

DESCARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM COMUNIDADES RELIGIOSAS À LUZ DA NOVA LEI 14.647/2023

Alderlany de Melo Almeida Maciel¹
Fernando Palma Pimenta Furlan²

RESUMO: Sabe-se que as atividades religiosas desempenham um papel central na sociedade, oferecendo orientação espiritual, apoio emocional e um sentido profundo de comunidade para muitos indivíduos. No entanto, quando se trata de questões legais e trabalhistas, as atividades religiosas muitas vezes se encontram em uma posição única e desafiadora. Este artigo busca explorar o complexo e delicado território da descaracterização de vínculo empregatício no contexto das atividades religiosas no Brasil, sob a égide da Lei 14.647/2023, recentemente sancionada pelo Presidente da República Lula da Silva. O ponto-chave do debate gira em torno da natureza espiritual das atividades religiosas desenvolvidas pelos líderes religiosos e de como a nova lei aborda sobre isso. A presente pesquisa explora precedentes legais e decisões judiciais que tratam dessa questão e destaca a importância da nova lei.

Palavras-chaves: Atividades religiosas. Vínculo Empregatício. Lei. Líder.

ABSTRACT: Religious activities are known to play a central role in society, offering spiritual guidance, emotional support, and a deep sense of community to many individuals. However, when it comes to legal and employment issues, religious activities often find themselves in a unique and challenging position. This article seeks to explore the complex and delicate territory of the mischaracterization of employment relationships in the context of religious activities in Brazil under the aegis of Law 14.647/2023, recently sanctioned by President Lula. The key point of the debate revolves around the spiritual nature of religious activities carried out by religious leaders and how the new law addresses this. This research explores legal precedents and court decisions that address this issue and highlights the importance of the new law.

Keywords: Religious activities. Employment Bond. Law. Leader.

INTRODUÇÃO

A prática religiosa, como é bem conhecida, existe desde antes da formalização das estruturas organizacionais das igrejas e entidades religiosas. Antes de qualquer coisa, a participação social é fundamental para a realização dessas atividades. Portanto, não é surpreendente que os fiéis de uma determinada fé queiram contribuir de alguma maneira

¹Aluna do curso de Direito - Centro Universitário de Gurupi, Unirg.

² Orientador Professor e Mestre- Centro Universitário de Gurupi- Unirg. Em Gurupi-To

para a realização de cerimônias religiosas, a construção de lugares de culto, a organização de eventos e tudo o que possa fortalecer e expandir sua crença. No entanto, notamos diversas situações relacionadas a este tipo de trabalho que frequentemente se tornam temas de discussão nos tribunais trabalhistas.

Ao longo das últimas décadas, a discussão sobre a natureza das relações laborais no contexto religioso tem se intensificado, levando em consideração o princípio da primazia da realidade sobre a forma aparente. A presença de elementos como pessoalidade, instrução específica para a atividade e a eventual substituição em situações excepcionais são apenas alguns dos aspectos que tornam a análise dessas relações laborais singular.

A reflexão sobre a caracterização do vínculo empregatício no serviço religioso suscita uma discussão que remonta ao ano 2000, quando Alice Monteiro de Barros apresentou a tese, ela foi imediatamente respaldada pela doutrina e jurisprudência dominante, de que o serviço de cunho religioso não poderia ser equiparado a um emprego. Essa perspectiva baseava-se na natureza do serviço, voltado para a assistência espiritual e a disseminação da fé, e na presunção de gratuidade da prestação, decorrente da ausência de interesses distintos entre o religioso e a entidade.

Na análise contemporânea e à luz do Direito do Trabalho, a caracterização do vínculo empregatício ainda se orienta pelos pressupostos tradicionais, conforme estabelecido no artigo 3º da CLT. A pessoa física, a prestação onerosa, não eventual e a subordinação jurídica são elementos essenciais para tal reconhecimento. No entanto, o princípio da primazia da realidade sobre a forma aparente prevalece, e qualquer tentativa fraudulenta de alterar a aparência da relação não é suficiente para afastar a caracterização do vínculo, se presentes os elementos configuradores.

