www.revistaft.com.br

Revista FT | ISSN 1678-0817 | v.30, n.164, 2026 | DOI: 10.69849/ttskpx30

Entre a fé e o trabalho: os limites do reconhecimento do vínculo empregatício entre ministros religiosos e instituições religiosas

Between faith and work: the limits of recognizing the employment relationship between religious ministers and religious institutions

Gabriela dos Anjos Gertrudes

RESUMO

O presente artigo examina os limites jurídicos do reconhecimento do vínculo empregatício entre ministros religiosos e instituições religiosas no Brasil, especialmente após a Lei nº 14.647/2023. Busca-se compreender em quais circunstâncias a autonomia das organizações religiosas e o caráter vocacional do ministério cedem espaço à incidência das normas trabalhistas. A investigação adota abordagem qualitativa, mediante pesquisa bibliográfica, legislativa e documental, com análise comparativa de decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Discute-se a distinção entre disciplina eclesiástica e subordinação jurídica, bem como entre prebenda destinada à subsistência e contraprestação salarial. A comparação evidencia que a mera existência de horários, hierarquia e pagamentos não conduz necessariamente ao reconhecimento do emprego, enquanto metas coercitivas, controle funcional e remuneração vinculada à prestação podem indicar desvirtuamento da finalidade religiosa. Conclui-se que a liberdade religiosa não constitui imunidade geral à legislação trabalhista, mas impõe cuidado na qualificação jurídica da atividade ministerial. A solução demanda exame contextualizado das provas, sem presumir fraude nem desconsiderar situações concretas de exploração do trabalho.

Palavras-chave: Liberdade religiosa. Relação de emprego. Ministros religiosos. Primazia da realidade. Direito do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A relação entre religião e trabalho apresenta uma particularidade que desafia as classificações tradicionais do Direito do Trabalho. O ministro religioso realiza atividades que podem exigir dedicação integral, comparecimento habitual, obediência a uma estrutura interna e recebimento de valores periódicos. Observados isoladamente, esses elementos aproximam-se dos encontrados em relações de emprego. Entretanto, o sentido da atividade religiosa não se esgota na prestação econômica: a missão espiritual, a adesão à crença e a autonomia da comunidade de fé também integram a realidade jurídica examinada.

Esse encontro entre duas esferas constitucionalmente protegidas torna insuficientes respostas automáticas. De um lado, a liberdade de crença e a autonomia institucional protegem a organização religiosa contra ingerências indevidas do Estado. De outro, a dignidade da pessoa humana e a proteção do trabalho impedem que a natureza religiosa de uma instituição seja usada como justificativa abstrata para afastar direitos diante de relações materialmente empregatícias. A tensão não decorre da existência da fé, mas da dificuldade de identificar quando uma atividade espiritual passa a ser instrumentalizada em benefício de uma organização.

A Lei nº 14.647/2023 tornou a controvérsia mais expressiva ao inserir os §§ 2º e 3º no artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A norma estabelece, como regra, a inexistência de vínculo entre entidades religiosas e ministros de confissão religiosa, ressalvando a hipótese de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária (BRASIL, 2023). A exceção exige interpretação criteriosa: não basta apontar elementos de organização interna, mas tampouco se pode exigir que a exploração econômica se manifeste sob a forma explícita de uma empresa convencional.

O problema de pesquisa consiste em investigar em que circunstâncias a liberdade religiosa e a autonomia das instituições podem justificar o afastamento do vínculo empregatício quando a prestação concreta apresenta traços de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. O objetivo geral é examinar os critérios de distinção entre o exercício legítimo do ministério religioso e o desvirtuamento capaz de atrair a tutela trabalhista. Como objetivos específicos, pretende-se analisar o quadro constitucional e legal, discutir os elementos da relação de emprego e comparar dois julgamentos trabalhistas com resultados distintos.

A metodologia é qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, centrada na legislação e nos materiais jurisprudenciais disponibilizados para o estudo. A comparação abrange o Recurso de Revista nº 1000826-10.2021.5.02.0384, julgado pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e o Processo nº 0000811-17.2023.5.10.0012, examinado pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10). Não se pretende generalizar o resultado desses casos a todas as instituições religiosas, mas compreender como as provas e a qualificação jurídica dos fatos condicionam a solução.

2 LIBERDADE RELIGIOSA, LAICIDADE E AUTONOMIA INSTITUCIONAL

A liberdade religiosa possui uma dimensão individual, relacionada à escolha de crenças e à possibilidade de manifestá-las, e outra coletiva, referente à organização das comunidades de fé. A segunda é especialmente relevante para o tema, porque as instituições religiosas precisam estabelecer critérios de ingresso, formação, permanência e distribuição de responsabilidades entre seus integrantes. Essas regras não equivalem, por si mesmas, ao poder diretivo do empregador. A interpretação jurídica deve evitar que a mera existência de uma autoridade espiritual seja automaticamente traduzida em subordinação trabalhista; ao mesmo tempo, a invocação de regras internas não resolve, isoladamente, a natureza de uma relação concreta de prestação de serviços.

