



A REALIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS LÍDERES RELIGIOSOS EVANGÉLICOS NO BRASIL

Arthur Ramos Monteiro¹

Emilly Gonçalves Ferreira²

Isadora dos Santos³

Silvano do Nascimento Doho⁴

Adeneele Moussalem⁵

RESUMO A relação entre líderes religiosos e as instituições eclesiásticas às quais estão vinculados ainda representa tema de significativa controvérsia no âmbito jurídico brasileiro. Embora o exercício das atividades pastorais seja tradicionalmente compreendido como expressão de vocação religiosa e dedicação espiritual, surgem debates relevantes quando a prestação de serviços passa a apresentar características semelhantes às relações de trabalho previstas na legislação trabalhista. Nesse contexto, questiona-se em que medida a atuação dos líderes religiosos pode ultrapassar o caráter exclusivamente espiritual e configurar vínculo empregatício, nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O presente estudo tem como objetivo analisar os critérios jurídicos e jurisprudenciais aplicáveis à matéria, buscando diferenciar a atividade pastoral da relação de emprego. A pesquisa possui abordagem qualitativa, utilizando o método dedutivo, com base em revisão bibliográfica e análise de decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho acerca do reconhecimento, ou não, do vínculo trabalhista entre líderes religiosos e instituições religiosas. Além disso, o estudo pretende discutir os limites entre a liberdade religiosa e a proteção dos direitos trabalhistas, considerando que, em determinadas situações, a estrutura organizacional das instituições religiosas pode apresentar elementos típicos de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Assim, busca-se refletir sobre a necessidade de equilíbrio entre a autonomia das organizações religiosas e a garantia de direitos fundamentais relacionados à dignidade da pessoa humana e à proteção social do trabalhador.

Palavras-chave: líderes religiosos. direitos trabalhistas. vínculo empregatício. igrejas evangélicas.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo analisar a realidade dos direitos trabalhistas dos líderes religiosos evangélicos no Brasil, com enfoque na ausência de reconhecimento desses agentes como empregados formais à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diferentemente de outras atividades profissionais regulamentadas, a atuação religiosa é tradicionalmente compreendida como vocacional, o que contribui para a exclusão desses indivíduos das garantias trabalhistas previstas na legislação brasileira.

Nesse sentido, busca-se compreender os fundamentos dessa distinção, bem como os impactos decorrentes da ausência de proteção jurídica, especialmente em situações de desligamento. Além disso, pretende-se analisar a necessidade de eventuais adequações legais capazes de assegurar proteção mínima a esses líderes, promovendo justiça social, reconhecimento institucional e respeito à autonomia das organizações religiosas.

¹ Cebrac2322@gmail.com

² goncalvesemilly32@gmail.com

³ isadora.santosx12@gmail.com

⁴ silvano.doho@gmail.com

⁵ agadvocaciarioo@gmail.com <http://lattes.cnpq.br/0679615466236142>



A pesquisa adota abordagem qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, visando identificar elementos que possam caracterizar vínculo empregatício e compreender o posicionamento do ordenamento jurídico brasileiro sobre o tema.

Além disso, observa-se que o crescimento das instituições religiosas no Brasil, especialmente das igrejas evangélicas, ampliou significativamente a atuação dos líderes religiosos em atividades administrativas, financeiras e organizacionais. Em muitos casos, esses agentes passam a desempenhar funções contínuas e subordinadas, submetendo-se a regras internas, metas institucionais e jornadas regulares de trabalho, circunstâncias que aproximam sua atuação dos elementos caracterizadores da relação empregatícia previstos na legislação trabalhista.

Entretanto, a discussão acerca do reconhecimento de direitos trabalhistas aos líderes religiosos envolve não apenas questões jurídicas, mas também aspectos constitucionais relacionados à liberdade religiosa e à autonomia das organizações confessionais. Isso porque o ordenamento jurídico brasileiro busca preservar a independência das instituições religiosas em relação à interferência estatal, o que gera debates acerca dos limites da atuação do Direito do Trabalho nesse contexto. Dessa forma, torna-se necessário analisar até que ponto a natureza espiritual da atividade religiosa pode afastar a incidência das normas trabalhistas quando presentes elementos típicos de uma relação de emprego.