Quando se trata da relação entre entidades religiosas e seus trabalhadores, essa discussão muitas vezes surge em torno da não onerosidade da prestação, uma vez que, em tese, os demais elementos da relação de emprego podem estar presentes. O serviço religioso, exercido por líderes religiosos, é marcado pela pessoalidade, instrução específica para a atividade e a possibilidade excepcional de substituição, tudo fundamentando nas características próprias do contexto religioso.

A temática torna-se ainda mais premente diante das recentes alterações legislativas, como a Lei 14.647/2023, que trouxe modificações ao artigo 442 da CLT, explicitando a não configuração de vínculo empregatício entre entidades religiosas e seus membros. Contudo, mesmo com nessa legislação própria, os desafios persistem, especialmente no que diz

respeito à possível descaracterização do propósito religioso voluntário, cenário em que a relação de emprego pode ser reconhecida.

Neste contexto, o artigo propõe uma análise crítica e aprofundada, explorando as nuances jurídicas envolvidas na caracterização do vínculo empregatício nas atividades religiosas. Ao examinar a legislação vigente e suas alterações redacionais com a nova Lei 14.647/2023, jurisprudências relevantes e a interseção entre Direito do Trabalho e Direito Religioso, busca-se oferecer uma compreensão mais clara e abrangente dos desafios presentes nesse campo específico.

DAS INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS E O ORDENAMENTO JURÍDICO

A Constituição Federal estabelece no artigo 5º, inciso VI, a seguinte disposição: "A liberdade de consciência e de crença é inviolável, assegurando-se o livre exercício dos cultos religiosos, bem como a garantia, nos termos da legislação, da proteção aos locais de culto e suas liturgias." Em outras palavras, a liberdade religiosa é protegida de interferências estatais, preservando os espaços destinados à prática dos rituais religiosos e aos assuntos espirituais.

Dessa forma, as instituições religiosas são estabelecidas como entidades legais de natureza privada, de acordo com o que é estipulado no inciso IV do artigo 44 do Código Civil. Elas possuem o direito de exercer a liberdade na sua criação, organização interna e operação, de modo que o Estado não tem autoridade para negar o seu reconhecimento ou impedir o seu funcionamento (PAES, 2019, p. 18).

Apesar de gozarem de independência em relação ao Estado, as entidades religiosas são obrigadas a observar os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição de 1988 e no Código Civil, além de cumprir com outras normas dispersas no ordenamento jurídico. Isso inclui o respeito a dispositivos como os do artigo 9º, inciso IV, alínea "b", do Código Tributário Nacional (CTN), e o artigo 150, inciso IV, alínea "b", da Constituição de 1988, os quais proíbem a imposição de tributos sobre os templos de qualquer culto.

O Brasil é conhecido por sua diversidade religiosa, abrigando uma multiplicidade de crenças, incluindo o cristianismo (catolicismo, protestantismo), o espiritismo, as religiões afro-brasileiras (como o candomblé e a umbanda), o islamismo, o judaísmo, entre outras. Dessa forma, muitas instituições religiosas têm uma estrutura hierárquica que pode incluir líderes, sacerdotes, pastores ou outros representantes religiosos, dependendo da tradição.

Desse modo, é imperioso salientar que os serviços religiosos prestados às entidades eclesiais não têm entendimentos divergentes ou contraditórios que possam caracterizar um contrato; aqueles que o desempenham agem como membros da mesma comunidade, oferecendo um testemunho de generosidade em nome de sua fé. Não há, igualmente, a presença de obrigações entre as partes, já que, tecnicamente, uma obrigação refere-se a um vínculo que impõe a realização, a execução ou a abstenção de algo em benefício próprio ou de terceiros.