A laicidade do Estado brasileiro não equivale à indiferença diante das manifestações religiosas. Scherkerkewitz (s. d., seção I) explica que a liberdade de religião pressupõe a proteção estatal ao exercício de diferentes crenças, sem adoção de religião oficial. Em suas palavras, "A liberdade de religião engloba, na verdade, três tipos distintos, porém intrinsecamente relacionados de liberdades: a liberdade de crença; a liberdade de culto; e a liberdade de organização religiosa" (SCHERKERKEWITZ, s. d., seção I). A última dimensão é decisiva para compreender a faculdade das comunidades de fé de estruturar suas atividades internas. Todavia, a proteção da organização religiosa não determina, por si só, a natureza jurídica de todas as relações de prestação de serviços mantidas pela instituição.

A distinção entre autonomia confessional e responsabilidade jurídica protege a própria liberdade religiosa. Se toda orientação espiritual fosse tratada como ordem empresarial, haveria interferência excessiva na vida comunitária; se toda ordem empresarial pudesse ser descrita como orientação espiritual, a proteção constitucional serviria de escudo para eventuais abusos. O desafio consiste em identificar a finalidade do comando e seus efeitos concretos. Uma escala de cultos, por exemplo, pode expressar mera organização do serviço religioso ou, em conjunto com sanções econômicas e cobrança de produtividade, revelar mecanismos de controle semelhantes aos de uma atividade empregatícia.

A liberdade de consciência e de crença, assegurada no artigo 5º, inciso VI, da Constituição Federal, deve ser interpretada em conjunto com a separação institucional prevista no artigo 19, inciso I (BRASIL, 1988). Scherkerkewitz (s. d., seção III) ressalta que a colaboração estatal com organizações religiosas pode ser admitida quando orientada ao interesse público, sem estabelecer dependência ou aliança. Essa leitura é relevante para o Direito do Trabalho: a atuação da Justiça não deve escolher doutrinas, ritos ou autoridades

espirituais, mas tampouco precisa se abster de examinar fatos com consequências jurídicas externas à esfera da crença. A autonomia religiosa convive com o acesso à justiça, a igualdade e a tutela do trabalho, de modo que o Poder Judiciário pode investigar pagamentos, formas de comando e condições de prestação de serviços sem emitir juízo sobre a verdade da fé professada ou sobre a legitimidade teológica das funções exercidas.

Essa distinção é especialmente importante quando a instituição invoca o caráter vocacional do ingresso para afastar qualquer investigação posterior. A motivação espiritual inicial é relevante, mas não define de modo imutável a natureza de todos os vínculos estabelecidos ao longo dos anos, pois a dinâmica de uma relação pode se alterar. Por isso, a liberdade religiosa deve ser considerada juntamente com a forma efetiva de organização do trabalho, evitando tanto o preconceito contra a atividade religiosa quanto sua utilização como escudo contra normas de proteção.

3 O REGIME JURÍDICO DA ATIVIDADE RELIGIOSA E A LEI Nº 14.647/2023

A opção legislativa de 2023 deve ser compreendida como disciplina específica de uma relação social marcada por motivações não econômicas. O ingresso no ministério religioso pode decorrer de convicções pessoais profundas, de formação comunitária e de compromissos espirituais que não se ajustam à lógica de contratação da força de trabalho. A Lei nº 14.647/2023 acrescentou ao artigo 442 da CLT uma regra expressa de inexistência de vínculo entre entidades religiosas, de qualquer denominação, e ministros ou pessoas equiparadas, mesmo quando desempenhem atividades administrativas ou estejam em formação. O § 3º preservou a possibilidade de reconhecimento do vínculo em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária (BRASIL, 2023). A redação revela, portanto, a proteção do espaço vocacional sem estabelecer imunidade absoluta.

A ressalva legal afasta duas interpretações extremas. Não se pode afirmar que todo ministro religioso é empregado apenas porque atua de forma contínua ou recebe recursos para sua subsistência. Igualmente, não se pode concluir que toda relação com uma igreja esteja excluída do Direito do Trabalho, independentemente das condições reais. Uma leitura que considerasse apenas a inexistência de vínculo tornaria inútil a ressalva relativa ao desvirtuamento; uma leitura que identificasse vínculo a partir de qualquer atividade organizada esvaziaria a proteção conferida às relações ministeriais. A interpretação sistemática exige que a exceção tenha conteúdo demonstrável: não bastam a insatisfação do ministro com a instituição nem a autodeclaração institucional de voluntariedade. O

desvirtuamento deve ser examinado a partir de fatos concretos, e não presumido pela simples existência de atividades administrativas, que a própria lei contempla.

