

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO**

CYNTIA SANTOS RUIZ BRAGA

**Direito à saúde de trabalhadores em serviços religiosos: casuística no movimento
neopentecostal**

**São Paulo
2021**

CYNTIA SANTOS RUIZ BRAGA

**Direito à saúde de trabalhadores em serviços religiosos: casuística no movimento
neopentecostal**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho e Seguridade Social.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Guimarães Feliciano

São Paulo

2021

Ficha Catalográfica
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Braga, Cyntia Santos Ruiz
Direito a saúde de trabalhadores em serviços religiosos: casuística
no movimento neopentecostal/ Cyntia Santos Ruiz Braga - São
Paulo: USP / Faculdade de Direito, 2021.
211 f.

Orientador: Professor Associado Dr. Guilherme Guimarães
Feliciano. Dissertação (Mestrado), Universidade de São Paulo,
USP, Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do
Trabalho e da Seguridade Social, 2021.

1. Saúde. 2. Ministro religioso neopentecostal. 3. Meio
ambiente de trabalho eclesial. Igreja empresária. Profissionais da
fé. Feliciano, Guilherme Guimarães. II. Título.

CDU

Nome: BRAGA, Cyntia Santos Ruiz

Título: Direito à saúde de trabalhadores em serviços religiosos: casuística no movimento neopentecostal

Aprovado em: _____ de _____ de _____.

Banca Examinadora

Prof. Doutor: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Doutor: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Doutor: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Ao meu Deus, que sempre me amou.
Para meu amado filho, Victor Ruiz Braga Antiquera, e
minha amada mãe, Rosecler Emília Santos Ruiz.
Pela compreensão durante os inúmeros momentos de
ausência dedicados a esta pesquisa.

O homem do século XVIII se emancipou da história. A história e a natureza tornaram-se ambas, alheias a nós, no sentido de que a essência do homem já não pode ser compreendida em termos de um nem de outra. Por outro lado, a humanidade, que para o século XVIII, na terminologia kantiana, não passava de uma ideia reguladora, tornou-se hoje de fato inelutável. Esta nova situação, na qual a 'humanidade' assumiu de fato um papel antes atribuído à natureza ou à história, significaria nesse contexto que o direito a ter direitos, ou o direito de cada indivíduo de pertencer à humanidade, deveria ser garantido pela própria humanidade. Nada nos assegura que isso seja possível (ARENDDT, 1989, p. 332).

AGRADECIMENTOS

A realização desta pesquisa não se teria concretizado sem o apoio incondicional de minha família, o exemplo de luta acadêmica de minha irmã, os inúmeros pastores que me acompanharam em momentos difíceis da minha vida, os inúmeros irmãos na fé que intercederam por mim para que os sonhos de Deus para minha vida fossem os que estavam no meu coração na trajetória acadêmica, principalmente o querido pastor Bob e sua família, além das inúmeras igrejas que congreguei, observei e refleti.

Aos amigos da magistratura que me acolheram e me acompanharam: desembargador Samuel (cristão e jurista admirável), doutora Olga (amiga e conselheira que não me deixou desistir), doutora Edna (conselheira presente e incentivadora persistente), desembargadora Rosemary (pelos convites maravilhosos de obras coletivas e conselhos), as procuradoras do trabalho Ana Lucia (amiga de longa data, ao querido juiz, Homero, por tanto me inspirar a continuar, e Lorena (acadêmica brilhante e humilde que me fez dar altos voos internacionais), que, com tantos outros procuradores e procuradoras, me inspiraram nas madrugadas de escrita. A Larissa, advogada espetacular que segurou na minha mão, demonstrando ser mais do que uma amiga, uma capacitada doutoranda uspiana de farta bagagem magisterial, pela amizade e companheirismo.

Às pesquisadoras e pesquisadores do Núcleo de Pesquisa e Extensão (NTADT) “O Trabalho Além do Trabalho”, os quais me agregaram a trabalhos e artigos acadêmicos publicados em livros coletivos, pelas pesquisas e debates hauridos nos inclusivos encontros quinzenais que foram precípuos para a compreensão das dinâmicas que alimentam as cadeias de marginalização social dos trabalhadores religiosos e outros que compreendem os refugos do mundo de Bauman. Foram reuniões maravilhosas que permitiram amizades (Mariana, Ana Paula, Camila, Flávio, Adib, Claudirene, Camila, Marco, Agnes, Olívia, Gabriela) que se tornaram fundamentais na minha jornada acadêmica. Sem a energia e o carinho de vocês, certamente não teria fôlego e teria desfalecido em meio a dificuldades e dúvidas do mundo acadêmico.

Impossível também seria a conclusão sem o rumo preciso do mestre e orientador, doutor Guilherme Guimarães Feliciano, professor da mais alta competência e notabilíssimo saber jurídico, qualidades ressaltadas por todos os que gozam do privilégio de receber seus valiosos ensinamentos. Nas muitas vezes em que o desânimo se instalou,

seu incentivo acolhedor permitiu que a frase de estímulo “Avante” – finalmente – me contaminasse neste trabalho. A todos o meu muito-obrigado.

RESUMO

BRAGA, Cyntia Santos Ruiz. **Direito à saúde de trabalhadores em serviços religiosos: casuística no movimento neopentecostal**. 2021. 211 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021

No ordenamento jurídico brasileiro, o direito à saúde, ao meio ambiente equilibrado são princípios basilares constitucionais que compõem o patamar mínimo civilizatório de dignidade humana. No entanto, diversos trabalhadores são estigmatizados e marginalizados, seja porque sua categoria não é regulamentada, seja porque sua atividade laboral é marginalizada por estigmas sociais que criam obstáculos epistemológicos de discussão e reflexão. Historicamente os trabalhadores religiosos detinham características específicas, próprias de um meio ambiente religioso tradicional, onde os “votos de pobreza”, a opção do celibato, o retiro espiritual para o preparo e a capacitação espiritual eram viabilizados e exigidos de todos que ingressavam voluntariamente nesta atividade. Contudo, diversas denominações secularizaram-se, estruturaram-se conforme as regras de mercado, competindo por um mercado de fiéis e exigindo de seus ministros religiosos metas, produtividade e eficiência, sem nenhuma capacitação, treinamento ou mesmo respeito à saúde do trabalhador religioso, neste trabalho denominado profissional da fé. Diversos estudos em áreas da saúde, psicologia social do trabalho, história, teologia e sociologia da religião têm concluído pela precarização e marginalização do profissional da fé, seja pela transformação das igrejas com o estado não confessional e laico, seja pelo pluralismo religioso, seja ainda pelo estigma social de um trabalhador disposto a sacrifícios, numa concepção de servidão religiosa que é explorada pela indústria da fé. Enfrentam-se argumentos, fruto de um consenso majoritário doutrinário que refuta toda e qualquer discussão que interfira na liberdade religiosa, notadamente nas questões jurídico-laborais, para que não se excluam do Estado Democrático de Direito tais trabalhadores, os quais convivem em graves e emergentes vulnerabilidades, adoecem, se tornam improdutivos e morrem, ou cometem suicídio. Buscando um olhar multidisciplinar, atento às metamorfoses institucionais das igrejas e do meio ambiente religioso, propõe-se um fortalecimento do princípio da liberdade religiosa num viés de harmonização aos demais princípios constitucionais e de internacional amplitude, a fim de que a estrutura jurídica ou institucional do ambiente religioso não despreze o principal destinatário do princípio da dignidade humana e corolário do principal mandamento de amor divino: o ser humano.

Palavras-chave: Saúde. Ministro religioso neopentecostal. Meio ambiente de trabalho eclesial. Igreja empresária. Profissionais da fé.

ABSTRACT

BRAGA, Cyntia Santos Ruiz. **The right to health of religious ministers**: casuistry in the neo-Pentecostal movement. 2021. 211 f. Dissertation (Master's degree) – Dissertation (Master's) - Postgraduate Program in Law at the Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2021.

In the Brazilian legal system, the right to health, to the balanced environment are basic constitutional principles that compose the minimum civilizing level of human dignity. Nevertheless, many workers are stigmatized and marginalized, either because their category is not regulated or because their labor activity is marginalized by social stigmas that create epistemological obstacles of discussion and reflection. Historically, religious workers had specific characteristics, typical of a traditional religious environment, where “vows of poverty”, the option of celibacy, spiritual retreat for spiritual preparation and empowerment, were made feasible and required of all who entered voluntarily in this activity. Nevertheless, various denominations have been secularized, structured according to market rules, competing for a market of believers, demanding from their religious ministers, goals, productivity and efficiency, without any qualification, training or even respect for the health of the religious worker, in this work denominated professional of the faith. Various studies in the areas of health, social psychology of work, history, theology and sociology of religion have concluded by the precariousness and marginalization of the professional of the faith, be it by the transformation of the churches with the nonconfessional and lay state, or by religious either because of the social stigma of a willing worker on sacrifices, in a conception of religious servitude that is exploited by the industry of faith. Faced with a majority doctrinal consensus, they refute any discussion that interferes with religious freedom, especially in legal and labor matters, so as not to exclude from the Democratic State of Right such workers, who live in serious and emerging vulnerabilities, become ill, unproductive and even commit suicide. Seeking a multidisciplinary perspective, attentive to the institutional and social metamorphoses of the Churches, ecclesiastic environment, it is proposed a strengthening of the principle of religious freedom, in a bias of harmonization to the other constitutional principles and of international scope, so that the legal or institutional structure of the religious environment does not disrespect the principal recipient of the principle of human dignity and corollary of the main commandment of divine love: the human being.

Keywords: Healthy. Neopentecostalism Religious Ministers. Labor Ecclesiastic Environment. Church Business. Professionals of Faith.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Templo Central da IURD no Brasil.....	28
Figura 2 – Igrejas evangélicas pentecostais no Brasil	33
Figura 3 – Igreja Assembléia de Deus, Ferraz de Vasconcelos	42
Figura 4 – Burnout, discurso do sujeito coletivo e aspectos psicossociais em pastoras e pastores	126
Figura 5 – Confissões prévias de um pastor suicida.....	131

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Vasectomia e Trabalhadores Religiosos da Igreja Universal do Reino de Deus .	108
Quadro 2 – Suicídio de pastores	128
Quadro 3 – Levantamento de pesquisa judicial	141

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APA – American Psychiatric Association
Art. – Artigo
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988
CC – Código Civil
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CPC – Código de Processo Civil (Brasil, Lei nº 13.015, de 16-3-2015)
DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EC – Emenda constitucional
EPI – Equipamentos de Proteção Individual
FADUSP – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo
FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
g.n. – grifos (negritos) nossos
IPB – Igreja Presbiteriana Brasileira
ILO – *International Labour Organization*
IURD – Igreja Universal do Reino de Deus
MTE – Ministério do trabalho e Emprego (Brasil)
Min – Ministro
NR – Norma Regulamentadora
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial da Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
OSHA – *Occupational Safety and Health Administration*
PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PIDESC – Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PL – Projeto de Lei (origem da Câmara de Deputados)
PLS – Projeto de Lei (origem no Senado Federal)
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
Rel. – Relator
RPSLA – Riscos Psicossociais Labor-Ambientais
SAT – Seguro Acidente de Trabalho
SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SMRT – Saúde Mental Relacionada ao Trabalho
SST – Saúde e Segurança no Trabalho
SUS – Sistema Único de Saúde
TMCRT – Transtornos Mentais e Comportamentais Relacionados ao Trabalho TST – Tribunal Superior do Trabalho (Brasil) v.g. – *verbi gratia*
WHO – *World Health Organization*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	21
1 TRABALHADORES RELIGIOSOS	27
1.1 TRABALHADORES RELIGIOSOS SEGUNDO A DOCTRINA E O ORDENAMENTO NACIONAL	33
1.2 PRESSUPOSTOS DE CARACTERIZAÇÃO E ESPÉCIES DE TRABALHADORES RELIGIOSOS	38
1.3 PARALELISMOS ENTRE O TRABALHADOR RELIGIOSO SACERDOTAL E O PROFISSIONAL DA FÉ	47
1.3.1 O início da carreira.....	50
1.3.2 A atividade.....	53
1.3.3 Características diante do sistema de gestão	54
1.3.4 Novas competências	57
1.4 ENTRE A ARREGIMENTAÇÃO E AUTONOMIA: PRECARIIDADES E MARGINALIDADES	59
2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO RELIGIOSO E O DIREITO À SAÚDE	67
2.1 METAMORFOSES ORGANIZACIONAIS E DESVIRTUAMENTOS: IGREJA HISTÓRICA E A RELAÇÃO COM O PODER	71
2.2 METAMORFOSES ORGANIZACIONAIS E DESVIRTUAMENTOS: IGREJAS PROTESTANTES E A APROXIMAÇÃO COM A ECONOMIA DE MERCADO	76
2.3 METAMORFOSES ORGANIZACIONAIS E DESVIRTUAMENTOS: IGREJAS NEOPENTECOSTAIS E O MERCADO RELIGIOSO	82
2.4 A IGREJA EMPRESÁRIA	87
2.5 METAMORFOSES ESPACIAIS: DAS CATEDRAIS DA FÉ, DA IGREJA ELETRÔNICA NEOPENTECOSTAL E DAS IGREJAS MENORES DAS QUEBRADAS DE FÉ.....	91
2.6 AMBIENTE DE TRABALHO E DESVIRTUAMENTO HODIERNO: LESÕES À INTEGRIDADE PSÍQUICA E FÍSICA DOS TRABALHADORES RELIGIOSOS NEOPENTECOSTAIS	96
2.6.1 Trabalho forçado e escravidão contemporânea: o caso da igreja pentecostal Rhema	100
2.6.2 Da vasectomia como ferramenta de progressão e manutenção de cargo religioso: o caso da Igreja Universal do Reino De Deus.....	106

3 TRANSFERÊNCIA DE RISCOS DA ATIVIDADE RELIGIOSA E	
ADOCIMENTOS NAS IGREJAS NEOPENTECOSTAIS	113
3.1 DISTÚRPIO DE VOZ E DESVANTAGEM VOCAL.....	117
3.2 SINDROME DE <i>BURNOUT</i>	123
3.3 ADOECIMENTOS: SUICÍDIO	129
3.4 ADOECIMENTOS: DEPRESSÃO e <i>STRESS</i>	135
3.5 A SAÚDE COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR	
RELIGIOSO	140
4 REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA E O PROFISSIONAL DA FÉ	146
4.1 PROJETOS DE LEIS NACIONAIS REFERENTES AO PROFISSIONAL DA	
FÉ.....	149
4.2 EXEMPLOS NACIONAIS DE AUTO-REGULAMENTAÇÃO DE PREVISÃO	
DE SAÚDE.....	161
4.3 ORDENAMENTO JURÍDICO CHILENO SOBRE CAPELANIA E SEUS	
PROJETOS LEGAIS PARA VALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR RELIGIOSO	167
4.4 TUTELA GERAL DE SAÚDE NO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL	170
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	181
REFERÊNCIAS	193

INTRODUÇÃO

O tema geral desta pesquisa diz respeito à proteção e promoção do direito fundamental à saúde dos trabalhadores religiosos, inserto na linha de pesquisa relacionada à tutela jusfundamental de dignidade da personalidade humana no bojo das relações de trabalho (FADUSP), independentemente do tipo e da natureza de vínculo. Circundam-se, na grande área da tutela do trabalhador, especialmente nas formas de trabalho nominadas como “profissionais da fé”, “trabalhadores religiosos”¹, “trabalhadores eclesiais” ou “ministros religiosos”².

O interesse foi despertado pela constatação de alto índice de adoecimentos e suicídios entre trabalhadores religiosos, bem como o aumento das demandas apresentadas ao Judiciário Trabalhista, momento em que se constataram inclusive casos de neoescravidão.

Assim, mediante a investigação do tema, somada a reflexões sobre a transformação do perfil do trabalhador religioso que provoca adoecimentos, surgiram as primeiras hipóteses de questionamento científico a seguir expostas: i) por que ele está sofrendo no exercício de seu ministério, tal como sofrem outros trabalhadores vinculados por outros tipos e naturezas de contrato; ii) se confirmado o novo perfil do trabalhador religioso, o que mais foi alterado de forma ser necessária a intervenção do Estado Juiz; iii) o que seria a igreja neopentecostal se o desvirtuamento ou o empresariamento ocorrem apenas nessa vertente; iv) qual é o meio ambiente de trabalho do atual profissional da fé e quais riscos são oferecidos; v) a saúde do trabalhador religioso é acometida de quais principais doenças; vi) seria a atuação religiosa um trabalho humano que demanda tutela estatal de saúde, considerando o objetivo espiritual do trabalhador religioso; vii) existe uma regulamentação nacional específica, ou apenas geral, que efetiva o direito à saúde ao trabalhador religioso; viii) existem exemplos de busca de isonomia para o trabalhador religioso, um reconhecimento como profissional, inclusive viabilizando a concepção de se enxergar como categoria por intermédio de um sindicato, perceptível em algum país com

¹ Os membros de institutos de vida consagrada, de congregação, de ordem religiosa e os ministros de confissão religiosa, regidos e compreendidos como contribuintes individuais à Previdência Social, conforme dispositivo 9º, V, c, do Decreto nº 3.048/99 (Previdência Social), e considerados autônomos de acordo com a Lei nº 6.696/79.

² Realizam liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigem e administram comunidades; formam pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientam pessoas; realizam ação social na 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 pessoais específicas (MTE, 2017).

igrejas neopentecostal ou histórica, como existe no Brasil; e ix) sendo positivo, o que este País legislou ou promoveu em favor do trabalhador religioso?

A fim de desenvolver a pesquisa, traçaram-se o objetivo geral e os objetivos específicos que melhor possibilitem o estudo do tema. O objetivo geral consiste em buscar responder à pergunta-problema desta dissertação, a saber: como se dá a proteção à saúde do trabalhador religioso em seu ambiente de trabalho?

Para responder a essas inquietações, utilizou-se uma metodologia de viés qualitativo e estruturou-se a dissertação em quatro capítulos, construídos por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com levantamentos bibliográficos nacionais e documentais de natureza *interna corporis* (manuais e regimentos internos de instituições religiosas). Diante da resposta desse questionamento, retirar ou mitigar a precariedade e marginalização deste trabalho, superando obstáculos mediante o princípio da dignidade e a busca de ressignificação das atividades profissionais, tanto no aspecto subjetivo como no âmbito jurídico e social, tencionando eliminar ou diminuir o desvirtuamento do mundo religioso que deteriora o meio ambiente e saúde desse trabalhador, assumindo o compromisso de investigar e detalhar as práticas potencialmente lesivas a esse segmento tão precarizado e superexplorado por ricos líderes religiosos.

No intuito de lograr o objetivo geral, fez-se indispensável percorrer os seguintes objetivos específicos: (i) analisar e definir o que coletivamente os trabalhadores religiosos convencionaram e se autorreconheceram como destinatários da proteção à saúde e meio ambiente equilibrado, observando-se as divergências quanto ao seu conceito e caracterização mediante ordenamentos e manuais internos de denominações cristãs; (ii) definir o que se entende por meio ambiente equilibrado e proteção à saúde, estudando a origem e evolução de seu conceito e a identidade desses trabalhadores como sujeitos e destinatários de tais direitos, harmonizando com os votos de fé e espiritualização da atividade; (iii) verificar e identificar patologias mais comuns, para encontrar os parâmetros opostos, ou seja, de não saúde e meio ambiente desequilibrado, com base nos estudos, levantamentos e estatísticas existentes nacionalmente, buscando a efetividade e aplicação do projeto; (iv) compreender e analisar soluções legais (internas das instituições ou externas por projetos específicos de lei) e cotejar com leis nacionais que asseguram a regulamentação de saúde, independentemente da natureza da atividade e do tipo de vínculo.

Assim, promover-se-á o necessário emprego de mudanças e resistências que se adaptem às aspirações originadas do interior do cotidiano desses trabalhadores, possibilitando o resgate de um sentido estruturante do “trabalho vivo”, uma vez que o hodierno sistema de metamorfose social desestrutura o ser social por meio do trabalho estabelecido pelo capital desestrutura o ser social (ANTUNES, 2009).

Desta forma, utilizou-se a doutrina laboral pátria, com foco jurídico, sem olvidar a importância da sociologia da religião, da teologia, da psicologia social do trabalho. Para tanto, foram consultados alguns trabalhos (dissertações e teses), oriundos de faculdades de medicina, além de jurisprudências, que evidenciassem depoimentos e falas dos trabalhadores.

Diante da amplitude do tema e da multidisciplinaridade a ele inerente, a pesquisa teórica empregou dados de revisão bibliográfica com base histórica e contemporânea. A demonstração das hipóteses formuladas foi alcançada pelo método dedutivo, mediante a reflexão interpretativa dos dados colhidos.

Foram exploradas as seguintes fontes de pesquisa – livros, ementários, periódicos, edições eletrônicas, sítios virtuais de tribunais, edições legais, inclusive comentadas, notícias de jornais e periódicos – nas seguintes áreas de conhecimento: Direito do Trabalho do Trabalho, Direito Ambiental, Economia, Sociologia, Psicologia do Trabalho, Fonoaudiologia, Psiquiatria, Psicanálise.

A escassez doutrinária e jurisprudencial nacional a respeito de alguns aspectos do tema exigiu a consulta de autores e legislação estrangeiros, conforme registrado nas referências bibliográficas listadas ao fim do trabalho.

Foram também empreendidas buscas de materiais de referência em bases de dados de bibliotecas eletrônicas relacionadas às áreas de conhecimento anteriormente elencadas, especialmente o Portal DEDALUS da USP e suas bibliotecas; a *Scientific Electronic Library Online* – SciELO; a BVS – Biblioteca Virtual em Saúde e o Portal de Periódicos da Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior); entre outras. Índices estatísticos e informações diversas foram obtidos em tribunais, associações, organismos internacionais (ONU, OIT, OMS), além de trabalhos científicos divulgados por órgãos, como American Psychiatric Association, INSS, FUNDACENTRO. Os resultados respectivos foram dispostos em tabelas para auxiliar a interpretação dos fenômenos por eles apontados.

Nessa diretriz, o primeiro capítulo analisa os trabalhadores religiosos, as mudanças que lhe acometeram principalmente os trabalhadores neopentecostais, que são, por vezes, o maior exemplo de subordinação a práticas exploratórias típicas do mercado capitalista, caracterizando verdadeiras igrejas-empresas que, para galgarem metas de crescimento e cumprimento de uma gestão administrativa baseada no lucro (mediante a arrecadação de dízimos e ofertas), fazem insistentes “campanhas” e instrumentalizam ou reificam os trabalhadores religiosos como profissionais da fé³.

O segundo capítulo observa que o meio ambiente religioso se modificou ao longo da história, os espaços de trabalho foram transformados e, dessa constatação em diante, se promoveu uma análise crítica sobre o conceito de desvirtuamento de uma igreja, visto que essa tem sido a justificativa judicial para amparar trabalhadores religiosos. Diante do levantamento bibliográfico e judicial, constata-se que, especialmente na igreja neopentecostal, as modificações atingiram não somente o material (espaços físicos de trabalho) mas também o imaterial (gestão ou dinâmica de trabalho), observando-se a ausência de melhorias ambientais para garantir uma forma digna de trabalho expressa num meio ambiente de trabalho equilibrado e hígido.

Constatou-se, portanto, que a alteração do meio ambiente religioso caracteriza uma nova igreja de viés empresariado dentro de uma necessidade de empreendedorismo religioso e não apenas se desvirtuou na igreja de origem neopentecostal, mas também se intensificou nessa vertente que influenciou diversas denominações, viabilizando o sucesso da “mercantilização da fé”⁴.

No terceiro capítulo, retornando à mola propulsora deste trabalho, as doenças de maior repertório bibliográfico apuradas foram evidenciadas quanto ao nexo entre o trabalhador e a igreja, metamorfoseados. A importância de reunir tais doenças evidencia que o *slogan* “Stress no local de Trabalho: um desafio coletivo” da Organização

³ Analogicamente, traçando um paralelo entre “igreja primitiva”, que se destacava pela solidariedade entre seus membros, e a igreja neopentecostal, que se caracteriza pela concentração de riquezas de seus líderes. Destoa-se da finalidade de disseminação da fé, centradas no alvo de premiar pastores que produzem a maior arrecadação de “dízimos e ofertas”, promove-se a “a mercadificação da fé” (parafrazeando HARVEY) ou “[...] mercantilização da fé” (GARCIA, 2017).

⁴ É importante registrar que já têm ocorrido condenações trabalhistas com relação a determinadas igrejas e obreiros, na medida em que se comprova o chamado “desvio de finalidade da Igreja” e/ou “desvio da função pastoral”, os quais são comprovados pela justiça por meio de “práticas eclesiais de atuação mercantil”, caracterizada especialmente quando, entre outras situações fáticas, o “religioso” não tem nenhuma autonomia em sua atuação ministerial, quando ocorre um rígido controle de jornada de trabalho, quando são fixadas metas financeiras e de crescimento do número de membros ou fiéis e quando são estabelecidas penalidades para os que não atingem essas e outras metas, o que, como declinado, já vinha sendo decidido por juízes e tribunais, agora é respaldado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Internacional do Trabalho (OIT), publicada, em 2016, como tema de uma campanha para o Dia Mundial para Saúde e Segurança do Trabalho, não tem sido seguido no ambiente religioso. Assim como os trabalhadores seculares, os trabalhadores religiosos têm enfrentado grande pressão para corresponder às demandas de uma moderna vida religiosa, contribuindo para o aumento de impacto de riscos psicossociais contrários à sua saúde e bem-estar divulgado pelas OIT em 2016, assim como em 2019, quando a OIT continuou a incentivar as melhorias das condições de trabalho mediante a campanha comemorativa de cem anos da OIT, no Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, assinalado a 28 de abril.

Exatamente para responder a uma das perguntas-problema referentes à proteção da saúde no trabalho religioso, no ofício dos diferentes profissionais da fé (*officii vel religionis causa*), diante do inciso VIII do art. 200 da CF, ou seja, como harmonizar as dimensões da liberdade religiosa⁵ com o princípio protetor ao meio ambiente de trabalho equilibrado que visa ao direito à saúde desse trabalhador, elaborou-se o quarto e último capítulo.

Ao harmonizar a liberdade religiosa com o direito à saúde, buscaram-se indícios de autorregulações de igrejas históricas e neopentecostais nacionais e, com suporte em menções de dissertações de mestrado e teses de doutorado, o levantamento de livros publicados. Considerando escassa a quantidade de trabalhos que socorressem o trabalhador religioso, na qualidade de cidadão trabalhador protegido por leis afins nacionais, recorreu-se a leis embrionárias (projetos de lei) específicas para resguardo da saúde dos ministros religiosos, assim como regulamentações internas de igrejas cristãs.

Insatisfeitos, com base no levantamento de palavras, como sindicato de trabalhadores religiosos, leis para ministros religiosos, inclusive em inglês, na rede mundial de computadores (internet), encontraram diversas notícias e divulgações de projetos de lei nas igrejas do Chile, sobre as quais se constataram vigente sindicalização, conscientização e quantidade expressiva de trabalhadores, buscando o mesmo que este trabalho intentou: obter uma solução de como proceder à harmonização da liberdade

⁵ ADI 4439 /DF: “O conteúdo material da liberdade religiosa – que se qualifica como direito fundamental do indivíduo – compreende, na abrangência de seu significado, entre outras prerrogativas essenciais, a liberdade de crença (que traduz uma das projeções da liberdade de consciência), a liberdade de culto, a liberdade de organização religiosa, a liberdade de fazer proselitismo, a liberdade de não aderir a religião alguma, a liberdade de alterar suas preferências confessionais, a liberdade de não sofrer qualquer restrição de ordem jurídica em virtude de suas convicções religiosas e a liberdade de ver-se respeitado, em sua esfera de autonomia pessoal, pelo Poder Público, quanto às opções religiosas que fizer, valores esses que representam elementos necessários à própria configuração da ideia de democracia, cuja noção se alimenta, continuamente, do respeito ao pluralismo”.

religiosa com o respeito da integridade física e psíquica da pessoa humana, na condição de trabalhadora num Estado laicizado e democrático.

A fim de aprofundar a abordagem científica, o recorte de pesquisa ocorreu nas religiões cristãs, devido à maior possibilidade de análise bibliográfica e de maior representação, considerando o último censo (2000), realizado pelo IBGE no Brasil.

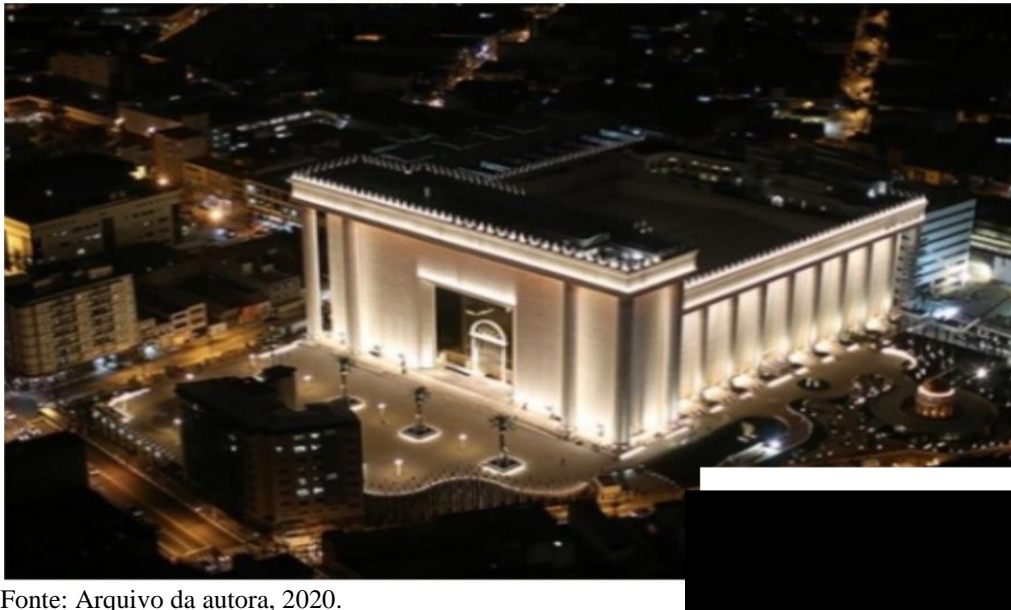
Ao fim, são apresentadas as conclusões gerais extraídas da pesquisa.

1 TRABALHADORES RELIGIOSOS⁶

À categoria laboral dos trabalhadores religiosos são atribuídos diversos nomes, entre os quais se destacam sacerdote, bispo, pastor, rabino, evangelista, padre, reverendo, pregador, líder religioso, missionário, apóstolo, profeta, orientador espiritual, operário da fé, capelão, profissional da fé e *coaching* espiritual.

Conhecidos por estarem em diversos lugares, desde praças até apoteóticos templos (Figura 1), por se apresentarem e desenvolverem suas atividades de diversas formas (na rádio, na televisão, nas ruas, na internet, por telefone), por possuírem jornadas intensificadas de trabalho nos fins de semana, por pertencerem⁷ a diferentes denominações religiosas e por realizarem um trabalho essencialmente imaterial e predominantemente intelectual, esses trabalhadores sofreram com as transformações sociais e foram impelidos a se adaptarem às novas gestões de trabalho.