Portanto, quando membros religiosos prestam serviços por motivação espiritual ou por voto, estão exercendo uma profissão evangélica dentro de sua comunidade religiosa, estando excluídos da esfera jurídico-trabalhista e não sendo considerados empregados.

Em síntese, embora essas práticas religiosas desempenhem um papel central na vida dos fiéis, não dispõe cunho trabalhista. Isso significa que as atividades realizadas no contexto religioso não são regidas pelas leis trabalhistas convencionais, uma vez que os participantes não assumem papéis de empregados e empregadores, mas sim desempenham funções baseadas em motivações espirituais e devoção.

ATIVIDADES RELIGIOSAS E SUA NATUREZA JURÍDICA

1070

As atividades religiosas referem-se às práticas, rituais, cerimônias e ações realizadas no contexto de uma fé ou crença religiosa. Essas atividades variam amplamente de acordo com as tradições e doutrinas específicas de cada religião. Entre as atividades religiosas comuns, podem estar incluídas eventos e rituais como batismos, casamentos, funerais, festivais religiosos, estudo de textos sagrados, interpretação de ensinamentos religiosos e discussões sobre a fé.

Os atos religiosos mencionados acima desempenham um papel central na expressão e vivência das crenças, proporcionando aos praticantes um meio de conexão com o divino, fortalecimento da comunidade e orientação moral e ética. Elas podem variar significativamente entre diferentes tradições religiosas e até mesmo dentro de uma mesma tradição, dependendo da interpretação e ênfases específicas adotadas por seus seguidores

O labor de natureza religiosa, como já enfatizado anteriormente, não constitui objeto de um contrato de emprego, uma vez que, voltado para a assistência espiritual e a disseminação da fé, não possui uma mensuração econômica valiosa.

Dessa maneira, em relação às atividades laborativas dos ministros da fé, Oliveira e Romão (2008) possuem a seguinte concepção:

Os Ministros de confissão religiosa são aqueles que realizam liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigem e administram comunidades; formam pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientam pessoas; realizam ação social junto à comunidade; pesquisam a doutrina religiosa; transmitem ensinamentos religiosos; praticam vida contemplativa e meditativa; preservam a tradição, e, para isso é essencial o exercício contínuo de competências pessoas específicas. (ROMÃO, Valdo; OLIVEIRA, Aristeu de. 2008)

Neste diapasão, Amauri Mascaro possui o seguinte entendimento:

Os serviços que prestam os trabalhadores nos templos e outros lugares destinados ao culto não oferecem caráter laboral, pela ausência de lucro próprio das atividades religiosas, de finalidade altruística, benéfica e inclusive ultraterrena. A retribuição que se paga não constitui salário, mas o pagamento de um serviço, comumente prestado por quem comparte iguais sentimentos religiosos que o sacerdote ou a congregação que remunera as atividades. As prestações dos sacerdotes ou membros de ordens religiosas, tanto masculinas como femininas, não enquadram o contrato de trabalho se correspondem à sua específica missão; mas podem dar-se circunstâncias especiais em que clérigos e freiras desempenhem tarefas análogas às seculares, como as de professores contratados por certas instituições, em que podem ostentar caráter laboral se tal é a condição das prestações estipuladas. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 27. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p. 227.

A ideia, portanto, de que a atividade religiosa não se enquadra como objeto de um contrato de trabalho decorre de sua finalidade voltada para a assistência espiritual e a promoção da fé, escapando, assim, de uma avaliação econômica. Dessa maneira, qualquer remuneração recebida pelo religioso não apenas busca garantir sua subsistência, mas também expandir sua capacidade de se dedicar à disseminação e fortalecimento da crença.

Ao mencionar as palavras de Cabanellas, Alice de Barros sustenta que a orientação doutrinária que considera as atividades religiosas como gratuitas ainda prevalecem nos dias atuais na literatura estrangeira, a qual ensina que “...as prestações dos sacerdotes ou membros de ordens religiosas, tanto masculinas como femininas, não enquadram no contrato de trabalho se correspondem à sua específica missão”.