O debate demanda cuidado também com a categoria do serviço voluntário. A Lei nº 9.608/1998 disciplina o serviço voluntário prestado por pessoa física a entidade pública ou instituição privada sem fins lucrativos (BRASIL, 1998), mas a discussão sobre ministros religiosos não se resolve pela simples transposição dessa categoria. O regime específico do artigo 442 da CLT e as circunstâncias da atividade ministerial devem ser considerados em conjunto. A inexistência de contrato formal, a motivação altruística e a ausência de finalidade lucrativa institucional são dados relevantes, mas nenhum deles autoriza ignorar prova concreta de desvirtuamento.

Nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, a relação de emprego pressupõe a prestação pessoal e não eventual de serviços por pessoa física, mediante remuneração e sob dependência jurídica, em benefício de empregador que dirige a atividade (BRASIL, 1943). A aplicação desses elementos às relações religiosas demanda cautela, porque certos sinais externos do trabalho subordinado também integram a organização normal de uma comunidade de fé. A pessoalidade está presente quando determinado pastor conduz celebrações e acompanha fiéis em razão de sua posição espiritual, e a habitualidade pode decorrer da rotina de cultos e assistência pastoral. Nenhum desses fatores, tomado isoladamente, demonstra que o ministério se transformou em emprego: é necessário avaliar o conjunto da relação, o sentido das obrigações assumidas e a existência de efetivo poder diretivo de natureza trabalhista.

O princípio da primazia da realidade contribui para essa análise ao indicar que a qualificação jurídica não depende exclusivamente do nome atribuído à relação. Expressões como missão, voluntariado, ajuda de custo ou prebenda devem ser confrontadas com as obrigações efetivamente exigidas. Contudo, o princípio não autoriza ignorar a especificidade religiosa do vínculo: sua aplicação adequada exige compreender a realidade por inteiro, inclusive a dimensão vocacional.

Antes da alteração legislativa, a questão já era enfrentada pela Justiça do Trabalho a partir dos requisitos gerais dos artigos 2º e 3º da CLT, sem dispositivo específico sobre ministros de confissão religiosa. A novidade de 2023 não está, portanto, em inaugurar o debate, mas em explicitar uma regra de partida e uma exceção, deslocando a discussão para a demonstração do desvirtuamento. Essa mudança tem consequência prática relevante: a qualificação da relação deixa de partir de uma neutralidade abstrata e passa a incorporar, desde o início, o reconhecimento legislativo do caráter vocacional da atividade.

A extensão da regra a pessoas equiparadas, a quem está em formação e a quem desempenha atividades administrativas indica que o legislador buscou evitar que a classificação dependa da natureza interna de cada tarefa, seja pregar, ensinar, organizar eventos ou cuidar da administração local. O critério legal não é o conteúdo da tarefa isoladamente, mas o contexto vocacional em que ela é desempenhada. Consequentemente, o fato de determinado ministro exercer atividade administrativa não basta para configurar desvirtuamento; a questão volta-se à finalidade e às condições em que a atividade é exigida.

A expressão "finalidade religiosa e voluntária" também merece atenção. A referência à voluntariedade sugere que a ausência de vínculo pressupõe adesão livre e permanência não condicionada por coerção de natureza econômica ou funcional. Já a referência à finalidade religiosa remete ao propósito da atividade: o serviço à comunidade de fé, e não a geração de resultado econômico para a organização. Cabe ao intérprete investigar tanto a liberdade com que o ministro permanece e atua quanto o propósito para o qual sua atuação é empregada, sem confundir uma coisa com a outra.

4 SUBORDINAÇÃO, ONEROSIDADE E PRIMAZIA DA REALIDADE

4.1 Subordinação

A prova da subordinação exige a reconstrução da rotina de trabalho. São relevantes os depoimentos sobre quem definia as atividades, como se davam as substituições, quais consequências acompanhavam o descumprimento de ordens e se existia autonomia para organizar o ministério. A mesma orientação pode ter significados distintos conforme sua finalidade. A determinação de realizar uma celebração em determinado horário integra, em regra, a organização litúrgica; já a imposição de metas de arrecadação acompanhada de ameaças de punição ou perda de posição pode exigir investigação mais rigorosa sobre a natureza do poder exercido.

Organizações religiosas frequentemente possuem estruturas hierárquicas, designação de funções, deslocamentos e orientações internas, e a existência de superiores e de deveres de disciplina não significa necessariamente poder empregatício. O critério não deve ser a presença abstrata de hierarquia, mas sua função concreta. Quando a autoridade superior define atividades espirituais e orienta a atuação pastoral segundo a doutrina, há indícios de organização religiosa. Quando controla de forma estritamente funcional a jornada, impõe metas financeiras e condiciona a permanência do ministro ao cumprimento de resultados,

surge a necessidade de investigar possível subordinação jurídica, considerando intensidade, finalidade, meios de controle e consequências do descumprimento.