Figura 1 – Templo Central da IURD no Brasil



Fonte: Arquivo da autora, 2020.

⁶ “Ele foi levado como ovelha ao matadouro; e qual um cordeiro diante do seu tosquiador, ele emudeceu e não abriu a boca. Eles o humilharam e lhe negaram justiça;” (At 8. 26-40). Essa referência bíblica descreve o maior trabalhador religioso que se sacrificou pela humanidade e exemplifica o parâmetro máximo e ideológico de sacrifício para todo e qualquer trabalhador religioso cristão.

⁷ Há dois sentidos para esta palavra, conforme o interlocutor da frase e a autenticidade do propósito. Se o próprio trabalhador profere essa frase, para ele há o significado de “tornar-se corpo de Cristo, integrar-se a uma missão, uma doação de vida”, nos dizeres do papa Francisco, reproduzidos por Oriolo (2019, p. 34-35). O outro significado relaciona-se com o desvirtuamento do trabalhador religioso, da exploração que a instituição religiosa faz dele, no momento em que ele é um “fator ou recurso” da igreja empresária, submetido a “[...] cadências, rupturas que se afastam do tempo biológico, do tempo das estações, do tempo da vida humana [...] O indivíduo submetido à gestão deve adaptar-se ao ‘tempo do trabalho’, às necessidades produtivas e financeiras” (GAULEJAC, 2007, p. 82).

À margem da visibilidade de grande parte da sociedade, aquém de uma regulamentação jurídica, órfãos de uma autorregulamentação que lhes garanta saúde e segurança, por vezes, são excluídos da própria instituição religiosa a que serviram em momentos de maior fragilidade, seja por uma patologia, seja pela avançada idade e inexistência de seguro saúde ou aposentadoria⁸.

A primeira pergunta que se faz é se os trabalhadores religiosos se enxergam como profissionais ou sacerdotes e, em que medida, essa distinção contribui ou se caracteriza como obstáculo epistemológico para a análise de direitos e garantias jusfundamentais, por serem negligenciados pelas próprias instituições religiosas, ora denominadas igrejas instituições.

Leão (2011), ao iniciar a análise sobre sacerdócio⁹ e introduzir o livro *Confissões*, de Santo Agostinho, com base na obra desse ícone do trabalho religioso, pontua algumas premissas importantes, entre as quais se destacam que: a) há valor nas trajetórias de vida religiosa; b) todos os caminhos trilhados pelos religiosos têm um sentido, e não apenas meta, ou seja, que não há tempo perdido nem esforço inútil; b) nenhuma busca se empenha somente por um lucro; c) nem sempre o cristianismo promove a liberdade preconizada pela cristandade; e d) a organização e imposição de padrões fixos de comportamento são ditadas pelo cristianismo, que deveria refletir nas ordens, nos rituais, nas respostas, na própria cristandade.

O significado de sacerdócio, portanto, está intimamente relacionada à vocação divina ou chamado¹⁰, distinguindo-se de outras atividades seculares, conforme ressalta

⁸ Nesse sentido, uma reportagem do New York Times, intitulada “Onde a fé habita, empregados tem poucos direitos” (Tradução livre de: Where Faith Abides, Employees Have Few Rights). O primeiro caso relata a demissão de uma novata de meia idade treinando para se tornar freira, diante de um diagnóstico de câncer de mama. Outro caso relatado diz respeito a um padre que, ao adquirir Parkinson após 40 anos de ministério, é obrigado a se aposentar, perdendo o seguro-saúde. Na mesma reportagem, outros casos denunciam a necessidade de combater a dispensa discriminatória resultante de distinção de trabalhador pelo gênero, pela idade e pela refutação ao assédio sexual. A liberdade religiosa, em todos os casos, colabora para demissões que culminam em abandono físico, material e emocional (HENRIQUES, 2006).

⁹ Weber (2000, p. 318) observa que, no protestantismo, “[...] o conceito de sacerdote foi totalmente substituído pelo conceito de pregador [...]”, porque a pregação se constitui num elemento específico de profecia e da religião profética. No entanto, segundo Weber, o profeta é um agente independente e o sacerdote um agente que atua nos limites de uma organização religiosa, Igreja, ou como ele denomina de empresa social de salvação, dependente, desempenhando um papel de um funcionário religioso. Por isso, Willaime (2003, p. 130) vê o pastor como um pregador profissional.

¹⁰ A primeira condição que alguém deve preencher para iniciar o processo que o conduzirá ao pastorado é, segundo o Manual Presbiteriano (CAMPOS, 2006), este: “Art. 115- Quem se sentir chamado para o ministério da Palavra de Deus”. Na ótica da instituição religiosa, o trabalhador religioso é escolhido pela divindade para um ministério sagrado. Nesse sentido, o Dicionário Teológico de Vida Consagrada (RODRIGUES; CASAS, 1998, p. 1193) esclarece que o significado para vocação é “[...] a inspiração ou moção interior pela qual Deus chama a pessoa a determinado estado ou forma de vida. A vocação autêntica é a iniciada por Deus”.

Souza (1998). Desse modo, para a maior parte dos trabalhadores religiosos, há uma instrução teológica que preconiza uma rejeição a uma abordagem da atividade religiosa como profissão, delimitando que é fundamental ao trabalhador religioso compreender que ele está ingressando em um ofício ministerial (Silveira J. R., 2005).

Em um sentido complementarão sacerdócio, mediante uma abordagem secular, laicizada, o termo profissional¹¹ da fé evoca a ênfase à prestação de um serviço especializado (religioso) por meio da e/ou na organização religiosa (igreja instituição), permitindo o sustento para si e sua família.

Dubar (2005) esclarece que a sociologia das profissões, por meio de duas teorias (funcionalista e interacionista), promove duas perspectivas que conceituam a profissão, tendo em comum o conceito de profissão como um estágio evoluído de uma atividade ou ocupação.

A teoria funcionalista aduz que a profissão seria um resultado de um extenso rol de especificidades e características e a construção de uma profissão é contínua, porque existem processos de profissionalização nas suas especificidades e particularidades. Segundo Dubar (2005, p. 164), há também um contexto histórico da construção das profissões que varia conforme o país, porque há um conjunto de condições que favorecem a consolidação profissional de determinadas atividades, culminando num processo “bem-sucedido” de profissionalização.

Assim, Gyarmati (1984) esclarece que, em diversas ocupações, existem graus variáveis de profissionalização (teoria interacionista) diante de um tipo ideal que não representa a realidade concreta de cada profissão, mas indica uma referência que cada uma tende a perseguir.

De acordo com Silveira (2005), seguindo uma linha funcionalista, há uma profissão quando é apresentado um conjunto sistemático de conhecimentos teóricos, um monopólio sobre o oferecimento de determinados serviços em determinadas esferas de atividades, detendo autonomia para fixar os próprios objetivos, organizar as atividades e reger-se por meio de leis próprias, formuladas por membros da profissão respectiva, instituindo uma cultura própria (valores, normas, símbolos e linguagem), viabilizando uma autoridade ante o *status* que, em regra, lhe é peculiar.

¹¹ O termo profissão deriva da expressão ‘profissão de fé’ cumprida por ocasião das cerimônias rituais de admissão nas corporações. O juramento comportava, segundo formas muito variáveis, três compromissos: observar as regras; guardar os segredos; honrar e respeitar os jurados, inspetores eleitos e reconhecidos pelo Poder Real (DUBAR, 2005, p. 164).

Portanto, o termo profissão possui diversos conceitos, conforme as teorias a que se filia, mas há um consenso, dentro da sociologia das profissões, sobre esse termo ser um resultado da evolução¹² de uma atividade ou ocupação¹³.

No entanto, quando se trata de meio ambiente religioso neopentecostal, conforme levantamento bibliográfico, Silveira (2006) explica que o termo profissão tem um significado pejorativo, involutivo ou reducionista, porque o trabalhador religioso entende que seu mérito e seu valor consistem em ser um trabalhador chamado, escolhido, e não um cargo, fruto de uma ordem burocrática e previsível que o reclassificaria como funcionário do sagrado¹⁴.

Essa discussão é útil em razão das dicotomias entre os ensinamentos clássicos de Santo Agostinho sobre o trabalho religioso como um sacerdócio, uma missão, o resultado de uma vocação ou chamado divino e os ensinamentos com base na teologia neopentecostal, que intensificam um novo modelo de trabalhar religioso e, conseqüentemente, influenciam um meio ambiente de trabalho religioso mais empresariado, como se verá no próximo capítulo.

Entre as principais dicotomias, listam-se, em contraponto aos ensinamentos de influência agostiniana anteriormente citada, as seguintes: a) transmitir valor no testemunho autobiográfico de uma vida de máculas sociais, físicas ou psicológicas que se transforma radicalmente (CORTÊS, 2005); b) orientar membros a serem doutrinados, por sua denominação pentecostal, cuja miséria é associada à falta de fé e a prosperidades e se relaciona a um dom divino (OLIVEIRA, 1998); c) não há uma preocupação teológica com a diferenciação entre cristianismo ou crmandade, mas a figura do Cristo como sinônimo de

¹² Nesse direcionamento, Gyarmati (1984, pp. 40-41) leciona que o dinheiro não é única medida para representar seu valor, mas o bem-estar de indivíduos e de uma sociedade em geral que esse trabalho pode proporcionar. Assim, profissão também é a capacidade de desenvolver esse tipo especial de trabalho que diferencia os profissionais de outros trabalhadores.

¹³ Entretanto, na perspectiva das relações de poder, Freidson (1998, p. 246) deixa de estabelecer uma separação rígida entre profissão e ocupação, justamente porque uma pode tanto ser sinônimo da outra quanto representar um trabalho não somente especializado, no qual uma pessoa ganha a vida numa economia de troca, assim como trabalho que possui um caráter complexo, arbitrário, o qual requer conhecimento teórico, competência e discernimento incomum a pessoas leigas ou alheias ao assunto.

¹⁴ Silveira, baseado em Weber (2009, p. 303), afirma que “a vocação pessoal” “distingue o profeta do sacerdote”. O sacerdote “reclama autoridade por estar a serviço de uma tradição sagrada”, enquanto o profeta reivindica a sua autoridade “em virtude de sua revelação pessoal ou de *seu carisma*”. Por isso, Weber reserva o termo “carismático” para indivíduos portadores de dons sobrenaturais que os distinguem dos sacerdotes que ocupam cargos ou desempenham uma profissão obtida mediante a aquisição de um saber especializado e praticada para auferir um ganho de vida. Nesse sentido, Weber contrasta a condição carismática de chefes e profetas à autoridade burocrática, que subentende carreira, remuneração. Ora, o portador de um carisma pessoal não sai das fileiras dos “funcionários profissionais”, usando aqui a terminologia do próprio Weber (2000, p. 159), além do que o “carismático” fala em nome da missão recebida do alto, sendo ele pessoalmente um enviado de Deus, portador de uma ordem e mensagem divinas.

milagres, poder e regeneração religiosa (CÔRTEZ, 2005); e d) moralizar os religiosos e racionalizar a fé, acrescida do individualismo intelectual, permitindo a gestão de bens da salvação ou a economia das trocas simbólicas (Bourdieu, A economia das trocas simbólicas, 2003).

Apesar de ser uma categoria de trabalhadores reconhecida pelo Código Brasileiro de Ocupações (CBO), o que pressupõe um mínimo de estágio de profissionalização, não somente para efeitos de inclusão no sistema previdenciária nacional, esse trabalhador sobrevive de singelas concessões que socorrem aos interesses das instituições religiosas, v.g., o aspecto assistencial previdenciário¹⁵, mas à margem de uma interpretação clara e sistêmica de inclusão de direitos e garantias fundamentais.

Somadas a isso, a própria identidade do trabalhador religioso e as suas capacidades ou competências para o desenvolvimento de suas atividades foram alteradas nesse ambiente de trabalho atual, físico ou virtualizado, onde trabalhadores religiosos, de formação teológica tradicional e especializada, são “[...] substituídos pelos trabalhadores polivalentes e multifuncionais da era toyotista [...]” (ANTUNES, 2007, p. 20), entre os quais os “pastores-itinerantes”¹⁶.

Afinal, diversas denominações religiosas secularizaram-se e estruturaram-se¹⁷, conforme regras de mercado, competindo por um mercado de fiéis e exigindo de seus ministros religiosos metas¹⁸, produtividade e eficiência¹⁹, sem nenhuma capacitação

¹⁵ Há um crescente número de trabalhadores categorizados como média idade nas igrejas cristãs tradicionais, a exemplo da Igreja Presbiteriana da cidade de São Paulo, que conta 50% de pastores situados na faixa de 36 a 45 anos e 8% na faixa de 56 a 70 anos (SILVEIRA, 2005, p. 67). De acordo com reportagem da Folha de São Paulo, a Igreja Católica também tem declarado que os padres mais velhos puxam o aumento de clérigos no país, constando na 56ª Assembleia-Geral da CNBB a tendência de seminaristas com mais rugas e menos espinhas (Balloussier, 2018).

¹⁶ A expressão “pastor-itinerante” foi utilizada por um dos entrevistados no trabalho de Cortês (2005, p. 125), o qual usou a expressão para definir sua carreira assim descrita: “Itinerante porque olha [...] hoje eu estou aqui, amanhã nesse horário eu estou viajando para Lençóis Paulistas, terça-feira eu estou em São Paulo de novo, quarta eu tô no Rio, quinta e sexta eu estou em São Luís do Maranhão e sábado eu estou aqui em São Paulo de novo”.

¹⁷ Conforme se demonstrará no próximo capítulo.

¹⁸ De acordo com Mariano (2003, p. 111-112), há efeitos da secularização do Estado brasileiro e da consolidação do pluralismo e do mercado religiosos sobre o pentecostalismo, entre os quais se destacam “[...] a adoção de modelos de gestão de cunho empresarial, a centralização da gestão administrativa e financeira, a concentração do poder eclesiástico, a profissionalização dos quadros ministeriais, o uso de estratégias de marketing e de métodos heterodoxos de arrecadação, a fixação de metas de produtividade para pastores e bispos, a minimização e o abandono de práticas ascéticas e sectárias, a adaptação dos serviços mágico-religiosos aos interesses materiais e ideais dos fiéis e virtuais adeptos”.

¹⁹ O comprometimento como “[...] um estado psicológico que caracteriza a ligação dos indivíduos à organização [...]”, segundo caracteriza Rego (2003, p. 26), sofre de sérias deficiências na IURD porque essa Igreja tem tratado os pastores de uma forma tal que há um significativo número de pastores abandonando as funções ministeriais. Campos (2006, p. 118) leciona que “[...] a constante mobilidade, a instabilidade na ocupação, os riscos de ser expulso da Igreja por falta de produtividade, acabam prejudicando o

técnica²⁰, treinamento ou mesmo respeito à saúde do trabalhador religioso, ora denominados como profissionais da fé.

Analogicamente, este estudo justifica-se porque, enquanto, para outras categorias de trabalhadores, as tecnologias transformaram o homem num “[...] apêndice de uma máquina, e posteriormente, o substituíram por completo por ela [...]” (ANTUNES, 1986, p. 53), as metamorfoses que acometeram a Igreja como instituição não apenas impactaram o meio ambiente de trabalho religioso, físico e imaterial, conforme será detalhado no próximo capítulo, senão descaracterizaram o próprio trabalhador religioso, concebido de forma diversa da tradicional e historicamente compreendida²¹.

Neste capítulo, adentra-se a categoria de trabalhadores para caracterizá-los no momento social e jurídico atuais e, assim, apresentá-los enquanto estão submissos a um cenário de laicidade religiosa nacional, metamorfoseada por um sistema de gestão que se assemelha ao de empresas, notadamente de denominação neopentecostal, destituído de benefícios ou direitos e à margem de uma intervenção estatal que lhe restitua sua condição de pessoa humana detentora de uma dignidade constitucional, com irrenunciável proteção à saúde.

Este trabalho ganha contribuição social porque o censo de 2000 (IBGE, 2010) assevera que há o crescimento da diversidade dos grupos religiosos no Brasil, cuja proporção de católicos seguiu a tendência de redução observada nas duas décadas anteriores, embora tenha permanecido majoritária, consolidando-se o crescimento da população evangélica, que passou de 15,4% em 2000 para 22,2% em 2010. Desse que se declararam evangélicos, 60% eram de origem pentecostal, 18,5% evangélicos de missão e 21,8% evangélicos não determinados.

comprometimento organizacional”. Mario Justino (1995) afirma uma espécie de acerto de contas com a IURD, um clima de terrorismo implantado pelos bispos sobre os pastores, pois aqueles demandariam cada vez mais produtividade dos pastores, na hipótese de estes não conseguirem atingir as cotas, pois havia o risco da demissão sumária, fundamentada em cartas forjadas com denúncias de práticas de atos incompatíveis à condição de pastor.

²⁰ A Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) manteve a Faculdade Teológica Universal do Reino de Deus (FATURD), que oferecia curso básico (com três anos de duração) e de bacharelado em Teologia (com quatro anos de duração); entretanto, foi extinta quando seu fundador, Edir Macedo, concluiu que, para atingir objetivos expansionistas, a capacitação teológica, “[...] além de inútil, provavelmente dissiparia o tempo dos pastores, diminuiria seu fervor e os distanciaria dos interesses concretos e das necessidades imediatas dos fiéis” (MARIANO, 2004, p. 127-128). Dessa forma, Macedo não apenas fechou a faculdade teológica, como ainda transpareceu sua rejeição à erudição teológica, ao publicar o livro “A libertação da teologia”, o qual critica o “cristianismo de muita teoria e pouca prática; muita teologia, pouco poder; muitos argumentos, pouca manifestação; muitas palavras, pouca fé” (MACEDO, 1997, p. 11-12).

²¹ Atendendo às novas mudanças sociais, sofreu com a crescente desvalorização de autoridade, antes reconhecida ao pastor dito tradicional ou protestante de tempo integral. Atualmente há trabalhadores religiosos híbridos, ou seja, que dividem parte de sua jornada diária ou semanal com outra atividade profissional, concomitantemente ao trabalho religioso.

Jacob *et al.* (2003, p. 39) assim pontuam: “[...] o número de pessoas que declaram pertencer a uma das religiões do grupo pentecostal encontra-se em constante aumento no Brasil: 3,9 milhões em 1980, 8,8 milhões em 1991 e 18 milhões em 2.000”. As igrejas pentecostais e neopentecostais somam, segundo a Figura 2, os seguintes números:

Figura 2 – Igrejas evangélicas pentecostais no Brasil

Igrejas	População	% dos pentecostais
Assembléia de Deus	8 418 154	47,47
Congregação Cristã do Brasil	2 489 079	14,04
Igreja Universal do Reino de Deus	2 101 884	11,85
Evangelho Quadrangular	1 318 812	7,44
Deus é Amor	774 827	4,37
Maranata	277 352	1,56
O Brasil para Cristo	175 609	0,99
Casa da Bênção	128 680	0,73
Nova Vida	92 312	0,52
Comunidade Evangélica	77 797	0,44
Comunidade Cristã	76 730	0,43
Casa da Oração	68 587	0,39
Avivamento Bíblico	59 034	0,33
Igreja do Nazareno	47 384	0,27
Cadeia da Prece	3 076	0,02
Não determinada	1 266 211	7,14
Sem vínculo institucional	357 949	2,02
Total	17 733 477	100,00

Fonte: IBGE, 2000.

Cumprido, assim, revisitar o que a doutrina trabalhista esclarece por trabalhador religioso, a qual demonstra que a terminologia sacerdócio ou profissional da fé é relevante para as questões referentes à discussão de vínculo empregatício, mas em nada se opõe ao que se pretende neste trabalho, que é a garantia fundamental de direito à saúde dos trabalhadores religiosos.

1.1 TRABALHADORES RELIGIOSOS SEGUNDO A DOUTRINA E O ORDENAMENTO NACIONAL

Inicialmente Barros (2006, p. 438), ao abordar o trabalho religioso, descreve que “[...] entre deuses e homens há intermediários [...]”, também conhecidos por “[...]”

sacerdotes, ministros de culto eclesiásticos, pastores, freis e freiras, entre outros [...]”, os quais exercem autoridade concreta sobre as Igrejas²².

A Portaria MPAS nº 1.984, de 1980, define o ministro de confissão religiosa como o trabalhador autorizado pela autoridade religiosa a que pertence, como aqueles que “[...] consagram sua vida ao serviço de Deus e do próximo, com ou sem ordenação, dedicando-se ao anúncio de suas respectivas doutrinas e crenças, à celebração dos cultos próprios, à organização das comunidades e à promoção da observância das normas estabelecidas”.

Nascimento (2012, p. 461) assevera que “[...] profissão é o meio lícito que uma pessoa escolheu e do qual provém a sua subsistência [...]” e contextualiza numa origem histórica alguns outros significados²³. Especificamente sobre o trabalho religioso, ela leciona (2009, p. 435) que não é considerado profissional, no sentido técnico, pois seu objetivo é o exercício de uma vocação, tendo, por finalidade, atingir uma ordem espiritual, e não profissional, sem nenhum interesse em contraprestação remuneratória, mas em um “[...] aperfeiçoamento moral ou a prática de caridade para com o próximo”.

Delgado (2019, pp. 346-347) prefere delimitar que o trabalhador religioso vivencia uma relação de trabalho, cujo elemento fático-jurídico, denominado onerosidade, pode ser inexistente, excetuando o caso de servidão disfarçada, por tratar-se de uma prestação de trabalho voluntário, comunitário, filantrópico religioso, tendo por pacto a *affectionis vel benevolentias causa*. Dessa maneira, indica que haverá, nesse caso, a necessidade de um “[...] exame do plano subjetivo da onerosidade [...]” para concluir se haverá uma “[...] resposta à ocorrência (ou não) no quadro complexo da relação social construída”.

Em relação à natureza jurídica do trabalho religioso, da atividade religiosa, Alice Monteiro de Barros leciona que, para a escola francesa (LAVAGNE, 1950, p. 133), a atividade religiosa não seria uma profissão, mas um “estado eclesiástico”, ou seja, “[...] uma doação de si próprio com um sentido desinteressado, comunitário e a submissão à autoridade hierárquica do grupo lhe imprime características as quais se aproximam mais de um estado do que de uma função, pois a fé se integra à sua personalidade”.

²² Essa autora esclarece que igrejas são “[...] comunidades morais dotadas de uma religião [...]” e religião é “[...] um sistema unificado de crenças e práticas relacionadas com coisas sagradas”. Acrescenta que as igrejas se fundam em “[...] normas de caráter positivo, criadas pela hierarquia de autoridades religiosas reguladoras das condutas exteriores e dos diversos elementos da comunidade” (Barros, Curso de Direito do Trabalho, 2006, p. 438).

²³ Nascimento (2011, p. 236) aduz que a palavra profissão corresponde ao significado de ofício (trabalho manual), mas com uma abrangência de trabalhos intelectuais, não apenas braçais. Nessa linha, esclarece que “[...] um sindicalismo de profissão, por exemplo, representaria todos os que exercem o mesmo ofício, função ou ocupação, não importando em que setor de atividade econômica o façam”.

Cassar (2015, p. 254-257) relembra que a doutrina majoritária trabalhista é no sentido de que, no trabalho religioso, há uma “[...] intenção graciosa em seu desenvolvimento (não onerosa), visto que a atividade é prestada em razão da fé e dos votos realizados perante Deus”. Ademais, esclarece – não se restringindo a padres e igrejas católicas, os quais se regem pelo direito canônico – que não se aplica a legislação trabalhista a toda e qualquer pessoa religiosa pertencente à crença que condiciona a realização do trabalho de “[...] forma absolutamente graciosa, isto é, sem qualquer contraprestação em pecúnia ou em utilidade”.

No entanto, a referida jurista aponta discordância desse posicionamento majoritário, por entender que o requisito do trabalho lucrativo ou não, para fins de afastar ou reconhecer o vínculo empregatício, não é lastreado na CLT, ou em qualquer outra lei vigente, mas tão somente em um argumento “religioso e não jurídico”.

Nessa toada, Sussekind *et al.* (2003, p. 319) argumentam que, se o padre é um sócio ou membro de uma instituição religiosa a que pertence, ele deve arcar com os riscos do negócio, participar dos lucros ou sobras, assim como deverá não possuir direitos ou garantias mínimas laborais, porque não será empregado.

Por outro lado, Cassar (2015) delimita que as características do art. 2º, § 1º, da CLT são evidenciadas pelas seguintes razões: a) há recebimento de dinheiro, moradia ou vantagem em troca de serviços prestados; logo, o trabalho é oneroso; b) o trabalhador desenvolve uma atividade de necessidade permanente para a instituição religiosa, caracterizando a habitualidade; c) há uma pessoalidade na atividade com obrigações semanais, diárias, seja quanto a reuniões, seja quanto a cultos; d) há subordinação quanto aos mandamentos filosóficos, idealistas, religiosos da instituição a que está submetido, podendo ser disciplinado ou punido, caso não os observe; e) inexistente exceção legal para afastar o vínculo empregatício quanto à aceitação do cargo religioso, por ser fundamentada em questão ideológica ou de crença.

Todavia, ao final, evocando o princípio da reserva legal, Cassar (2015) aduz que o inciso I do art. 16 do Decreto nº 7.107, de 11 de fevereiro de 2010 afastou o pastor de um vínculo empregatício, não por discriminação da pessoa do trabalhador ou pelo tipo de serviço executado, ou pelo tipo de tomador, mas exclusivamente pela lei²⁴.

²⁴ No Brasil, desde 2009, vigora o Acordo Internacional Brasil e Santa Sé, internalizado por meio do Decreto nº 7.107/2010, que prevê expressamente a inexistência de vínculo trabalhista entre o sacerdote e a Igreja, mediante o art. 16, item 1, aduzindo ser esse de caráter religioso, e, apenas por desvirtuamento da instituição eclesial seria possível a caracterização de vínculo trabalhista, conforme a CLT.

Assim, o ordenamento brasileiro adotou um viés que considera o trabalhador religioso como um membro de instituto de vida consagrada, de congregação, de ordem religiosa, e os ministros de confissão religiosa, regidos e compreendidos como contribuintes individuais à Previdência Social, conforme dispositivo 9º, V, c, do Decreto nº 3.048/99, são considerados autônomos de acordo com a Lei nº 6.696/79.

Observe-se que a Portaria MPAS nº 1.984/80 define como ministros da confissão religiosa no ministério da fé o pastoreio de almas e o autêntico sacerdócio evangélico, sob genuína manifestação do *animus contrahendi et benevolentiae causae*, ao apontar que

[...] são aqueles que consagram a sua vida ao serviço de Deus e do próximo, com ou sem ordenação, dedicando-se ao anúncio de suas respectivas doutrinas e crenças, à celebração dos cultos próprios, à organização das comunidades e à promoção da observância das normas estabelecidas, desde que devidamente aprovados para o exercício de suas funções pela autoridade religiosa competente [...].

Acresce-se que o § 13 do art. 22 da Lei 8.212/91 estabelece:

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

Além da legislação brasileira apontada, as atividades dos trabalhadores eclesiais, ou ministros de culto religioso, estão reconhecidas sob o nº 2.631, do CBO, da seguinte forma:

Realizam liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigem e administram comunidades; formam pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientam pessoas; realizam ação social na 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 pessoais específicas (MTE, 2017, [s.p.]).

Por fim, a Lei nº 9.608/98 foi editada para pacificar as relações sociais e dar uma roupagem jurídica a esse tipo de situação, contemplando o denominado trabalho voluntário, que é prestado sem a busca de remuneração, em virtude de “[...] uma dedicação

abnegada em prol de uma comunidade, que muitas vezes nem sequer teria condições de retribuir economicamente esse serviço, precisamente pelas finalidades não lucrativas que possui [...]”, conforme Ives Gandra Martins Filho relatoriu nos autos do recurso de revista – Processo nº 19800-83.2008.5.01.0065 (TST, 2008).

Assim, com base nessa legislação jurídica brasileira e na doutrina trabalhista, há uma preocupação em não enquadrar, conforme os termos consolidados nos arts. 2º, 3º e 9º da CLT, os trabalhadores religiosos como profissão de ofício, mas trabalhadores de ordem espiritual, desprendidos de uma avaliação ou dependência contraprestativa econômica.

O exercício regular da atividade de trabalhador religioso, portanto, é majoritariamente considerado aquele que, por vocação espiritual, contribui para a propagação da fé, auxilia os fiéis, difunde os ensinamentos religiosos, independentemente da presença dos elementos caracterizadores da relação de trabalho e equidistantes da exigência constante de lucro e da produtividade, inerentes à atividade empresarial.

Nesse aspecto, recorra-se à crítica de Carelli (2004, p. 86), a qual assevera que há trabalho voluntário, independentemente de onerosidade ou não, de ser destinado a uma empresa com ou sem fins lucrativos, uma vez que “[...] existem comunidades religiosas que tem [sic] organização em forma empresarial²⁵ e fim lucrativo, [cujos] sacerdotes deveriam ser empregados”.

Essa importante observação evidencia a lógica empreendedora praticada pela Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) e por tantas outras neopentecostais, a qual é contraditória ao próprio estatuto social e ao ordenamento jurídico pátrio laboral. Este não prevê fins lucrativos e se fundamenta em garantias mínimas civilizatórias. Essa dicotomia pode criar uma verdadeira rediscussão jurídico-doutrinária para os próprios trabalhadores religiosos. Essa lógica se ampara em uma visão empresarial, com *marketing* agressivo que ultrapassa o intuito estritamente religioso e de propagação da fé²⁶, assim como diverge de um *status* jusfundamental constitucional, na medida em que permite o desprestígio do mínimo civilizatório de saúde humana.

A seguir, analisar-se-ão a nova caracterização do trabalhador religioso, ou seja, o perfil, as novas competências, as exigências, e a maneira como eles impactam (na prática)

²⁵ Este tema será mais bem delineado no próximo capítulo.

²⁶ O modelo de atuação no país vai de encontro aos próprios desideratos do seu Estatuto Social, o que se verificará no último capítulo deste trabalho.

a carreira do trabalhador religioso, gerando, ou não, saúde psicofísica, sem a vinculação a direitos e garantias mínimas laborais²⁷.

1.2 PRESSUPOSTOS DE CARACTERIZAÇÃO E ESPÉCIES DE TRABALHADORES RELIGIOSOS

Conforme exposto, nas igrejas cristãs históricas, o trabalhador religioso²⁸ caracteriza-se por desempenhar trabalhos de cunho religioso, com pessoalidade, destituídos da intenção de lucro ou contraprestação (pecuniária²⁹ ou em benefícios³⁰).

O trabalho religioso pode se dar através de diferentes agentes, levando-se em consideração a instituição destinatária ser uma igreja ou organização religiosa. Nessa linha estariam inseridos (YAMAKI; ARRUDA; BRAGA, 2016):

I) profissionais, religiosos ou não, que exercem uma atividade meio para a igreja: cozinha, limpeza, jardinagem, vigilância etc. (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2003, p. 1268; VILHENA, 1999, p. 147); II) profissionais religiosos que exercem uma atividade secular com alguma nota de confessionalidade, como é dos que se dedicam à atividade de ensino, no exercício do magistério, como professores ou mesmo diretores de estabelecimentos privados de ensino (SUSSEKIND et al, 2005, p. 323; RIBEIRO VILHENA, 1999, p. 147); III) profissionais que mantêm uma atividade técnica para o exercício das atividades fins da igreja, como os músicos e organistas, desde que não estejam ligados à instituição por votos religiosos (MARTINS, 2012, p.5; BARROS, 2009, p. 474; FRAGALE FILHO et al, 2004, p. 33); IV) profissionais religiosos que se dedicam à atividade fim da igreja, por meio de um voto para a divulgação da fé e das crenças partilhadas pela comunidade e para a celebração dos sacramentos, rituais, cultos, matrimônios, batismos, no exercício da função sacerdotal, como é o caso dos padres católicos, freis, freiras e dos pastores evangélicos (BARROS, 2009, p. 466; MARTINS, 2012, p. 3).