Em suma, a abordagem aqui feita evidencia a singularidade e complexidade das atividades religiosas no contexto jurídico. Destacamos, assim, a centralidade dessas práticas na expressão de crenças, fortalecimento comunitário e orientação moral, respeitando sua natureza espiritual e não econômica quando desempenhadas por ministros da fé. A visão apresentada pelos autores e a perspectiva de Amauri Mascaro oferecem insights valiosos, enfatizando que tais atividades não se configuram como contratos de emprego propriamente dito.

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS OCACIONADAS PELA LEI 14.647/2023

A Lei 14.647/2023, de autoria do Deputado Vinicius Carvalho (PRB-SP), foi sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva sem nenhum veto. A recente norma modifica o artigo 442 da CLT, introduzindo os parágrafos 2º e 3º, com a finalidade de afirmar que não há relação de emprego entre entidades religiosas, como igrejas e seus membros religiosos.

O texto original da lei mencionava especificamente categorias de prestadores de serviços religiosos, como padres, pastores, presbíteros, bispos, freiras, evangelistas, diáconos, anciãos e sacerdotes. No entanto, a redação final tornou-se mais abrangente depois da alteração legislativa, pois foi estabelecido que não há relação de emprego entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza, 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 se assemelham-se a eles.

Assim, a alteração introduzida pela Lei n. 14.647/2023 consolida legislativamente o entendimento predominante (embora não unânime) nos tribunais trabalhistas, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), sobre essa matéria.

Nota-se que várias Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) já rejeitaram a existência de uma relação de emprego entre entidades religiosas e seus membros. Além disso, vários Tribunais Regionais do Trabalho adotam a mesma posição majoritária do TST. Isso se baseia na justificativa de que os serviços religiosos estão ligados à esfera espiritual, eclesiástica, religiosa ou vocacional, e não à esfera econômica, profissional ou de emprego. A seguir, alguns julgados que corroboram essa abordagem.

EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PASTOR EVANGÉLICO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Tendo em vista que a atividade exercida pelo reclamante na igreja era de cunho essencialmente religioso (pastor evangélico), não há que se falar em reconhecimento do liame empregatício, nos moldes dos artigos 2º e 3º, da CLT, em face da subordinação exclusivamente eclesiástica e da natureza não econômica da relação avençada pelas partes. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000891-96.2021.5.02.0386; Data: 19-09-2022; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 5 - 11ª Turma; Relator(a): SERGIO ROBERTO RODRIGUES).

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. (ÓBICE DO ART. 896, § 1º, A, IV, DA CLT). (...) Agravo não provido. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PASTOR EVANGÉLICO. (ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST). Segundo o quadro fático delineado pelo acórdão regional, as atividades desempenhadas pelo reclamante eram de cunho religioso, como pastor e de modo voluntário. Com efeito, a decisão regional concluiu pela ausência de personalidade e de subordinação, demonstrando que o presente caso trata de vocação religiosa. Entender de forma contrária demandaria o revolvimento de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula 126

do TST. Não prospera o agravo da parte, dadas as questões jurídicas solucionadas na decisão agravada. Em verdade a parte só demonstra o seu descontentamento com o que foi decidido. Não merece reparos a decisão. Agravo não provido ” (Ag-AIRR-664-33.2017.5.12.0048, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 14/08/2020).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DESPROVIMENTO. Inadmissível o Recurso de Revista quando o Tribunal Regional afastou expressamente os requisitos de subordinação e onerosidade, descaracterizando a natureza remuneratória da ajuda financeira recebida, por decorrer de doações dos fiéis, e concluiu, com base na prova testemunhal, que se tratava do exercício das funções de pastor, à qual o reclamante aderira de forma consciente e voluntária; não demonstrada ofensa à literalidade do art. 3º, CLT e dissenso pretoriano, por inespecificidade dos arestos citados (Súmula nº 296 do Tribunal Superior do Trabalho). Agravo de Instrumento desprovido’ (AIRR – 72740-90.2004.5.03.0103 , Relatora Juíza Convocada: Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, Data de Julgamento: 16/11/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: 03/02/2006).