Por fim, destaca-se que a ausência de proteção trabalhista pode gerar situações de vulnerabilidade social e econômica para líderes religiosos que dedicam integralmente sua vida às atividades eclesiais e, posteriormente, são desligados sem qualquer garantia mínima de subsistência.

Assim, a discussão proposta pelo presente estudo revela-se relevante não apenas sob a perspectiva jurídica, mas também social, ao buscar refletir sobre a compatibilidade entre a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e o respeito à autonomia e à liberdade das instituições religiosas no Brasil.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa possui abordagem qualitativa, utilizando o método dedutivo como instrumento de análise jurídica e social da relação entre líderes religiosos e instituições eclesiais no Brasil. A pesquisa qualitativa busca compreender fenômenos sociais a partir da interpretação de seus significados, permitindo análise aprofundada das relações humanas e institucionais, especialmente em temas que envolvem aspectos sociais, jurídicos e culturais (Marconi; Lakatos, 2021).

Quanto aos procedimentos técnicos, o estudo foi desenvolvido por meio de revisão bibliográfica, análise legislativa e exame jurisprudencial acerca do reconhecimento do vínculo empregatício de líderes religiosos à luz da Consolidação das Leis do Trabalho e das decisões dos tribunais trabalhistas brasileiros. A pesquisa bibliográfica permite o contato direto com produções científicas já elaboradas sobre o tema, possibilitando fundamentação teórica e compreensão crítica do objeto estudado (Marconi; Lakatos, 2021).

Também foi realizada pesquisa de campo por meio de entrevista semiestruturada com líder religioso vinculado à Igreja do Evangelho Quadrangular, buscando compreender a rotina pastoral, as atividades desempenhadas, a estrutura hierárquica existente e os elementos relacionados à possível configuração de vínculo empregatício. A análise dos dados ocorreu de forma descritiva e interpretativa, considerando os princípios constitucionais da liberdade religiosa, dignidade da pessoa humana e proteção social do trabalhador, bem como os requisitos jurídicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO



3.1 RELAÇÃO DAS ATIVIDADES PASTORAIS COM O VÍNCULO TRABALHISTA

A atividade desempenhada por líderes religiosos, especialmente no contexto cristão evangélico, comumente denominados pastores, é tradicionalmente compreendida como uma vocação espiritual. Trata-se de um chamado religioso no qual indivíduos dedicam grande parte de suas vidas ao exercício de funções voltadas à condução de comunidades de fé e à organização das atividades eclesiais.

Diante desse contexto, surge o questionamento acerca da proteção jurídica desses líderes, especialmente no que se refere às garantias trabalhistas asseguradas aos demais trabalhadores que possuem vínculo empregatício. Em regra, essa atividade não é enquadrada como relação de emprego nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), razão pela qual o pastor não é considerado empregado da instituição religiosa.

Entretanto, torna-se necessário analisar o conceito de vínculo empregatício e os limites das atividades exercidas por esses líderes no âmbito das organizações religiosas. Nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, e segundo Delgado (2019), renomado doutrinador e Ministro do TST a configuração da relação de emprego depende da presença de requisitos como a prestação de serviços por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação jurídica.

Ao observar tais elementos e compará-los com a realidade das atividades desempenhadas por líderes religiosos, é possível identificar, em determinadas situações, características que se aproximam da relação de emprego. A atuação contínua, a existência de funções previamente definidas e, em alguns casos, a percepção de valores destinados à subsistência podem indicar a presença de requisitos típicos da relação trabalhista.

3.2 O LIMITE ENTRE FÉ, VOCAÇÃO E RELAÇÃO DE EMPREGO

No âmbito institucional, o estatuto da Igreja do Evangelho Quadrangular estabelece normas que regulam a organização, a hierarquia e as atribuições dos membros e líderes religiosos, evidenciando o caráter espiritual e institucional da atividade desenvolvida. A referida organização se define como entidade sem fins lucrativos, circunstância que, em regra, afasta a natureza econômica da relação.

Além disso, o estatuto prevê a submissão dos membros e líderes à hierarquia e à disciplina eclesial. Contudo, essa forma de submissão não se confunde, necessariamente, com a subordinação jurídica exigida pela legislação trabalhista, uma vez que decorre de fundamentos religiosos e não de uma relação contratual típica de emprego.

