a Santa Sé foi ratificado pelo Senado e pela Câmara dos Deputados, conforme o art. 5º, § 3º, da CRFB/1988, e deve, então, ser estendido, no que concerne às proteções ao fenômeno religioso e às questões de ordem espiritual e eclesiástica, a todas as organizações religiosas pelo próprio princípio da laicidade não confessional, *que prevê absoluta isonomia a todas as confissões religiosas*, não podendo privilegiar a Igreja Católica Apostólica Romana, mesmo que apenas esta disponha de personalidade de Direito Internacional.

Complementam os autores:

> Destarte, sendo o acordo entre Brasil e Santa Fé um tratado internacional que expande um direito humano constitucionalmente protegido, liberdade religiosa e dignidade da pessoa humana, o seu descumprimento é inaceitável, tornando a CLT e até mesmo normas constitucionais trabalhistas inaplicáveis a sacerdotes religiosos e fiéis consagrados (Vieira; Regina, 2023, p. 427).

A Bíblia Sagrada, preceito de fé e prática para o cristão, ensina que a obra do Senhor deve ser praticada de maneira voluntária e sem torpe ganância, ou seja, os ministros de confissão religiosa devem realizar o sacerdócio por vocação. Dispõe a carta de 1ª Pedro, capítulo 5, versículo 2: "pastoreai o rebanho de Deus que está sob vosso cuidado, não por constrangimento, mas voluntariamente, como Deus quer; nem por sórdida ganância, mas de boa vontade" (Bíblia, 2012, p. 2424).

No entanto, a palavra sagrada também menciona, apesar do trabalho voluntário exercido pelos ministros de confissão religiosa ou quaisquer outros a eles equiparados, a importância de a Igreja assumir o sustento daqueles ou daquelas que dedicam tempo integral à obra do Senhor, possibilitando que os mesmos possam exercer o ministério adequadamente, conforme consta na carta de 1ª Timóteo, capítulo 5, versículos 17 e 18:

> Os presbíteros que administram bem a igreja são dignos de dobrados honorários, principalmente os que se dedicam ao ministério da pregação e do ensino. Porquanto, afirma a Escritura: "Não amordaces a boca do boi quando estiver

> debulhando o cereal", e ainda, "digno é trabalhador do seu salário" (Bíblia, 2012, p. 2345).

Nesse aspecto, o eclesiástico, ao se dedicar exclusivamente ao serviço religioso, de forma voluntária, poderá receber (em pecúnia) da organização religiosa, conforme previsão no direito canônico, os meios para o seu sustento e de sua família. Mas o essencial suporte financeiro recebido da Igreja não constitui salário propriamente dito, e, sim, prebenda ministerial, cuja finalidade é dar apoio, em decorrência da escolha de servir somente ao sacerdócio. Logo, a prebenda "guarda relação *com o sustento do eclesiástico*, do latim *praebenda*, coisas que devem ser dadas" (Vieira; Regina, 2023, p. 435).

A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, no art. 22, § 13, prevê que a prebenda ministerial não é considerada remuneração e seu recebimento não caracteriza o vínculo de emprego, uma vez que não possui a finalidade de retribuir o trabalho, mas apenas garantir a subsistência daquele ou daquela que se dedica exclusivamente às atividades vocacionais. Vejamos:

> § 13. Não se considera como remuneração direta ou indireta, para os efeitos desta Lei, os valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa em face do seu mister religioso ou para sua subsistência desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado (Brasil, 1991).

Apesar de a prebenda não possuir natureza remuneratória, a Lei nº 8.212/1991, no art. 12, inciso V, letra *c*, agrupa o ministro de confissão religiosa na modalidade de contribuinte individual, integrando-o ao sistema de seguridade social como detentor de direito, já que poderá solicitar, se preenchidos os requisitos legais, benefícios previdenciários e deverá custear o sistema, como segurado obrigatório. Passamos a reproduzir o texto vigente:

> Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:
>
> [...]
>
> V – como contribuinte individual:
>
> [...]
>
> c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa (Brasil, 1991).

A promulgação da Lei nº 14.647/2023, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício

entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem, acrescentando os §§ 2º e 3º ao art. 442, reiterou disposições legais previamente estabelecidas. Segue o texto da lei mencionada:

> § 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.
>
> § 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária (Brasil, 2023).

A única hipótese legal de reconhecimento de vínculo de emprego do ministro de confissão religiosa é, caso haja, um desvirtuamento da essência da organização religiosa. Entende-se por desvirtuamento a alteração ou distorção da natureza ou finalidade original pela qual a instituição foi criada.