A partir dos julgados mencionados alhures, torna-se evidente que a compreensão acerca da inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas já prevalecia na jurisprudência de forma uníssona e pacífica.

É importante destacar que, apesar da restrição ao reexame de fatos e provas no julgamento de Recurso de Revista pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme estabelecido na Súmula n. 126 do TST, as decisões proferidas por esse Superior Tribunal têm rejeitado o reconhecimento da relação de emprego, conforme previsto no art. 3º da CLT. Isso ocorre porque os julgamentos do TST entendem que as características específicas do vínculo religioso são suficientes para impedir a configuração dos elementos essenciais necessários para a formação do vínculo de emprego.

As alterações introduzidas na CLT, por dispositivos legais, estão em consonância com a interpretação jurisprudencial apresentada.

Desse modo, a alteração legislativa promovida pela Lei n. 14.647/2023, que reforça a isenção de entidades religiosas de estabelecerem uma relação de emprego com seus membros religiosos, representa um marco importante no cenário jurídico brasileiro. Ao modificar o artigo 442 da CLT e estabelecer claramente que não há relação de emprego entre entidades religiosas de qualquer natureza e seus membros, a legislação reflete e consolida o entendimento predominante nos tribunais trabalhistas, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), sobre essa matéria.

Essa mudança legal oferece uma maior segurança jurídica, tanto para as entidades religiosas, quanto para seus membros, ao delimitar, de forma específica e abrangente, a não aplicabilidade das normas trabalhistas convencionais a essas relações. A amplitude da

redação final, que engloba diferentes tipos de entidades religiosas e prestadores de serviços, demonstra uma preocupação em abranger diversas realidades eclesiais.

DA POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO CASO DE DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE RELIGIOSA

A inclusão do parágrafo 3º na alteração legislativa assume um papel crucial ao estabelecer uma exceção à regra geral. Esse dispositivo ressalta que, caso ocorra o desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária da instituição, a constatação de vínculo empregatício pode ser reconhecido. Essa ressalva visa assegurar que as instituições religiosas mantenham seu caráter essencialmente espiritual e voluntário, prevenindo possíveis abusos ou exploração de mão de obra ou mesmo desvio de finalidade.

A previsão explícita da possibilidade de estabelecimento de vínculo empregatício quando houver desvirtuamento do propósito voluntário e espiritual é de grande importância, pois delimita, de maneira clara, o ponto central e controverso nas reclamações que possam ser ajuizadas. Esse ponto refere-se à avaliação da existência ou não da finalidade voluntária e espiritual nas relações laborais entre entidades religiosas e seus membros.

Dessa forma, se tem uma salvaguarda jurídica necessária, criando um critério objetivo para a análise das circunstâncias em que a relação entre entidades religiosas e seus membros pode ser considerada como uma relação de emprego. Essa disposição contribui para a proteção dos direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que respeita a autonomia e a natureza essencialmente religiosa e voluntária das instituições religiosas.

Nesse contexto, é relevante destacar que a exceção estabelecida no §3º do art. 422 da CLT já encontrava respaldo em decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme evidenciado no seguinte acórdão.