Por outro lado, a existência de estrutura hierárquica, regras institucionais e exigência de dedicação contínua pode, em determinadas circunstâncias, aproximar-se dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, especialmente quando houver desvirtuamento da finalidade religiosa e adoção de práticas voltadas predominantemente à atividade econômica.

Sob uma perspectiva crítica, observa-se que elementos como subordinação, habitualidade e contraprestação podem ser justificados, no contexto religioso, pela vocação e pela fé. Entretanto, questiona-se o limite dessa justificativa, sobretudo quando tais elementos passam a se apresentar de forma semelhante às relações de trabalho comuns.

Inclusive, referências religiosas tradicionalmente utilizadas no meio eclesial, como o trecho bíblico que afirma que “digno é o trabalhador do seu salário” (Lucas 10:7), podem indicar a existência de uma forma de contraprestação pelo serviço prestado, ainda que sob uma perspectiva espiritual. Tal interpretação, embora não seja suficiente, por si só, para caracterizar vínculo empregatício, contribui para o debate acerca da natureza jurídica



dessa relação. Outro ponto relevante refere-se às diversas atividades desempenhadas por esses líderes durante o exercício da função pastoral.

No caso específico da Igreja do Evangelho Quadrangular, observa-se que determinados líderes assumem responsabilidades relacionadas ao pagamento de taxas e despesas mensais da instituição, independentemente da capacidade arrecadatória da unidade religiosa administrada. Tal circunstância pode indicar a ampliação das responsabilidades atribuídas ao líder religioso, aproximando-se, em determinadas situações, de obrigações típicas de relações organizacionais estruturadas.

A renomada jurista Alice Monteiro de Barros, em sua clássica obra *Curso de Direito do Trabalho*, define a relação de emprego como uma espécie qualificada do gênero relação de trabalho. O vínculo empregatício só se configura quando os serviços prestados reúnem, cumulativamente, quatro pressupostos essenciais: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

3.3 AS IGREJAS E SUAS IMUNIDADES E ISENÇÕES TRIBUTÁRIAS NO BRASIL

As igrejas no Brasil possuem benefícios fiscais relevantes, embora não se trate de isenção tributária absoluta. O ordenamento jurídico brasileiro estabelece um conjunto de imunidades e isenções específicas previstas principalmente na Constituição Federal de 1988 e em legislações infraconstitucionais.

A Constituição Federal garante imunidade tributária às organizações religiosas em relação a determinados impostos, conforme previsto no artigo 150, inciso VI, alínea “b” que aduz: “É

vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios instituir impostos sobre templos de qualquer culto” (BRASIL, 1988, art. 150, VI, “b”).

Entre os principais benefícios, destacam-se a imunidade sobre patrimônios, rendas e serviços relacionados às finalidades essenciais das instituições religiosas. Dessa forma, imóveis pertencentes às igrejas, doações recebidas por meio de dízimos e ofertas, bem como determinadas atividades religiosas, podem ser alcançados pela proteção constitucional.

Além da imunidade tributária prevista no art. 150, inciso VI, alínea “b”, da Constituição Federal, as instituições religiosas também são beneficiadas por normas infraconstitucionais. A Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001, estabelece, em seu art. 13, que os templos de qualquer culto submetem-se à contribuição para o PIS/Pasep com base na folha de salários, à alíquota de 1%, e, em seu art. 14, inciso X, prevê a isenção da COFINS sobre as receitas relativas às atividades próprias das entidades referidas no art. 13, reforçando o tratamento tributário diferenciado conferido às organizações religiosas.

Além disso, alguns estados e municípios estabelecem benefícios específicos por meio de legislações locais, incluindo, em determinadas hipóteses, reduções ou isenções relacionadas a serviços públicos essenciais, como água e energia elétrica.

Tais garantias existem como forma de assegurar o princípio da liberdade religiosa, permitindo o livre funcionamento das organizações religiosas sem interferência excessiva do Estado.

3.4 A REALIDADE FINANCEIRA DAS IGREJAS EVANGÉLICAS NO BRASIL

Dados históricos da Receita Federal do Brasil e estudos recentes demonstram que as igrejas evangélicas movimentam valores expressivos na economia brasileira. Estima-se que a arrecadação anual dessas instituições



alcance cifras bilionárias, especialmente em razão do crescimento do número de fiéis e da expansão das organizações religiosas em todo o país.