²⁷ Conforme visto no item anterior, pelo prisma da liberdade religiosa, embora, para muitos, pareça ser arcaico não considerar como trabalho hábil em atrair o vínculo empregatício, para outros as atividades desenvolvidas pelo trabalhador religioso ou profissional da fé, em que pese os privilégios tributários da igreja, jamais atrairiam o vínculo laboral. Tese diversa é a que se defende, neste trabalho, diante do fenômeno do empresariamento da Igreja, ou seja, o fato de ela se constituir predominantemente como um negócio lucrativo, dotada de uma estrutura de empresa, o que será mais bem delineado no próximo capítulo, não haveria mais justificativa para afastar o reconhecimento de vínculo de emprego do trabalhador religioso.

²⁸ A despeito de existir a figura do “fiel consagrado”, no direito canônico, o qual distingue o líder religioso de outros trabalhadores (freiras, noviças e presbíteros), para efeito deste estudo, todos os trabalhadores que dedicam sua vida ou grande parte dela também serão abarcados como trabalhadores religiosos ou profissionais da fé, por se disporem como instrumentos da Igreja instituição.

²⁹ O pagamento realizado ao trabalhador religioso é formalmente refutado como de natureza salarial, tendo outros nomes: cõngruas (igreja de denominação presbiteriana), conforme Silveira (2005, p. 65) ou prebenda (Igreja Católica), conforme Vieira e Regina (2020, p. 230).

³⁰ Silveira (2005) levanta que, na Igreja Presbiteriana Brasileira (IPB), os benefícios encontrados foram férias, 1/3, 13º salário, FGTS, INSS, moradia, água e luz, telefone, previdência privada, plano de assistência médica, seguro de vida, veículo para uso pastoral, auxílio para combustível.

O presente trabalho, no entanto, visa os profissionais religiosos que se dedicam à atividade fim³¹ da igreja, os quais, na visão de grandes líderes neopentecostais³², quanto à sua formação, ou é mais diversificada ou recomendavelmente inexistente³³, porque se refuta a teologia³⁴ como pressuposto de capacitação ou caracterização do trabalhador religioso. Assim, na igreja neopentecostal valoriza-se a experiência de vida pessoal³⁵, assim como a aptidão de cada pessoa humana para o exercício do ministro religioso, a missão ou vocação.

O trabalho, regra geral, é empregado de forma habitual e permanente, quando se observa o líder religioso de uma igreja, seja qual for a instituição. Contudo, quando se observa a atuação de capelania voluntária, hospitalar ou escolar, há constatações, na prestação da atividade religiosa, de uma intermitência ou eventualidade.

Assim, viabilizando uma análise científica mais precisa, que permita uma investigação e compreensão alinhada ao conceito de marginalidade e precariedade e à necessidade de conferir saúde e segurança, optar-se-á por classificar os trabalhadores religiosos em três parâmetros objetivos³⁶: 1) quanto ao regime de dedicação, parcial ou integral; 2) quanto ao seu grau de autonomia; e 3) quanto aos espaços de atuação.

Quanto ao regime de dedicação, o trabalhador religioso pode ser contratado para trabalhar em regime parcial ou integral, mediante convenção entre o trabalhador religioso e a instituição religiosa ou em cumprimento do Estatuto Social da igreja instituição, permitindo uma outra ocupação, relacionado ou não ao trabalho religioso.

³¹ Os demais trabalhadores possuem enquadramento legal como trabalhadores seculares, bastando a existência dos requisitos dos artigos 2º e 3º c/c 442 da CLT (MARTINS, 2012, p. 4) não sendo destituídos de acesso e êxito perante a justiça laboral trabalhista.

³² Vide nota 14.

³³ Macedo aduz (1997, p. 21) que “ter conhecimento de normas, preceitos e dogmas doutrinários são nocivos à fé e a comunhão entre cristãos e, infelizmente, isso é Teologia”.

³⁴ Macedo (1997, p. 17) leciona que “todas as formas e todos os ramos da Teologia são fúteis; não passam de emaranhados de ideias que nada dizem ao inculto, confundem os simples e iludem os sábios. Nada acrescentam à fé e nada fazem pelos homens, a não ser aumentar sua capacidade de discutir e discordar entre si”. Macedo prega que a teologia divide os cristãos (2017, p. 20).

³⁵ Côrtes (2005) descreve que a vida do trabalhador religioso pentecostal quando ingressa na carreira de conferencista, a despeito dessas tentativas pontuais e localizadas (muitas delas ainda fazendo uso dos exageros da experiência pessoal superpotencializada), seu poder está em uma nova identidade religiosa, que é expressada em narrativas, testemunhos e depoimentos de conversão, os quais compõem um drama autobiográfico que convence, não pelo conhecimento teológico mas pelo carisma.

³⁶ Em diversas denominações, quanto ao regime de dedicação, há trabalhadores religiosos que se dedicam de forma parcial, ao invés de em tempo integral viabilizando a concomitância com outras atividades classificadas como ‘extra ministeriais’ (Silveira J. R., 2005). Optou-se pelos parâmetros de autonomia e espaços de trabalho, considerando serem parâmetros diretamente relacionados a questões de saúde e manutenção de saúde, em virtude do resultado obtido com o levantamento de patologias nesse segmento de trabalhadores.

Contudo, a motivação para a parcialização do trabalho religioso não é fruto de uma demonstração de cuidado com a saúde do trabalhador religioso, conforme levantamento de Silveira (2005), mas resposta a necessidade de se reforçar o orçamento financeiro do trabalhador religioso que afece baixas contraprestações pecuniárias, a fim de evitar a exclusiva dependência financeira desse trabalhador em relação à igreja a que está vinculado, demonstrando insegurança de uma parte em relação a outra, e, por fim, fruto de uma necessidade de suprir eventuais incapacidades financeiras de sustento por parte da própria igreja, enquanto instituição.

Ademais, os bivocacionados (SILVEIRA, 2005), conhecidos como trabalhadores religiosos de regime de tempo parcial, possuem na dupla jornada, viabilizada pelo regime que pode proporcionar a sobrecarga, considerando que as cargas de trabalho relacionada ao desgaste também ocorrem com a parcialização do trabalho.

Nesse sentido, cita-se o levantamento estatístico feito na cidade de São Paulo por Silveira (2005, p. 190), o qual esclarece que na denominação presbiteriana há um crescimento atual, “[...] de pastores de tempo parcial, ou seja, que além do pastorado, têm uma outra profissão ou ocupação”.

Quanto aos espaços de atuação, o trabalhador religioso também é encontrado no desempenho de atividades extra ministeriais (SILVEIRA, 2005), de cunho religioso ou não, a saber: docência, arquivologia, saúde, publicações, contabilidade, advocacia, turismo, jornalismo e capelania.

Quanto ao grau de autonomia, de um lado, o trabalhador religioso pode ser financeiramente independente, desvinculado de uma estrutura denominacional, destituído de uma subordinação doutrinária, teológica, razão pela qual não desempenha atividades contraprestativas, seja em relação a uma estrutura denominacional, seja em relação a uma membresia de fiéis, que se servem ou usufruem de suas atividades. Esse trabalhador religioso assume riscos e possui um espírito não apenas vocacionado, mas empreendedor³⁷.

A essência desse trabalhador se concentra na atuação voluntária de cunho espiritual, intermediando pessoas a uma entidade ou autoridade espiritual, independentemente de um espaço específico destinado a esse fim, de rituais previamente e culturalmente estabelecidos, ou socialmente reconhecidos, de outros vínculos firmados pelo mesmo

³⁷ Correa, Vale e Cruz (2017) realizam um levantamento entre 20 pastores neopentecostais de pequenas igrejas independentes, localizadas na região metropolitana de Belo Horizonte que demonstra que os mesmos se apoderam de uma orientação empreendedora, porque visam o desenvolvimento de suas igrejas, combinam, sob diferentes maneiras, atributos inerentes ao comportamento empreendedor, tais como: capacidade de inovação, proatividade, agressividade competitiva, capacidade de assumir risco e autonomia.

trabalhador com outras pessoas físicas ou jurídicas, mediante o desempenho de diversas atividades de cunho secular.

Esse trabalhador acumula a atividade religiosa com o papel de controle, gestão e sistema de mando do capital oriundo do próprio trabalho religioso, formalmente ou informalmente constituídos, e pode acumular as atribuições de empregador de trabalhadores religiosos, constituindo-se em pequeno empresário religioso, proprietário e detentor, ainda que em pequena escala, dos meios de produção, na qualidade de gestor de capital religioso.

Diante das características listadas, que retratam a independência estrutural real, ainda que à margem de uma regularização jurídica, há autonomia e independência gerencial e estratégica. Assim, sendo detentor da propriedade dos meios de produção, na qualidade de trabalhador autônomo, esse trabalhador pode ser compreendido como empreendedor religioso³⁸, a exemplo, citam-se: o cantor evangélico independente, o pregador de garagem³⁹ (Figura 3), do pastor de quebradas da fé⁴⁰, do missionário autônomo/independente e do evangelista independente.

³⁸ Dardot e Laval (2016, p. 327) asseveram que nem toda autonomia é real porque atualmente percebe-se que há uma construção discursiva do trabalho como uma prática inerente e constitutiva do ser humano, onde, apesar do indivíduo trabalhar para uma empresa, a nova gestão do novo sujeito faz com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo. Tenta-se retirar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer distância entre o indivíduo e a empresa que o emprega a fim de intensificar o seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se está lhe fosse comandada de dentro por uma ordem imperiosa do próprio desejo a qual ele não pode resistir. Conforme pesquisa jurisprudencial, a análise da autonomia do trabalhador religioso deve ser casuística considerando que igrejas menores, sem orçamento financeiro próprio, são constituídas em nome desses trabalhadores religiosos, embora financeiramente e administrativamente subordinadas a uma igreja-mãe maior.

³⁹ A ser delimitado no próximo capítulo.

⁴⁰ A ser delimitado no próximo capítulo.

Figura 3 – Igreja Assembléia de Deus, Ferraz de Vasconcelos



Fonte: Marques, 2018.

Por outro lado, tem-se os trabalhadores religiosos ordenados ou consagrados⁴¹ que, embora classificados formalmente como autônomos pela instituição religiosa e CBO brasileiros, se assujeitam a uma sociedade sobrenatural, se obrigando, ao mesmo tempo, divina e humanamente, à determinada igreja (VIEIRA; REGINA, 2020), congregação ou pontos de trabalho religiosos, vinculados a igrejas-sede e/ou templos centrais⁴².

Desse modo, são destituídos de efetiva autonomia, pois estão inseridos numa regularidade estrutural jurídica previamente estabelecida e seguem uma doutrina e filosofia descritas por documentos internos (estatutos sociais)⁴³, que os fazem realizar atividades contra prestativas⁴⁴ e, portanto, indicativas de subordinação gerencial, financeira, organizacional.

No Brasil, além da Igreja Católica Apostólica Romana, todos os dias, diversas denominações cristãs e não cristãs, juridicamente estruturadas e organizadas, são

⁴¹ Algumas denominações produzem uma prova documental pertinente e essencial pelo juiz trabalhista, a saber: a ata de consagração do trabalhador como pastor evangélico (FRAGALE FILHO et al, 2004).

⁴² A Instrução Normativa 1897/2019 da Receita Federal do Brasil estabelece que estão dispensadas de inscrição no CNPJ, os estabelecimentos de organizações religiosas que não tenham autonomia administrativa ou que não sejam gestores de orçamento. As congregações ou pontos de trabalho religioso, segundo Vieira e Regina, (2020, p. 147) “são congregações religiosas que concentram um número menor de fiéis, geralmente, dedicam-se exclusivamente a celebração e cultos e outras liturgias[...] frutos de proselitismo (evangelismo) religioso [...] e não possuem autonomia jurídica e financeira, se dedicam ao exercício da fé através da reunião de pessoas.”

⁴³ Conforme o art. 45 do Código Civil Brasileiro, a certidão de nascimento da pessoa jurídica brasileira é seu ato constitutivo e, no caso das organizações religiosas, constitui-se por seu Estatuto Social.

⁴⁴ Relatório, prestações de contas.

constituídas e se vinculam a uma estrutura denominacional hierarquicamente disposta, a qual prevê organização por meio de um sistema de crenças e fé, com hierarquia interna e um conjunto de regramentos que constitui um corpo canônico (Vieira & Regina, 2020), fundamentando os axiomas de sua fé, sua filosofia, sua cosmovisão que determina códigos de postura e ética, notadamente, seu funcionamento.

Como asseverado, apesar de serem classificados como líderes religiosos perante o CBO, exige-se o vínculo religioso, financeiro, doutrinário, filosófico desses trabalhadores, para poderem comandar, liderar e dirigir, espiritualmente, os membros de sua comunidade, a qual também poderá ser de sua responsabilidade administrativa.

Além do mais, a prebenda⁴⁵ ou cônica⁴⁶ recebida pelo trabalhador religioso confirma que esse jamais poderia ser categorizado como autônomo⁴⁷, porque é líder vinculado e subordinado à uma organização religiosa, uma igreja instituição pré-existente.

Diante da inerente e ampla dependência e da subordinação desses trabalhadores à instituição religiosa a que se vinculam, eles estão mais suscetíveis a precariedade das condições de trabalho e a marginalidade de garantias mínimas civilizatórias, porque não possuem a possibilidade de escolha e muito menos elegem direitos ou garantias mínimos quando da sua admissão ou durante sua carreira religiosa.

Na ausência de regulamentação específica, e diante da interpretação extensiva do princípio da liberdade religiosa, apenas sob a escusa da análise de desvirtuamento da instituição religiosa, é que se tem permitido ao judiciário a investigação e amparo, diante da tutela e manutenção de saúde, assim como outros direitos constitucionais jusfundamentais, inclusive, os de natureza laboral.

Observando o terceiro parâmetro objetivo, qual seja, o espaço de atuação, verifica-se que os trabalhadores religiosos exercitam não somente a ministração da doutrina que professam, mas atuam em aconselhamento espiritual, ou seja, agem na capelania e docência, em espaços diversificados, inclusive em espaços que não possuem vínculos

⁴⁵ Dentro da terminologia eclesial, a prebenda ministerial é o nome que se dá ao valor auferido pelo trabalhador religioso, em troca de seus serviços à instituição religiosa, garantindo seu sustento (VEIRA; REGINA, 2020).

⁴⁶ Trata-se da tradição cristã paroquial e dever moral e religioso do crente contribuir financeiramente para a honesta e digna sustentação do seu pároco é denominada de cônica, o objetivo é que os paroquianos contribuam para que o presbítero ou pároco possa servir em disponibilidade total. (Dolgie, 2018)

⁴⁷ O que ocorre, na verdade, é a necessidade de a igreja instituição refutar o reconhecimento de vínculo religioso, acima de qualquer outro, como extensão da compreensão e alcance da liberdade religiosa porque o proveito do serviço religioso, não desvirtuado, deveria ser para a comunidade atendida pelo templo religioso e não para a pessoa jurídica eclesial (Processo n. 1000-31.2012.5.01.0432, conforme Acórdão da 7ª Turma, TST-RR, firmado por assinatura digital em 14/03/2016 pelo sistema Assine Jus da Justiça do Trabalho).

institucionais religiosos, mas que demandam, especificamente, o trabalho religioso. Entre essas instituições se destacam, extra ministerialmente, os hospitais, as escolas, os asilos, os orfanatos, as empresas privadas, as repartições públicas civis ou militares e as penitenciárias ou presídios.

Um dos poucos espaços mais detalhadamente regulamentados é o da capelania militar⁴⁸, previsto na Lei 6.923 de 29/06/1981, pois seja em tempos de paz, como em tempos de guerra, o serviço de assistência religiosa nas forças armadas é regulamentado e prevê, não apenas a assistência religiosa e espiritual aos militares, mas aos civis das organizações militares e as suas famílias, visando atender atividade de educação moral realizadas nas Forças Armadas do Brasil.

Destaca-se que os locais físicos de atuação se modificam em tempo de paz e em tempo de guerra. Além disso, esses trabalhadores religiosos são considerados oficiais da ativa e da reserva remunerada (art. 11), possuem uma aposentadoria compulsória aos 68 anos de idade, possuem vestes reguladas pelas forças armadas (art. 17) e o ingresso para esse espaço é mediante o preenchimento de alguns requisitos, tal como a idade, a voluntariedade, a formação teológica regular de nível universitário, reconhecida por autoridade eclesiástica, ter três anos de experiência em atividade pastoral, ter o consentimento expresso da autoridade eclesiástica da respectiva religião, ser julgado apto em inspeção de saúde e receber conceito favorável atestado por dois oficiais superiores da ativa das forças armadas (art. 18). Há um estágio de instrução de até 10 meses.

A capelania hospitalar e prisional, por outro lado, apenas impõe⁴⁹ ao trabalhador religioso, conforme a Lei 9.982 de 14/06/2000, o vínculo com uma confissão (art. 1º), a subordinação as determinações legais e normas internas de cada instituição hospitalar ou penal (art. 2º), a fim de não pôr em risco as condições de saúde do paciente ou a segurança do ambiente hospitalar ou prisional, mediante acordo dos internados ou familiares dos internados garantindo o acesso aos hospitais da rede pública ou privada, bem como estabelecimentos prisionais civis ou militares.

⁴⁸ Alguns autores asseveram que se trata de um resquício da época em que o Estado se apropriava do fenômeno religioso. (Teraoka, 2010, p. 261)

⁴⁹ A capelania hospitalar e prisional também oferecem riscos biológicos e de segurança ao trabalhador religioso. No entanto, compulsando resolução interna de hospital universitário da Universidade Federal de Grande Dourados, a preocupação em face do trabalhador religioso é promover a regulamentação das atividades, o caráter voluntário da assistência religiosa, assim como a espontaneidade, a inexistência de remuneração, assim como impossibilidade de vínculo empregatício, desobrigação de qualquer responsabilidade trabalhista, previdenciária ou afim e a obrigação de formação teológica e especialização em capelania hospitalar (UFGD, 2015).

A atuação do trabalhador religioso além das paredes físicas ou virtuais de uma instituição religiosa demonstra o cumprimento do art. 5, inciso VII da CF/88, posto que visa assegurar uma capilaridade de assistência religiosa, na entidade civil ou militar de interação coletiva.

Becker (2008) esclarece que, no cenário brasileiro, encontra-se o aconselhamento espiritual como parte integrante das funções clericais, justamente por inexistir a profissão de Conselheiro regulamentada, o aconselhamento espiritual faz parte do aconselhamento pastoral.

A possibilidade de aconselhamento informal ou espiritual⁵⁰ é preconizada pela literatura (May, 1976) (Clinebell, 1987) (Collins G. , 1984) e, conforme Becker (2008, p. 146), tem como objetivo “[...] colaborar na formação integral do ser humano, oferecendo oportunidade de conhecimento, reflexão, desenvolvimento e aplicação de valores e princípios éticos, tanto cristãos como de diferentes religiões [...] existe para auxiliar, orientar, ouvir e ajudar a pessoa [...]”

O que se constata é que a ausência de regulamentação da atuação do trabalhador religioso permite que outros trabalhadores leigos⁵¹, os quais não possuem curso universitário em teologia, ocupem espaços que antes eram comuns apenas aos ministros ou líderes religiosos, com formação teológica e vinculação denominacional.

Além disso, comparando a regulamentação da capelania militar com as demais capelanias (escolar, prisional, em asilos e orfanatos) percebe-se um déficit de direitos, garantias e proteção ao trabalhador religioso, notadamente nos aspectos previdenciário e laboral, desprestigiando-o enquanto pessoa humana, diante do nítido desequilíbrio entre o que se espera e se exige do trabalhador religioso e o que lhe é proporcionado.

Nesse contexto, vale lembrar que o trabalhador religioso, quando ingressa na instituição religiosa empresarial, não o faz para auferir vantagem econômica, mas sim a partir do prisma ideológico do serviço – se aproveitando dessa condição, a igreja, para

⁵⁰ Aconselhamento Espiritual se diferencia do aconselhamento pastoral porque pode ser realizado por leigos, treinados para o atendimento daqueles que buscam além de uma orientação para suas crises, também respostas para suas dúvidas espirituais, seu vazio existencial.

⁵¹ A capelania, atualmente, também está sendo realizada por leigos formados em cursos livres, sem formação universitária teológica, por meio de instituições internacionais, v.g. Jethro International, que possuem chancela da Diplomacia Civil Humanitária e visam a inteligência espiritual, mas muito se distanciam do modelo de capelania religiosa militar brasileira

economizar custos, não reconhece o vínculo de emprego, não proporciona condições mínimas de saúde e segurança⁵², nem contraprestação salarial a esses trabalhadores.

Alvim *et al*(2004, p. 3940) descrevem, a partir de 886 processos judiciais envolvendo trabalhadores religiosos, oriundos do Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 1ª Região, que existem duas formas de observar esses novos trabalhadores: por um viés sociológico e por um viés jurídico.

Diante de uma visão sociológica, reconhece-se que esses trabalhadores religiosos, ou ministros de cultos, consagrados ou não segundo liturgias da própria denominação, se sentem como empregados de uma grande empresa da fé, porque são dispensados sem qualquer motivação dogmática religiosa (FRAGALE FILHO et al., 2004), mas atrelados a falta de produtividade obtida com os dízimos e ofertas arrecadados, mediante a fiscalização de um pastor-chefe, o qual vigiava e demandava ações, após o exercício contínuo (habitual) pessoalmente executado pelo trabalhador religioso, como o abrir e fechar o templo, dirigir cultos e executar diversas atividades híbridas, tais como música, administração, propaganda, e serviços gerais eventualmente necessários.

Em uma visão jurídica, sob a premissa de uma atividade de natureza religiosa, exercida em virtude de um voto ministerial público, o trabalhador religioso “[...] é enxergado como um membro vinculado, por vocação religiosa, à igreja instituição, refletindo uma visão dogmático-jurídica do fenômeno” (FRAGALE FILHO et al., 2004, p. 39).

Trata-se de um ângulo estritamente legalista que se afasta da realidade de uma igreja metamorfoseada por uma lógica empreendedora, fruto de uma visão empresarial que supera a o *modus operandi* religioso em muitos aspectos, tais como: a diversidade e o merchandising dos serviços oferecidos (pagos por dízimos e ofertas), a trajetória de carreira expresso por ascensões eclesiásticas, além da exigência constante de lucro e produtividade desacompanhados de qualquer formação teológica.

O novo trabalhador religioso, profissional da fé, ora executa serviços gerais necessários à igreja, e ora prega a palavra divina nos cultos, sem qualquer procedimento propedêutico sobre teologia, mas servindo aos desígnios expansionistas da igreja

⁵² Apenas diante de uma pandemia (COVID-19) houve a suspensão de capelania hospitalar, diante do plano de contingência para enfrentamento da infecção pelo novo coronavírus (COVID-19) conforme determinação do EBSEH em relação aos Hospitais Universitários Federais (EBSEH, 2020). No entanto, por ser uma atividade de cunho social, em benefício da coletividade, repensa-se na hipótese de salvaguardar, mitigar e indenizar este trabalhador diante dos riscos, por intermédio do pagamento de auxílios e medicamentos, diante de eventual contaminação, assim como a garantia de EPIs e demais formas de proteção previstas em NRs.

instituição, empresariada internamente, em troca de um sustento pastoral e vantagens indiretas como moradia, alimentação, seguro saúde, veículo, telefone celular (FRAGALE FILHO, 1999).

1.3 PARALELISMOS ENTRE O TRABALHADOR RELIGIOSO SACERDOTAL E O PROFISSIONAL DA FÉ

Contextualizando passado e presente, considerando as modificações que importam em um novo perfil de trabalhador religioso (profissional da fé), ou a manutenção de um antigo (trabalhador sacerdotal), e analisando a sustentabilidade do estado de saúde ou o evidenciar de um prejuízo à saúde desse trabalhador, cumpre observar alguns aspectos a seguir expostos, que ultrapassam a nomenclatura denominacional, mas caracterizam as diferenças entre o trabalhador religioso de viés tradicional, ou sacerdotal, e o trabalhador religioso moderno, denominado profissional da fé.

Segundo Montagnoli (Oriolo, 2019, p. 10), a palavra sacerdote diz respeito “[...]aquele que realiza cerimônias sagradas, aquele que administra as coisas do sagrado, pessoa inserida no sagrado [...] escolhido por Jesus Cristo para ser pastor de ovelhas [...].”

A identidade sacerdotal, segundo Oriolo (2019, p. 15), “[...] é o conjunto de caracteres próprios e exclusivos do exercício sacerdotal”. Conforme esse autor, o exercício sacerdotal se resume na atuação do sacerdócio de Cristo, junto à comunidade eclesial, interagindo de forma a cumprir sua missão e, assim, completa: “O presbítero encontra a plena verdade de sua identidade no ‘ser’ uma derivação, uma participação específica e uma continuação do próprio Cristo, Sumo e Eterno Sacerdote [...] é a imagem viva e transparente de Cristo [...]”.

Paulatinamente, no entanto, houve um enfraquecimento institucional motivado pela “[...] individualização da religião, privatização do sagrado, a qual remodela re (configura) sistemas religiosos conforme os bens simbólicos oferecidos e internalizados, contribuindo para o nascimento de um self-service religioso” (Paegle, 2013, p. 90), que demandou do trabalhador religioso um incremento de competências, de adaptação e de flexibilidade, diante de um mercado de consumo religioso.

Assim, um dos principais impactos sobre a igreja, que repercutiram na figura do trabalhador religioso, se circunscrita no deslocamento da centralidade da igreja em relação à comunidade e, conseqüentemente, na perda da autoridade ou *status* do

trabalhador religioso sobre seu rebanho, quedando de um *status* de poder e liderança espiritual para um *status* de serviço, conforme a demanda espiritual de uma comunidade religiosa.

Dessa forma, como a igreja sofreu com os processos de laicização e dessacralização, o trabalhador religioso também é impactado. Nesse sentido, no meio ambiente do trabalho religioso pentecostal, multifacetado e capitalizado, surge o pregador-itinerante. Esse pregador, vale destacar, exemplifica a quebra de diversos paradigmas do discurso religioso⁵³, pois ele realiza um trabalho precário, autônomo, voluntário e marginalizado, tanto no aspecto social, como no aspecto jurídico.

Historicamente, os trabalhadores religiosos detinham características específicas, próprias de um meio ambiente religioso que propagava a necessidade dos “votos de pobreza”, a “opção pelo celibato”, iniciando por um período de doutrinação, viabilizados pelo comparecimento em retiro espiritual, com posterior ingresso em uma faculdade teológica ou seminário, sempre objetivando o preparo e a capacitação espiritual⁵⁴.

Estabelecendo as premissas de um contraponto, Nascimento (2009, p. 434) define como profissional “[...] todo aquele que tem exercitada, de maneira habitual, uma missão especial que cumpra em benefício dos demais, com a contrapartida a seu favor, do direito à justa compensação pelo seu trabalho.”

Atualmente, o trabalhador religioso pode ser reconhecido como profissional da fé na medida em que é um patrimônio humano religioso de múltiplas utilidades que serve à

⁵³Côrtes (2013, pp. 25-28) descreve que essa determinada indústria simbólica pentecostal adequa o discurso das condições sociais ambivalentes de sujeitos dotados de estigmas sociais refugados, precarizados e marginalizados para um produto religioso denominado de “testemunho”. Diferente de um compartilhar de superação, que enfatiza as boas-novas, a quebra de antigos pertencimentos identitários, o abandono dos antigos hábitos, se espetaculariza a narrativa do passado doloroso, mundano, grotesco, permanentemente presentificado nas performances de pregação. No neopentecostal brasileiro, inventivo e capitalista cria-se o “mercado religioso de sofrimentos” que gera acumulação econômica e acumulação de produtos sacrais, comercializáveis em gravações, palestras ou ministrações religiosas, aprisionando a narrativa na constante encenação do passado biográfico do pregador que, à exaustão, enaltece a precariedade social e moral, “reciclando o lixo humano” (BAUMAN, 2005) para se constituir em única “moeda de troca” de quem quer ser legitimado no comércio religioso e galgar um status.

⁵⁴Para se tornar um padre católico, Benelli (2013), é necessário passar por um período de formação teórica e prática, humana e espiritual, em um seminário diocesano que dura em média 8 anos. A formação de um padre cumpre 3 (três) etapas: propedêutica, que dura 1 ano – consistente em um processo de adaptação do seminarista; graduação em filosofia, que dura 3 anos; e, graduação em teologia, que dura 4 anos, numa rotina que pode chegar a 12 horas de estudo por dia, de acordo com reportagem da Globo News.

uma nova igreja: a que se tornou “um fim em si mesma”⁵⁵, ao invés de contribuir para a melhoria espiritual de uma sociedade.

Nesse contexto, o trabalhador religioso se constitui em um instrumento humano da sua entidade espiritual, materializado por atividades em favor de uma igreja instituição, que para efeito de obrigações, o insere num sistema regulamentar sacerdotal, de nítido caráter piedoso, mas para fins de reconhecer direitos, o afasta de qualquer estigma de profissionalização, afastando-se de responsabilidades de ordem constitucional ou trabalhista.

Dessa forma, há um locupletamento da força de trabalho sem limites, exatamente por não se reconhecer esse trabalhador como profissional da fé, mas como uma pessoa vocacionada, que se submete a servir e não para demandar direitos, se dispõe para dispendir energia de forma sacrificial, ao atender a um desígnio de Deus e não para usufruir de quaisquer direitos ou garantias comuns a todo e qualquer profissional, ainda que reconhecidos pelo sistema democrático jus laboral.

Fruto da “[...] expansão do pentecostalismo na sociedade brasileira e do processo de autonomização de um mercado religioso de bens e serviços simbólicos” (CORTÊS, 213, p. 1), a instituição religiosa depende da propagação de seu trabalho por agentes religiosos intermediários que sequer são mantidos por uma determinada igreja, razão pela qual não possuem jornada fixa de trabalho, horário ou dia específicos de descanso e muito menos obedecem a quaisquer exigências ético-morais previamente determinadas e comuns a cada denominação religiosa.

Portanto, a partir de um novo meio ambiente de trabalho religioso, onde se inserem esses trabalhadores religiosos, modificados por uma nova instituição religiosa e novas demandas da comunidade religiosa, num mundo que pode estar inicialmente mascarado de ideologias espirituais que, essencialmente, se desenvolve pela lógica do consumo e pela revalorização de rituais mágicos pagãos, há o trabalhador religioso denominado profissional da fé.