[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PASTOR DE IGREJA. COMPROVAÇÃO DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. COBRANÇA DE METAS E DE AUMENTO DE ARRECADAÇÃO DE DÍZIMOS E OFERTAS. NECESSIDADE DE REVOLVIMENTO DA VALORAÇÃO DE MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. O Regional constatou, na hipótese, que ao contrário do alegado pela ré, a relação havida entre si e o reclamante não possuía “natureza religiosa e vocacional e a subordinação é de caráter eclesial”, tampouco se trata de “trabalho voluntário para a propagação da palavra de Jesus Cristo e evangelização”, conforme alegado em suas razões recursais. Ao revés, a prova dos autos demonstra a evidente existência de subordinação jurídica e onerosidade, havendo inclusive a cobrança de crescimento de arrecadação financeira e estabelecimento de metas de recolhimento de dízimo, sob pena de “ser rebaixado de cargo ou ser transferido para uma igreja menor”. Não

se trata, portanto, de simples trabalho voluntário e de caráter meramente eclesástico e de evangelização. Sendo assim, a reclamada, ao reconhecer a prestação dos serviços prestados pelo reclamante e tendo alegado fato impeditivo de direito ao reconhecimento do vínculo empregatício, cabia a ela a comprovação de tais alegações, ônus do qual não se desincumbiu. Ao contrário, a prova dos autos demonstra, de forma satisfatória, a presença dos elementos caracterizadores do liame empregatício na forma prevista no artigo 3º da CLT. Assim, para se chegar à conclusão diversa, seria necessário o revolvimento da valoração de matéria fático-probatória feita pelas instâncias ordinárias, análise impossível nesta fase recursal de natureza extraordinária, na forma da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido (TST, Ag-AIRR-2442-75.2010.5.02.0011, 3ª Turma, Rel. Min. Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 30.09.2022).

Pode-se afirmar, igualmente, que a consonância entre a legislação e a jurisprudência reforça a coerência no entendimento adotado pelos tribunais trabalhistas, consolidando a ideia de que a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício em casos de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária não é uma novidade trazida apenas pela alteração legislativa, mas que já vinha sendo reconhecida e aplicada em instâncias judiciais anteriores.

Assim, a inclusão dessa exceção na legislação reflete não apenas uma inovação normativa, mas também uma consolidação formal do posicionamento jurisprudencial pré-existente, proporcionando uma base legal sólida para a análise de situações em que se alegue a descaracterização da natureza voluntária e espiritual das relações entre instituições religiosas e seus membros.

ASPECTOS POSITIVOS PROVENIENTES DA LEI 14.647/2023

A lei específica em questão desempenha um papel fundamental na desjudicialização ao consolidar o entendimento predominante, prevenindo a necessidade de ajuizamento de demandas trabalhistas desnecessárias. Ao estabelecer claramente que não há relação de emprego entre entidades religiosas e seus membros, a lei contribui para a redução de litígios, conferindo maior segurança jurídica às partes envolvidas.

Antes da promulgação desta lei, grande parte dos advogados trabalhistas desconhecia a doutrina do Direito Religioso ou o que se tratava a respeito deste tema, o que muitas vezes resultava na proposição de ações judiciais temerárias e infrutíferas. A legislação oferece clareza quanto à natureza das relações laborais no âmbito religioso, evitando litígios desnecessários e assegurando uma atuação mais assertiva por parte dos profissionais do direito.

Dessa forma, a norma legal consolida legislativamente o entendimento já predominante nos tribunais trabalhistas, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ao fazê-lo, a lei confere respaldo legal a uma linha jurisprudencial que já rejeitava a existência de uma relação de emprego entre entidades religiosas e seus membros, proporcionando coesão e uniformidade nas decisões judiciais. Ao prever explicitamente que não há relação de emprego nessas circunstâncias específicas, a lei facilita a resolução eficiente de controvérsias, reduzindo a necessidade de litígios prolongados e dispendiosos. Isso contribui para uma administração mais eficaz da justiça, concentrando esforços em casos verdadeiramente relevantes.

Em síntese, a Lei 14.647/2023 apresenta uma série de aspectos positivos, promovendo a desjudicialização, conferindo segurança jurídica, prevenindo demandas temerárias e consolidando o entendimento jurisprudencial. Essas mudanças são cruciais para uma abordagem mais eficiente e especializada nas relações laborais envolvendo entidades religiosas e seus membros.