Além disso, deve-se considerar a existência de milhares de templos religiosos em funcionamento que, embora realizem arrecadação contínua, nem sempre se encontram plenamente regularizados perante os órgãos competentes.

O crescimento desse segmento religioso também pode ser observado a partir de dados estatísticos relacionados à população evangélica brasileira. Estudos recentes indicam expansão significativa do número de pessoas que se declaram pertencentes a essa vertente religiosa, bem como o aumento da quantidade de templos espalhados pelo território nacional.

Nesse contexto, observa-se que muitas instituições religiosas passaram a desenvolver estruturas organizacionais cada vez mais complexas, envolvendo administração financeira, gestão patrimonial, realização de eventos, investimentos em mídia e manutenção de atividades permanentes de assistência e evangelização. Essa expansão contribui para o fortalecimento econômico das igrejas evangélicas e amplia sua influência social no país. Ao mesmo tempo, o aumento da capacidade financeira dessas organizações intensifica os debates acerca da transparência na gestão dos recursos arrecadados, da fiscalização tributária e das relações estabelecidas entre as instituições religiosas e os líderes responsáveis pela administração local dos templos.

3.5 OBRIGAÇÕES FINANCEIRAS DAS IGREJAS

Percebe-se que existem inúmeros fatores a serem considerados em relação aos benefícios fiscais concedidos às instituições religiosas e às obrigações financeiras existentes dentro da estrutura eclesiástica. Em muitos casos, as igrejas possuem despesas relacionadas à manutenção

dos templos, pagamento de contas básicas, investimentos estruturais e organização administrativa. Nesse contexto, também se observa que parte dessas responsabilidades acaba sendo transferida aos líderes religiosos responsáveis pela administração local das instituições, circunstância que amplia o debate acerca da natureza jurídica das atividades exercidas pelos pastores no âmbito das organizações religiosas, que ultrapassam a atuação pastoral.

3.6 ESTUDO DE CASO: RELATO DE UM LÍDER RELIGIOSO

Com o objetivo de aproximar a pesquisa da realidade prática vivenciada pelos líderes religiosos, realizou-se entrevista com o pastor Geovane Francisco da Silva, de 50 anos, casado, pai de dois filhos e avô de três netos, atualmente vinculado à Igreja do Evangelho Quadrangular da cidade de Pedra Preta-MT. O entrevistado afirmou possuir aproximadamente vinte e três anos de dedicação integral ao ministério pastoral, grande parte desse período sem remuneração fixa, necessitando exercer atividades externas à igreja para garantir sua subsistência e a manutenção de sua família.

Durante a entrevista, observou-se que a atividade pastoral ultrapassa, em muitos aspectos, a mera condução espiritual da comunidade religiosa. Segundo o entrevistado, sua rotina envolve funções espirituais, administrativas e institucionais, incluindo celebração de cultos, aconselhamento pastoral, visitas, reuniões ministeriais, planejamento interno e acompanhamento organizacional da igreja.

O entrevistado relatou ainda que a dedicação à atividade pastoral ocorre de forma praticamente integral, sem delimitação rígida de jornada, havendo disponibilidade contínua para demandas emergenciais, eventos e acompanhamento dos membros da igreja. Tal circunstância demonstra a habitualidade e continuidade da atividade exercida.



Outro ponto relevante refere-se à existência de estrutura hierárquica dentro do ministério religioso. Segundo o pastor entrevistado, há supervisão exercida por lideranças superiores, conselhos e presidências ministeriais, responsáveis pelo direcionamento administrativo, disciplinar e doutrinário da instituição religiosa. Também foi relatado que existem cobranças relacionadas à arrecadação financeira e ao crescimento da igreja, ainda que a finalidade institucional permaneça formalmente vinculada à atividade religiosa e assistencial. O entrevistado destacou que muitos líderes religiosos não recebem remuneração fixa, dependendo da arrecadação da igreja local para eventual sustento pastoral.

Além das atividades espirituais, o entrevistado afirmou exercer funções administrativas relacionadas à coordenação de equipes, organização de eventos, administração financeira e prestação periódica de contas perante as lideranças superiores da instituição religiosa. Outro aspecto relevante mencionado na entrevista refere-se às transferências ministeriais, as quais, segundo o entrevistado, são determinadas pela liderança superior sem possibilidade de recusa ou ampla discussão por parte do pastor.