O profissional da fé sustenta espetáculos de conversão espiritual em que se narra um tenebroso passado, seduz fiéis, e se destaca por ir além de aptidão vocacional, ou seja,

⁵⁵ Diversos do propagado por Papa Francisco quanto a uma “igreja pobre para pobres” (AQUINO JUNIOR, 2018), desapegada de ambições mundanas e fazendo um paralelismo com o Gaulejac (2007) que descreve sobre empresas que não contribuem para a melhoria da sociedade, do bem-estar individual e coletivo, a serviço da vida humana, as igrejas empresárias deixam de ser um “hospital de campanha após a batalha”(RELLANDINI, 2013) para servir a uma cúpula de líderes religiosos, concentrando-se nas mãos de poucos a riqueza ofertada de uma vasta comunidade de fiéis.

por desempenhar um perfil midiático que atende às expectativas do grande público de fiéis, por meio da televisão, rádio, *internet*, Youtube ou presencialmente nos templos.

1.3.1 O início da carreira

Entre encantamentos e desencantamentos, resgatados de uma vida mal sucedida, cheia de dificuldades, o profissional da fé nem ao menos sonhava em ser trabalhador religioso. Ex-drogado, ex-presidiário, ex-ladrão, ex-marido infiel, ex-empresário, ex-mau filho, sua carreira inicia com sua transformação, sua conversão a denominação religiosa que serve de instrumento para lhe aproximar do sagrado e do divino.

De fato, esse perfil corresponde ao que fora identificado em ações trabalhistas⁵⁶, representando o baixo clero, ou seja, um conjunto de pastores levantados por um líder da igreja neopentecostal sede. Segundo Fragale Filho et al (2001, p. 685) são caracterizados por baixa ou nula formação teológica, mas com perfis dotados de carisma e acrescidos do dom da oratória. Muitos começam fazendo serviços gerais, na qualidade de obreiros, posteriormente presbíteros, pastores e finalmente bispo (FRAGALE FILHO, 2004).

Ressalte-se que, a partir de uma interpretação simplória da língua portuguesa, o termo levantado diz respeito a alguém que estivesse caído, derrubado e foi levantado, ou seja, algum outro integrante da Igreja Universal levantou o colega para então este se tornar membro ou pastor.

A análise judicial, feita a partir da ficha de registro dos pastores neopentecostais, faz acreditar que os pastores foram "levantados" e retirados da vida de vícios e obsessão na qual estavam inseridos antes de integrarem a igreja, pois é o que se obtém de testemunhos judiciais deles, a saber:

Pastor Francisco Thiago (fl.335) – Testemunho: libertação, tinha vício, drogas e bebidas, não tinha vontade de viver, fui baleado e tinha depressão.

Pastor Jose Carlos Brasil (fl.339) – Testemunho: brigas familiares muitas dificuldades financeiras e vida sentimental destruída, era muito triste e amargurada.

⁵⁶O termo usado pela própria reclamada ao preencher a ficha de cadastro dos pastores, denominada Ficha Pastoral/Episcopal é, no mínimo, chocante, pois os dados espirituais do pastor dizem respeito ao dia em que ele se tornou membro da igreja, obreiro e depois Pastor e há indicação de ter sido "levantado" por uma terceira pessoa (BRASIL, 2017).

Pastor Lauro Cesar Paes de Campos (fl.341) – Testemunho: problemas familiares era nervoso e depressivo.

Pastor Lindiclelson Rodrigues Monteiro (fl.343) – Testemunho: libertação. Era agressivo, com desejo de matar, tinha vícios, problemas na família, era angustiado e não conseguia dormir a noite.

Pastor Lluilton Costa da Silva –Testemunho: vicio era viciado, depressivo, nervoso e vivia na prostituição."

Pastor Jose Carlos Brasil (fl.339) – Testemunho: brigas familiares muitas dificuldades financeiras e vida sentimental destruída, era muito triste e amargurada.

Pastor Lauro Cesar Paes de Campos (fl.341) – Testemunho: problemas familiares era nervoso e depressivo.

Pastor Lindiclelson Rodrigues Monteiro (fl.343) – Testemunho: libertação, era agressivo, com desejo de matar, tinha vícios, problemas na família, era angustiado e não conseguia dormir a noite.

Pastor Lluilton Costa da Silva - Testemunho vicio era viciado, depressivo, nervoso e vivia na prostituição.

Por óbvio, o histórico do reclamante não era diferente, pois na sua ficha de registro na igreja assim está descrito (fl.363): Testemunho vicio tinha problemas sentimentais já roubei, me envolvi com drogas, bebidas, cigarros, me envolvi com gangues e me prostituía" (BRASIL, 2017, [s.p]).

Compensando a formação teológica nula ou inexistente, o novo perfil dos trabalhadores religiosos é dotado de algumas aptidões, entre elas, o dom da oratória, o carisma e a capacidade de exaustivamente explorar o testemunho de vida de conversão, a ponto deflagrar uma vida de transformação vitoriosa e persuadir multidões de leigos a se converterem nos mesmos caminhos.

Esse trabalhador religioso é oriundo de uma parcela da sociedade que se caracteriza pela miséria financeira, pela ausência de formação escolar e/ou profissional, e que se submete a exigências não regulamentadas, tais como “[...] votos de pobreza, obediência e castidade” identificadas por Silva (2017, p. 42). Por ser proveniente de uma vida pregressa destituída de bens, *status* e formação intelectual, a sua vida de sacrifício e privações, enquanto trabalhador religioso sequer é reconhecida pela igreja instituição que, segundo a sua própria convicção, fez o melhor por ele, ao resgatá-lo da marginalidade social em que se encontrava.

O profissional da fé seria o trabalhador religioso resgatado do refugio⁵⁷ (BAUMAM, 2005), que inicialmente se voluntaria pela fé, acredita em uma ideologia institucional de viés espiritual, mas é devedor do resgate que lhe possibilitou ser “levantado” da marginalidade em que se encontrava para a precariedade de direitos que, com o desenvolver de sua trajetória de profissional religioso, lhe são facultados por exclusiva liberalidade de uma hierarquia superior.

Nessa linha, exigir direitos da igreja instituição é sinônimo de ingratidão, para vários teólogos de uma grande parte da igreja história, a exemplo de Ratzinger (2006), se entende que quando um pastor, padre ou líder religioso almeja a caracterização do seu trabalho como uma verdadeira profissão, entende-se que se está diminuindo e desprestigiando o próprio *status* sacerdotal. Reforçando essa ideia, Oriolo (2019, p. 22) ensina que essa caracterização profissional seria fruto de uma dessacralização, posto que negaria o que se espera do sacerdote, quer seja: “[...] um outro Cristo”.

Destaca-se que, num outro viés de análise, o empreendimento religioso se estrutura, perante a congregação de fiéis, sociedade e o Estado, a partir da existência da personalidade, da subordinação (moral, espiritual e laboral) e da habitualidade de um trabalhador religioso, e que a igreja, enquanto instituição, tem o controle, a administração e determina os rumos de uma estrutura organizacional onde esse trabalhador se desenvolve.

Dessa forma, não se trata de uma consequência do voto de pobreza, ter ou não direitos mínimos civilizatórios, mas de uma gestão administrativa da instituição ou empreendimento religioso, porque, na prática, é a igreja instituição que admite o ingresso de trabalhadores religiosos, determina requisitos para sua elevação ao cargo de líder religioso, os parâmetros de salário/probo/benefícios, a direção da trajetória a ser percorrida na organização religiosa, os postos a serem ocupados e sua hierarquização.

O que se constata é que a igreja instituição promove atos de gestão que refletem, interna e externamente, na sua estrutura e repercutem no trabalho do profissional da fé, no seu meio ambiente de trabalho, material e imaterial – lugar onde se dá o exercício religioso, como se melhor detalhará no próximo capítulo.

Essa igreja metamorfoseada, também denominada desvirtuada, tem na alta cúpula fundadora como centro de comando de toda a psicodinâmica do trabalho religioso – nesse ponto, destaca-se que, por vezes, essa alta cúpula é constituída por um líder religioso de persuasão inegável e possuidor de um patrimônio financeiro inquestionável.

⁵⁷ Os refugados, segundo Bauman (2015) seriam os indesejados, uma parcela da população deslocada, inapta, os rejeitados, os restos, os lixos.

1.3.2 A atividade

A atividade desenvolvida pelo profissional da fé é, segundo Côrtes (2013), circunscrita na expropriação da “vida nua” como mercadoria simbólica, que compõe o patrimônio informacional da personalidade. Isto é, a sua personalidade é comercializada no palanque da fé (púlpito da batalha espiritual), posto que toda a carga informacional que concerne à personalidade é contínua e extensivamente alienada no discurso religioso do profissional da fé, em que pese a norma prevista no art. 5º, inciso X, da CF/88.

Num primeiro momento, a atividade do profissional da fé sistematiza-se e organiza-se para um conteúdo dogmático, segundo práticas sagradas adaptadas da igreja instituição. Afinal, a igreja instituição, por sua vez, aprendeu a utilizar o testemunho de vida nua e crua do profissional da fé como produto dentro de uma estruturação racional-casuística adaptada aos costumes mentais e de vida da própria camada de consumidores da fé.

Num segundo momento, nutrindo espiritualmente a comunidade de leigos, vez que passam a ser compreendida em suas necessidades individualizadas pelos próprios profissionais da fé, esses membros da comunidade passar a ser subsequentemente instigados a comprar mais e mais produtos religiosos, o que coincide com as metas de rentabilidade da igreja instituição. O profissional da fé, é, por assim dizer, uma ponte entre as expectativas de consumo sobre produtos religiosos oriundas da comunidade de membros e a necessidade de venda desses produtos espirituais pela igreja instituição.

Assim, o profissional da fé desempenha na sua atividade um esforço de conformidade com suas próprias necessidades pessoais (de sobreviver), seus desejos (de se manter e lograr novos postos na hierarquia eclesiástica) e que, ao mesmo tempo, representa a identidade com sua comunidade de fiéis (consumidores dos produtos religiosos) porque há um encontro entre ambos que é evidenciado pelo resultado, ou seja, pela simpatia e fidelização ao principal marketing dessa igreja neopentecostal: a própria vida de transformação do profissional da fé.

Esse trabalho desempenhado pelo profissional da fé pode ser sinônimo de sofrimento ou de realização, conforme contextos internos e externos impostos pela igreja instituição, os quais podem ser aceitos ou rejeitados pelo profissional da fé.

Note-se que a atividade não se aprimora a partir de uma capacitação ou habilitação teleológica, preparo para o ministério pastoral, como condição inerente ao chamado de um ofício na igreja.

Esses trabalhadores religiosos atuam, na verdade, conforme a leis comerciais conhecidas como oferta e demanda, pois estão sensíveis as necessidades emocionais, financeiras e sociais da comunidade a que servem e, em relação a uma alta cúpula gerencial, são os instrumentos para promover a competição por uma adesão de fiéis, exigida segundo metas, produtividade e eficiência, sem qualquer capacitação secular, treinamento.

Esse trabalhador é inserido num sistema de gestão de metas de dízimos, ofertas e crescimento de igrejas, mediante extensas jornadas, variabilidade de atividades, flexibilidade de locais de trabalho, com mínimos repousos semanais, controlado 24 (vinte e quatro) horas do dia por uma chefia imediata, submetido a dogmas, regras e relatórios.

Qualquer ato contrário a essa gestão ou lhe causa o banimento, ou lhe causa uma punição, inclusive de ordem subjetiva, porque o controle é introjetado ao trabalhador num eficiente método que agrega o poder pastoral ao poder disciplinar, resultando numa coação irresistível.

Trata-se de um ser humano que se predispõe a laborar, a trabalhar em prol de um grupo de pessoas que se unem, vinculadas a determinadas normas, a determinados tempos e lugares e que se refere a determinadas associações (WEBER, 2000). Seriam, nas palavras de Weber (2000), funcionários de uma empresa, permanente, regular e organizada, que possuem saber específico (mudança comportamental) e qualificação profissional (experiência pessoal).

1.3.3 Características diante do sistema de gestão

Em sentido oposto, Pereira (2012, p. 63) relembra que “[...] o presbítero deveria se constituir como um referencial ético, numa proposta humana de viver”. No entanto, o que se constata é que esse trabalhador é precarizado por uma gestão de trabalho que desrespeita seus limites humanos de labor, expressos por recomendáveis intervalos de descanso e ritmo humanizados de trabalho.

Em algumas denominações históricas e tradicionais, (DOLGHIE, 2018, p. 14) “[...] o pastor é aquele que atua entre dois polos, a igreja⁵⁸, enquanto instituição hierarquizada e

⁵⁸ Observe-se que foi descrito no item anterior como uma das atividades comuns ao profissional da fé é a de exercer um papel de “ponte” entre leigos e a igreja instituição, contudo, metamorfoseado para um viés empresariado da igreja e mercadorizado da fé (a fé como um produto). Agora se faz necessária a junção da análise desse papel e o sistema de gestão.

o leigo. [...], mas sua situação tende a ficar mais difícil para equilibrar forças opostas, conforme a dinâmica leigo-instituição ocorre nas condições atuais”, o que se agrava mediante a análise de estruturas de cada denominação, diante da diversidade ideológica que fundamentam, da neopentecostal à histórica.

Weber (2000), na caracterização do sacerdote religioso, descreve três faces comuns de sua atuação, a saber: a submissão a um serviço da associação religiosa, independentemente do tipo de relação, a capacitação por um saber específico quanto a sua doutrina fixamente regulada e o exercício regular de culto.

Por ora, cumpre esclarecer que, independentemente de condições de trabalho, houve uma contemporânea modificação quanto ao *status* da profissão do trabalhador religioso, perante a sociedade, e o resgate de seu *status quo* de poder, obtido, na igreja neopentecostal, por meio de doutrinas que evocam milagres, transformações, entregas e, notadamente, submissão sem limites racionais, financeiros ou emocionais – tudo isso em prol da igreja, que se impõe como intermediária entre fiéis e o divino, representada na terra pela figura do trabalhador (líder religioso), que nesse estudo é denominado profissional da fé.

Num processo de admissão do profissional da fé, é bem verdade que fiéis são submetidos a trabalhos voluntários, não remunerados, contínuos e que suprem todas as atividades para o funcionamento da instituição religiosa: limpeza, recepção, administração, ensino, *marketing*, contabilidade, construção, reforma e reparos etc.

Cita-se que o voto sacrificial do histórico sacerdote religioso sofre uma reconfiguração para um *status* de coisificação do trabalhador religioso, que está constantemente disponível para a instituição religiosa empresariada.

No transcorrer dos trabalhos, metas de dízimos, ofertas, objetivos de crescimento, expansão, aumento do número de fiéis de uma comunidade, visibilidade social, são mais do que desejados, são exigidos, constantemente, dos trabalhadores religiosos.

A partir do substrato fático extraído de alguns depoimentos judiciais⁵⁹, constata-se que existe na IURD, entre outras igrejas neopentecostais, uma organização interna empresarial, dotada de exigências de lucro e produtividade sobre as atividades executadas pelos profissionais da fé. Nessa gestão empresarial, esses trabalhadores garantem sua ascensão funcional na carreira eclesiástica e obtém vantagens indiretas. Quando não atingem as metas de expansão e crescimento impostas, são aplicados castigos (v.g.

⁵⁹ A exemplo os da ação trabalhista nº 0000053-57.2013.5.01.0006 que tramita perante o TRT da 1ª Região, atualmente, em segredo de justiça.

estagnação de posto inicial de trabalho e transferência para um local indesejado) a exemplo do que acontecia na era medieval.

Não importando o nível hierárquico, muito menos a denominação a que pertencem, deixam de ser cidadãos humanos de um regime democrático social, para serem coisas à serviço da Igreja, numa submissão estrutural carente de um patamar mínimo civilizatório de direitos humanos.

Nessa esteira de “[...] anular a condição humana” (PEREIRA, 2012, p. 64), impondo grandes ideais e demandando exigências morais acima das incompletudes humanas, pode-se apontar que a Igreja instituição exacerba, dentro de sua gestão e direção *interna corporis*, em relação às ações que recaem sobre o líder religioso.

Assim, diviniza-se o humano e ignora-se a subjetiva felicidade, desprezando-se, ainda, as limitações físicas e psíquicas do ser humano. Desse modo, a coragem e o idealismo, do início do presbitério, se transmudam em frustração, pois nunca se é suficiente, completo ou capaz de atender as expectativas da Igreja Instituição.

Diante de tantas expectativas, Pereira (2012, p. 59) questiona: “[...] a exigência do ser humano de aproximar-se desses ideais não o transformaria num semideus?”. Posteriormente, responde: “[...] a organização da Igreja transformou a incompletude do ser humano numa “prótese divina” ao anular⁶⁰ a condição humana.” Destaca, ainda, que: “[...] essa atitude de tamponar a condição humana tem produzido desencanto e desilusão no exercício da profissão presbiteral e religiosa”.

Alheio a escolha de parâmetros qualitativos (empatia com os membros) e quantitativos (quantidade de membros que pode demandar e outros líderes que deve coordenar) de uma instituição religiosa comunitária, a construção da rotina passa a ser programada conforme a demanda de um bispo ou pastor regional e imposta ao pastor local que compõe o chão de fábrica religioso.

Outro dado importante é que no universo neopentecostal se evidencia a frágil situação do trabalhador religioso que, ao ser promovido ou consagrado como líder espiritual, passa a ter responsabilizações por riscos decorrentes de sua atuação, inclusive os que se referem à restauração, recuperação ou cura de sua integridade física ou psíquica, como se verá no próximo capítulo.

⁶⁰O sentimento de impotência e inutilidade, a má adaptação da condição humana do líder religioso ao seu mister sacerdotal, serão estudados no próximo capítulo, através do levantamento bibliográfico realizado sobre as principais doenças que acometem à saúde do trabalhador religioso.

Para Weber, toda relação puramente pessoal entre os homens, qualquer que seja sua natureza, mesmo a escravidão mais absoluta, pode ser regulada eticamente.

Portanto, outorga-se ao trabalhador religioso a “[...] incapacidade de exigir direitos”, entre eles, o de “[...] exigir saúde do seu Deus [...]” (MARIANO, 2014, p. 160) e, ao mesmo tempo, de exigir da instituição religiosa que o dirige e o emprega.

A individualização de gestões de saúde caracteriza a transferência dos riscos exclusivamente ao trabalhador, pois permite mais do que uma consciência da contribuição subjetiva para a instalação de um processo de doença, determina a invisibilidade de problemas sistêmicos e, conseqüentemente, retira toda e qualquer responsabilidade da igreja enquanto instituição, afrontando o art. 2º da CLT.

Nesse contexto, a saúde não é tratada como um direito fundamental indisponível, mas um risco aceitável do empreendimento religioso, transferido ao líder religioso, na medida em que é da culpa exclusiva do trabalhador religioso o sucesso ou fracasso das conseqüências de sua fé, materializadas em seu estado de saúde.

1.3.4 Novas competências

O ofício de um líder religioso se expressa de forma muito diferente em cada religião, considerando a autoridade que lhe é outorgada e de acordo com o tipo de instituição religiosa a que pertence.

No entanto, com o aprimoramento dos meios de comunicação, a mídia empresarial religiosa não se limita a carros de som. Ela convoca comunidades periféricas para o antigo cinema da cidade, diante da transformação em templo da Igreja Mundial do Reino de Deus.

Na verdade, além das rádios evangélicas, se adentra no novo estágio da Igreja – a igreja eletrônica⁶¹ – e, com ela, o líder religioso passa a ter uma demanda de televangelizar (SCHIMIDT, 2008) e, portanto, construir um vínculo racional com seus seguidores no Youtube, dominado pela técnica que reúne a palavra à imagem.

Esse líder se distancia, física e emocionalmente, dentro de um púlpito do qual não se visibiliza a plateia, mas se conquista um rebanho virtual, com o qual deve interagir

⁶¹ Nos dizeres de Gerson Schmidt (2008, p. 53) a fé eletrônica ou igreja eletrônica seria a pregação ou manifestação religiosa de padres e pastores na televisão ou ainda em outra mídia eletrônica. Através de tecnologias da imagem e tecnologias do sentimento para captar a exaltação messiânica, apocalíptica (Martin-Barbero, 1995) nasce uma nova demanda do trabalhador religioso.

virtualmente, 24 (vinte e quatro) horas por dia, todos os dias da semana, sob pena de perder fiéis seguidores, popularidade e quebrar o processo fragmentado de mensagem.

Com a quebra de fronteiras físicas pela virtualização das pregações, exige-se a vocação de televangelizar, evidenciada pelas igrejas pentecostais e neopentecostais. Dessa forma, o pastor assume outras competências, entre elas, a capacitação e treinamentos que ultrapassam a teologia, adentrando a construções de personalidade que influencia multidões, caracterizadas por uma excessiva individualidade e para a qual promove um *self-service* de mensagens bíblicas, demandadas pela teologia da prosperidade, cujo fiel precisa se fortalecer e sempre triunfar, razão pela qual consome produtos religiosos comercializados pelo tele evangelizador, num show da fé (SCHIMIDT, 2008). Nesse cenário, pastores tornam-se *coaches*, palestrantes motivacionais e gestores institucionais, lutando para alcançar resultados financeiros.

Os objetivos principais elencados no Estatuto Social da IURD são a pregação do Evangelho de Nosso Senhor Jesus Cristo, através da palavra escrita, falada e televisada, a doutrinação de todos os seus membros, tendo por base unicamente as Sagradas Escrituras, e o ensinamento das doutrinas, de acordo com a Bíblia e a Palavra de Deus (Estatuto Social).

Destaca-se que os trabalhadores religiosos ou profissionais da fé não apenas exercem sua religiosidade, mas desempenham seu trabalho para a instituição religiosa, subordinando-se a hierarquia eclesial.

Assim, eles cumprem, segundo Campos (1997, p. 401), a “[...] administração de fiéis, do culto e de todas as atividades de um tempo, do templo, do liderar o público durante o culto, do pregar, do distribuir os sacramentos, do contar ofertas” coordenando não um, mas uma “[...] equipe de pastores auxiliares e obreiros”.

No entanto, Campos (1997) esclarece que outras atividades são identificadas na neopentecostal IURD, tais como: interpretar no palco-altar, de retirar enfermidades, de providenciar e se dispor ao *marketing* da Igreja, de relatoriar sobre a assiduidade dos cultos, sobre as finanças da igreja, e outras tarefas determinadas pelo pastor regional ou bispo.

Ebert e Soboll (2009, p. 202) enfatizam que as funções acima descritas são, majoritariamente, executadas pelos pastores e obreiros, diuturnamente, e que, em cultos de maior destaque, há a participação do líder “(Apóstolo, Bispo ou Bispa)”. Reforçam que, além das funções acima identificadas, temos: “[...] liderar departamentos, treinar e formar

outros líderes, visitar, ministrar cursos, ministrar em eventos, participar de projetos sociais, preparar mensagens e estudos bíblicos, realizar funerais, casamentos e batismos”.

Os tele evangelistas, desde aqueles que vinham do Norte do continente americano, até os surgidos no Brasil (SCHIMDT, 2008, p. 8), nascem de um investimento, de uma estratégia de crescimento das igrejas neopentecostais, os quais utilizam a televisão como um novo palco de anúncios religiosos, onde “[...] a religião não se condiciona a palavra falada, mas na palavra feita imagem. Tais pregadores midiáticos precisam ter carisma e familiaridade com a “[...] estratégia de manutenção financeira, a Fé como Show e o Deus que se faz eletrônico”.

Independentemente do regime de horário (parcial⁶² ou integral), da cumulatividade com outras atividades, há uma direção de trabalho religioso que contribui, integral ou parcialmente com o adoecimento, conforme se constata nas patologias mais comuns aos referidos trabalhadores, diante do levantamento bibliográfico nacional realizado.

1.4 ENTRE A ARREGIMENTAÇÃO E AUTONOMIA: PRECARIIDADES E MARGINALIDADES

Por vocação ou arregimentação, por dom original ou resultado de uma trajetória de vida carregada pelo medo, pela culpa ou pela ganância⁶³ de ser ou fazer parte de algo grande e poderoso, reclamações trabalhistas ajuizadas em face de igrejas neopentecostais retratam trabalhadores que por mais de cinco anos, trabalhavam voluntariamente, sem qualquer direito, mas vislumbrando uma carreira eclesiástica que se frustrou, ao final⁶⁴.

Desde seu ingresso, sua formação, sua dedicação, sua realização através do trabalho, e, principalmente, sua forma de atuação, foram alteradas no meio ambiente de trabalho religioso contemporâneo, comum a todas as igrejas, notadamente, na igreja neopentecostal.

⁶² Em relação às atividades desempenhadas, conforme levantamento bibliográfico sobre pastores evangélicos, observa-se que muitos exercem outra atividade além do serviço religioso, havendo o acúmulo de funções com intensa utilização da voz. Em 1960, houve um documento emitido pela CMI (Conselho Mundial de Igrejas) que incentivava os pastores a trabalharem em tempo parcial para ser mais satisfatório ao ministério cristão, o que foi reproduzido no livro *New Forms of Ministry* (1969).

⁶³ Em janeiro de 2013 a Revista Forbes (Antunes A. , *The Richest Pastors In Brazil*, 2013) declarou que Edir Macedo é o líder cristão evangélico neopentecostal mais rico do Brasil com uma fortuna de dois bilhões de reais.

⁶⁴ Flávio De Souza Neto, reclamante, qualificado na inicial, ajuizou a presente reclamação trabalhista em face de Igreja Universal do Reino de Deus alegando em síntese ter sido admitido em 01/11/1997, como obreiro voluntário e depois chegou a pastor, o que durou até 29/01/2016, quando foi afastado de suas funções (BRASIL, 2017).

A diferença é que, enquanto em igrejas históricas rediscutem as competências do líder religioso, refletem sobre a reclassificação de sua dedicação, na igreja neopentecostal houve a implantação do acréscimo de outras competências para viabilizar maior crescimento de igrejas, um expansionismo, dentro de uma disputa de espaço religioso na busca por fiéis.

E diante de tal perfil de pastores, é possível entender o motivo de se utilizar o termo "levantado", pois realmente estas pessoas precisavam ser levantadas, estavam no mundo do crime, da depressão, das drogas, da ausência total de autoestima e encontraram alguém que os "levantasse".

No entanto, enquanto adicionais de insalubridade e periculosidade monetizam riscos sem promover progressos no meio ambiente do trabalho ou efetiva melhoria das condições de trabalho, ser levantado tem um preço: a venda da alma à organização religiosa, monetizada por uma subordinação sem limites, que revela um comportamento de abnegação própria do religioso trabalhador, o qual trabalha por anos, sem esperar contrapartida, assumindo um ideal compromisso com a missão dada por Deus, e não pelos homens, mas que se torna insuportável com o transcorrer dos anos.

Distante de um propósito divino de resgatar outras vidas para uma vida melhor, a condição de vida do trabalhador religioso é intensamente controlada e se sobrecarrega. A relação mantida entre estes trabalhadores do baixo clero neopentecostal e a alta gestão religiosa, se transforma numa relação de prestação de contas a partir do alcance de metas de arrecadação, da obrigação de entregar panfletos para atração de novos fiéis, de convencer os fiéis a oferecer doações.

O desencantamento de um ideário messiânico que se inicia após um período “de reerguer-se”, vez que foi levantado para alcançar o patamar mínimo de dignidade⁶⁵, por intermédio do labor na obra de Deus propagada pelos fundadores de igrejas neopentecostais, culmina na reflexão sobre outros temas, notadamente laborais, assim como, conclusões pessoais sobre a vinculação estrutural, moral, além da subsistência própria do trabalhador e sua família que interfere e se constitui em sua despersonalização, considerando que sua alma foi resgatada da miséria para a prisão identitária da instituição religiosa.

⁶⁵As necessidades básicas se encontram supridas na obtenção de moradia, carro, constituição de família, vestimentas de grife e lazer luxuoso (final de semana num resort) estes dois últimos como prêmio pelo alcance das metas.

Somado ao isso, a comunidade religiosa se estabelece nos mesmos paradigmas de uma sociedade do controle, para prevenção de ações que se constituam em ofensa ao seu código de ética, conduta e seus valores primordiais que delimitam seus objetivos de expansão.

Muito além de uma mera gestão de disciplina, há gestão da vida do trabalhador religioso que justifica políticas religiosas de dominação institucional, culminando numa lei e ordem religiosa de tolerância zero que se transformam em bens imateriais espirituais, dogmático-filosóficos.

Nesse direcionamento, Werlang, Jahnke e Gaglietti (2013, p. 360) esclarecem que

[...] no início da Idade Moderna, as formas de punição visavam, ao corpo, muitas vezes fazendo uso de tecnologias que causavam intenso sofrimento físico e psíquico aos encarcerados. Portanto, a utilização moderna da prisão buscava atingir, principalmente, a alma.

Logo, a prisão do trabalhador religioso, após o período de regeneração e recuperação da dignidade mínima, por intermédio da igreja neopentecostal, se constitui no débito que apenas com sua alma e dedicação são pagos, inexistindo limites, preço que compense o que a instituição religiosa permitiu e promoveu em sua vida, quer seja, sua regeneração, sua transformação e obtenção de uma nova vida.

A Constituição do Brasil estabelece no art. 225 que “[...] todos, sem exceção, têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, [...] essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo [...]”.

Dessa forma, num conceito amplo de meio ambiente, todos os espaços onde o ser humano se relaciona (educacional, laboral, religioso, familiar), onde se organiza, independente de quaisquer fronteiras epistemológicas, v.g. a laicidade, há de se garantir uma qualidade de vida saudável que respeite os limites da natureza humana, de forma a garantir prevalência da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, CF/88).

A *contrario sensu*, apenas existiriam impedimentos a uma gestão humanizada⁶⁶ do trabalho religiosos e fossem reconhecidas a presença de trabalhadores semideuses na instituição religiosa que, semelhante a super-heróis, são disfarçados de líderes religiosos os

⁶⁶ Gestão humanizada aqui é no sentido de compreender que o homem não é um insumo ou instrumento para uma finalidade organizacional, mas a referência biopsicossocial a partir da qual se analisa a existência de saúde que legitima a finalidade social de um trabalho, que estrutura a organização de forma a garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado do ponto de vista psicológico, físico, químico e biológico.

quais dispensam a proteção legal para lhes garantir identidade, dignidade, saúde e bem-estar.

Executando uma atividade destituída de qualquer proteção legal, num fenômeno denominado por Oliveira (2010, p. 141) de “[...] fábricas dispersas ou células produtivas periféricas” os trabalhadores religiosos atingem condições de precariedade, porque nada podem exigir e tudo devem à instituição religiosa.

Além disso, nessa diretriz, a precariedade se manifesta quanto ao tipo de vínculo (incerto), a espécie de participação (unilateral posto que dependente exclusivamente da denominação religiosa), graus de responsabilidade mínimos (flexibilizados, quando não totalmente inexistentes), gerando inseguranças legitimadas pela não intervenção do Estado e pela inércia da comunidade de fiéis que naturalizam o sacerdócio como um sacrifício que renuncia à própria saúde, dia após dia.

Nesse sentido, a conclusão de precariedade constitui-se na inadequação de tempo, gestão e saúde deste trabalhador, viabilizando riscos de ofensa à sua saúde, de forma a promover o distúrbio de voz e a desvantagem vocal relacionadas ao trabalho, como será mais bem detalhado no próximo tópico.