4 A Lei nº 14.647/2023 como estímulo à liberdade religiosa

A primeira Constituição, denominada de Constituição Política do Império do Brasil ou Carta de Lei, criada em 25 de março de 1824, outorgada por Dom Pedro I, de aspectos liberais, silenciava sobre o trabalho das pessoas escravizadas e estabelecia no art. 5º um Estado confessional, em que a fé Católica Apostólica Romana era a religião oficial do Império do Brasil, senão, vejamos:

> Art. 5º A Religião Catholica Apostolica Romana continuará a ser a Religião do Imperio. Todas as outras Religiões serão permitidas com seu culto domestico, ou particular em casas para isso destinadas, sem fórma alguma exterior do Templo (Brasil, 1824).

Embora a norma mencionada previsse que todas as religiões seriam aceitas, suas liturgias somente eram permitidas no ambiente doméstico ou em casas destinadas a tais fins e desde que os imóveis não tivessem a forma de um templo religioso. Para além disso, os limites da liberdade religiosa eram bem definidos, tal como o art. 95, inciso III, que dispunha que quem não adotasse a religião oficial do Império não poderia ser eleitor ou membro da Câmara dos Deputados.

Com a implantação da República e o anseio por uma ruptura total com a ordem constituinte anterior, o Estado brasileiro tornou-se laico, promovendo a

igualdade entre as religiões. Primeiro pelo Decreto nº 119-A, de 1890, revogado pelo ex-presidente Collor e repristinado no governo de Fernando Henrique Cardoso, pelo Decreto nº 4.496, de 2002 (Vieira; Regina, 2023). E depois, com a promulgação da Constituição Federal de 1891, que continha dispositivos relacionados com uma liberdade religiosa "mais ampla", como, por exemplo, o art. 72, § 3º, que dispunha que: "Todos os individuos e confissões religiosas podem exercer publica e livremente o seu culto, associando-se para esse fim e adquirindo bens, observadas as disposições do direito commum" (Brasil, 1891).

Hodiernamente, a liberdade religiosa contemporânea é um direito fundamental, previsto no art. 5º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, que estabelece que "é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e suas liturgias" (Brasil, 1988). De acordo com Virgílio Afonso da Silva, esta liberdade de consciência e de crença é complementada com outros dispositivos constitucionais, como:

> a garantia de "prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva" (art. 5º, VII); a vedação de privação de direitos "por motivos de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política" (art. 5º, VIII), a imunidade tributária para "templos de qualquer culto" (art. 150, VI, *b*) e a possibilidade de objeção de consciência contra o serviço militar obrigatório (art. 143, § 1º) (Silva, 2021, p. 188).

Para José Afonso da Silva (2016), a liberdade religiosa se manifesta através da liberdade de consciência e de crença, proteção a suas liturgias e a liberdade de organização religiosa. As liberdades de crença e consciência "são absolutas, já que não é possível proibir que os indivíduos creiam naquilo que querem crer" (Silva, 2021, p. 188), assim como, "em razão da liberdade de consciência, também, optar por não escolher nenhuma" (Vieira; Regina, 2023, p. 115) ou, ainda, de mudar de religião.

Complementa Virgílio Afonso da Silva que a liberdade religiosa não se restringe à crença individual de cada pessoa, mas, também, à "possibilidade de agir conforme essa crença e com base em determinadas regras e em muitos casos em certos dogmas" (Silva, 2021, p. 188), determinados por uma instituição.

Da liberdade de culto, decorre o livre exercício de realizar as liturgias, tais como orações, apresentar canções e hinos ou atos próprios de manifestações exteriores relativos à religião professada.

A liberdade de organização religiosa diz respeito "à possibilidade de estabelecimento e organização das igrejas e suas relações com o Estado" (Silva, 2016, p. 252). Como já mencionado, a República inaugurou uma liberdade re-

ligiosa com a separação da Igreja e do Estado, em um primeiro momento, com o Decreto nº 119-A, de 1890, da lavra de Ruy Barbosa, expedido pelo Governo Provisório e, após, com a promulgação da Constituição de 1891, fazendo do Brasil um Estado laico.

Do texto constitucional de 1891 até o de 1988 houve uma consolidação dessa separação Estado-Igreja, como consta no art. 19, I, da Constituição Federal de 1988:

> Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:
>
> I – estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público (Brasil, 1988).