A habitualidade tampouco pode ser examinada fora de contexto. É comum que a dedicação religiosa seja contínua e envolva atividades em dias e horários variados, inclusive fins de semana, o que pode decorrer da própria missão assumida pelo ministro, sem converter-se automaticamente em prestação não eventual típica de emprego. O elemento ganha relevância quando articulado a trabalho prestado sob direção jurídica, com exigências funcionais que ultrapassam a disciplina espiritual. Os requisitos da relação de emprego devem, portanto, ser examinados de forma integrada, e não como lista mecânica de indícios isolados.

4.2 Onerosidade e primazia da realidade

Quanto à onerosidade, o artigo 22, § 13, da Lei nº 8.212/1991 estabelece disciplina previdenciária específica para valores despendidos por entidades religiosas com ministros, desde que não sejam fixados em função da natureza ou quantidade do trabalho executado (BRASIL, 1991). A norma não substitui o exame trabalhista, mas oferece um elemento relevante de interpretação. A manutenção material de ministros pode ocorrer por meio de prebendas, côngruas ou valores destinados à subsistência, e a existência de pagamento periódico não basta para caracterizar salário. A denominação é um ponto de partida descritivo, não uma conclusão jurídica imune à prova em contrário.

É necessário investigar se os valores pagos se destinam à manutenção do exercício religioso ou se representam contraprestação diretamente associada à produtividade, às responsabilidades impostas e ao controle da atividade. A variação de quantias segundo a posição hierárquica não resolve sozinha a controvérsia: é preciso compreender a razão dessa variação, sua relação com encargos institucionais e eventual dependência de metas. A prova documental e a testemunhal assumem, nesse ponto, importância especial.

Também é necessário separar a dependência econômica da subordinação jurídica. Um ministro pode depender materialmente de recursos oferecidos pela comunidade e, ainda assim, exercer atividade eminentemente religiosa; inversamente, a existência de uma narrativa vocacional não impede que surjam exigências tipicamente contratuais. A análise mais consistente evita tanto a presunção de emprego fundada na necessidade de subsistência quanto a presunção absoluta de voluntariedade fundada na fé.

A primazia da realidade funciona como proteção contra classificações artificiais. Se a instituição denomina determinada verba de ajuda de custo, mas a utiliza para remunerar desempenho exigido sob fiscalização, o nome escolhido não impede a análise de sua natureza. Da mesma forma, o recebimento de uma prebenda não pode ser convertido automaticamente em salário sem demonstração de sua função remuneratória. Em síntese, a pergunta adequada não é se o pastor tem horários, superior hierárquico ou pagamento, mas como esses elementos operam dentro da relação. Essa avaliação contextualizada permite proteger tanto a liberdade religiosa quanto a pessoa que eventualmente esteja submetida a uma relação de trabalho disfarçada.

4.3 Síntese dos indicadores analisados

Os critérios discutidos nas subseções anteriores podem ser sistematizados para facilitar a leitura dos casos. O Quadro 1 contrapõe, para cada elemento, manifestações compatíveis com a organização religiosa e manifestações que, a depender da prova, podem indicar desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária.

Quadro 1 – Indicadores de organização religiosa e de possível desvirtuamento

Elemento	Compatível com a organização religiosa	Pode indicar desvirtuamento (exige prova)
Horários e escalas	Definição de dias e horários de culto e de atendimento pastoral.	Controle funcional estrito de jornada e de permanência, com sanção pelo descumprimento.
Hierarquia	Orientação doutrinária, designação de funções e prestação de contas pastoral.	Comandos voltados à produtividade e fiscalização coercitiva de resultados.
Pagamentos	Valores periódicos destinados à subsistência e à manutenção do ministério.	Valores que variam conforme metas ou quantidade de trabalho, vinculados a desempenho.
Metas	Objetivos espirituais e de acompanhamento da comunidade.	Metas de arrecadação acompanhadas de ameaça de punição ou de perda de posição.
Permanência	Vínculo mantido por adesão e compromisso vocacional.	Permanência condicionada ao cumprimento de resultados.

Fonte: elaborado pela autora a partir da análise desenvolvida neste artigo.

O quadro não constitui lista de verificação nem fórmula de decisão. Um mesmo elemento pode figurar nas duas colunas conforme o modo como opera na relação concreta, e a existência de apenas um indicador da coluna da direita raramente será suficiente para afirmar o desvirtuamento. Sua utilidade está em organizar as perguntas que o julgador, as partes e as

próprias instituições precisam responder: qual era a finalidade da ordem, qual era a consequência de seu descumprimento e a que título o valor era pago.

Convém observar, ainda, que a coluna da direita descreve hipóteses de prova, e não fatos presumidos. A alegação de metas coercitivas, por exemplo, demanda demonstração por testemunhas, documentos ou comunicações internas, e deve ser valorada em conjunto com a versão apresentada pela instituição. A tabulação dos indicadores serve, assim, a uma leitura mais disciplinada da prova, e não à substituição do exame individualizado por categorias gerais.