A segunda conclusão da precariedade em que os trabalhadores estão inseridos é caracterizada por riscos que vão muito além dos riscos de agentes insalubres ou perigosos, pois podem advir da gestão ou sistema de trabalho, da hipersensibilidade de um trabalhador, da inadequação do trabalho ou da ausência de adaptação do meio ambiente do trabalho.

Dessa forma, mais adiante, analisar-se-ão doenças como o Síndrome de *Burnout*, stress, depressão e suicídio entre trabalhadores religiosos, considerando a “[...] dimensão de contexto de trabalho” do líder religioso, lastreada na “[...] condição de trabalho, na organização de trabalho e na relação socioprofissional com os clientes membros”. (MENDES; SILVA, 2006, p. 105).

A igreja neopentecostal reorienta o perfil do ministro religioso, do trabalhador religioso para uma profissionalização que visa capacitá-lo, torná-lo competente em suas atividades visando fidelizar maior número de fiéis ou “clientes da fé”.

Nas igrejas pentecostais o ser humano se promove. É logo dignificado pelo ministério da pregação. E imediatamente, após alguns encontros de culto e oração, é investido com a missão de fazer novos discípulos. O neoconvertido recebe uma investidura

para ser um novo apóstolo de Jesus, para o qual fez sua adesão radical, capaz de lhe ofertar tudo, até o único e último alimento que dispõe em sua mesa (SCHMIDT, 2008).

Beltran (2004, p. 42) esclarece que:

[...] os/as pentecostais creem que com a conversão, Deus lhes tem *lavado de todo o pecado* e que com o batismo do Espírito Santo se tem convertido em sua morada. Os corpos que anteriormente estavam ou eram considerados enfermos, débeis, *feios*, sem valor ou *a serviço do pecado*, agora são apreciados como santuários de Deus, instrumentos de adoração, canais de bênçãos. O corpo humano recupera grande parte do valor que se lhe havia roubado. Também a sexualidade e a sensualidade se envolvem de experiências mais enriquecedoras e integradoras.

Conforme Rolim (1993, p. 7) o fato de essas igrejas renovarem a autoestima das pessoas é questão inegável. Diz ainda: “[...] são essas camadas pobres que vão às igrejas pentecostais, além do que os pentecostais oferecem ao ‘João Ninguém’ a possibilidade de pregar o culto, pois, há aí uma projeção da pessoa”.

Um lapso temporal transcorre e um único trabalhador não se manifesta contrário a igreja que lhe acolheu, que lhe arregimentou da prisão da miséria social, mas, diante do descumprimento voluntário, reiterado e inescusável de direitos e garantias mínimas (descanso, saúde, assistência), somado a financeirização da igreja, que agrega lucro e enriquecimento, por meio das atividades e metas atingidas pelo mesmo profissional da fé, muitas vezes, esse pastor, titular do direito é obrigado a escolher entre conformar-se pura e simplesmente com a ofensa ou recorrer ao Judiciário trabalhista em busca da prestação jurisdicional, em regra, feito através de um acesso à Justiça do Trabalho individualizado e fragmentado por um número de ações esparsas mas frequentes.

A escolha pela primeira opção gera um fenômeno denominado de litigiosidade contida (PIMENTA, 2000) e dois fatores podem ser identificados como sua motivação, conforme observa Viana (2008) e se adapta aos trabalhadores religiosos.

De um lado, a falta da garantia de emprego, na condição de um ex-presidiário, ex-drogadito, ex-bandido, tendo em vista a inexistência de uma regulamentação do art. 7º, inciso I, da CF/88, que trata da proibição da dispensa arbitrária, faz com que o trabalhador tenha medo de exercer o seu direito de ação no curso da relação de emprego e, por este motivo, ser dispensado.

De outro lado, quando já cessado o vínculo empregatício, o receio é de não conseguir outra colocação profissional, por ter seu nome incluído em “listas sujas de

igrejas” que circulam entre empregadores identificando os obreiros que já demandaram na Justiça do Trabalho.

Segundo Marinoni (2002, p. 91), a expressão ‘litigiosidade contida é fruto da inteligência de Kazuo Watanabe e espelha fenômeno extremamente perigoso para a estabilidade social, pois:

[...] são um ingrediente a mais na ‘panela de pressão’ social, que já está demonstrando sinais de deterioração do seu sistema de resistência (‘quebra-quebra’ ao atraso dos trens, cenas de violência no trânsito e recrudescimento de outros tipos de violência) [...] há uma justiça lenta é fonte de desestímulo para o cidadão recorrer à justiça, propiciando a litigiosidade contida, com todas as suas indesejáveis e perigosas consequências.

Assim, se na igreja tradicional algumas patologias de gestão, que ofuscam precariedade e marginalidade, são visibilizadas porque, historicamente, os mártires da igreja deveriam estar predispostos a sofrer por sua fé, na igreja neopentecostal, o sistema de trabalho ressignifica a doença como fracasso e a miséria como incompetência na fé incondicional e inabalável do fiel (leia-se trabalhador religioso).

Se houvesse uma maior regulamentação das instituições religiosas e fiscalização por parte das outras instituições que se beneficiam da capelania exercida pelos trabalhadores religiosos, identificar-se-ia a existência de trabalho degradante ou das circunstâncias adversas à saúde do trabalhador, e se estabeleceria o nexo entre o CNAE da instituição com o CID da patologia. Contribuir-se-ia para uma maior prevenção e restabelecimento de um ambiente de trabalho garantidor de saúde para os trabalhadores religiosos.

Manter-se alheio e inerte diante de uma categoria de trabalhadores que se sacrifica em penitenciárias, hospitais, escolas, asilos, espaços urbanos periféricos, mas desempenha uma profissão, pouco regulamentada e muito explorada por uma igreja empresariada⁶⁷, pode ser interpretada como uma instituição socialmente legitimada a excluir finalidade de assistência social, saúde e segurança no desempenho de um trabalho.

A liberdade religiosa como obstáculo à necessária intervenção para que essa instituição se conduza de forma mais equilibrada, ou quaisquer outras que se aproveitam

⁶⁷ A Igreja Universal do Reino de Deus, nesse sentido, consolidou-se como um verdadeiro empreendimento religioso que movimenta dezenas de empresas, como financeiras, uma construtora, uma gráfica, um grande número de muitas rádios e televisão (Rede Record, Rede Família, Rede Mulher) além de publicações como a Folha Universal e a Revista Plenitude (FRAGALE FILHO, 2001, p. 686).

dos serviços religiosos, não somente desrespeita o trabalhador religioso, como profissional da fé, como garante coerência a um mínimo de dignidade humana no seu espaço de atuação social.

O trabalho religioso está preconizado na Constituição para promover dignidade, valores morais e éticos, razão pela qual não pode dignificar máquina religiosa acima do próprio humano (do trabalhador religioso) devendo ser assegurado um sistema integrado de garantias para todos (igreja e profissional da fé), e não uma retórica de formalidades que atende exclusivamente à aplicação maximizada do princípio de liberdade religiosa.

Projetar uma igreja, enquanto ambiente de trabalho equilibrado e garantidor de dignidade para seus trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho religioso com mais segurança (v.g. penitenciárias que recebem a capelania espiritual) e prevenção à saúde nos espaços que ocupa (v.g. capelania hospitalar), pode parecer um sonho ou utopia diante das equivocadas interpretações quanto a extensão da liberdade religiosa, mas como dia Freire (2000, p. 53-54):

É certo que homens e mulheres podem mudar o mundo para melhor, para fazê-lo menos injusto, mas a partir da realidade concreta a que chegam em sua geração. E não fundadas ou fundada em devaneios, falsos sonhos sem raízes, puras ilusões. O que não é, porém, possível é sequer pensar em transformar o mundo sem sonho, sem utopia ou sem projeto.

A razoabilidade e a proporcionalidade em uma harmoniosa convivência de princípios, dos quais destacam-se, a liberdade religiosa e a dignidade humana em quaisquer ambientes de trabalho, é o que se busca diante de uma igreja que enriquece à custa de negar custos mínimos como o transporte de cinzas de um ex-trabalhador religioso para que sua família possa se desfrutar da cerimônia do luto (BRASIL247, 2012) ou “[...] quando incentiva um trabalhador religioso a realizar vasectomia a fim de não inviabilizar a promoção na carreira eclesial ou acarretar a transferência para um local indesejado” (BRJUS, 2019, [s. p.]).

Weber (2013 op cit RAWs) trata da garantia do mínimo social como pressuposto para o exercício da liberdade (GONÇALVES, 2013). De modo que a Constituição Federal de 1988 previu direitos fundamentais sociais diante da compreensão das necessidades humanas básicas e não apenas por meio do conceito de mínimo social.

Reprise-se que o mínimo existencial detém um pilar garantista e outro prestacional. O primeiro refuta a ofensa ao direito, permitindo concessões de outros direitos ou deveres

ante a cogente sustentabilidade de meios que satisfaçam as mínimas condições de vida digna. Em relação ao pilar prestacional, há um caráter de direito social, que demanda exigências estatais, obrigações deste.

Assim, é perceptível que um núcleo de direitos fundamentais demande a garantia do mínimo existencial, sendo jusessenciais, são referentes à dignidade da pessoa humana. Por isso, Sarmiento (2014, p. 150) define como núcleo irreduzível do princípio da dignidade da pessoa humana a composição de “[...] quatro elementos essenciais: educação fundamental, saúde física, assistência aos desamparados e acesso à justiça”.

Nos próximos capítulos será feita uma reflexão sobre se o núcleo duro de elementos essenciais e identificadores da dignidade da pessoa humana está sendo conservado ou refutado, em nome compreensão que tem sido efetivada sobre a liberdade religiosa diante dos profissionais da fé.

2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO RELIGIOSO E O DIREITO À SAÚDE

A fim de compreender a realidade dos profissionais da fé, enquanto trabalhadores, é necessário delimitar o meio ambiente religioso⁶⁸ em vários aspectos, tais como, sua organização (igreja instituição) e desvirtuamento, seus espaços estruturais (espaço físico de prestação de serviços) e metamorfoses e sua forma de gestão (igreja relacional) e desenvolvimento relacionando com suas incontrovertidas precariedades.

O local onde esses trabalhadores desempenham sua missão, a maneira como são subordinados à igreja instituição, e a forma como as suas atividades se desenvolvem, observando as peculiaridades das relações interpessoais, permitem não apenas uma descrição de sua estrutura interna, mas um conhecimento do todo, uma assimilação gestáltica⁶⁹ capaz de concluir pela existência ou inexistência de precarização, de desvirtuamento ou de ofensa à vida e, notadamente, à saúde deles.

Pode parecer um contrassenso admitir que o lugar de reencontros espirituais, onde almas são salvas, seja, também, um meio ambiente de adoecimento físico, de perda da saúde psíquica. No entanto, em uma instituição religiosa, com outras prioridades esculpidas pela Teologia da Prosperidade⁷⁰, o “[...] trabalho pode produzir doença” (RAMAZZINI, 1992, p. 16).

⁶⁸ O prisma de observação do meio ambiente de trabalho religioso se faz necessário, em sua forma tríplice, a fim de ultrapassar a insuficiência clássica que se limitaria a questões estruturais ou espaciais regidas por NRs e artigos do ordenamento infraconstitucional, seguindo os doutrinadores e juristas, Feliciano (2011) e Maranhão (2017, p. 120). A igreja relacional compreendendo todas as relações humanas na dinâmica do trabalho religioso, tais como com seus pares, sua hierarquia imediata e mediata e a comunidade de fiéis que compõe a membresia da igreja. A Igreja local ou estrutural, enquanto espaço físico ou virtual, onde se desenvolve a maior parte dos trabalhos religiosos. A Igreja enquanto instituição significando seu viés administrativo, constitutivo e organizativo.

⁶⁹ *Gestalt* é palavra de origem alemã, sem tradução exata em português, refere-se ao que é “exposto ao olhar”, ou “o que é colocado diante dos olhos”. Inicialmente realizava-se investigações dispersas sobre as relações do ser humano com seu ambiente, a partir de uma análise atomista, isto é, o objeto era percebido pelas suas partes componentes, organizadas posteriormente por associação. A superação desse paradigma veio com o princípio do “*supersoma*” da Gestalt (tornando-se um de seus postulados), na primeira metade do século XX. Assim, “sob o pressuposto de que é através do todo, ou melhor, da percepção de totalidade, que a razão pode decodificar e assimilar uma imagem ou um conceito, que essa ciência começou a configurar um corpo teórico próprio, à luz da noção Sistêmica da realidade” (RIBEIRO; LOBATO; LIBERATO, 2009). Trata-se de uma perspectiva sistêmica, de holística compreensão e de transversal irradiação, alcançando uma apreensão transdisciplinar.

⁷⁰ A Teologia da Prosperidade surgiu nos EUA na década de 1940, inserida em grupos evangélicos que pregavam crenças sobre a cura, prosperidade e poder da fé. No Brasil, é identificada por enfatizar o que se denomina como “valorização da prosperidade material mediante a contribuição financeira” (MARIANO, 2014, p. 51).

A visão finalística de servir ao sagrado não torna os trabalhadores religiosos divinos. Continuam sendo humanos⁷¹ e, enquanto trabalhadores humanos, sofrem riscos atentatórios à sua saúde proporcionados por fatores, muitas vezes, alheios ao patamar mínimo de dignidade humana, pois inseridos no meio ambiente desequilibrado e inóspito ao exercício de qualquer atividade, como será demonstrado.

Exatamente por essa conclusão, socorre-se do art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal, que reconhece o meio ambiente de trabalho como aquele inserido no meio ambiente humano.

Especialmente sobre o meio ambiente laboral, explica Maranhão (2017, p. 60) que ele “[...] não decorre de entusiasmada elucubração acadêmica, tampouco advém de aguerrido ativismo judicial”, mas deve ser capaz de proporcionar equilíbrio (art. 225, CFRB) entre as atividades desempenhadas pelo trabalhador e o meio ambiente em que se desenvolve tal atividade.

Entre as várias compreensões sobre o meio ambiente de trabalho, cumpre incluir a dimensão psicológica, justamente porque o local de prestação de serviço, além de não se circunscrever exclusivamente à estrutura de uma propriedade religiosa, é permeado de relações interpessoais e afetações labor-ambientais, que serão evidenciadas no capítulo das principais doenças identificadas entre os trabalhadores religiosos – pensar o contrário é restringir a análise das condições de trabalho a uma matriz estático-espacial.

O meio ambiente de trabalho, além da sua tríplice essencialidade⁷², conforme aponta Feliciano (2011, p. 289), “[...] é o conjunto (=sistema) de condições, leis, influência e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.”

Assim, o meio ambiente de trabalho religioso, por ser um ambiente que sofre com a ação humana, no transcorrer da história, nem sempre foi o mesmo. Ademais, pelas influências que recebeu, faz-se necessário recortes de sua trajetória, para se constatar o que, hodiernamente, em novas configurações das igrejas, de forma mais intensa, denota um

⁷¹ A prosperidade implica na doação financeira pelo cristão, não apenas entendida como gratidão ou devolução a Deus, mas como um investimento. Assim, “a organização da Igreja transformou a incompletude do ser humano numa ‘prótese divina’ ao anular a condição humana. Essa atitude de tamponar a condição humana tem produzido desencanto e desilusão no exercício da profissão presbiteral e religiosa” (PEREIRA, 2013, p. 64).

⁷² Meio ambiente enquanto local de prestação de serviços (moveis e imóveis, construídos e naturais), enquanto a técnica “[...] fórmula pragmática de ação para o alcance de um fim particular estrutural” (FELICIANO, 2005, p. 283) e o homem, “[...] mais precisamente na qualidade de trabalhador [...] sem o qual inexistente o meio ambiente do trabalho” (MARANHÃO, 2017, p. 104).

desequilíbrio labor-ambiental, deflagrado, inclusive, pelo desvirtuamento da finalidade da igreja.

Independentemente do tipo de vínculo, da natureza da atividade ou da espécie de instituição que viabiliza a referida atividade humana, há de se garantir saúde ao trabalhador.

O direito à saúde não é tão somente um direito de todos, mas um princípio norteador de condutas públicas e privadas. Nessa toada, o art. 2º, da Lei n. 8.080 de 1990, prevê que saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício. No ordenamento pátrio, o direito geral à saúde é previsto no rol dos Direitos e Garantias Fundamentais do Estado, disciplinado no artigo 6º da CRFB, que dispõe serem direitos sociais a “[...] educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”, na forma da Constituição.

Na verdade, presente e passado se intercambiam num ponto comum, objeto do presente estudo, que é o de conferir tutela jurídica a quem não se enquadre nos modelos de subordinação clássica, a fim de que o esvaziamento infralegal e a aplicação isolada de princípios constitucionais⁷³ não se constituam em obstáculo ou viabilizem a flexibilização contrária ao direito fundamental à saúde.

Nessa linha, Feliciano e Pasqualetto (2019, p. 16-17) descrevem que há uma marginalidade de direitos previdenciários e laborais mínimos quando “[...] se negam a tutela jurídica para milhares de trabalhadores somente pelo fato de não se enquadrarem nos moldes da subordinação clássica”.

Defender a saúde do trabalhador é tutelar a dignidade laboral, independentemente da atividade econômica, à parte do tipo de vínculo obrigacional, observando que o ser humano é o destinatário da proteção.

Portanto, é dever estatal garantir a redução dos riscos, ou seja, “[...] diminuir a incidência de condições e fatores danosos à saúde e à integridade psicossomática do trabalhador” viabilizando a normalidade das “[...] funções orgânicas, físicas e mentais” (MAGANO; MALLETT, 1993, p. 240-241).

⁷³ Entre estes princípios destacam-se o da laicidade estatal e o da liberdade religiosa, os quais, não apenas no Brasil, mas no mundo, são constantemente objetos de discussão, notadamente, na hipótese de se constituírem empecilhos ao combate da degradação ambiental psicofísica daqueles que estão inseridos neste meio ambiente de trabalho religioso. A obrigação do Estado de intervir, de forma corretiva, quando resta claro que instrumentos de poder religioso, sacrificam diversos direitos humanos, não apenas libertam, oprimem, não apenas identificam, promovem discriminação, não apenas socorrem pessoas em suas fragilidades

Logo, garantir saúde é primar pelo meio ambiente laboral equilibrado, independentemente da categoria profissional, ou seja, é dar eficácia a interpretação dos artigos 200, inciso VIII, e 225, todos da Constituição Federal, elevando a dignidade de cada ser humano e, portanto, tutelando o meio ambiente em que ele convive e disponibiliza o seu labor.

Destaque-se que o conceito de saúde evoluiu de um conceito de ausência de doença para perfeito bem-estar físico, mental e social (OMS), proporcionando um “[...] resultado de um contínuo e bem sucedido equilíbrio entre o indivíduo e o meio em que o cerca” (SOUTO, 2003, p. 20).

Expostas as premissas, um dos casos que identifica o paradoxo e se destaca na jurisprudência brasileira, como paradigma para a discussão dos limites à liberdade religiosa frente a necessidade de proteção à saúde do trabalhador, é o do incentivo/determinação de igrejas para que líderes religiosos realizem vasectomia, a fim de se manterem e progredirem no exercício eclesiástico⁷⁴.

A doutrina e jurisprudência caminharam para identificar a necessidade de intervenção estatal em relação aos trabalhadores religiosos, quando há desvirtuamento institucional. Nesses cenários, identificou-se o desrespeito à saúde dos trabalhadores, diante da gestão adoecedora a que eram submetidos e, assim, concedeu-se amparo trabalhista e indenização por dano moral.

Diante do exposto, proteger a saúde do trabalhador religioso e o meio ambiente em que atua, para garantir-lhe equilíbrio, é o que se ambiciona, proporcionando a reflexão acadêmica e discussão sobre as limitações referentes à liberdade religiosa, e se a partir das premissas constitucionais, de tratados internacionais e legislação comparada, está legitimada a necessidade de intervenção do Estado no domínio religioso quando este se mostra atentatório a dignidade humana, quando desrespeita o art. 196 da CF, premissa a ser enfrentada, e afirmativamente tutelada por renomados doutrinadores.

Entender os religiosos como trabalhadores, compreender a marginalidade legal atual, conseguir delimitar o desvirtuamento e caracterização da precarização para uma classe tão antiga de profissionais religiosos, requer uma incursão histórica sobre a igreja-

⁷⁴ Este caso foi judicialmente observado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que considerou essa prática atentatória contra a dignidade da pessoa humana e condenou a Igreja Universal do Reino de Deus ao pagamento de verbas indenizatórias ao reclamante. Além disso, foi feito um pedido de encaminhamento para o Ministério Público diante da Lei n. 9.263, de 1996, chamada Lei de Planejamento Familiar, a qual, em seu artigo 12 estabelece que: É vedada a indução ou o instigar, individual ou coletivo, à prática da esterilização cirúrgica.

instituição⁷⁵, suas metamorfoses, as disputas de poder pelos quais perpassou em sua trajetória e seu identificável desvirtuamento.

A fim de analisar o ambiente de trabalho da igreja-instituição, subdivide-se a sua análise em três momentos históricos: 1) relacionando as suas incursões no poder político; 2) referente as suas aquisições no poder econômico e; 3) os conflitos internos que repercutiram na massa de trabalhadores, além das conseqüentes gestões classificadas, dogmaticamente, como desvirtuamentos.

2.1 METAMORFOSES ORGANIZACIONAIS E DESVIRTUAMENTOS: IGREJA HISTÓRICA E A RELAÇÃO COM O PODER

A Igreja era a instituição mais poderosa e respeitada na Idade Média. De acordo com Comparato (2006, p. 50) seu poder se confundia com o poder dos reis uma vez que, através da religião, detinha o domínio político, econômico e cultural das pequenas comunidades fortificadas que se reerguiam e cresciam ao seu redor. O jurista afirma que a religião, no mundo antigo, “[...] comanda a vida inteira das pessoas, do nascimento à morte. Ela domina a vida familiar, assim como a vida da cidade. [...] polos formadores da sociedade antiga.

Durante o feudalismo, no qual a terra era um dos bens mais valorizados, a igreja era proprietária não apenas da distribuição dos galardões divinos, mas de verdadeiras fortunas consubstanciadas em terras (Comparato, *Capitalismo: civilização e poder*, 2011, p. 270)⁷⁶, tesouros, relíquias e livros de acesso exclusivo à instituição eclesiástica⁷⁷, como a bíblia.

Famílias entregavam um de seus membros para serem dedicados à Igreja e, com ele, o respectivo quinhão de herança. Historiadores ressaltam que pertencer à igreja, como no caso igreja da Irlanda (séculos VII e VIII), era dedicando-se integralmente e levando consigo a sua herança, o seu dote. Logo, se o indivíduo fosse de uma classe social financeiramente abastada, poderia ser um dependente da igreja, mas classificado como um clérigo livre. Contudo, se doasse apenas sua vida à igreja, poderia ser na condição de semi-livre ou escravo, dependendo do *status* social a qual pertencia antes de se associar à Igreja

⁷⁵ A expressão igreja-instituição será empregada, por vezes, como sinônima de organização religiosa.

⁷⁶ Quando a Companhia de Jesus foi expulsa do Brasil, em 1759, ela explorava 17 fazendas de açúcar, bem como sete fazendas de gado com mais de 100 mil cabeças (COMPARATO, 2001, p. 270).

⁷⁷ A Igreja era a detentora do saber, os livros pertenciam ao clero e ficavam confinados nas bibliotecas das igrejas, com uso exclusivo de seus membros. O ensino era voltado principalmente as doutrinas da religião católica.

e das condições financeiras e sociais através das quais esse processo de associação ocorreu (ETXHINGHAM, 2002).

Farrell (2011, p. 6) relata em seus estudos que teria sido uma prática comum na Irlanda, a de famílias inteiras se ‘doarem’ juntamente com suas terras para uma determinada igreja e que estas pessoas “[...] gozavam de certos privilégios e, na ausência de um candidato apto ao cargo de abade oriundo da família do santo patrono, escolhia-se um candidato oriundo da família à qual as terras pertenciam”.

Logo, conclui-se que a Igreja exercia sobre seu clero não somente um poder econômico, que era reforçado pela concentração de riqueza, sempre em prol da igreja instituição, mas um poder comportamental sobre seus trabalhadores religiosos, sobre seus fiéis e sobre a política.

Na Idade Média, havia uma distinção entre profissão e estado, considerando a destinação do trabalho. Dessa forma, o trabalho profissional era aquele exercido para o mundo, no exercício de uma profissão ou ofício, com uma contraprestação terrena, denominada honorários ou salário; ao passo que o serviço prestado para Deus, para a comunidade religiosa, diante de uma vocação divina e com uma retribuição extraterrena, seria denominado estado religioso (MARTINS FILHO, 2002, p. 37).

Comparato (2006, p. 18) aduz que uma das regulações do comportamento humano era a religião, esclarecendo que havia uma mescla entre a lei de Deus e a lei dos homens, sendo “[...] impossível distinguir onde se iniciava uma e encerrava a outra, diferentemente do que ocorre no mundo moderno”.

Sobre esse aspecto, Gouveia (2013, p. 8) reforça que na Idade Média, “[...] a religião cristã predominou na Europa e as estruturas do poder religioso e político foram se diferenciando gradualmente, o que não impediu a interferência mútua”.

Destaque-se que somente a Igreja era proprietária de verdades absolutas sobre as escrituras, pois apenas a ela cabia a sua interpretação, sendo considerado um herege quem agisse diferentemente.

Campos Neto (2010), esclarece que a submissão de seus fiéis, de seus trabalhadores eclesiásticos, e de quaisquer cidadãos sob sua proteção espiritual, era exercida duramente, sem quaisquer flexibilidades ou variabilidades. A heresia acarretava várias punições que abrangiam desde torturas psicológicas a torturas físicas. A morte, muitas vezes, era um

alívio para essas pessoas condenadas ao castigo sacerdotal⁷⁸. Mais adiante, no auge de seu poder, Campos Neto compara que a Igreja, de perseguida⁷⁹ (2010, p. 70), passava a ser perseguidora, através dos Tribunais de Inquisição.

O Tribunal da Santa Inquisição era a forma de manutenção do poder da Igreja Católica de maior expressão, que empregava duros castigos, diante da contestação de seus dogmas, na Idade Média, pois “[...] o Cristianismo e a Religião Católica Apostólica Romana como a fé oficial do Estado, durante a Idade Média, considerava como bruxaria ou heresia qualquer outro segmento religioso ou manifestação de culto distinto dos rituais sacralizados” (CAMPOS NETO, 2010, p. 23).

Na Alta Idade Média, Comparato (2011) descreve que a instituição eclesiástica não era apenas temida por monarcas, mas também pelos camponeses, pelos senhores feudais e exercia estigma de poder sobre o indivíduo vocacionado, representando um grupo social denominado de ordem eclesiástica. Esclarece, ainda que não se trata apenas de um corpo religioso, mas de uma parcela da sociedade da época, a qual era dividida em três ordens: o nobre, o servo e o religioso. Pormenoriza que enquanto uns eram guerreiros (nobres), outros trabalhavam (servos) e outros rezavam (religiosos). No que denomina cidade de Deus, ao invés de um único povo, há um tríplice hierarquização interna que convive porque os serviços de uma tornam possíveis as atividades das outras duas. Cada uma apoia a outra. A paz no mundo, apesar do sofrimento e desgraça dos servos, era garantida por leis que, ao serem alteradas, mudava a divisão social e fazia desaparecer a paz⁸⁰.

Tratava-se de uma época caracterizada por atritos políticos, desde a Guerra dos Cem Anos (1337-1453) às revoltas camponesas contra o sistema feudal, por atritos econômicos, desde o crescimento das cidades até o arvorar do capitalismo e, por atritos sociais, desde as epidemias, como a peste bubônica ou peste negra (1348), até os contrastes socioeconômicos entre nobres, clero e o povo dos vilarejos (SELVATICI, 2007).

⁷⁸ As infrações religiosas se confundiam com os crimes políticos e punidos com a pena de morte. Por último, no Sacro Império romano-germânico as noções do Direito Divino (*Lex divina*) e do Direito Natural (*Lex naturalis*) se misturaram e assentaram padrões normativos da Política em meio de crônico conflito de jurisdição entre o Papado e o imperador; posteriormente, entre o Papado e as monarquias nacionais que, na época, estavam a emergir.

⁷⁹ Bem-aventurados os perseguidos por causa da justiça, pois deles é o Reino dos céus. (BÍBLIA, Mateus Capítulo 5, versículo 10).

⁸⁰ Trata-se de um manuscrito não autógrafa, comportando vários retoques, que se encontra registrado sob n.14192 na Biblioteca Nacional da França. Ele foi meticulosamente analisado por Claude Carozzi em tese defendida em 1972 na Universidade de Paris. (Le “Carmen ad Rodbertum regem” d’Adalbéron de Laon, traduction et essai d’explication), citada por Georges Duby em *Les trois ordres ou l’imaginaire du féodalisme* (Paris : Gallimard, 1978. Bibliothèque des Histoires).

Havia um clima de insegurança e pessimismo⁸¹ porque os “[...] papas do renascimento, foram mais estadistas e patronos das artes e da cultura do que pastores do seu rebanho. A instituição papal continuou em declínio, com muitas lutas políticas, simonia, nepotismo, falta de liderança espiritual, aumento de gastos e novos impostos eclesiásticos⁸².

Existia, também, a insatisfação do povo contra governantes e a igreja. A Igreja-instituição exercia uma religiosidade de trocas financeiras, tendo a venda de indulgências como principal exemplo e a compra de cargos, nos mais altos postos da igreja, como influência do poder econômico sobre a igreja⁸³ (WEBER, 2009).

A disputa de poder entre o Estado e a Igreja promovia uma aversão ao dogmatismo do cristianismo medieval que empregava técnicas de medo e temor para consolidar sua coação, dentro de um viés de nostalgia do transcendente em busca da compreensão e relacionamento com o sagrado (BERGER, 1985).

Resumidamente, o contexto institucional anterior a reforma protestante era de uma igreja que enfrentava o poder dos estados nacionais, os quais representavam ameaça às pretensões do papado e que eram combatidas com a Bula de Ouro⁸⁴. Era um contexto de

⁸¹ A religiosidade era meritória, com missas pelos mortos, crença no purgatório e invocação dos santos e Maria. Ao mesmo tempo, havia grande ressentimento contra a igreja por causa dos abusos praticados e do desvio dos seus propósitos.

⁸² Como papa Alexandre VI (1492-1503), o espanhol Rodrigo Borja foi um generoso promotor das artes e da carreira dos seus filhos César e Lucrecia; Júlio II (1503-1513) foi um papa guerreiro, comandando pessoalmente o seu exército; Leão X (1513-1521), o papa contemporâneo de Lutero, teria dito quando foi eleito: “Agora que Deus nos deu o papado, vamos desfrutá-lo”.