Por fim, ao tratar do desligamento ministerial, o entrevistado afirmou que este pode ocorrer por decisão administrativa da organização religiosa, podendo resultar, em determinados casos, na retirada imediata do líder religioso de suas funções sem garantia de remuneração, assistência social ou proteção trabalhista.

Os elementos apresentados na entrevista não são suficientes, isoladamente, para caracterizar vínculo empregatício, uma vez que a atividade pastoral possui natureza predominantemente religiosa e vocacional. Contudo, os relatos demonstram a existência de fatores que, em determinadas circunstâncias, podem aproximar a atividade pastoral dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente no que se refere à habitualidade, subordinação organizacional e prestação contínua de serviços.

3.7 JURISPRUDÊNCIA E ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS ACERCA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE LÍDERES RELIGIOSOS

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem firmado entendimento no sentido de que, em regra, a atividade exercida por pastores e líderes religiosos possui natureza vocacional e espiritual, não configurando vínculo empregatício. O entendimento predominante é o de que o exercício do ministério religioso decorre da fé, da vocação e da dedicação voluntária às atividades eclesiais, afastando, em regra, os requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho, no processo RR-1000022-92.2020.5.01.0226, entendeu que atividades como realização de cultos, evangelização e arrecadação de dízimos não configuram vínculo empregatício quando inexistente o desvirtuamento da finalidade religiosa da instituição, destacando ainda que a prebenda ou ajuda de custo não possui natureza salarial. O mesmo posicionamento foi reafirmado no processo RR-1000826-10.2021.5.02.0384, no qual o Tribunal concluiu que havia apenas hierarquia eclesial, e não subordinação jurídica típica das relações de trabalho.

Por outro lado, a jurisprudência admite exceções quando a atividade religiosa passa a apresentar características predominantemente empresariais. Nesses casos, aplica-se o princípio da primazia da realidade, possibilitando o reconhecimento do vínculo empregatício quando verificados elementos como metas financeiras, fiscalização rigorosa, controle de desempenho e punições relacionadas a resultados econômicos. Esse entendimento foi adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no processo ROT-1000022-92.2020.5.01.0226, em que se reconheceu o vínculo de emprego diante da comprovação de metas de arrecadação, controle de horários, comercialização de produtos religiosos e transferências determinadas pela instituição religiosa. Para o tribunal, houve desvirtuamento da finalidade espiritual da atividade pastoral, aproximando a relação de uma estrutura empresarial típica.



Assim, observa-se que os tribunais brasileiros buscam equilibrar dois princípios constitucionais relevantes: a liberdade religiosa e a proteção da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, o reconhecimento do vínculo empregatício dependerá sempre da análise concreta das circunstâncias que envolvem a relação estabelecida entre líder cristão e a instituição religiosa.

4 CONCLUSÃO

O presente artigo buscou analisar a realidade dos direitos trabalhistas dos líderes religiosos evangélicos no Brasil, levantando o importante questionamento acerca dos limites entre a vocação religiosa e a relação de trabalho, considerando a existência de elementos presentes nas atividades pastorais que, em determinadas circunstâncias, podem se aproximar dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício.

Ao longo da pesquisa, observou-se que as atividades desenvolvidas pelos líderes religiosos possuem natureza predominantemente espiritual, vocacional, assistencial e ministerial, circunstância que, em regra, afasta o reconhecimento automático da relação de emprego nos termos da legislação trabalhista brasileira.

Entretanto, também foi possível identificar práticas, responsabilidades e exigências institucionais que podem aproximar determinadas relações pastorais dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente quando presentes elementos como subordinação organizacional, prestação contínua de serviços, dedicação integral, obrigações administrativas e financeiras, prestação periódica de contas e cobranças relacionadas ao desempenho ministerial.

A análise jurisprudencial e a entrevista realizada demonstraram que muitos Líderes religiosos exercem funções que ultrapassam a simples condução espiritual da comunidade, assumindo responsabilidades administrativas, financeiras e institucionais dentro das organizações religiosas. Em alguns casos, observa-se dedicação integral ao ministério sem garantias mínimas de proteção social, especialmente em situações de desligamento.