Embaraçar o funcionamento dos cultos religiosos significa dificultar, complicar ou atrapalhar a prática de atos ou manifestações de pensamento religioso, ligado à determinada doutrina. Nesse aspecto, o legislador originário tomou o cuidado de assegurar a imunidade tributária para os templos de qualquer natureza. De fato, uma das formas para o Estado interferir ou dificultar o funcionamento de uma entidade religiosa seria por meio da tributação.

Então, respondendo à problemática proposta, da mesma forma que a Constituição Federal de 1988 garante a imunidade tributária para os templos de qualquer natureza, a Lei nº 14.647/2023, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho para definir a inexistência de vínculo empregatício entre as entidades e seus ministros, promove a liberdade religiosa, na medida em que permite a autonomia das organizações religiosas. Em outras palavras, a lei favorece a liberdade religiosa ao assegurar que o Estado não interfira nas relações internas das igrejas (igreja dentro do contexto cristão).

Quando o Estado não intervém na gestão e organização das entidades religiosas, ele garante que cada religião possa estruturar suas atividades de forma livre e autônoma, de acordo com seus dogmas e princípios.

No caso em análise, o reconhecimento hipotético de vínculo empregatício, diante de uma situação em que não há constatação de fraude, poderia retirar a flexibilidade e a singularidade dos compromissos espirituais próprios da função religiosa, isto é, o trabalho de um(a) pastor(a) envolve atividades que não se limitam a um horário fixo e que dependem de um chamado espiritual que transcende qualquer norma secular. Inseri-lo(a) nas normas celetistas (apesar de sua importância para o ordenamento jurídico nacional) poderia acarretar a desconsideração da natureza vocacional e religiosa dessa função.

Diante deste cenário, necessariamente, a entidade religiosa teria que conformar-se com as normas laborais, o que fatalmente retiraria ou limitaria sua autonomia e independência. Consideremos a seguinte situação: determinada entidade religiosa deixa de realizar encontros noturnos destinados à oração e pregação, devido à exigência do adicional noturno ou, ainda, ficaria impedida de celebrar cultos aos domingos, em razão do pagamento do domingo laborado em dobro, devido ao descanso semanal remunerado, previsto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho e art. 7º, XV, da Constituição Federal de 1988.

É relevante destacar que a interferência do Estado, independentemente do grau, sobre a Igreja pode resultar na equiparação entre o sagrado e o mundanismo. Tal interferência poderia influenciar pessoas com vocação religiosa a se envolverem nas atividades com intenções terrenas, o que afastaria a natureza espiritual e vocacional da função religiosa. Nesse cenário, seria possível que a pessoa, investida na função religiosa, priorizasse interesses pessoais, em detrimento de sua missão espiritual.

Convém salientar que a Bíblia Sagrada, enquanto fundamento de fé para os cristãos, ensina que a obra do Senhor deve ser realizada de maneira voluntária e sem ganância, ou seja, os ministros de confissão religiosa devem exercer o sacerdócio por vocação. Contudo, a Escritura Sagrada também enfatiza que, embora o trabalho dos ministros de confissão religiosa ou de outros em funções equivalentes seja voluntário, é importante que a Igreja garanta o sustento daqueles que dedicam seu tempo integral à obra.

O trabalho do ministro religioso, embora fundamentado na vocação, envolve a necessidade de conceder a prebenda. A obtenção desse auxílio financeiro é essencial não apenas para garantir a subsistência do ministro e seus familiares, mas também para viabilizar o pleno exercício de suas funções sacerdotais.

É importante registrar que o termo subsistência engloba as necessidades básicas para a manutenção da vida, incluindo alimentação, vestuário, saúde, ou seja, abrange o conjunto de recursos necessários para garantir a sobrevivência e o bem-estar básico de uma pessoa ou grupo.

Assim, a Lei nº 14.647/2023 não está em conflito com a fé cristã, pois desestimula a introdução de práticas que descaracterizem a natureza religiosa do ofício praticado pelo ministro de confissão religiosa e contribui para a liberdade religiosa. Destaca-se que o sacerdote ou sacerdotisa, com base no direito canônico, deverá obter a concessão de assistência financeira (prebenda), conforme a capacidade orçamentária de cada organização religiosa. Há uma nítida separação entre a esfera religiosa e a esfera secular.

Nesse aspecto, o art. 44, § 1º, do Código Civil, reforça a concepção de liberdade religiosa, ao dispor que: "São livres a criação, a organização, a estru-

turação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento" (Brasil, 2002).

É indiscutível que, caso houvesse o reconhecimento do vínculo empregatício de ministros religiosos, sem a necessidade de se determinar a ocorrência de fraude, poderia resultar em um controle estatal, ainda que de forma subjacente, sobre a Igreja (tratando-se de cristianismo), já que as práticas espirituais devem ser realizadas de maneira livre e conforme a doutrina de cada religião.