⁸³ Desde o século 14, cada novo líder do Sacro Império Romano era escolhido por um colégio eleitoral composto de quatro príncipes e três arcebispos. Em 1517, quando houve a eleição de um novo imperador, um dos três arcebispos eleitorais (o de Mainz ou Mogúncia) estava vago. Uma das famílias nobres que participavam desse processo, os Hohenzollern, resolveu tomar para si esse cargo e assim ter mais um voto no colégio eleitoral. Um jovem da família, Alberto, foi escolhido para ser o novo arcebispo, mas havia dois problemas: ele era leigo e não tinha a idade mínima exigida pela lei canônica para exercer esse ofício. O primeiro problema foi sanado com a sua rápida ordenação ao sacerdócio. Quanto ao impedimento da idade, era necessária uma autorização especial do papa, o que levou a um negócio altamente vantajoso para ambas as partes. A família nobre comprou a autorização do papa Leão X mediante um empréstimo feito junto aos banqueiros Fugger, de Augsburg. Ao mesmo tempo, o papa autorizou o novo arcebispo Alberto de Brandemburgo a fazer uma venda especial de indulgências, dividindo os rendimentos da seguinte maneira: parte serviria para o pagamento do empréstimo feito pela família e a outra parte iria para as obras da Catedral de São Pedro, em Roma. E assim foi feito. Tão logo foi instalado no seu cargo, Alberto encarregou o dominicano João Tetzel de fazer a venda das indulgências (o perdão das penas temporais do pecado). Quando Tetzel aproximou-se de Wittenberg, Lutero resolveu pronunciar-se sobre o assunto em 31/10/1517 e afixa na porta da igreja de Wittenber, as suas Noventa e cinco teses, afinal, esta era a maneira usual de convidar a comunidade acadêmica para debater algum assunto.

⁸⁴ Tratava-se de um documento de 1356 e estabelecia que cada novo imperador seria escolhido por sete eleitores (quatro nobres e três arcebispos), expressava a descentralização política, porque o poder dos príncipes limitava a autoridade do imperador e a tensão entre igreja e o estado.

declínio do papado evidenciado na arrogância de seus pontífices⁸⁵, refletida nas extravagâncias e no luxo da corte papal, agravado pelas disputas internas entre papas rivais de Roma⁸⁶ e pelas dissidências dogmáticas⁸⁷ que repeliam as irregularidades do clero⁸⁸, permitindo os movimentos devocionais pré-reforma: o misticismo⁸⁹, a devoção moderna⁹⁰ e os humanistas bíblicos⁹¹ (MATOS, 2001).

Destaca-se que nessa primeira fase da Igreja instituição, tendo como principal expoente a Igreja Católica Apostólica Romana, o desvirtuamento religioso, decorrente da monetização da fé, através da obtenção de informações no processo confessional, permitindo que a igreja instituição que “[...] conhecia os desejos das pessoas e descobria as suas disponibilidades financeiras; assim, tarifasse um valor individual para o pagamento das indulgências e de penitências” (EKELUND; HÉRBERT; TOLLISON, 2002, p. 653).

Nesse direcionamento, Bourdieu (2007, p. 62) esclareceu o desvirtuar-se “[...] fazendo com que a salvação dependa muito mais da recepção dos sacramentos e da profissão de fé do que da obediência às regras morais”. Seria como se a Igreja encorajasse a uma forma de ritualismo popular de trocas que consistisse na busca das indulgências como compensação de pecados.

Em uma concepção weberiana (2009), dentro de um sistema de confissão e penitência, com a finalidade de limpar a consciência, o desvirtuamento institucional é

⁸⁵ Exemplificando temos Bonifácio VIII (1294-1303) que confrontou o rei Filipe IV sobre impostos e autoridade papal, publicava bulas contra o rei, contra os leigos e de autovalorização, subjugando a todos, razão pela qual foi preso e faleceu posteriormente.

⁸⁶ A Grande Cisma em Roma entre Avinhão e Pisa acarretou o clamor denominado “reformas na cabeça e nos membros” porque cada papa se considerava legitimado a excomungar o rival.

⁸⁷ Os pré-reformadores João Wycliff, Joao Hus e Jerônimo de Praga foram condenados, movimentos como o de Lião pregavam um estilo de vida comunitário, ensinavam as escrituras a leigos, inclusive mulheres e negavam a existência do purgatório, mas foram condenados pelo Concílio de Verona.

⁸⁸ João Hus (c.1372-1415), um sacerdote e professor da Universidade de Praga, na Boêmia, foi influenciado pelos escritos de Wycliff. Definia a igreja por uma vida semelhante à de Cristo, e não pelos sacramentos. Dizia que todos os eleitos são membros da igreja e que o seu cabeça é Cristo, não o papa

⁸⁹ Bastante forte na Inglaterra, Holanda e especialmente na Alemanha (Reno). Os principais místicos dessa época foram Meister Eckhart (†1327); Tauler (†1361) e os “Amigos de Deus”, Henrique Suso (†1366) e mais tarde o teólogo e líder eclesiástico Nicolau de Cusa (1401-1464). O misticismo dava ênfase à união com Deus, ao amor, à humildade e à caridade.

⁹⁰ Devoção Moderna (século 15) enfatizava a espiritualidade, a leitura da Bíblia, a meditação e a oração, valorizava a educação, criando ótimas escolas. Foi um movimento leigo, para ambos os sexos, e exerceu grande influência sobre os reformadores protestantes. Os participantes eram conhecidos como Irmãos da Vida Comum. A obra mais importante e popular produzida por esse movimento foi o livreto devocional *A Imitação de Cristo* (1418), escrito por Thomas à Kempis.

⁹¹ O interesse pelas obras da Antiguidade levou ao estudo da Bíblia nas línguas originais pelos chamados humanistas bíblicos. Os principais deles foram o italiano Lorenzo Valla (†1457), estudioso do Novo Testamento; o inglês John Colet (†1519), estudioso das epístolas paulinas; o alemão Johannes Reuchlin (†1522), notável hebraísta; o francês Lefèvre D’Étaples (†1536), tradutor do Novo Testamento; e o holandês Erasmo de Roterdã (1466?-1536), “o príncipe dos humanistas”, que publicou uma edição crítica do Novo Testamento grego com uma tradução latina, talvez a obra mais importante publicada no século 16, que serviu de base para as traduções de Lutero, Tyndale e Lefèvre e muito influenciou os reformadores protestantes.

existente sob o prisma do que poderia ser e o que, de fato era. A igreja instituição poderia, dentro de um plano ideológico original, ser estruturante, difundindo uma determinada fé mas, ao revés e semelhante ao neopentecostalismo, a igreja instituição medieval assegurou as estruturas de poder e se convalidou em uma mercadora de Deus, estabelecendo um verdadeiro comércio de bens espirituais, mediante pagamento, reflexo direto de estruturas sociais previamente estabelecidas (BOURDIEU, 2007).

Em que pese todas as relações de poder descritas, exercidas sobre monarcas, sobre a sociedade, sobre escravos, a igreja se auto enxergava como uma instituição afastada do mundo secular, apesar de suas constantes interferências, notadamente, no âmbito político.

Institucionalmente, Martins Filho (2002, pp. 36-37) ensina que, a partir do século IV, a igreja passou a criar ordens religiosas até o século XV que agregavam os monges, os religiosos vocacionados que promoveriam o encontro com a contemplação divina e, ao mesmo tempo, a espiritualidade que afastaria seus monges cartagineses, do mundo.

Paulatinamente, a igreja se estrutura⁹², criando regras próprias ao ponto de conceber o direito religioso (BASAVILBASO, 1949), subdividindo tal direito em direito canônico⁹³ para se autogerir, se auto administrar (interna *corporis*) e o direito eclesiástico⁹⁴ para se relacionar com o Estado (externa *corporis*) e estabelecer relações jurídicas, “[...] como se fosse um ramo do direito e não uma divisão da teologia” (SOUZA, 1901, p. 19). Internamente, porque havia críticas quanto ao desvirtuamento da finalidade da igreja instituição, o clima organizacional religioso era de disputa, o qual motivou a reforma protestante, culminando em sua primeira grande cisão.

2.2 METAMORFOSES ORGANIZACIONAIS E DESVIRTUAMENTOS: IGREJAS PROTESTANTES E A APROXIMAÇÃO COM A ECONOMIA DE MERCADO

⁹² Na trajetória da História da Religião, desde os tempos da Igreja primitiva havia entre os pioneiros cristãos o hábito de se realizar coleções de sagrados cânones, no intuito de facilitar o conhecimento e, principalmente, uso e observância de conduta aos primeiros-ministros sagrados. E em 633, o IV Concílio de Toledo prescrevia depois da restauração da disciplina da Igreja que os sacerdotes deveriam conhecer as Escrituras Sagradas e os cânones (CAMPOS NETO, 2010, p. 61).

⁹³ Segundo Vieira e Regina (2020, p. 50) seria a normatização interna, tais como: regramentos de condutas de fiéis e práticas litúrgicas, ordenamento de ministros, entre outras normas *interna corporis*. [...] Direito Canônico seria, segundo tais autores, todo o ordenamento jurídico interno de uma organização religiosa, não se limitando apenas à Igreja Católica, mas abrangendo qualquer igreja, inclusive não cristã, assim como corre no Direito Eclesiástico.

⁹⁴ Segundo Vieira e Regina (2020, p. 51) “[...] seria aquele voltado às normas e regulamentos internos das organizações religiosas, regulando as relações da igreja com seus membros, bem como de sua diretoria e liderança”.

A origem das igrejas protestantes remete a reforma proporcionada por Lutero, que ocorreu na Alemanha, inicialmente, através da fixação das 95 teses na porta da igreja do castelo de Wittenberg, em 1517. Acusado de herege, Lutero se refugia por um ano e, em 1519, prossegue para o debate com dominicano John Eck, momento em que afirmou que “os concílios e os papas podiam errar”⁹⁵. [...] Em 1520, a bula papal *Exsurge Domine* (= “Levanta-te, Senhor”) deu-lhe sessenta dias para retratar-se ou ser excomungado. Em 1521 Lutero é excomungado, o que não lhe impede de aprimorar as ideias reformistas por escritos⁹⁶ e inclusive pela tradução das Escrituras (MATOS, 2008).

Matos (2008) assevera que a reforma protestante durou anos (1517-1555) e passou por ao menos, três fases⁹⁷, posto que nasceu com as ideias dos pré-reformistas, tomou corpo com Lutero na Alemanha, se espalhou por toda a Europa, fragmentou o poder da igreja católica, permitindo que a religião de um príncipe fosse automaticamente a religião oficial do seu território (*cujus régio, eius religio*).

Os reformadores protestantes produziram consequências práticas: restauração de antigas verdades bíblicas postas a margem pelo tempo e pelas tradições humanas, permissão da interpretação, do julgamento e da vocação nas escrituras e pelas escrituras (confrontam a *tradição da igreja* e o *magistério da igreja*⁹⁸), assim como no concernentes à vida cristã e à salvação, ter a compreensão pelas escrituras e não pelos ensinamentos humanos, pela experiência espiritual subjetiva dogmatizada pela organização religiosa (MATOS, 2011). Essas disputas religiosas viabilizavam o regalismo que, em sentido contrário, permitia aos modernos monarcas absolutistas a imposição de sua religião aos súditos, numa velha concepção de única religião verdadeira, ou a primeira religião, referindo-se ao obrigatório retorno do catolicismo e o abandono coercitivo do protestantismo pelos protestantes (SARMENTO, 2008)

⁹⁶ Especialmente três: À Nobreza Cristã da Nação Alemã, O Cativo Babilônico da Igreja e A Liberdade do Cristão.

⁹⁷ Posteriormente, ocorre a “segunda reforma” que viabiliza as igrejas reformadas, e defender a salvação pela graça, a autoridade da Escritura e o sacerdócio dos fiéis, atacando o primado do papa e a missa. A igreja reformada, no entanto, destoa do significado da Santa Ceia. Por fim, a terceira reforma advém com os reformadores radicais ou anabatistas, inexistem no batismo de adultos, por rebatizar recebem o nome de anabatistas e pregam o batismo por imersão, fraternidade, igualdade, pacifismo, proibição de porte de armas, e se constituem os primeiros a defender a completa separação entre a igreja e o estado, a igreja como congregação voluntária e separada do Estado.

⁹⁸ A tradição da igreja consistia em afirmar que tudo o que a igreja disse que a bíblia dizia era considerado revelação autoritativa, tudo o que a igreja interpretou do século IV ao século XVI, tratava-se de uma revelação autoritativa. O “magistério da Igreja” consistia em dizer que toda interpretação da palavra que os bispos faziam em submissão ao papa era considerado interpretação autoritativa, tratava-se de uma interpretação autoritativa da palavra.

Destaca-se que a consequência dessas disputas de poder foi o reconhecimento do direito subjetivo à liberdade religiosa, considerado como direito humano⁹⁹, e o reconhecimento do direito à tolerância religiosa, para que o Estado aceitasse qualquer tipo de confissão religiosa em seu domínio (ADENAUER, 2004, p. 20)

Partindo do profetismo hebraico, intensificado pela reforma protestante, identifica-se o início do desencantamento (COSTA, 2017, p. 18)¹⁰⁰ do mundo, o esvaziamento do sentido do sagrado, a viabilidade de dominação e direção do homem sobre a criação, através do racionalismo. Nessa vasta seara de discussões quanto aos dogmas ou verdades absolutas, as igrejas são questionadas, enfrentadas, e o meio ambiente religioso é fragmentado.

A igreja instituição, que possuía um status simbólico com fulcro no sacro, foi dessacralizada, ou seja, limitada à compreensão racional humana (CRESPI, 1999)¹⁰¹.

Encerra-se a era do *jus sacrum* compreendido como parte integrante do *jus publicum*. A atuação da Igreja é restrita as funções pontifícias e sacerdotais consubstanciada em atos de culto, destacando-se, pela primeira vez, responsabilidades próprias, consideradas como um serviço público, isto é, como um setor da administração pública, da responsabilidade dos funcionários estaduais (MACHADO, 1996).

A adesão coletiva a uma religião, exercida por cidadãos, sob a influência/coação do Estado que era majoritariamente concentrada em denominações de maior poder e estruturação, passou a ser autonomizada.

Com o processo de separação do Estado, o meio ambiente religioso passou a se aproximar de conceitos como a democracia, tolerância e, principalmente, a liberdade religiosa. Nessa análise histórica, destacam-se as afirmações de Paul Marshall quanto a

⁹⁹ “[...] direitos do homem livre e isolado, direitos que possui em face do Estado” (BONAVIDES, 2003, p. 561). A liberdade religiosa estaria “no próprio centro da organização social e da definição de pessoa humana que garante a todos o exercício dos direitos humanos, sociais e políticos” (ADENAUER, 2004, p. 9).

¹⁰⁰ Segundo a teoria da secularização de Weber, dois movimentos principais ocorrem: a desmitificação, quando a religião vai perdendo o estado de fundamento social e abrindo caminho para a autonomização de outras esferas. Outro é o desencantamento do mundo que, de maneira geral, é o avanço das formas racionais de se organizar a vida, processo que começou com as éticas religiosas e evoluiu até chegar a um patamar de negação de toda explicação mágica, transcendente ou sobrenatural da realidade, prezando pela explicação empírica.

¹⁰¹ Com o Iluminismo, no século XVIII, a modernidade foi se afirmando como vontade de eliminar toda a forma de conhecimento e de representação da realidade que não fosse subordinada aos princípios da razão [...]. Por isso, há uma tendência de considerar a religião como fenômeno específico de um estágio ainda não evoluído da história da humanidade e, portanto, como um momento que devia ser superado através do avanço do conhecimento científico e pela denúncia do caráter ideológico de toda a crença religiosa. Na realidade, neste mesmo período histórico, o mito e a religião tendem a ser substituídos pelo novo mito do progresso científico e tecnológico (positivismo de Comte) e pela nova fé no irresistível processo dialético que, no interior da história, levaria à superação definitiva das velhas contradições.

divisão entre os dois reinos, isto é: o “reino da Igreja” (*sacerdotium*) e o “reino do Estado” (*regnum*). Essa divisão viabiliza o crescimento da tolerância religiosa (e das sociedades livres e, com efeito, da democracia) no ocidente (ALVES, 2008, p. 20-21).

Enquanto a liberdade religiosa possui seu epicentro nos direitos fundamentais do homem, na concepção de pessoa humana habilitada a exercer direitos sociais e políticos, “[...] direitos do homem livre e isolado, direitos que possui em face do Estado” (BONAVIDES, 2003, p. 561), a tolerância religiosa permite, tendo o Estado como destinatário e num sentido estrito, a convivência com outras confissões em sua esfera de competência ou domínio. Trata-se de uma derivação indissociável da liberdade de consciência de cada ser humano, quando da separação institucional e simbólica entre a religião e a política.

Nessa linha, Alves (2008, p. 21) leciona que o termo tolerância religiosa tem o mesmo significado jurídico de liberdade religiosa, diferenciando-se apenas quanto “[...] ao sujeito (isto é, o ente que “tolera”) é o Estado, enquanto o ente que goza a liberdade religiosa é o indivíduo, a pessoa humana individualmente ou em sociedade organizada para o culto [...]”.

Viabilizou-se a secularização¹⁰² da Igreja e a laicização do Estado, conceitos com múltiplas conotações, destacando-se o de:

Por secularização entendemos o processo pela qual setores da sociedade da cultura são subtraídos à dominação das instituições e símbolos religiosos. Quando falamos sobre a história ocidental moderna, a secularização manifesta-se na retirada das Igrejas cristãs de áreas que antes estavam sob seu controle ou influência: separação da Igreja e do Estado, expropriação das terras da Igreja, ou emancipação da educação do poder eclesiástico, por exemplo. Quando falamos em cultura e símbolos, todavia, afirmamos implicitamente que a secularização é mais que o processo socio estrutural. Ela afeta a totalidade da vida cultural e da ideação e pode ser observada no declínio dos conteúdos religiosos nas artes, na filosofia, na literatura e, sobretudo, na ascensão da ciência, como uma perspectiva autônoma e inteiramente secular, do mundo. Mais ainda, subentende-se aqui que a secularização também tem um lado subjetivo. Assim como há uma secularização da sociedade e da cultura, também há uma secularização da consciência. Isso significa, simplificando, que o Ocidente moderno tem produzido um número crescente de indivíduos que

¹⁰² Etimologicamente, secularização provém do vocábulo latino *saeculum* podendo ser traduzido por “século” ou “era”, mas no decorrer histórico recebeu outras aplicações. Uma destas é o sentido jurídico-canônico designando o indulto pelo qual um clérigo poderia voltar ao “século” tendo a liberação dos seus votos religiosos. No sentido jurídico-político, o termo *saeculum* serviu para indicar, sobretudo a partir da Revolução Francesa, em que falava da secularização dos bens eclesiásticos, da separação e subtração de determinados bens, territórios e instituições da esfera do domínio eclesiástico.

encaram o mundo e suas próprias vidas sem o recurso às interpretações religiosas (BERGER, 1985, p. 119-120).

De um lado, o fenômeno da secularização, para alguns doutrinadores, conferiu a emancipação do Estado e do ensino público em relação aos poderes eclesiásticos, com autonomia do poder político e religioso, garantia de neutralidade confessional das instituições políticas e estatais e a liberdade de escolha, consciência e tolerância religiosas (MARIANO, 2011, p. 244).

De outro lado, porém, a separação da igreja da esfera pública, privatizando-a, tornou-a mais fraca¹⁰³, do ponto de vista simbólico e quanto a dificuldade de um alcance coletivo. Afinal, com a liberdade religiosa permite-se a individualização de uma religião e a pluralidade religiosa, na medida que se adequa e se restringe a esfera privada, a partir da escolha individualizada de cada ser humano.

Seguindo essa ruptura do monopólio social de controle da igreja enquanto instituição, o renascentismo contribuiu para um espírito científico que apresenta simbiose com a espiritualidade, mas culmina na separação entre ciência e religião, viabilizando o incentivo ao progresso científico (SOUZA, 2018).

A revolução científica, o mecanicismo, o iluminismo, não apenas quebram paradigmas religiosos que sustentavam padrões majoritários de religiosidade com o sagrado da época, tais como o catolicismo e, posteriormente, o protestantismo, como fortalecem o conceito de liberdade religiosa, individualismo, liberdade de pensamento, liberdade de escolhas e a construção de um sentimento de democracia que viabilizaria o pluralismo¹⁰⁴ religioso.

Conseqüentemente, nessa diversidade e liberdade de religiões, o protestantismo reforma¹⁰⁵, mas também é reformado pelos fenômenos internos que sofre, segundo o

¹⁰³ No ano de 1798, durante a Revolução Francesa, o Gal. Napoleão, Louis Alexandre Berthier, prende o Papa Pio VI, o leva cativo para a França e, posteriormente, este líder da Igreja morre. A queda da monarquia, na Revolução Francesa, repercute no declínio do poder da Igreja, destituído da proteção e apoio estatal. Parte dos bens da Igreja foram confiscados, encerrando séculos de domínio da Igreja Católica.

¹⁰⁴ Jean-Pierre Bastian de que é necessário separar, para uma boa discussão desse tema, os termos pluralidade, pluralização e pluralismo. Para Bastian “[...] pluralidad es un estado de diversificación; pluralización, el proceso de diversificación; y pluralismo, un grado de desarrollo social donde predomina una real (y no formal-jurídica) libertad real de culto y una cultura de la tolerancia recíproca”

¹⁰⁵ A Reforma Protestante foi, incontestavelmente, a primeira revolução social do mundo moderno (COMPARATO, 2006).

princípio da livre interpretação, mais precisamente, da individual interpretação das escrituras que se solidifica e permite novas alternativas sustentações¹⁰⁶.

As primeiras denominações cristãs, nascidas e descendentes da reforma protestante europeia do século XVI, são conhecidas como denominações que compõe o protestantismo histórico, a saber: Luterana, Presbiteriana, Congregacional, Anglicana, Metodista e Batista.

Diversas classificações científicas são realizadas para permitir o estudo e a análise das inúmeras denominações religiosas que derivam da reforma protestante, como a que se dá pela função social¹⁰⁷ ou pelo número de adeptos (não pentecostais, os pentecostais e os neopentecostais).

Guizo, Sapienza e Zingales (2002, p. 30-31) ensinam que, para Max Weber, o protestantismo contribui para o espírito do capitalismo, outros lecionam que o impacto econômico da religião protestante é “[...] a cooperação com o governo, regras locais e economia de mercado, porque há uma interpretação religiosa que favorece a economia, fomenta a individualidade e a consequente desigualdade”.

No entanto, segundo Weber (2004), a igreja protestante se mescla com os interesses da economia, pois a ética protestante possui um espírito inclinado para o capitalismo. Para o referido autor, trata-se de um racionalismo econômico que preconiza: a) a perda de tempo como o mais grave dos pecados na ética protestante (WEBER, 2004, p. 143); b) o querer ser pobre como querer ser um doente, contrariando o princípio de santificação pelas obras – portanto, nocivo à glória de Deus (WEBER, 2004, p.148); c) a racionalização prática da vida, segundo o ponto de vista da utilidade (WEBER, 2004, p. 124), como ideais de vida da moderna sociedade (WEBER, 2004, p. 66); d) a conduta de vida racional fundada na ideia de profissão como vocação; e) a valorização do trabalho como afastamento do gozo imediato (WEBER, 2004, p. 46).

¹⁰⁶ Há, no protestantismo, particularmente na tradição reformada propriamente dita, um paradoxo permanente: ao mesmo tempo em que sustenta forte rigidez dogmática, seja por determinadas formas de interpretação da Bíblia, seja pelas formulações simbólicas consagradas em confissões de fé, falta-lhe centros de autoridade que definam pontos de divergência. Como consequência, são frequentes os expurgos de pessoas e grupos que, por seu lado, reiniciam processos de institucionalização que desembocam em novas igrejas. Quanto maior for a rigidez dogmática, maior será a possibilidade de divergências no interior da religião instituída, ou igreja. Quando falamos em religião instituída como aquela que atingiu o máximo em sua construção dogmática, temos de considerar que esta religião formou poderosa elite intelectual capaz não somente de sustentar seus símbolos, mas também de oferecer alternativas quando estes símbolos são contestados. (MENDONÇA, 2004, p. 32)

¹⁰⁷ Segundo esta classificação, o protestantismo de imigração era fechado e o protestantismo de conversão seria um protestantismo aberto. Aqui a concepção de aberto ou fechado se refere a universalização ou não da mensagem, ou seja, se for aberto é para todas as pessoas, se for fechado, apenas algumas poderão ter acesso e a partir destas, a igreja vive em torno de si mesma (CAMARGO, 1973, p. 23).

Além da aproximação da religião protestante com o espírito capitalista, acima demonstrado, outros desvirtuamentos não são evidenciados, tais como a monetização da fé, a financeirização do perdão ou a mercadorização da cura perceptíveis a seguir.

2.3 METAMORFOSES ORGANIZACIONAIS E DESVIRTUAMENTOS: IGREJAS NEOPENTECOSTAIS E O MERCADO RELIGIOSO

Nesse cenário de aproximação da igreja com a economia, tem-se o neopentecostalismo, cuja origem é advinda das igrejas protestantes históricas (Metodistas, Anglicanas, Congregacional, Luterana, Presbiteriana e Batista), atualizada com as práticas litúrgicas das Igrejas Pentecostais (Assembly Of God, Church Of God In Christ - EUA; Assembleia de Deus, Deus é Amor, Maravilhas de Jesus, O Brasil Para Cristo, Congregação Cristã no Brasil, entre outras)¹⁰⁸.

A liturgia neopentecostal tem como marco as reuniões lideradas por William Joseph Seymour, um pregador afro-americano, caracterizadas por serem de longa e continua durações, num barraco condenado na rua Azusa, cujo rito litúrgico era dotado de sons estridentes, danças, destituídas de racionalidade, com exasperantes orações, súplicas. Tais reuniões iniciaram em 14/04/1906 (BARTLEMAN, 1906).

Na análise sociológica de Ricardo Mariano (2003), ao mesmo tempo que a liberdade de consciência religiosa permitia a diversidade de denominações, também é certo que dentro de uma diversidade, passa a existir a concorrência entre grupos religiosos e os pentecostais, seguidos de uma derivação denominada neopentecostal, se mostram os mais eficientes.

Os neopentecostais, segundo Mariano (2003, p. 115), são os que respondem, ainda que de forma limitada, a demanda de objetos simbólicos, notadamente o que denominam ‘bem da salvação’, customizados conforme a “heterogeneidade dos interesses e preferências dos mais distintos grupos sociais - sem comprometer a mensagem e seus propósitos”, mas atendendo de forma satisfatória, dentro de uma sociedade pluralista e complexa.

Mariano comenta que a separação da Igreja-Estado permitiu a liberdade religiosa, ao desencadear o pluralismo religioso que, por sua vez, constituiu-se num mercado

¹⁰⁸ Revela o rompimento com o protestantismo histórico, um movimento formado pelas denominações cristãs originadas com a reforma protestante europeia do século XVI: Luterana, Presbiteriana, Congregacional, Anglicana, Metodista e a Batista.

religioso brasileiro. Nesse denominado mercado religioso, Mariano (2003) leciona que há uma concorrência entre igrejas cristãs por fiéis e que o grupo neopentecostal foi o que melhor se adaptou¹⁰⁹, pela sua extrema capilaridade a esta situação pluralista e de mercado.

Conclui-se, sob essa ótica, que dentro das igrejas surgem fenômenos¹¹⁰ os quais não expressam apenas a liberdade individual de convicção religiosa, mas que atendem, de forma utilitária, as demandas individuais, tratando os fiéis como consumidores e a fé como um produto a ser disponibilizado e customizado num ambiente de trocas que, de um lado, visam exclusivamente a vitória ou o sucesso do “fiel consumidor” e, de um outro lado, a arrecadação financeira correspondente a metas impostas, caracterizando o que se denominará de “igreja empresária”.

No sentido epistemológico do termo, constata-se que o fenômeno neopentecostal carrega uma nova crença religiosa calcada no derramamento do Espírito Santo¹¹¹, tal como ocorreu no Pentecostes, registrado na Bíblia Sagrada, descrito no livro do Novo Testamento¹¹², o qual empodera, espiritualmente, cada fiel e o torna próspero, no sentido de satisfazer todos os pleitos que possui.

¹⁰⁹ Ricardo Mariano esclarece que o neopentecostalismo é um fenômeno religioso que melhor responde, dentro da igreja pentecostal, a uma vertente responsável por grandes mudanças teológicas, axiológicas, comportamentais e estéticas na sociedade como um todo.

¹¹⁰ Citando a Teoria das três ondas de Paul Freston, Mariano (2014) introduz a tipologia das formações pentecostais: a) Pentecostalismo Clássico ou primeira onda que compreende as igrejas pentecostais pioneiras no Brasil, tais como Assembleia de Deus, Congregação Cristã, caracterizadas por ferrenho anticatolicismo, ênfase no dom de línguas, pregações sobre a volta de Cristo e salvação paradisíaca, e pelo comportamento de radical sectarismo e ascetismo de rejeição do mundo exterior; b) Pentecostalismo da segunda onda, chamado de deuteropentecostalismo, compreendem-se as Igrejas O Brasil para Cristo, Pentecostal Deus é Amor e Casa da Bênção, caracterizadas pelo evangelismo de massa centrado na mensagem de cura divina, evangelismo itinerante em tendas de lona, concentrações em praças públicas, estádios de futebol, atrair fiéis e pastores de outras confissões evangélicas, milhares de indivíduos dos estratos mais pobres da população, muitos migrantes nordestinos e c) pentecostalismo da terceira onda ou neopentecostalismo, iniciado na segunda metade dos anos 70, representado pelas igrejas Universal do Reino de Deus, Internacional da Graça de Deus, Cristo Vive, Comunidade Evangélica Sara Nossa Terra, Comunidade da Graça, Igreja Nacional do Senhor Jesus Cristo, Renascer em Cristo, caracterizado por um nível cultural um pouco mais elevado que os seus antecessores da segunda onda, antiecumenismo, uso de meios de comunicação de massa, estímulo à expressividade emocional, pregação da cura divina, participação na vida política, exacerbação da guerra espiritual contra o diabo, pregação enfática da teologia da prosperidade, liberação dos usos e costumes, sua organização se baseia em uma estrutura empresarial onde o dinheiro é o centro da pregação (ORO, 2001).

¹¹¹ A partir de um registro histórico, o neopentecostalismo parte dos princípios da igreja anglicana, da metodista e do “movimento de santidade” que do ponto de vista teológico professa, portanto, a crença na contemporaneidade dos dons do Espírito Santo, conforme descrito no livro de Atos 2, o dom de línguas, que demonstra o batismo no espírito e sua manifestação e significa falar em línguas desconhecidas sob transe religioso (2014, p.10)

¹¹² “E, cumprindo-se o dia de Pentecostes, estavam todos concordemente no mesmo lugar; E de repente veio do céu um som, como de um vento veemente e impetuoso, e encheu toda a casa em que estavam assentados. E foram vistas por eles línguas repartidas, como que de fogo, as quais pousaram sobre cada um deles. E todos foram cheios do Espírito Santo, e começaram a falar noutras línguas, conforme o Espírito Santo lhes concedia que falassem. E em Jerusalém estavam habitando judeus, homens religiosos, de todas as nações que estão debaixo do céu. E, quando aquele som ocorreu, ajuntou-se uma multidão, e estava confusa, porque cada um os ouvia falar na sua própria língua.” Atos 2:1-6

Rompendo com o protestantismo histórico, os neopentecostais acreditam em curas de enfermos, expulsão de demônios, distribuição de bênçãos e dons espirituais, realização de milagres, tudo por intermédio da trindade divina, notadamente, o Espírito Santo que provém de um Deus que não mudou, apesar das alterações acometidas sobre a sociedade (MARIANO, 2004).