5 ANÁLISE COMPARATIVA DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

A comparação de julgamentos com resultados distintos permite visualizar a importância das provas e da interpretação jurídica. Os dois casos estudados envolvem pessoas, períodos e conjuntos probatórios próprios e não representam necessariamente uma contradição institucional definitiva. A análise busca identificar os critérios decisivos utilizados pelos órgãos julgadores, e não estabelecer que um deles tenha formulado regra universal para todos os ministros religiosos.

5.1 O entendimento da Quinta Turma do TST

No Recurso de Revista nº 1000826-10.2021.5.02.0384, julgado em 16 de outubro de 2024, a Quinta Turma do TST examinou a pretensão de reconhecimento do vínculo entre pastor e Igreja Universal do Reino de Deus. O Tribunal Regional havia identificado pessoalidade, continuidade, recebimento de valores e subordinação, considerando as atividades de pregação, evangelização, visitas e acompanhamento de fiéis, além de horários e inserção em uma estrutura hierárquica (BRASIL, 2024).

O TST reformou a decisão mediante novo enquadramento jurídico dos fatos registrados no acórdão regional, sem substituir a descrição fática. Considerou que a prestação pastoral tinha natureza vocacional e espiritual e que reuniões, horários de culto e hierarquia eclesiástica não comprovavam, por si sós, relação de emprego. A decisão distinguiu a organização religiosa da subordinação típica do contrato de trabalho, atribuindo relevância à ausência de prova de desvirtuamento dos objetivos da entidade. Quanto aos pagamentos, considerou a possibilidade de que se destinassem à subsistência do ministro, sem caráter de salário, e destacou que não se evidenciara exploração econômica do trabalho pastoral sob

aparência de vocação. Concluiu, assim, pela improcedência dos pedidos decorrentes do reconhecimento do vínculo (BRASIL, 2024).

O julgamento é útil por evidenciar a diferença entre constatar fatos e qualificá-los juridicamente: a controvérsia não se resume a perguntar se havia horários ou pagamentos, mas a definir o que tais elementos representavam naquela relação. Em uma comunidade estruturada, o pastor pode prestar contas a dirigentes e seguir orientações de atuação pastoral, o que é compatível com a autonomia institucional protegida constitucionalmente. Essa conclusão, porém, não equivale a afirmar que a atividade pastoral nunca possa gerar vínculo. O raciocínio decisório preserva essa possibilidade quando comprovados fraude ou desvio da finalidade religiosa. A consequência metodológica é que a parte que sustenta o vínculo deve apresentar elementos capazes de demonstrar seu caráter materialmente empregatício, e o julgador deve explicar por que esses elementos ultrapassam, ou não, a organização normal de uma instituição de fé.

5.2 O julgamento do TRT da 10ª Região

No Processo nº 0000811-17.2023.5.10.0012, a Primeira Turma do TRT-10 manteve o reconhecimento de vínculo entre ministro religioso e Igreja Universal do Reino de Deus no período de 2 de maio de 2004 a 23 de agosto de 2022. Em setembro de 2026, a Turma rejeitou os embargos de declaração de ambas as partes, preservando o entendimento anterior (BRASIL, 2026). É importante delimitar o alcance do documento: os embargos foram rejeitados por inexistirem os vícios processuais alegados, nos termos do artigo 897-A da CLT e do artigo 1.022 do Código de Processo Civil (CPC), e a manutenção do vínculo decorreu do acórdão anterior, cuja conclusão permaneceu intacta. O julgamento dos embargos não corresponde a nova instrução probatória, mas permite identificar as razões consideradas suficientes pelo Tribunal. Por isso, a pesquisa o utiliza como material de análise da fundamentação e da valoração probatória, e não como tese vinculante, nem afirma trânsito em julgado sem comprovação específica.

A Corte atribuiu relevância a depoimentos sobre cobrança institucional de metas de arrecadação, controle de horários e permanência, ausência de autonomia funcional e comandos hierárquicos coercitivos. Considerou também que pagamentos habituais e progressivos, relacionados à posição e às responsabilidades exercidas, indicavam contraprestação pelo trabalho. A declaração de vocação religiosa e os registros institucionais não foram considerados suficientes para afastar os fatos apurados. O ponto relevante não é a

presença isolada de cada indício, mas a interpretação de seu conjunto, que evidenciou uma forma de direção da atividade que ultrapassava a coordenação espiritual.

O acórdão atribuiu importância ainda à posição das testemunhas dentro da estrutura institucional, valorando o conhecimento direto da rotina de supervisão à luz do artigo 371 do CPC (BRASIL, 2015). Isso mostra que a prova testemunhal não se reduz à contagem de pessoas favoráveis a cada versão: é preciso examinar o contato efetivo de cada testemunha com os fatos, a coerência interna dos relatos e sua relação com os demais elementos do processo.

O Tribunal ressaltou que a liberdade de crença não impede o exame judicial da realidade material da prestação de serviços. A análise não se dirigiu à validade da doutrina religiosa, mas à presença dos elementos previstos na legislação trabalhista. Sob essa perspectiva, a adesão espiritual inicial não impediria a posterior transformação da relação, caso o exercício concreto das atividades passasse a revelar subordinação e onerosidade típicas do emprego.