5 Conclusão

Em um passado recente, o Brasil, sob forma de governo monárquico, outorgou a Constituição de 25 de março de 1824, que, apesar de conter aspectos liberais, silenciava sobre o trabalho das pessoas escravizadas e estabelecia um Estado confessional, cuja religião oficial do Império era a Católica Apostólica Romana. Todas as outras religiões eram aceitas, todavia, suas liturgias somente eram permitidas no ambiente doméstico ou em casas destinadas a tais fins e desde que os imóveis não tivessem a forma de um templo religioso. Outra disposição constitucional nesse sentido era que quem não professasse a religião oficial não poderia ser eleitor ou membro da Câmara dos Deputados. Os limites à liberdade religiosa eram bem definidos e limitados.

Com o início do período republicano, a liberdade religiosa passou a ser mais abrangente, retirando os limites impostos decorrentes da ordem constitucional pretérita. O Brasil passou a ser um Estado laico, estabelecendo a clara separação da Igreja e do Estado. Em um primeiro momento, com o Decreto nº 119-A, de 1890, da lavra de Ruy Barbosa, expedido pelo Governo Provisório e, após, com a promulgação da Constituição de 1891.

Do texto constitucional de 1891 até o de 1988, houve uma consolidação dessa separação Estado-Igreja, como se verifica no art. 19, I, da Constituição Federal de 1988, ao dispor que é proibido à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios apoiar, dificultar ou embaraçar o funcionamento de qualquer religião.

Como se observa, a liberdade religiosa se manifesta através do ato de professar uma fé, bem como a garantia de liberdade de organização religiosa, o que significa que as entidades religiosas são livres para estabelecer suas estruturas internas, organizarem e praticar suas liturgias, não incidindo sobre elas interferência estatal. A liberdade religiosa é um dos pilares para o Estado Democrático, pois decorre de uma pluralidade de pensamentos.

Nesse aspecto, a Lei nº 14.647/2023, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, se adéqua à liberdade religiosa. A análise da lei mencionada revela

que, ao se estabelecer a ausência de vínculo empregatício entre os ministros de confissão religiosa e as organizações religiosas, contribui-se para a garantia da liberdade religiosa no Brasil. A norma reconhece a particularidade das atividades religiosas, respeitando a autonomia delas e permitindo aos sacerdotes e sacerdotisas o desempenho de suas funções de maneira independente, sem a interferência do Estado.

Portanto, a Lei nº 14.647/2023 não só fortalece o princípio da laicidade do Estado, como também assegura uma convivência harmônica entre o Estado e as diferentes religiões.

Referências

BÍBLIA KING JAMES ATUALIZADA (KJA). Tradução dos manuscritos nas línguas originais do *Tanakh* (Bíblia Hebraica), e o *B'rit Hadashah* (*Novum Testamentum Graece*), de acordo com o estilo clássico, majestoso e reverente da Bíblia King James (*Authorized Version*), de 1611. São Paulo: Abba Press, 2012.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891*. Rio de Janeiro, RJ, 24 fev. 1891.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Congresso Nacional. Brasília, DF, 05 out. 1988.

BRASIL. *Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824*. Rio de Janeiro, RJ, 25 mar. 1824.

BRASIL. *Decreto 119-A, de 7 de janeiro de 1890*. Prohibe a intervenção da autoridade federal e dos Estados federados em materia religiosa, consagra a plena liberdade de cultos, extingue o padroado e estabelece outras providências. Rio de Janeiro, 7 jan. 1890.

BRASIL. *Decreto nº 7.107, de fevereiro de 2010*. Promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008. Brasília, DF, 11 fev. 2010.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943.

BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991.

BRASIL. *Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998*. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF, 18 fev. 1998.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002.

BRASIL. *Lei nº 14.647, de 4 de agosto de 2023*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem. Brasília, DF, 04 ago. 2023.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*: curso e discurso. 5. ed. Brasília: Venturoli, 2023.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHIAVI, Mauro. *Manual didático de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 2016.

SILVA, Virgílio Afonso da. *Direito constitucional brasileiro*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

VIERA, Thiago Rafael; REGINA, Jean Marques. *Direito religioso*: questões práticas e teóricas. 4. ed. São Paulo: Vida Nova, 2023.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

Como citar este texto:
ROCHA, Igor Mauad. O trabalho religioso de acordo com a Lei nº 14.647/2023: um incentivo à liberdade religiosa. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 99-115, abr./jun. 2025.