Portanto, sob uma perspectiva jurídica voltada à efetivação dos direitos fundamentais e das garantias constitucionais, mostra-se necessário refletir sobre a proteção conferida aos líderes religiosos que dedicam integralmente suas vidas ao exercício ministerial. Embora a atividade pastoral seja, em regra, compreendida como expressão de vocação e devoção religiosa, não se pode ignorar que, em determinadas situações, esses indivíduos permanecem por longos períodos desempenhando funções contínuas, administrativas e organizacionais, podendo ser desligados sem qualquer garantia mínima de proteção social.

Nesse contexto, não se pretende defender maior intervenção estatal na autonomia das instituições religiosas, assegurada constitucionalmente, mas sim estimular o debate acerca da necessidade de mecanismos legais mínimos de proteção às pessoas que exercem tais atividades. O objetivo é conciliar a liberdade religiosa com a preservação da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais, evitando situações de vulnerabilidade social decorrentes do desligamento desses líderes após anos de dedicação.

Assim, compete ao Estado assegurar a efetividade das normas constitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana e aos direitos sociais. Quando a realidade demonstra situações recorrentes de desamparo que não encontram resposta adequada no ordenamento jurídico, revela-se legítima a discussão acerca da necessidade de aperfeiçoamento da legislação. Diante do expressivo crescimento das organizações religiosas no Brasil, especialmente das igrejas evangélicas, torna-se oportuno ampliar o debate sobre a adoção de instrumentos jurídicos capazes de garantir proteção mínima aos líderes religiosos, sem comprometer a autonomia e a liberdade das instituições confessionais.



Dessa forma, conclui-se que o reconhecimento do vínculo empregatício entre líderes religiosos e instituições religiosas não pode ocorrer de maneira automática ou generalizada, devendo cada situação ser analisada individualmente à luz da realidade fática e dos elementos efetivamente presentes na relação desenvolvida.

Também se revela importante ampliar o acesso à informação e ao conhecimento jurídico por parte desses líderes religiosos enquanto cidadãos, especialmente para evitar situações de vulnerabilidade social, desamparo ou tratamento incompatível com a dignidade humana. A fé pode representar dedicação ilimitada ao exercício ministerial, porém os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana devem sempre ser preservados.

Por fim, entende-se que o tema ainda demanda maior aprofundamento doutrinário, legislativo e jurisprudencial, especialmente diante do crescimento das organizações religiosas no Brasil e da necessidade de equilíbrio entre a autonomia religiosa e a proteção social daqueles que dedicam suas vidas ao exercício ministerial.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BÍBLIA. Português. Bíblia Sagrada. Tradução de João Ferreira de Almeida. 2. ed. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). 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: 12 maio 2026.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [Constituição Federal de 1988 – Planalto](#). Acesso em: 3 ago. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: Planalto – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Acesso em: 3 ago. 2026.

BRASIL. Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001. Altera a legislação das Contribuições para a Seguridade Social – COFINS, para os Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PIS/PASEP e do Imposto sobre a Renda, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 ago. 2001. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 3 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão sobre atividade pastoral e vínculo empregatício.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência acerca de relação empregatícia de líderes religiosos. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1935733216>. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência trabalhista sobre vínculo empregatício religioso. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/155526060>. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista RR-1000022-92.2020.5.01.0226.



Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2798002661>. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista RR-1000826-10.2021.5.02.0384. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2680606204>. Acesso em: 12 maio 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2701335384>. Acesso em: 12 maio 2026.

FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/registros-na-receita-federal-ajudam-a-mapear-expansao-evangelica-no-pais/>. Acesso em: 12 maio 2026.

IGREJA DO EVANGELHO QUADRANGULAR. Estatuto da Igreja do Evangelho Quadrangular. São Paulo: Igreja do Evangelho Quadrangular, [s.d.]. Disponível em: [Estatuto da Igreja do Evangelho Quadrangular \(consulta\)](#). Acesso em: 3 ago. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo 2022: católicos seguem em queda, evangélicos e sem religião crescem no país. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43593-censo-2022-catolicos-seguem-em-queda-evangelicos-e-sem-religiao-crescem-no-pais>. Acesso em: 12 maio 2026.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Crescimento dos estabelecimentos religiosos no país é liderado por igrejas pentecostais e neopentecostais. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/14594-crescimento-dos-estabelecimentos-religiosos-no-pais-e-liderado-por-igrejas-pentecostais-e-neopentecostais>. Acesso em: 12 maio 2026.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de metodologia científica*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.