Outra base do neopentecostalismo (SOUZA, 2011) é a teologia da prosperidade, ou seja, a concepção de que Jesus Cristo já redimiu a humanidade, para que todo seguidor tenha direito à riqueza, saúde e sucesso na vida.

Através dessa teologia¹¹³ se defende que o não enriquecimento significa que o seguidor está em falta com Deus e entregue às ações demoníacas, tendo como solução para essa situação, doar financeiramente à igreja, contribuir com a obra evangelizadora, pois: “O plano de Deus para o homem é fazê-lo feliz, abençoado, saudável e próspero em tudo” (NASCIMENTO, 2017; CAMPOS, 1999, [s.p]).

Esse novo segmento religioso denominado pentecostalismo brasileiro é representado por igrejas com os líderes-religiosos mais ricos do Brasil (ANTUNES, 2019), a saber: Universal do Reino de Deus (Edir Macedo), Igreja Mundial do Poder de Deus (Valdomiro Santiago)¹¹⁴, Assembleia de Deus (Silas Malafaia), Internacional da Graça de Deus (R.R. Soares), Renascer em Cristo (Estevam e Sonia Hernandes).

Coincidentemente, essas novas igrejas pentecostais, também denominadas de neopentecostais, são as que mais cresceram nos últimos anos¹¹⁵, e que devido ao impacto causado por suas práticas, promovem uma visibilidade social e de disputa religiosa por fiéis. Esta seria, segundo Mariano (1999), a vertente pentecostal que mais cresceu nas últimas décadas e despertou a atenção da imprensa, dos meios de comunicação, dos pesquisadores e da própria Igreja Católica, a qual vem perdendo fiéis no Brasil para igrejas evangélicas. Segundo Mariano, são igrejas que acarretam conflitos éticos, dentro e fora do campo religioso, contrapondo-se às igrejas protestantes históricas.

O conflito religioso é acirrado com a diversidade e liberdade religiosa. Enquanto as igrejas históricas criticam o caráter mágico das práticas das igrejas de tradição pentecostal

¹¹³ Originária nos Estados Unidos, na esteira da grande depressão dos anos 1930, embora as suas raízes estejam nos movimentos e práticas terapêuticas surgidas no final do século XIX, naquele país e na Europa (CAMPOS, 1999).

¹¹⁴ Em 07/10/2017 é incluído este pastor na lista dos mais ricos do Brasil (NASCIMENTO, 2017).

¹¹⁵ Segundo ORO (2001, p. 73-74), as quatro Igrejas Pentecostais mais expressivas do novo pentecostalismo são: Igreja Universal do Reino de Deus, Igreja Internacional da Graça, Igreja Renascer em Cristo e Igreja Deus é Amor. [...] nas últimas décadas, chamadas de igrejas neopentecostais da terceira onda, as que mais cresceram foram três: Universal do Reino de Deus, Internacional da Graça de Deus e Renascer em Cristo.

que tem na teologia da prosperidade, seu sustentáculo, outros grupos religiosos, como os umbandistas, se queixam dos ataques decorrentes da teologia da guerra espiritual. Os católicos, por sua vez, combatem o utilitarismo exacerbado com exaltação à demonização e rituais de cura (CAMPOS, 1999).

Além de críticas em relação às estratégias de crescimento, as igrejas neopentecostais são questionadas pelos meios de comunicação, quanto à idoneidade de suas práticas financeiras, além de serem temidas, pelos partidos políticos, no que concerne a sua representação política (ORO; SEMAN, 1999).

Amplamente divulgado em processos judiciais trabalhistas, a fim de justificar a intervenção judicial, Martins Filho (2002, p. 38-41) leciona que há dois tipos de desvirtuamento, a saber: a) o desvirtuamento do religioso, que seria a perda mais expressiva do sentido da vocação, porque o que se pretende é receber uma indenização pelos anos de dedicação à instituição na qual serviu, ao se deligar dela. Nesse sentido, ele especifica que o desvirtuamento da vocação religiosa faz com que ocorra a perda da perspectiva vertical da missão de serviço eminentemente a Deus, para se ficar numa perspectiva horizontal, com interesses materiais, formando-se sindicato de pastores e afins e impedindo o reconhecimento de vínculo religioso e; b) o desvirtuamento institucional, que transforma a difusão da fé em venda de mercadoria divina, criando um verdadeiro comércio de bens espirituais, mediante pagamento. Justifica que há instituições religiosas que se empenham em explorar o sentimento religioso do povo, em busca de finalidade lucrativa. Nessa hipótese, conclui que a igreja comercial ou igreja empresária atrai o reconhecimento do vínculo empregatício entre os pastores e a instituição religiosa.

A hipótese de a igreja instituição almejar uma finalidade lucrativa, há muito tempo tem sido estudada. Por exemplo, Weber (2009), conforme verificado no tópico anterior, se preocupou em analisar a igreja quanto às suas conexões entre a economia e a religião, ao estudar sobre organizações, comparando a ética disseminada aos valores religiosos.

O que se destaca, hodiernamente, é que na igreja neopentecostal várias características que corroboram para uma psicodinâmica do trabalho adoecedora, deflagrada pela expansão de diversas patologias comuns, são visibilizadas e acentuadas no modelo neopentecostal religioso.

Oliveira e Sares (2010, p. 1) dispõem que entre as características da igreja neopentecostal, destaca-se um aspecto gradativamente empresarial, que compreende “[...]”

princípios de cultura e liderança, métodos de recrutamento, metodologia de ação e estratégias de expansão”.

Nessa nova configuração de igreja, Silva (2004, p. 103) leciona que os objetivos das organizações religiosas hodiernas podem ser comparados àquelas observadas no cotidiano secular, cujos objetivos poderiam residir “[...] na igual busca do tripé: qualidade, produtividade e eficiência”.

Analogicamente, portanto, os elementos identificados no sistema de produção taylorista e fordista são encontrados “[...] no sistema de expansão da igreja neopentecostal que almeja o líder religioso, produtivo e eficiente, ou seja, a versão religiosa do homem econômico” (SILVA; PASCHOARELLI, 2010, p. 42)

Percebe-se que nesse ambiente religioso inexistem indícios de proteção quanto à integridade física, e, pelas patologias que serão abordadas no terceiro capítulo, nem mesmo a saúde psicofísica do trabalhador religioso é observada, pois se despreza a sua condição biopsicossocial.

No universo neopentecostal se evidencia a frágil situação do trabalhador religioso que, ao ser promovido ou consagrado como líder espiritual, passa a ter responsabilizações por riscos decorrentes de sua atuação, inclusive os que se referem à restauração, recuperação ou cura de sua integridade física ou psíquica.

Todo o desequilíbrio, expresso pelo desrespeito aos limites do corpo físico e mental do trabalhador, se relaciona à condição de submissão vocacionada e se intensifica por um “[...] ritmo de trabalho alucinante” (MARIANO, 2014, 61) de uma “[...] igreja empresária social”¹¹⁶ que, segundo Guerra (2002, p. 115), “[...] tem como proposta criar, manter e fornecer religião para um conjunto de indivíduos”.

¹¹⁶ Guerra (2002, p.115-134) relaciona a igreja contemporânea com uma empresa porque identifica a lógica de mercado, a qual possui seus valores e fins particulares, orientados numa instrumentalidade que se pauta pela eficiência e eficácia, exibindo uma simbologia capitalista que, ao ser empregada na esfera religiosa, obtém uma alteração radical dos mecanismos de funcionamento interno, da própria dinâmica, impactando com um novo estilo de organização e desenvolvimento. Este novo estilo, por um lado, é caracterizado pela transformação de práticas e discursos religiosos em produtos e mercadorias, inserindo a religiosidade no mundo mercado e do consumo e, por outro lado, pela reestruturação as atividades das organizações religiosas em termos da administração de sistema de *input e output*, na direção de uma crescente racionalização das atividades e burocratização administrativa. Nesse sentido, segundo Guerra, a igreja altera seu papel social, se transformando em um estilo de vida a ser adquirido e consumido como um produto. Nitidamente, segundo Alejandro Frigerio (2008), ele é defendido por De la Torre e Gutierrez Zuñiga (2005) que cunham as expressões “mercantilização do sagrado” ou “sacralização das mercadorias e do mercado”. Alejandro (2008) destaca que há uma influência de Peter Berger (sociólogo e teólogo), além de Rodney Stark (sociólogo), George Finke (sociólogo) e Laurence Iannaccone (economista), os quais defendem que a esfera da religião contemporânea funcionaria em termos de lógica mercadológica.

Esse meio ambiente de trabalho desequilibrado objetiva o sucesso da instituição religiosa em detrimento do bem estar do trabalhador, representado por uma multidão de trabalhadores religiosos, que abdicam não apenas de direitos, garantias, benefícios típicos de um trabalhador com vínculo empregatício, mas, também, de sua própria saúde, na medida em que esta passa a ter um último *status* de importância.

Se antes o ambiente laboral se baseava nos frutos de orações e súplicas, no jejum, na meditação bíblica, hoje temos o acúmulo de funções acrescido de uma gestão de trabalhar agressiva, que possui metas de “[...] dedicação, competência e eficiência em todas as suas atividades, a fim de trazer um maior número de fiéis” (MENDES; SILVA, 2006, p. 103-104).

Tal como o homem moderno, investigar-se-á se as igrejas neopentecostais estão sujeitas a demandas de atendimento, crescimento, desenvolvimento e enriquecimento, caracterizando um *modus vivendi* sujeito a mais doenças, mais patologias, pelo constante dinamismo em que se encontram. Concomitantemente, verificar-se-á se restou desmistificada a concepção de rotina monástica do trabalhador religioso, diante da hipótese de trabalho gerido por metas e desafios arrojados, quiçá, humanamente inconciliáveis.

2.4 A IGREJA EMPRESÁRIA

A igreja, enquanto instituição, sempre teve a necessidade de se estruturar-se para melhor desenvolver suas atividades, como toda e qualquer organização que possui uma identidade, que trabalha com uma coletividade de pessoas.

Contudo, as transformações no mundo do trabalho, o avanço do capitalismo predatório e precarizante nas relações laborais não apenas impactou as políticas de mercado, mas atingiu as organizações religiosas, modificando paradigmas basilares da igreja instituição tradicional ou clássica.

A metamorfose de “empresariamento da igreja” começa a atingir um pilar: a solidariedade, pregada e divulgada pelo apóstolo Paulo sobre a igreja primitiva, que visava a inclusão e amparo aos marginalizados sociais, mas que dá lugar às mais agressivas técnicas de competitividade entre organizações religiosas, entre religiosos, no seio dessas comunidades.

Nos ensinamentos de Lima (2007), verificam-se as modificações por que passam as organizações religiosas influenciadas pelo fenômeno neopentecostal, alicerçadas na

teologia da prosperidade, que podem ser equiparadas àquelas observadas no dia a dia do ambiente corporativo da sociedade, cujos objetivos seriam sintetizados em um tripé: eficiência, produtividade e qualidade.

Princípios de cultura e liderança, ferramentas de ação e estratégias de expansão, métodos de recrutamento, marketing agressivo, políticas de metas e premiação são aspectos organizacionais típicas de um empreendimento religioso sobre os quais se discute, quebrando o tabu de analisar o empresariamento das igrejas e a mercadorização da fé.

O conflito ético com repercussões jurídicas que exsurge do desvirtuamento da igreja enquanto instituição religiosa sem fins lucrativos é embasada no pentecostalismo empresarial, fornecendo, segundo ORO e SEMAN (1999), as primeiras características da igreja empresária, a saber: a) possui organização administrativa hierárquica; b) busca o aumento do patrimônio financeiro; c) possui uma divisão social do trabalho religioso e administrativo; d) comercializa serviços de bens simbólicos que são adquiridos mediante pagamento; e) sustenta uma relação concorrencial com outras “empresas de salvação que atuam no mercado religioso nacional.

Segundo Bourdieu (2003, p. 30), a igreja empresária atua no campo religioso que é definida por “[...] *locus* de disputa de forças religiosas antagônicas”. Nesse *locus* as igrejas operam numa lógica concorrencial, ou seja, “[...] de inclusão e da exclusão”, empregando suas estratégias de legitimação e perpetuação dentro do que Bourdieu denomina “[...] mercado de bens de salvação”. Assim, esclarece que as instituições religiosas disputam, entre si, pela hegemonia do “[...] mercado de bens de salvação”, onde os fiéis compõe um grupo de consumidores (BOURDIEU, 2003, p. 59).

Tal como um investimento financeiro, há um depósito de capital religioso (ou sagrado), fruto do trabalho religioso necessário para sustentar a perpetuação, a conservação ou a restauração, do que Bourdieu (2003) denomina de mercado simbólico religioso, no qual se desenvolve o trabalho religioso.

De acordo com Mendes e Silva (2006, p. 104), as estratégias de crescimento baseiam-se em três pilares básicos: a) teologia da prosperidade; b) guerra espiritual e; c) uso intensivo da mídia, principalmente a televisão. Esclarecerem que esses pilares, inseridos num processo denominado pelos autores como “[...] reencantamento do mundo”, constituem uma nova oportunidade de encontrar milagre, mistério e magia. Segundo Berger (1985), esses são os elementos mais antigos e poderosos do sagrado.

Ademais, Mendes e Silva (2006) explicam que a guerra espiritual, analogicamente aos conflitos da vida cotidiana (miséria e doenças), é relacionada a ação demoníaca sobre a vida do fiel e pode ser vencida mediante contribuições financeiras à igreja. Os referidos autores (2006, p. 105) sintetizam que “[...] a teologia da prosperidade oferece uma promessa de bem-estar, saúde, vitória, felicidade e prosperidade financeira mediante os canais do dízimo e das ofertas à igreja”.

Nesse contexto, Bourdieu (2003) esclarece que apenas a Igreja possui um aparelho burocrático suficiente para exercer de modo permanente a ação duradoura (ordinária) e necessária, para garantir sua própria reprodução, ao viabilizar a produção de bens de salvação e serviços religiosos.

Importante destacar que esta igreja empresária, devido a capitalização do sagrado – emprego da racionalidade capitalista, de um lado, e o resgate do misticismo, de outro – fundada numa teologia própria, reproduz uma igreja desvirtuada do religioso e da sua natureza institucional.

No caso das geopolíticas das igrejas brasileiras pode-se, por analogia, considerar que se trata da relação religião-fé, sendo a religião o capital e a fé o trabalho. Nesse sentido, é importante verificar como ocorre o processo de acumulação da propriedade espiritual das igrejas. Historicamente esse processo ocorreu (e ocorre) através da mais-valia da fé, isto é, da usurpação da fé, da subjugação e cooptação do poder e do patrimônio espiritual de cada ser humano (SANTOS, 2001).

A lógica religiosa passa a ser baseada na relação de reciprocidade, causa e consequência, custo e benefício. Além disso, a carência social encontra na racionalidade econômica existente dentro da teologia da prosperidade o chamado “[...] reencantamento de um mundo”, cujos milagres, mistério e magia se associam a uma ação divina de retribuição e cuja miséria, frustração e doenças são explicadas a partir da ação maligna na vida do cliente-membro, do fiel-consumidor, superadas apenas mediante uma luta espiritual.

A igreja empresária é mais acessível, visível na grande mídia, popularizada para as grandes massas, seja pela facilidade da linguagem, seja pela utilização de símbolos e relações que tornam eficazes o proselitismo.

Dessa forma, depreende-se que as Igrejas são pontos de negócio da fé, membros são consumidores e a influência política é consequência de um novo *status* de poder religioso que a igreja passa a ocupar, porque, a partir de perfis sociais que representa,

influencia opiniões e atitudes do cotidiano de seus membros, inclusive incentivando na candidatura de representantes religiosos para os mais diversos cargos do poder executivo e legislativo.

Nesse direcionamento, Maranhão Filho (2013, pp. 98-99, 102) cita a Igreja Bola de Neve (BDN), explicando que:

[...] agências evangélicas flexibilizou uso de vestimentas, permitiu tatuagens e adornos, detém uma decoração interna e externa mais informal, se comunica através de uma linguagem coloquial/informal [...] adequando-se a uma sociedade fluida do tempo presente, ou da “*modernidade líquida [...] conquistando um público surfista, posteriormente skatistas [...] roqueiros, pessoas “alternativas”*”, universitários e jovens de uma maneira geral.

Sob o prisma administrativo e gerencial de um mercado da fé, customizam o sagrado de forma a atender uma demanda segundo a necessidade dos fiéis, como se o sagrado se tornasse o poderoso grande servo da sociedade. Subjuga-se o divino através da atuação de seus representantes na terra, naturalizando práticas comuns no mercado de consumo ao ambiente religioso, como a seguir:

A busca por resultados, característica que é das mais rotineiras no ambiente corporativo, também é perceptível quando se analisa o mundo das igrejas evangélicas. Internamente, é comum a disputa acirrada pelo maior número de fiéis, pelo melhor volume de recursos oriundos de dízimo. E, como a inovação deriva da necessidade, várias são as técnicas para atrair e fidelizar os fiéis, incentivando-os, claro, a efetuarem a maior doação possível. Na Igreja católica não é diferente. Na Catedral de Ribeirão Preto, no interior de São Paulo, por exemplo, a secretaria paroquial já aceita, há mais de um ano, que o dízimo seja pago com cartões de débito ou crédito. Segundo o responsável pelo setor, a própria demanda mobilizou a adequação da oferta, por meio de sugestões acerca do assunto. Aliás, quanto a cartão de crédito, a Igreja Internacional da Graça de Deus, liderada pelo missionário R. R. Soares, coloca-se na vanguarda, ao proporcionar a seus seguidores que contratem o cartão com a logomarca da própria instituição. O cartão de crédito da Igreja é vendido no sítio eletrônico como mais uma forma de contribuição com as ações e obras sociais por ela conduzidas, e foi efetivado por meio de parceria com o banco Bradesco, que faz o mesmo com diversas empresas e clubes de futebol (OLIVEIRA; SARES, 2010, p. 5).

Diante do exposto, Campos (2006) nos possibilita duas conclusões.

A primeira é que toda igreja que permite que a fé seja tratada como produto, que as instituições se tornem agências de mercado religioso e que a atividade religiosa se paute

por uma prática econômica de relação de troca, de barganha entre féis e deus, entre dar contribuições financeiras e receber prosperidade, sendo a igreja uma intermediária que acumula este montante financeiro, não sendo suficiente a fé, é sustentável dizer que a organização religiosa passa a ter finalidade lucrativa, constituindo-se em igreja empresária.

A segunda é que a igreja empresária não é, necessariamente e exclusivamente, a igreja classificada como neopentecostal, mas pode ser toda e qualquer organização religiosa que se conduza conforme “[...] leis e regras do mercado, que empregam o marketing e a otimização de resultados, possibilitando assim tanto a comparação como até a confusão entre religião e empresa” (CAMPOS, 2006, p. 103).

Nesse sentido, Campos (1999, p. 359), exemplificando a partir da IURD, define o neopentecostalismo como “[...] um empreendimento que nasce sob a égide da ‘guerra santa’, cuja separação entre Deus e o diabo determina todas as atividades e estratégias”, como um movimento que se alastra a partir de um marketing e uma propaganda cuja retórica e teologia é conectada e flexível aos restritos desejos e necessidades de seus fiéis, diante das lutas simbólicas inclusive contra instituições concorrentes (católicos, afro-brasileiros e kardecistas), em uma sociedade pluralista, individualista, capitalista, em processo de globalização.

2.5 METAMORFOSES ESPACIAIS: DAS CATEDRAIS DA FÉ, DA IGREJA ELETRÔNICA NEOPENTECOSTAL E DAS IGREJAS MENORES DAS QUEBRADAS DE FÉ

Etimologicamente, a palavra igreja possui em grego a correspondente *ekklesia*, do verbo *kalei*, que significa chamar. No latim, *ecclesia*, é empregado para exprimir o conceito de assembleia convocada, e na linguagem cristã seria a reunião dos chamados de Jesus Cristo traduzida por “Igreja” (LIMA, 2004).

Na antiguidade, o povo de Israel se diferenciava entre outras nações porque se reuniu desde tendas até em santuários suntuosos como foi o Primeiro Templo ou Templo de Salomão.

Ainda assim, antes e depois de Cristo, reuniões presenciais de pessoas em torno de um líder religioso, ao ar livre, eram comuns e descritas em diversas citações bíblicas. Contudo, notadamente pelas perseguições governamentais, após a morte de Cristo, como

demonstra a mais antiga igreja cristã descoberta pela arqueologia¹¹⁷, passou-se a exigir a denominada Igreja Casa, cuja estrutura denota o quão comum eram grupos cristãos adorarem em suas casas, realizando cultos domésticos e, a partir deles, no mesmo espaço físico, constituíam-se igrejas.

Atualmente, diversamente de igrejas cristãs históricas e tradicionais, as igrejas neopentecostais “[...] se apropriam de antigos espaços culturais da cidade (por exemplo, cinemas e teatros) para a construção de templos iurdianos” (MENDES, 2012, p. 238).

Destaca-se que a dinâmica de crescimento dessas mesmas igrejas, remete que sua finalidade, em cada cidade que se estabelece, é promover “[...] edificações, como as Catedrais da Fé” (MENEZES, 2012, p. 239). Tais igrejas neopentecostais invocam estruturas institucionais que representam igrejas que prosperaram e se tornaram em “igreja com poder maior”, expressando uma ruptura com o “[...] tempo de miséria financeira” ou “pouca expressividade social para um tempo de maior prosperidade”. A imagem de crescimento financeiro é expressa pela modificação estrutural das igrejas: inicialmente ocupando espaços centrais abandonados para a posterior construção de uma estrutura imponente, de uma catedral.

Tal como a narrativa de seus principais líderes, Menezes (2012, p. 239) descreve que, muito além de uma estrutura física e espacial, há a concepção de representação imaterial, pois o objetivo é transparecer o crescimento e identificar o grau de adesão de seus membros, conforme o que denomina de circuito da conquista e que compreende “[...] quatro estágios: da perseguição, da revolta, do sacrifício e da conquista”. A construção de templos em forma de Catedrais simboliza a ocupação de espaços, busca conferir autenticidade histórico simbólica, na medida em que remete a símbolos sagrados do cristianismo, notadamente como se vê com a construção da sede da Universal do Brasil, o Templo de Salomão¹¹⁸.

¹¹⁷ Devido aos três primeiros séculos de perseguição sobre os cristãos, eram comuns que eles se reunissem em suas casas, assim, a Igreja de Dura-Europos, localizada na Syria, construída em 232 d.C. (NORMAN’S, 2020).

¹¹⁸ Conforme Meneses (2017, p. 428), transcreve-se o chamado de divulgação para convencer empresários a participarem dos cultos da IURD no Templo de Salomão: Todo mês tem sido uma luta para você conseguir pagar as contas? As dívidas parecem não ter fim? Com isso o seu casamento foi prejudicado e você gostaria de poder fazer muito mais pela sua família, mas não pode? Os problemas financeiros fazem parte da vida da maioria da população, e o mercado oferece muitas formas para tentar solucionar essas dificuldades e prosperar. Porém, para se estabelecer financeiramente, apenas uma é eficiente. E ela não é ensinada nos cursos de economia, mas adquirida quando se usa a fé inteligente. Para aprender qual é esse segredo, participe do Congresso Para o Sucesso, que todas as segundas feiras têm reunido mais de 10 mil pessoas no Templo de Salomão. Elas marcam presença com um único objetivo: conquistar vitórias na vida financeira.” (UNIVERSAL, 2017).

Entretanto, as igrejas neopentecostais não são apenas propagadas e conhecidas como igrejas de estrutura física, mas também igrejas que se adequaram às expressões de propagação disseminadas no mundo pós-moderno, quer sejam: o púlpito¹¹⁹ não apenas radiofônico, mas notadamente, televisivo e virtualizado que impacta a aldeia global¹²⁰ viciada em espetáculos da fé.

Nessa nova concepção de igreja, o púlpito não é mais restrito a paredes de templos, vai além, embora fechados em ângulos de câmeras, “o verbo¹²¹, a mensagem religiosa se propõe a um novo espaço que se tornou linguagem televisiva através da Igreja Eletrônica¹²². Nesse sentido, Schmidt (2008, p. 124) afirma: “A Televisão Brasileira se tornou o novo púlpito da fé. A onda do neopentecostalismo atingiu a TV”.

Dentro de um plano estratégico de crescimento, utilizando um instrumento de conquista para obter capilaridade de uma grande massa de consumidores da fé, a igreja se fragmenta e não deixa de se promover seja por reuniões de pessoas, seja para uma única pessoa, em seu próprio domicílio. Tal como um produto religioso é entregue em domicílio, constituindo-se em verdadeiro *self-service* (SCHMIDT, 2008), individualista e individualizante da fé.

Enfatizando essa constatação, Hartmann (2000) aduz que um único indivíduo isolado seria sua própria igreja e o líder religioso que evangeliza (do outro lado da telinha) viabilizaria o sustento espiritual, assim, a igreja da prosperidade – fora de parâmetros comunitários, mas com ampla conectividade – convive com a que se materializa em domicílio, impedindo que a distância, a marginalidade ou a precariedade sejam obstáculos para um vínculo religioso mediatizado.

¹¹⁹ Púlpito, na linguagem religiosa é um orador sacro ou local privilegiado da ministração da Palavra de Deus, local que facilita o pregador a se posicionar em determinado espaço estratégico visando a atenção dos ouvintes.

¹²⁰ Hebert Marshall McLuhan cunha esta expressão em substituição ao conceito de internacionalização e transnacionalização, vez que a revolução das telecomunicações trouxe o mundo para um status globalizado cujo pensamento técnico e midiático predominam, nos dizeres de Heidegger, assim, o que importa é o meio e não a mensagem, a humanidade consiste em existir enquanto finalidade, objetivação de uma função (RUDIGGUER, 2006).

¹²¹ “O verbo se fez imagem televisiva”. Propositamente, Schmidt (2008, p.6) parafraseia o “verbo” com “v” minúsculo por não se tratar da mesma compreensão cristã e teológica que atribui o termo referindo-se a Cristo. Esclarece que verbo seria o anúncio da mensagem cristã, de modo geral, numa concepção de imagem televisiva, no que denomina da nova igreja pentecostal, ou seja, a Igreja Eletrônica.

¹²² A igreja eletrônica se caracteriza, segundo Assmann (1986, p. 16), como um fenômeno de origem norte-americana, com intensa utilização da mídia, especialmente da TV, espetacularizando a fé, por meio de lideranças religiosas personalistas, através de denominações cristãs não tradicionais

A igreja televisiva no Brasil, cresceu a partir da influência da igreja pentecostal norte-americana¹²³, a qual retransmitiam cultos gravados para o primeiro canal televisivo brasileiro, da década de 60 e monopolizavam a atenção das pessoas de diferentes credos. (Santana, 2005). Atualmente, observa-se que o Brasil gera seus próprios líderes religioso midiáticos, com um perfil que se aproxima da cultura brasileira, numa linguagem de ampla acessibilidade, propagando a veiculação de valores e princípios que permitem, além da caracterização de uma identidade, a bilateralidade entre a necessidade espiritual e financeira do ouvinte e a expectativa financeira da igreja televisiva.

Nesse cenário, também atua a igreja radiofônica¹²⁴, que aúfere uma legião de novos fiéis, utiliza pastores com competências hábeis para comunicação, realiza seu proselitismo e, ao mesmo tempo, permite a divulgação e venda de seus produtos, seus cantores, seus CDs, e a projeção política de seus proprietários¹²⁵.

Santana (2005), a partir de um levantamento das rádios evangélicas do Rio de Janeiro, denominada de Mídia Empresária-Religiosa (MER)¹²⁶, ensina que essas empresas

¹²³ Em meados da década de 1960, o missionário Robert McAlister da Igreja de Nova Vida iniciou seu programa na TV Tupi/Rio, sendo o primeiro pentecostal a ingressar na televisão. Outras iniciativas foram acontecendo ao longo da década de 1970, mas nada como a importação dos tele evangelistas norte-americanos [...].esses programas duraram até meados da década de 1980, quando a produção nacional de televisão cresceu e tornou-se independente da produção estrangeira. Em 1989, quando várias denominações detinham concessões de rádios, a IURD adquiriu a Rede Record de Televisão se tornando a primeira denominação evangélica a ser proprietária de uma televisão com cobertura nacional (SANTANA, 2005, p. 57).

¹²⁴ Iniciada em 1955 por Manoel de Melo, ex-pregador da Igreja Assembleia de Deus a igreja radiofônica é a que utiliza programas de rádio para praticar o proselitismo intenso e explícito, reproduzindo o pentecostalismo clássico norte-americano a fim de dar visibilidade nacional (SOUZA, 2009). Essa igreja foi bem sucedida no Brasil devido a cultura da oralidade, comum nas igrejas

¹²⁵ Rádio El Shadai FM 93,3 tem como proprietário Arolde de Oliveira, político, formado em engenharia de telecomunicações, trabalhou na Embratel, teve cinco mandatos como deputado federal se notabilizou pela participação na Comissão de Ciência, Tecnologia, Comunicação e Informação da Câmara Federal. Membro de uma Igreja Batista, Oliveira faz parte da executiva do diretório regional do PFL no estado do Rio de Janeiro desde março de 1993. [...] Rádio Melodia 97,3 FM é outra empresa de grande penetração entre os evangélicos. Seu proprietário é o ex-deputado federal Francisco Silva (PL-RJ). Nas eleições de 1994 foi o campeão de votos: 220.000. Sua inserção no universo das igrejas evangélicas deu-se também a partir de uma opção comercial. Adquiriu a Rádio Melodia em 1986 e se tornou conhecido do grande público evangélico. Segundo Fonseca (1997) apenas 1% dos ouvintes tem nível de terceiro grau, sendo, portanto, uma rádio para os menos escolarizados. Segundo o ranking geral de rádios FM do Rio de Janeiro, a Rádio Melodia, com seus 397.008 ouvintes exclusivos, tem o maior índice de fidelidade absoluta entre todas as FMs (SANTANA, 2005, p. 60-61).

¹²⁶ A IURD tem a terceira maior rede de TV do país, a Rede Record, composta por cerca de 30 emissoras de televisão; a Igreja Assembleia de Deus opera uma rede com duas emissoras e dezenas de repetidoras no norte do país, a Rede Boas Novas; a Igreja Renascer em Cristo opera, em São Paulo, a Rede Gospel de Comunicação. Até mesmo o ex-nanico, R. R. Soares, cunhado de Edir Macedo, iniciador da Igreja Internacional da Graça de Deus, que tem uma exposição de 60 horas semanais na TV aberta, ensaia colocar no ar um canal pago, operado pela NET, a partir de São Paulo [e tem na Rede Bandeirantes para todo o Brasil em horário nobre o programa Show da Fé todas as noites]. A Universal, por sua vez, além de ser proprietária da Rede Record, usada mais para a disputa no campo das emissoras comerciais, usa também tempo no

de comunicação fazem a intersecção entre o campo econômico e o campo religioso, porque utilizam estratégias mercantis com a semântica religiosa. Aduz que o rádio é o meio de comunicação mais popular do Brasil e que a comunicação é direta, intimista e inclusiva.