Por fim, o mesmo julgamento não acolheu os pedidos de indenização por danos morais e existenciais, por insuficiência de prova individualizada. A separação é juridicamente relevante: a prova de subordinação ou de onerosidade não supre automaticamente os requisitos da responsabilidade civil, e cada pedido exige demonstração de seus pressupostos próprios.

5.3 Convergências, diferenças e limites da comparação

Comparar os dois casos permite propor um roteiro analítico em três etapas. A primeira consiste em identificar a atividade desempenhada: pregação, aconselhamento espiritual, administração de recursos, captação de receitas ou tarefas de outra natureza. A segunda exige reconstruir a forma de organização: autonomia, hierarquia, horários, critérios de permanência, metas e consequências do descumprimento de ordens. A terceira é jurídica e consiste em perguntar se o conjunto probatório evidencia apenas a disciplina própria do ministério ou o desvirtuamento de sua finalidade, nos termos da legislação aplicável. Esse roteiro evita uma falsa oposição entre liberdade religiosa e direitos sociais.

Os julgamentos compartilham uma premissa: o ministério religioso não configura emprego automaticamente, mas o desvirtuamento pode justificar a aplicação da CLT. A divergência reside sobretudo na caracterização dos fatos. No caso do TST, horários, pagamentos e hierarquia foram compreendidos no contexto da organização espiritual; no caso

do TRT-10, o conjunto de metas, controle e contraprestação foi considerado indicativo de relação materialmente empregatícia. Não seria correto deduzir que um tribunal privilegia a liberdade religiosa e o outro apenas a proteção do trabalhador. A intensidade da prova e o contexto funcional explicam a diferença de resultados com mais precisão do que uma oposição abstrata entre fé e emprego.

A comparação tem limites importantes. O caso do TST foi examinado em recurso de revista, em que a discussão sobre reexame de fatos e reenquadramento jurídico possui contornos próprios; o documento do TRT-10 refere-se a embargos de declaração e à manutenção de entendimento anterior. Os períodos e as provas também são distintos, de modo que as decisões não podem ser apresentadas como respostas opostas a uma situação fática idêntica. Além disso, sem investigação de uma amostra mais ampla de precedentes, não se pode afirmar a existência de orientação jurisprudencial uniforme ou de divergência consolidada entre instâncias. O estudo de dois casos tem valor analítico, mas não substitui pesquisa jurisprudencial exaustiva.

5.4 Aplicação do roteiro a situações hipotéticas

Para testar a utilidade do roteiro analítico, convém aplicá-lo a três situações hipotéticas, formuladas apenas para fins ilustrativos e sem correspondência com casos reais.

Na primeira, um pastor cumpre escala de cultos definida pela liderança regional, presta contas a um superior hierárquico e recebe valor mensal fixo para sua manutenção, sem metas financeiras e sem consequência funcional vinculada a resultados. As três etapas do roteiro indicam atividade tipicamente religiosa, organização compatível com a hierarquia eclesiástica e pagamento associado à subsistência. A hipótese tende a permanecer no campo da organização religiosa, ainda que haja horários, superior e remuneração periódica, o que confirma que esses elementos, isolados, não bastam.

Na segunda, um ministro recebe valores que oscilam conforme o volume de arrecadação do templo sob sua responsabilidade, é cobrado por metas mensais e sabe que o não atingimento pode levar à redução do valor recebido ou ao afastamento do posto. Nesse cenário, a segunda e a terceira etapas do roteiro exigem exame mais rigoroso: a finalidade da ordem parece estar ligada ao resultado econômico, e o pagamento parece relacionar-se à produtividade. Se esses fatos forem comprovados, há fundamento para investigar o desvirtuamento previsto no § 3º do artigo 442 da CLT, sem que isso dispense a valoração da prova contrária produzida pela instituição.

Na terceira, uma pessoa em período de formação religiosa exerce tarefas administrativas na sede local. A lei contempla expressamente tanto a formação quanto as atividades administrativas, de modo que a mera natureza dessas tarefas não autoriza o reconhecimento do vínculo. A análise só se alteraria se a prova demonstrasse que a formação deixou de ter caráter formativo e que as tarefas passaram a ser exigidas em moldes de trabalho subordinado e remunerado, o que, novamente, depende de demonstração concreta.

As hipóteses não esgotam as possibilidades da prática, e situações reais costumam apresentar elementos mistos. Elas servem, contudo, para mostrar que o roteiro conduz a resultados distintos conforme a função dos elementos observados, e não conforme sua mera presença, o que é coerente com a conclusão extraída dos dois julgamentos analisados.