APÊNDICE A – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA REALIZADA COM O PASTOR GEOVANE FRANCISCO DA SILVA

Entrevistado: Geovane Francisco da Silva, 50 anos, casado, pai de dois filhos, avô de três netos, pastor da Igreja do Evangelho Quadrangular há 23 anos.

Observação: A seguir apresenta-se a transcrição integral da entrevista realizada para fins desta pesquisa. As respostas foram mantidas em sua forma original, preservando a linguagem utilizada pelo entrevistado, sem alterações de conteúdo, com o objetivo de garantir a fidelidade das informações coletadas.

Qual sua rotina semanal?

A rotina pastoral envolve atividades de natureza espiritual, administrativa e institucional. Entre elas estão celebração de cultos, aconselhamento pastoral, visitas, reuniões internas, planejamento ministerial, pronto-atendimento à direção do ministério, além de funções organizacionais relacionadas ao funcionamento da igreja. Trata-se de uma atividade contínua, muitas vezes sem delimitação rígida de jornada.

Quantas horas dedica à igreja?

A dedicação costuma ser integral ou predominante, ultrapassando frequentemente os horários convencionais de trabalho. Embora não exista um controle formal de jornada, há disponibilidade permanente para demandas emergenciais, eventos e acompanhamento dos membros igreja.

Existe cobrança por metas ou arrecadação?

Sim, há acompanhamento administrativo e financeiro relacionado à manutenção das atividades da igreja. Entretanto, formalmente, a atividade pastoral possui finalidade religiosa e assistencial, não sendo estruturada exclusivamente em metas financeiras ou arrecadatórias típicas de relações empresariais, mas há sim uma cobrança por arrecadação financeira e crescimento da igreja.

Há supervisão hierárquica?

Sim, existe estrutura hierárquica e organizacional dentro do ministério, composta por lideranças superiores, conselhos, convenções ou presidências ministeriais, responsáveis pelo direcionamento doutrinário, disciplinar e administrativo.

O senhor recebe ajuda financeira fixa?

Não. Embora exista um pagamento periódico denominado sustento pastoral. Os pagamentos variam conforme o tamanho e a arrecadação da igreja, muitos pastores não recebem nenhum tipo de ajuda por terem igrejas pequenas e com pouca arrecadação, tendo que pagar as contas da igreja e mandar as taxas exigidas pelo ministério, não sobrando nada na caixa para sustento do pastor, obrigando-o a ter um emprego fora da igreja para a sua manutenção.

Existe folga semanal?

Não, embora possa existir previsão de descanso semanal, a atividade pastoral frequentemente exige disponibilidade contínua, inclusive em finais de semana, feriados e situações emergenciais, o que dificulta uma separação rígida entre tempo pessoal e atividade ministerial.

O pastor pode recusar transferências?



Não, as transferências ministeriais são determinadas pela liderança superior, não havendo possibilidade de diálogo ou ponderação por parte do pastor.

Quem define suas funções?

As funções normalmente são definidas pelo ministério, por meio de sua liderança administrativa e eclesial, considerando necessidades ministeriais, atribuições pastorais e diretrizes internas da denominação.

O senhor exerce atividades administrativas?

Sim. Além das funções religiosas, o exercício pastoral frequentemente inclui atividades administrativas, como coordenação de equipes, planejamento institucional, organização de eventos, supervisão operacional e acompanhamento e administração financeira.

Há prestação de contas periódica?

Sim. Existe uma prestação de contas financeira mensal, também administrativa e ministerial perante as lideranças superiores, visando controle ministerial.

O desligamento ocorre como?

O desligamento pode ocorrer por iniciativa do pastor, decisão administrativa do ministério, como questões disciplinares. O desligamento por parte do ministério geralmente segue normas internas, estatutos e regulamentos do ministério, sendo em muitos casos desumanos, como, a retirar do pastor da sua função e abandoná-lo sem remuneração, direitos e amparo social, em muitos casos com uma vida dedicada a igreja.