CONSIDERAÇÃO FINAIS

Em conclusão, a Lei 14.647/2023 marca uma importante evolução no cenário jurídico brasileiro, consolidando legislativamente o entendimento já predominante nos tribunais trabalhistas acerca da inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas e seus membros, e os casos em que se admite a exceção e o vínculo é reconhecido. A alteração legislativa oferece uma abordagem abrangente, transcendendo categorias específicas de prestadores de serviços religiosos e incluindo diversas realidades eclesiais, conferindo maior clareza e segurança jurídica às partes envolvidas.

Ao introduzir o parágrafo 3º no artigo 422 da CLT, a legislação estabelece uma exceção crucial à regra geral, resguardando a essência voluntária e espiritual das instituições religiosas, sem desvirtuação de sua atividade fim. Essa medida visa evitar possíveis abusos ou exploração de mão de obra, ao mesmo tempo em que oferece uma base legal sólida para a análise de situações em que ocorra desvirtuamento da finalidade religiosa.

A Lei 14.647/2023 contribui significativamente para a desjudicialização, prevenindo a proposição de demandas trabalhistas desnecessárias e conferindo maior clareza à natureza das relações laborais no âmbito religioso. Além disso, a legislação reflete uma coerência com o entendimento jurisprudencial preexistente, reforçando a harmonia entre a norma legal e as decisões judiciais.

Os aspectos positivos da lei são evidentes, proporcionando uma administração mais eficiente da justiça, concentrando esforços em casos verdadeiramente relevantes. Ao evitar

litígios prolongados e dispendiosos, a legislação oferece benefícios tanto para entidades religiosas quanto para seus membros, contribuindo para uma atuação mais assertiva dos profissionais do direito.

Dessa forma, a Lei 14.647/2023 representa não apenas uma mudança normativa, mas uma consolidação formal de uma compreensão jurisprudencial já existente, promovendo a eficácia, especialização e segurança jurídica nas relações laborais entre entidades religiosas e seus membros.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalho voluntário e trabalho religioso. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 66, n. 1, p. 98-115, jan./mar. 2000. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84744/009_barros.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 dez. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11. ed. Jessé Cláudio Franco de Alencar. - São Paulo: LTr, 2017. p. 309.

BRASIL. TRT. Recurso Ordinário nº 1000891-96.2021.5.02.0386 da 2ª Região do Tribunal Regional do Trabalho. Julgamento em: 19-09-2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1204881236/trt-2-judiciario-23-09-2022-pg-14332>. Acesso em: 26 dez. 2023.

BRASIL. TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº Ag-AIRR-2442-75.2010.5.02.0011 da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Julgamento em : 30.09.2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1935733216>. Acesso em: 26 dez. 2023.

BRASIL. TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº Ag-AIRR-664-33.2017.5.12.0048, 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Julgamento em: 14/08/2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/ts/tst-nega-vinculo-emprego-pastor-igreja.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2023.

Estratégia. 2023. Novidade legislativa: afastado o vínculo empregatício entre igreja e religiosos. Disponível em: <https://cj.estrategia.com/portal/novidade-legislativa-afastado-o-vinculo-empregaticio-entre-igreja-e-religiosos/>. Acesso em: 26 dez. 2023.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406compilada.htm. Acesso em: 17 dez. 2023.

_____. Lei nº 14.647/2023, de 04 de agosto de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14647.htm. Acesso em: 15 dez. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 27. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012. p. 227.

NASCIMENTO, A. M. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. E-book.

ROMÃO, Valdo; OLIVEIRA, Aristeu de. Manual do Terceiro Setor e Instituições Religiosas: Trabalhista, Previdenciária, Contábil e Fiscal. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SABO, PAES, José. E. Fundações, Associações e Entidades de Interesse Social. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. 9788530988791.

SILVA, Anderson Rosa da. A caracterização do vínculo empregatício no trabalho religioso: análise acerca da realidade fática do pastor evangélico. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) – Curso de Ciências Jurídicas e Sociais - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/174681/001061586.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 dez. 2023.