6 A PROTEÇÃO DO TRABALHO SEM INTERFERÊNCIA NA FÉ

A construção de critérios de decisão tem uma dimensão de segurança jurídica. Instituições religiosas e ministros precisam compreender quais práticas permanecem no campo da organização eclesiástica e quais podem indicar desvirtuamento. A previsibilidade não será alcançada por uma fórmula única, mas por fundamentações que explicitem os fatos considerados, a função dos pagamentos e a natureza das ordens. Decisões que apenas afirmem a existência de vocação, ou apenas enumerem os requisitos do artigo 3º da CLT, deixam sem resposta a questão central: por que aquela relação concreta deve receber determinada qualificação?

O dever de fundamentação, previsto no artigo 93, inciso IX, da Constituição (BRASIL, 1988), assume especial relevância em conflitos que envolvem direitos fundamentais tensionados. A decisão deve explicitar como preserva a autonomia da organização religiosa e, simultaneamente, enfrenta a alegação de prestação laboral subordinada. Não basta invocar genericamente a laicidade para impedir a investigação de fatos; tampouco é adequado impor padrões empresariais de organização a toda comunidade de fé.

Essa necessidade de delimitar a atuação estatal encontra apoio em Scherkerkewitz (s. d., seção III), para quem a separação entre Estado e religião não elimina toda forma de intervenção juridicamente legítima. O autor observa que “a separação entre o Estado e a Igreja não é absoluta” (SCHERKERKEWITZ, s. d., seção III), ao discutir os poderes constitucionalmente atribuídos ao Estado. Transposta com cautela ao conflito trabalhista, essa formulação indica que o exame judicial de eventual desvirtuamento não representa,

necessariamente, interferência na fé: a jurisdição aprecia comportamentos e seus efeitos jurídicos, e não a correção de ensinamentos religiosos.

Uma dificuldade adicional está na delimitação do que se entende por desvirtuamento da finalidade religiosa. Não se trata de verificar se a instituição possui patrimônio, arrecada contribuições ou desenvolve atividades administrativas, pois tais elementos podem ser necessários ao funcionamento de uma comunidade de fé. A investigação deve concentrar-se na função concreta atribuída ao ministro e na eventual instrumentalização de sua atuação para finalidades estranhas ao compromisso religioso voluntário. O exame de metas, cobranças, remuneração e sanções só adquire significado jurídico quando situado nessa estrutura de relações; a categoria exige, assim, demonstração contextualizada, e não juízo moral sobre a dimensão econômica da vida religiosa.

A distribuição do ônus da prova merece atenção. A parte que afirma a existência de relação de emprego deve indicar os fatos constitutivos de sua pretensão, enquanto a instituição pode apresentar documentos e testemunhos capazes de esclarecer a natureza das atividades e dos pagamentos, sem que isso elimine o dever de valoração conjunta do acervo probatório. Documentos internos de adesão vocacional podem explicar a origem da relação, mas sua força demonstrativa precisa ser cotejada com a prática posterior. Registros de atividades, comunicações internas e documentos sobre critérios de pagamento podem esclarecer o cotidiano da prestação de serviços, desde que analisados com respeito à intimidade e à liberdade religiosa. A investigação deve evitar perguntas sobre a correção da doutrina ou sobre a sinceridade da crença individual, concentrando-se nas condições objetivas da relação. Do mesmo modo, depoimentos sobre controle de horários ou metas devem ser interpretados à luz do período efetivamente conhecido pela testemunha.

A proteção jurídica deve considerar, ainda, que as relações se modificam ao longo do tempo. Uma vinculação inicialmente marcada por convicção espiritual pode sofrer alterações na forma de prestação dos serviços, no grau de controle e na finalidade dos pagamentos. Isso não significa presumir que toda mudança organizacional produz vínculo, mas reconhecer que a análise de um período prolongado exige atenção à evolução dos fatos, evitando que uma declaração feita no ingresso seja tomada como descrição definitiva de toda a relação.

A pesquisa não pretende apresentar critério matemático para distinguir fé e emprego. Seu resultado é uma proposta de leitura articulada entre Constituição, legislação trabalhista e análise probatória: primeiro, reconhecer a proteção institucional da atividade religiosa; segundo, identificar a exceção legal relacionada ao desvirtuamento; terceiro, examinar os elementos materiais que podem demonstrar a existência de trabalho subordinado; por último,

justificar a conclusão de maneira individualizada. Esse percurso não garante decisões idênticas em todos os casos, mas contribui para que diferenças de resultado decorram de diferenças relevantes de prova e fundamentação, e não de pressupostos abstratos sobre a religião. Nem toda estrutura religiosa é empresarial, e nem toda organização religiosa atua exclusivamente por meios espirituais; o enquadramento jurídico deve refletir a realidade comprovada e a exceção legal, sem substituir prova por presunções.

6.1 Efeitos práticos para instituições e ministros

A leitura proposta tem implicações para ambos os lados da relação. Para as instituições religiosas, a regra do artigo 442 da CLT oferece proteção relevante, mas não dispensa a clareza na organização interna. Critérios transparentes de designação de funções, de apoio material e de prestação de contas ajudam a demonstrar a natureza vocacional da atividade e reduzem o espaço para interpretações que confundam disciplina espiritual com controle empresarial. A documentação dessas rotinas, quando fiel à prática, tende a ser elemento probatório relevante.

Para os ministros, a proteção legal da vocação não significa renúncia a toda tutela jurídica. A pessoa que exerce o ministério preserva, em tese, a possibilidade de levar ao Judiciário situações em que a atividade tenha se afastado da finalidade religiosa, desde que apresente fatos concretos capazes de demonstrar o desvirtuamento. Por essa razão, a insatisfação com a instituição ou o encerramento do vínculo espiritual, por si sós, não bastam, e o êxito da pretensão depende da reconstrução cuidadosa da rotina efetivamente vivida.

Para o Judiciário, por fim, o desafio é construir fundamentações que não pressuponham nem a má-fé das instituições nem a integral pureza de suas práticas. A análise de cada caso deve partir da realidade provada, reconhecer o espaço da autonomia religiosa e, ao mesmo tempo, assegurar que a invocação da fé não impeça a verificação de eventual exploração do trabalho. Esse equilíbrio é o que permite que decisões diferentes resultem de provas diferentes, e não de concepções prévias sobre o fenômeno religioso.

Essa postura dialoga com a ideia de proporcionalidade na solução de conflitos entre direitos fundamentais. Nem a liberdade religiosa nem a proteção do trabalho funcionam como valores absolutos: cada uma delimita o espaço da outra, e a intensidade da intervenção estatal deve corresponder à gravidade e à comprovação dos fatos. Quando a prova indica apenas organização religiosa, a intervenção seria desnecessária e potencialmente invasiva; quando

indica exploração do trabalho sob aparência de vocação, a omissão esvaziaria a tutela constitucional do trabalhador.

Reconhecer essa gradação também contribui para o respeito à pluralidade das comunidades de fé. Instituições de portes, tradições e formas de organização diversos não podem ser avaliadas por um modelo único, seja o da empresa, seja o da comunidade informal. O parâmetro adequado é a relação concreta entre a atividade exigida, a forma de controle e o modo de manutenção material, e esse parâmetro permanece o mesmo, ainda que a aparência institucional varie.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa examinou os limites do reconhecimento do vínculo de emprego entre ministros religiosos e instituições religiosas, considerando a liberdade de crença, a autonomia organizacional e a proteção jurídica do trabalho. A Lei nº 14.647/2023 consolidou a regra de inexistência do vínculo para atividades ministeriais, mas manteve expressamente a exceção relativa ao desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária, cuja interpretação exige investigação concreta e fundamentada.

A comparação dos julgamentos demonstrou que pessoalidade, habitualidade, pagamentos e hierarquia não podem ser avaliados de maneira mecânica. No caso do TST, esses elementos foram compreendidos como compatíveis com a missão espiritual, diante da ausência de desvirtuamento comprovado. No caso do TRT-10, metas, controle funcional e características dos pagamentos foram considerados suficientes para manter o reconhecimento do vínculo. A diferença não autoriza conclusão universal, mas evidencia a relevância da prova e da contextualização.

Conclui-se que a liberdade religiosa não afasta toda incidência do Direito do Trabalho, assim como a proteção trabalhista não permite desconsiderar a especificidade da vocação ministerial. O critério decisivo está na identificação de eventual transformação da atividade religiosa em prestação laboral subordinada e remunerada. Preservar esse equilíbrio significa proteger, simultaneamente, o livre exercício da fé e a dignidade de quem trabalha, sem reduzir uma dimensão à outra.

Reconhecem-se, por fim, os limites do estudo. A análise se apoiou em dois julgamentos, em estágios processuais distintos, e em um conjunto restrito de referências doutrinárias. Novas pesquisas poderiam ampliar a amostra de decisões, incluir acórdãos de mérito de diferentes tribunais, examinar a evolução da jurisprudência antes e depois da Lei nº

14.647/2023 e aprofundar o debate doutrinário sobre os parâmetros de prova do desvirtuamento. Esses desdobramentos permitiriam verificar se o roteiro aqui proposto se confirma em um universo mais amplo de casos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 nov. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 9 nov. 2026.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 9 nov. 2026.

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

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 9 nov. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.647, de 4 de agosto de 2023. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas e seus ministros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2023/lei-14647-4-agosto-2023-794514-publicacaooriginal-168688-pl.html. Acesso em: 9 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (1. Turma). Embargos de Declaração no Processo nº 0000811-17.2023.5.10.0012. Relator: Juiz convocado Urgel Ribeiro Pereira Lopes. Julgamento: 23 set. 2026. Brasília, DF: TRT-10, 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). Recurso de Revista nº 1000826-10.2021.5.02.0384. Relator: Ministro Breno Medeiros. Julgamento: 16 out. 2024. Brasília, DF: TST, 2024.

SCHERKERKEWITZ, Iso Chaitz. **O direito de religião no Brasil**.