Dessa forma, essa nova dimensão da religião permite a existência de dois tipos de igreja: a que serve fiéis de forma individual, que “[...] não veem a importância ou necessidade de uma organização [...] ou a vivência ou celebração comunitária da fé como uma necessidade” (HARTMANN, 2000, p. 352); e as que se situam em templos construídos em decadentes centros urbanos ou, muitas vezes, inicialmente, nos cinturões de marginalidade das cidades denominadas igrejas menores e as quebradas de fé¹²⁷.

Segundo o historiador Marques (2019) a doutrina da batalha espiritual é incorporada e reelaborada pela condição de vida daqueles que atuam diretamente na ponta da guerra do mundo material, marcados pela violência comum das periferias.

Constata-se que a ausência do Estado viabiliza a ocupação de espaços marginais pela Igreja que, nos dizeres de Marques (2019) se pulveriza em garagens divinas¹²⁸, se hegemoniza como forma de ser e viver a partir de uma cosmovisão polissêmica, sem categorias definidoras ou absolutizantes. Trata-se de uma das formas de igreja pentecostal¹²⁹ que mais se proliferou em bairros periféricos, na garagem de domicílios, destituída de submissão ou pertencimento a uma denominação, sem constituição jurídica regular, cujo líder religioso autônomo, portanto, é fruto da autonomização do pentecostalismo.

Destaca-se que a igreja instituição, neste fragmentado pentecostalismo, se amolda, se adapta a linguagem, ao estereótipo e as necessidades dos seus fiéis, inclusive num estigma de informalidade, de precariedade, não se importando com a regularidade jurídica constitutiva, com a regularidade estrutural física e muito menos com a sustentabilidade financeira.

horário nobre da TV Gazeta, em todas as noites, assim como em outros canais operados pela NET (CAMPOS, 2004, p. 106).

¹²⁷ Nesse sentido, a tese de doutorado de Marques (2019, pp. 139-29) esclarecendo que *igrejas menores* seriam igrejas de modestas instalações, organizadas em pequenos núcleos familiares, sem placas ou vinculação/institucionalidade jurídica (sem estatuto ou regimento interno) e dependentes do carisma pessoal do seu líder e as *igrejas das quebradas da fé* seriam igrejas desenvolvidas entre 1990-2010, compreendidas segundo uma identidade periférica, de um sentimento de pertencimento ao lugar (quebrada) e de significados sobre ser, estar e viver a quebrada, busca de um pertencimento coletivo (“nóis”) em face de um cenário de individualização.

¹²⁸ Conforme Marques (2019, p. 94) “[...] são Igrejas pentecostais espalhadas nas periferias urbanas, sem tradição no universo evangélico mais institucional, não estão filiadas às grandes convenções e organizam-se em pequenos núcleos familiares, muitas sem certificação jurídica, estatuto ou regimento interno”.

¹²⁹ Conforme reportagem da Folha de S. Paulo (RODRIGUES, 2009), é cediço que a cidade de São Paulo ganhou 2.433 novas igrejas em 25 anos com a expansão evangélica.

Diante de tantas metamorfoses institucionais e estruturais, entende-se que o meio ambiente de trabalho religioso pode ser definido como o espaço físico ou fragmentado pelos mais diversos tipos de comunicação ou transmissão, em que se desenvolve a atividade do trabalhador religioso, independentemente de uma regular constituição jurídica, de uma vinculação denominacional, de uma sustentável estrutura financeira, ainda que na propagação da mensagem espiritual se caracterize por um desvirtuamento da finalidade não lucrativa diante dos métodos que emprega para seu crescimento.

2.6 AMBIENTE DE TRABALHO E DESVIRTUAMENTO HODIERNO: LESÕES À INTEGRIDADE PSÍQUICA E FÍSICA DOS TRABALHADORES RELIGIOSOS NEOPENTECOSTAIS

A igreja, enquanto instituição, diante do princípio liberdade religiosa e atendendo uma busca de condições culturais para uma socialização sectária, transformou as principais atividades exercidas por padres, bispos, ministros de culto.

Conforme Berger (1985), perpassando por uma secularização objetiva, a igreja instituição se deparou com a polarização da religião, a concorrência por fiéis diante do pluralismo religioso e numa secularização subjetiva se amoldou a privatização e a individualização da religião.

Outros doutrinadores entendem que as instituições religiosas desmereceram as tradições religiosas, tornando-se “[...] agências de commodities¹³⁰ de consumo religioso” (OLIVEIRA; CORTES; BALBINOTTO NETO, 2011, p. 813; IANNACCONE, 1992). Consequentemente, na indústria da fé, de um lado, há a pulverização do produto religioso para maior capilaridade, mas de outro lado, representado pelas denominações neopentecostais estruturalmente organizadas, em relação aos líderes religiosos que estão “[...] na frente da batalha espiritual”, não há liberdade na salvação e nem emancipação espiritual, mas tão somente escravidão ou servidão religiosa.

¹³⁰ Citando Becker (1976, p.125), Iannaccone afirma que as commodities religiosas podem ser classificadas na categoria de commodities domésticas, as quais representam bens e serviços que os indivíduos e famílias produzem para o seu próprio consumo. Podem ser concretas e abstratas. Exemplos de commodities domésticas concretas: CDs e DVDs religiosos, textos considerados sagrados (Bíblia, Torá, Alcorão) e livros religiosos. Exemplos de commodities abstratas: meditação, oração e felicidade decorrente da prática religiosa. De modo idêntico às commodities seculares, as commodities religiosas também são produzidas com recursos escassos – tempo, dinheiro, trabalho e habilidades intelectuais. Nesta visão, a religião como um objeto de escolha, envolvendo bens e serviços religiosos passíveis de serem produzidos e consumidos pelos agentes inseridos no mercado religioso.

Destaca-se que as igrejas são detentoras de direitos e obrigações porque são pessoas jurídicas de direito privado¹³¹, conforme art. 44, inciso I, do Código Civil – com exceção da Santa Sé, que é de direito público – e possuem imunidade tributária, prevista no art. 9º, letra “b” do Código Tributário Nacional (CTN), reflexo da liberdade religiosa e por serem vedadas a distribuir lucros ou renda, conforme art. 14, inciso I do CTN, com entendimento pacificado no STF¹³².

Contudo, nos casos em que a instituição religiosa almeja uma finalidade lucrativa¹³³, ocorre o desvirtuamento não somente pela fuga da filantropia, como pela exploração de mão de obra barata, porque muitos trabalhadores religiosos sequer são remunerados, e para agravar, há a discriminação entre trabalhadores executantes de mesmas atividades no meio ambiente religioso: uns são denominados fiéis voluntários que servindo à igreja, nada podem auferir, e outros são trabalhadores remunerados ainda que executando as mesmas atividades.

Não bastando, há a possibilidade de se caracterizar um trabalho religioso forçado¹³⁴ porque o trabalhador religioso se voluntária, mas manifesta sua vontade em não continuar a laborar e é coagido, psicologicamente, a continuar sob ameaça ou sanção. Em outras vezes, inclusive, por ser impedido de retornar ao seu domicílio, limitando-se não apenas a vontade do indivíduo, mas o indivíduo em si, reduzindo sua humanidade, caracterizando a escravidão contemporânea.

É cediço que, para uma gama de trabalhadores religiosos, inicialmente, há a expressa e livre espontaneidade em servir, se dedicar e se submeter a uma instituição religiosa, sem restrições, com a expectativa de realização de uma vocação e/ou para crescimento espiritual.

¹³¹ Apenas com a promulgação da lei 10.825/03, as organizações religiosas foram inseridas como um ente diverso das associações, um ente jurídico próprio.

¹³² A imunidade das igrejas foi assentada em 18/12/2002 através do julgamento do pleno do STF, por maioria de votos, nos autos do recurso extraordinário 325822, de relatoria do Min. Ilmar Galvão, tendo como redator do acórdão o Min. Gilmar Mendes e como parte a Mitra Diocesana de Jales e outras e como advogado Ives Gandra da Silva Martins. No Recurso Extraordinário 578.562, de relatoria do Ministro Eros Grau em 21/05/2008, houve o questionamento se o cemitério utilizado nas celebrações da Igreja estaria abrangido pela imunidade tributária e o Supremo Tribunal Federal entendeu que sim, pois no caso retratado o cemitério era uma extensão da entidade religiosa, portanto, abrangido pela imunidade.

¹³³ De forma geral, as organizações religiosas têm Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 94.91-0) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

¹³⁴ Em que pese a divergência doutrinária sobre a conceituação trabalho forçado e trabalho escravo, filia-se a definição de trabalho forçado ou obrigatório esposada no art. 5º da Convenção sobre a Escravidão de 1926, da Liga das Nações, antecessora à Organização das Nações Unidas (ONU) e art., 2º, 1, da Convenção 29 da OIT, de 1930 trabalho exercido sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente. Para o trabalho escravo filia-se à definição constante no art. 1º, onde o indivíduo é ressignificado como coisa e sobre ele, algum ou todos os poderes inerentes ao direito de propriedade são exercidos.

Mas, num sistema disciplinar neopentecostal, o trabalhador religioso galga a perda de sua subjetividade, sua identidade, posto que, utilizando um método de gestão e controle que o assujeita em favor da máquina institucional religiosa (CARMELO; SOUZA, 2019) lucrativa. Nesse contexto, aliena-se sua capacidade de discussão, adentra-se ao não questionamento, justifica-se que o cumprimento de metas de dízimos e alvos de ofertas que visam o crescimento econômico da igreja em consonância com a teologia da prosperidade.

Nesse direcionamento, a confissão e a direção espiritual, técnicas disciplinares que normalizam (FOUCAULT, 2008) e gerenciam condutas, é intensificada no neopentecostalismo, com a teologia da batalha espiritual, desde a ala jovem¹³⁵ onde ocorre a padronização de condutas e construção de subjetividade governadas pela igreja o que Foucault (2008b) denomina de “[...] elementos da pastoral cristã”.

Nos dois casos a seguir, verificar-se-á que são trabalhadores que tem as 24 (vinte e quatro) horas do dia controladas, pois em cada decisão tomada para mortificação da carne e dignificação do espírito¹³⁶, um verdadeiro domínio da alma e da vida de cada trabalhador religioso são apropriadas pela instituição religiosa para fins econômicos.

Antes, porém, cumpre dizer que se o trabalhador religioso auferisse o mesmo *status* de direitos comuns a um trabalhador, sob a égide do contrato de trabalho, esculpido segundo os artigos 2º e 3º da CLT, em relação ao poder de comando do empregador, seria possível afirmar ao empregador (Igreja instituição) que tal poder não é ilimitado.

Ora, o Direito do Trabalho não constitui simples direito social, mas insere-se entre os direitos e garantias fundamentais. São os direitos fundamentais que asseguram o sentido de dignidade no trabalho. Situações não reguladas pela lei, desregulamentadas ou flexibilizadas excluem o valor ético do trabalho.

Dessa forma, se o poder de comando religioso fosse regulado pelo Direito do Trabalho, seria mais restrito posto que vinculado ao que concerne: “[...] ao funcionamento da instituição, as disposições gerais que constituem o respectivo Estatuto ou Regulamento

¹³⁵ Em 2015, o deputado federal Jean Willys (PSOL-RJ) compartilhou em seu perfil oficial na rede Instagram⁷⁷ uma foto, acusou de serem fundamentalistas, e o link de um vídeo postado no Facebook pela Universal do Ceará sobre o programa “Gladiadores do Altar”. Nele, podíamos ver jovens trajando roupas camufladas e verde escuras, em alusão à indumentária militar, marchando até o altar do culto. Em seguida, o pastor grita: “Gladiadores, alto”! Os jovens param e permanecem na posição militar de sentido, pernas e braços juntos ao corpo. Nova ordem de descansar e abrem as pernas com as mãos voltadas para trás, exatamente como as posturas do Exército.

¹³⁶ Costa (2007, p. 103) afirma que “[...] a obediência incondicional é a virtude fundamental do Cristianismo [...] A benevolência do pastor é um dever, exigindo devotamento e, no limite, o sacrifício. Não é o povo, como na cultura grega e romana, que se sacrifica pela cidade, e sim o governante, no poder pastoral, que se sacrifica pelo rebanho. Isso faz parte de sua missão, dada por Deus. Assim, ainda que ocorra uma sobrecarga de jornada de trabalho, inexistam descansos, seja exigido o jejum”.

Interno e as aplicações de sanções sobre faltas praticadas, por meio de medidas disciplinares” (SUSSEKIND; MARANHÃO, VIANNA, 1996, p. 243).

Recorde-se que a partir do Direito do Trabalho, o poder de comando consiste no conjunto de atitudes do empregador em organizar, regulamentar e informar/determinar o modo da prestação dos serviços. Não por outro motivo, os limites legais impedem um poder absoluto e atitudes arbitrárias. Afinal, o pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa humana trabalhadora impõem a diferença quanto ao *status* oriundo “[...] da Idade Média, a qual previa apenas o servo e o senhor” (BELTRAN, 2001, p. 95).

Esclarece-se que o fundamento do poder de uma empresa sobre seu trabalhador apoia-se no direito de propriedade, no caráter institucional da empresa, a qual define a estrutura e a finalidade, emanando a submissão às regras originárias e unilaterais do dirigente da empresa, por meio do contrato de trabalho.

Nesse direcionamento, o poder de controle expressa a necessidade de regulamentar, disciplinar e gerir a referida empresa. O contrato estabelece limites a ambas as partes, modificações são submetidas ao empregado de forma que se mantem pela segurança promovida no cumprimento de um pacto de boa-fé. Como assevera Feliciano (2013, p. 239) “[...] pelo princípio da boa-fé, pode-se exigir [...] que todos os interessados ajam, de parte a parte, com boa-fé, lealdade e transparência, sem dolo ou logro (dimensão subjetiva) e sem frustrar legítimas expectativas socialmente justificadas (dimensão objetiva)”.

Citando outros doutrinadores do Direito do Trabalho, tem-se que Nascimento (2006), na teoria contratualista, esclarece que o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho porque este é um ajuste de vontades no qual o empregado espontaneamente se põe em posição de subordinação, aceitando a direção de sua atividade pelo empregador. Acrescenta, pela teoria do interesse, há o interesse do empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho que remunera, destinado aos fins propostos pelo seu empreendimento.

Octávio Bueno Magano (1985) assevera que o poder de comando (*lato sensu*) se subdivide em faculdade de ditar ordens (diretivo *stricto sensu*) e instruções, regulamentar (legislar) e disciplinar.

Já Orlando Gomes e Gottschal (2005), para qualificarem a subordinação, utilizam os seguintes critérios: subordinação jurídica/dependência hierárquica, dependência econômica, dependência técnica, dependência social. Assim, o poder (aspecto ativo) de

comando do empregador corresponde ao dever específico do empregado em obedecer (aspecto passivo).

O que se constatará a seguir é que foram ultrapassados os limites da subordinação clássica ou estrutural na medida em que, no ambiente de trabalho religioso, se cerceou a liberdade de expressão, a liberdade de manifestação, não somente a autonomia da vontade, mas o próprio indivíduo.

2.6.1 Trabalho forçado e escravidão contemporânea: o caso da igreja pentecostal Rhema

Em contraposição ao direito de comando, que possui um *jus variandi* ou faculdade de modificar regras unilaterais em benefício do empreendimento (*rebus sic stantibus*), tendo em vista que o contrato é de trato sucessivo e continua no transcorrer do tempo, há o *jus resistentiae* do trabalhador, fundado nos artigos 9º e 468 da CLT.

O *jus resistentiae*, conforme Pera (1991, p. 437), consiste “[...] na possibilidade de recusa ao que for ilegitimamente solicitado” ou seja, as alterações que consistem em prejuízo do empregado, incompatibilidade a sua função (art. 456, CLT), discriminação, alteração punitiva e despropositada.

Importante lembrar que a personalidade do empregado não é anulada com o contrato de trabalho, por isso tem o direito de resistir ao comando empresarial, tem direito a desobediência legítima¹³⁷, ou seja, o trabalhador está legitimado a desobedecer às ordens que configurem exercício regular das funções de mando do empresário, posição legal que já vinha antecipando a jurisprudência e antes dela a doutrina. Nesse diapasão, a desobediência técnica seria o descumprimento de ordens claramente infundadas do ponto de vista técnico, cuja execução levaria a um resultado danoso e atentaria contra o prestígio e competência profissional do trabalhador.

Traçadas essas primeiras considerações e transpondo-se para a análise do caso concreto, o que se verifica é que a fé pode ser um narcotizante das configurações do trabalho, dissolvendo a carga emocional das realidades de superexploração e um instrumento de dominação.

Nesse ponto, é importante destacar que, em 01/03/2018, foi ajuizada ação civil pública na vara do trabalho de Franco da Rocha, 2ª Região, em face do Ministério

¹³⁷ Montoya Melgar (2016, p. 328) e Cruz Villalón (2015, p. 212) analisam os pressupostos da desobediência legítima, no direito espanhol.

Evangélico Comunidade Rhema, Colégio Cristão Rhema, pastor Juarez de Souza Oliveira, Solange da Silva Granieri Oliveira, com fundamento nos artigos 114, 127 e 129, inciso III, todos da Constituição Federal do Brasil (CF/88), 6º, inciso VII, alíneas “a” e “d”, 83, incisos I e III, da Lei Complementar 75/93 e na Lei 7347/85, com alterações da Lei 8078/90.

De acordo com os fatos narrados e colhidos em inquérito civil (2654.2017.02.00), noticiados no Jornal Nacional em 25/07/2017, houve forte constrangimento, devido ao controle psicológico (dominação pela fé), acrescido de agressões físicas, escola do Espírito chamada Restrição, além da restrição do direito de ir e vir (retenção de celulares, cartões de crédito e documentos, inclusive para impedir de regressar a própria família), sobre membros voluntários (inclusive crianças e adolescentes) e pastores que atendiam a convocação dos pastores líderes requeridos (Solange e Juarez), para prestar os mais variados serviços braçais, seja nos EUA, para a Igreja Palavra da Fé (Word of Faith), seja no Brasil, para o Ministério Evangélico Comunidade Rhema, para Colégio Cristão Rhema e algumas empresas de propriedade de principais líderes religiosos (v.g. *Two Mille Supply*, *Inter e Integraty*, *Serralheria Estilo Fino Quadro*, *Regina's Cabelereira*).

A coação (fé como instrumento de dominação e constrangimento emocional) foi capaz de anular a personalidade dos seus membros, restringir a liberdade individual, promovendo alienação e exploração, através de gestão e uso destas pessoas como pseudo trabalhadores voluntários. O grau de alienação é justificado porque muitos membros sofrem a influência dos pastores requeridos desde tenra idade e ensinam seus filhos a aceitaram tudo o que é determinado sem questionamentos, influenciando-se tais membros, nos seus lares, nos seus casamentos, anulando-se a autonomia individual, "[...] no processo contínuo de opressão que possibilita a exploração, através de gestão e uso dessas pessoas, como pseudo-trabalhadores voluntários, no Brasil e no exterior" (trecho da ACP).

Foram encontradas em trabalho em regime em tempo integral, inclusive noturno, crianças, adolescentes e adultos, destes últimos, 25 professores no Colégio vinculados à igreja, dos quais apenas 3 eram registrados, posto que os demais eram subordinados aos pastores requeridos, na qualidade de voluntários, em que pese o referido Colégio cobrar mensalidades de seus alunos (particular).

O trabalho voluntário, tal como disciplinado na Lei 9608/98, possui alguns requisitos para galgar o enquadramento legal, notadamente a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador de serviço voluntário, dele vendo

constar o objeto e as condições de seu exercício, bem como sobre o ressarcimento pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias, o que inexistiu no caso em tela. Foi comprovado a assinatura em termo de vigência retroativa que, desvinculado de qualquer tipo de prestação de contas, mascarou pagamento de salários, licença maternidade, férias, assinado quando da rescisão contratual, sob coação da requerida liderança da igreja.

O serviço voluntário, conforme a referida lei, é a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência a pessoa, não gerando vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim (art.1º, Lei 9.608/98).

A ação civil pública, devido ao abuso de direito e desvirtuamento do verdadeiro voluntariado, visou restabelecer a ordem jurídica e os direitos sociais violados em razão da sonegação de direitos trabalhistas, por meio do desvirtuamento do trabalho voluntário e da submissão de trabalhadores, inclusive pessoas menores de dezoito anos, em condição de trabalho forçado, praticadas pelos pastores requeridos, mediante pressão psicológica, coação e imposição, em nome da suposta fé de seus seguidores.

A referida ação civil pública destacou a violação ao princípio da proteção integral¹³⁸ de crianças e adolescentes e à sua condição de pessoa em desenvolvimento, identificando quadros de antítese ao que se caracteriza por trabalho decente¹³⁹ e, conseqüentemente, violação ao art. 227 da CF/88, às Convenções da OIT de números 138 e 182, diante da forma prejudicial ao desenvolvimento mental e físico dos que, instados a participar de trabalho voluntário, sofriam prejuízo com a frequência e conteúdo escolar,

¹³⁸ O princípio da proteção integral e prioritária da criança e do adolescente foi positivada no art. 227 da CF/88, assim como nos artigos 3º e 4º do ECA, além disso é previsto no item 3 do art. 10 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), promulgado pelo Decreto 591, de 06/07/1992. Por este princípio reconhece-se a vulnerabilidade da criança e do adolescente, assim como, o desdobramento do princípio da dignidade humana, Convenção Internacional nº 138 de 1973 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

¹³⁹ Desde 1999, a OIT consolidou a missão histórica de promover quatro objetivos estratégicos para oportunizar que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, denominamos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e definidos pelas Nações Unidas, em especial a ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. São eles: o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. (ILO)

laboravam, noturnamente, sob a égide de castigos ou restrições, na hipótese de questionamento sobre as atividades a serem desempenhadas.

Diante do uso de castigos físicos ou de tratamento cruel ou degradante, como formas de correção, disciplina, educação ou qualquer outro “pretexto”, feriu-se a liberdade de opinião, expressão e de brincar, praticar esportes e divertir-se, previstas no art. 16, incisos II e IV do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), assim como, o direito à liberdade, ao respeito e a dignidade da pessoa humana em processo de desenvolvimento e como sujeitos de direitos civis, humanos e sociais, garantidos no art. 15 do ECA, além do artigo constitucional anteriormente descrito.

Agrave-se que o art. 149, parágrafo 2º, inciso I, do Código Penal também fora invocado porque houve constatação de crueldade, discriminação, intenção de exploração, violência e opressão, trabalho forçado sob ameaça de isolamento, restrição e castigos, para execução de trabalhos.

É inquestionável que a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) da ONU proibiu a submissão à escravidão e à servidão e o tráfico de escravos (art. 4º), e, da mesma forma, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1949), conhecida como Pacto de *San Jose* da Costa Rica que proíbe escravidão, práticas de tráfico, servidão, bem como trabalho forçado e obrigatório. Não menos importante, a Convenção 29 da OIT delimitou que o trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente ou em que há vício da vontade manifestada.

Conforme descrito na referida ação civil pública, inicialmente as vítimas tinham se voluntariado porque acreditavam ser um trabalho voluntário típico, mas, posteriormente, percebiam que era um engano, não queriam mais permanecer e, por isso, eram punidas, com restrição e castigo.

Numa interpretação evolutiva do significado jurídico da condição análoga à de escravo, não se restringe à ideia de cerceamento de locomoção do indivíduo, mas nas situações de aviltamento da dignidade da pessoa humana onde a capacidade de realização das próprias escolhas, de eleger seus próprios projetos de vida (autodeterminação), seu livre-arbítrio (CAVALCANTI, 2016).

A coação pode ser no início do trabalho ou na manutenção do referido trabalho, permanecendo porque há a dificuldade de desligar-se da atividade, devido a atmosfera de ameaça de imposição de castigo, ocorrendo a continuidade do trabalho de forma forçada

As três ordens de coação são explicitadas por Melo (2003), a saber: a) moral: comum a trabalhadores de pouca instrução, pobres e de elevado senso de honra pessoal, se exige, de forma fraudulenta, elevadas dívidas constituídas para impossibilitar o desligamento do serviço; b) psicológica: os trabalhadores são ameaçados de sofrer violência, para não buscarem a fuga ou encerrarem os trabalhos, a lesão da integridade física pode ser mediante uso de armas, surras ou abandono do trabalhador em lugar inóspito, além terror no meio ambiente de trabalho c) física: os trabalhadores são expostos a castigos físicos, ou até assassinatos sumários para servir como exemplo para os que pretendem fugir.

Nessa linha doutrinária, Santos e Gondim (2017) pontuam que a humanidade voltou sua atenção para outras formas de tráfico de seres humanos, constatando-se uma variedade de finalidades e modos de exploração, de diferentes e diversas matizes, com uma multiplicidade de vítimas, nos mais diversos graus de vulnerabilidade.

Frise-se que o artigo 3º do Protocolo para Prevenir, Eliminar e Punir o Tráfico de Seres Humanos, principalmente mulheres e crianças, proveniente do Protocolo de Palermo e ratificado pelo Estado brasileiro em março de 2004, caracteriza o tráfico de seres humanos como:

[...] o recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de pessoas, por meio de ameaça ou uso da força ou outras formas de coerção, de rapto, de fraude, de engano, de abuso de poder ou de uma posição de vulnerabilidade ou de dar ou receber pagamentos ou benefícios para obter o consentimento para uma pessoa ter controle sobre outra pessoa, para exploração. Exploração inclui, no mínimo, a exploração da prostituição ou outras formas de exploração sexual, trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas análogas à escravidão, servidão ou a remoção de órgãos;

Importante ressaltar que o Estado Democrático de Direito sacramenta a dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF/88) e consolida sua centralidade na ordem jurídica e social, garantindo eficácia jurídica e concretude aos direitos fundamentais trabalhistas em quaisquer esferas, seja privada, pública, secular ou religiosa.

Esse Estado é fundamentado na Constituição de Weimar, promulgada em 1919 (art. 1º), na Declaração da Filadélfia de 1944 (parte II, letra “a”), na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentos no Trabalho de 1998 (item 2, letra “b”), na Convenção 182 da OIT (art. 3º, letra “a”), na Convenção 29 da OIT (art. 2º), na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 (art. IV e art. XXIII, item 1), na Convenção Interamericana de Direitos

Humanos (item 6.1), porque garantem a dignidade da pessoa humana, o trabalho decente para os seres humanos, a proibição de trabalho forçado ou outras formas degradantes, buscando a valorização do emprego e trabalho decente¹⁴⁰.

A neoescravidão foi aduzida porque houve constatação de condições degradantes de trabalho, retenção de documentos e objetos pessoais do trabalhador, aplicação de punições e represálias sobrenaturais, ameaça de confinamento físico, gerando atmosfera de dominação e aniquilamento do livre-arbítrio, conduzindo a imposição de trabalho forçado, caracterizam indícios que são tratados por Vasconcelos e Bolson (2008).

Outras terminologias são utilizadas como sinônimo de neoescravidão¹⁴¹, a saber: “trabalho escravo contemporâneo”, “escravidão atual”, “[...] trabalho em condições análogas às do escravo”, “neoescravidão” e “para escravidão” (LEITE, 2018, p. 53).

Conceitua-se por neoescravidão os trabalhadores não são aprisionados por algemas físicas mas oprimidos em sua dignidade, submetidos numa antítese do trabalho livre ou de condições decentes, marcados pela sobre exploração, mediante o emprego de violências, ameaças ou torturas, notadamente psicológicas, caracterizando-os como coisa, por sua nítida fragilidade de trabalhador que aliciado, seja por uma dívida moral, financeira ou religiosa, se submete a condições desumanas ou extremamente precárias e por sua exclusiva autonomia.

Diante de todo o exposto, se conclui que o trabalho voluntário se convalidou em quadro de abusos cometidos (neoescravidão), viciando a manifestação da vontade de membros que aderiram, por erro, ao voluntariado.

Concluiu-se que os pastores requeridos agiram como se a fé religiosa outorgasse aos mesmos o direito de agir em desconformidade ao direito vigente no Brasil, seja em relação ao trabalho digno, decente e que viabiliza a função social e o desenvolvimento da pessoa humana.

Concluiu-se, ainda, que em relação aqueles que, inicialmente se voluntariam, ao final, se encontravam em regime manutenção de trabalhos forçados, sem opção de recusa

¹⁴⁰ FELICIANO (2013, p. 30) leciona que: “Por trabalho decente, a propósito, a Organização Internacional do Trabalho compreende o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Logo, é trabalho decente, entre outras coisas, aquele escoimado de toda forma de discriminação de gênero ou de exploração infantil”.

¹⁴¹ Essa modalidade de trabalho é expressamente marcada por situações como: o valor recebido a título de pagamento pelo trabalho prestado não cobre sequer as despesas computadas no caderno pelo aliciador, já que o valor cobrado pelos utensílios e alimentos é bem superior ao real valor da mercadoria, os alojamentos também são distantes dos centros urbanos, normalmente incompatíveis com o número de trabalhadores, sem condições mínimas de habitação e expostos ao sol e à chuva. (LEÃO, 2016, p.42).

ou reclamação, sob a extrema coação moral, física e psicológica, esta última, dentro da concepção de desvirtuamento da instituição religiosa.

O processo judicial está em andamento, sob sigilo, razão pela qual não foi possível atualizações para fins de informação a constar na presente dissertação.

2.6.2 Da vasectomia como ferramenta de progressão e manutenção de cargo religioso: o caso da Igreja Universal do Reino De Deus

A saúde é, além de uma garantia, um dever do Estado, pois se constitui em valor social e, nessa linha, há um interesse do Estado em defender e regulamentar esse direito, seja por instrumentos normativos internos, seja por princípios, seja aderindo às recomendações internacionais.

Quando se objetiva a proteção à saúde, objetiva-se o direito à vida, porque “[...] o direito primordial do ser humano é o direito à vida, por isso denominado direito condicionante, já que dele dependem os demais” (CHINELLATO, 2000, p. 69).

O direito à vida é essencialmente um direito humano fundamentado no art. 3º da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, protegido pela Constituição da República de 1988 (art. 200, inciso II e VIII), no art. 6º e 12 do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966, que enfatiza ser um direito inerente ao humano, a ser desfrutado no mais elevado nível de saúde física e mental.

No Pacto de *San Jose* da Costa Rica ou Convenção Americana de Direitos Humanos, em seu art. 4º tutela-se a vida e o combate a arbitrariedade que priva a vida de qualquer pessoa humana.

No mesmo direcionamento a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, aprovada na IX Conferência Internacional Americana, em abril de 1948, em seu artigo 1º, reconhece que todo o ser humano tem direito à vida, a liberdade, à segurança e no art. 11, que o direito a saúde garantido a todos, deve ser resguardado por medidas sanitárias e sociais relativas à alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos correspondentes ao nível permitido pelos recursos públicos e da coletividade.

Não menos importante, o art. 2º, da Lei 8.080/90, disciplina que a saúde é um direito fundamental do ser humano, razão pela qual seu pleno exercício deve ser promovido por condições estatais que o sustentem. Assim, a partir dos arts. 2º e 12º do Código Civil, desde o nascimento com vida, ressalvado alguns direitos do nascituro até a

imagem de um morto protege-se a personalidade, como expressão de dignidade e tendo como finalidade primordial resguardar as qualidades e os atributos essenciais da pessoa, de forma a assegurar a preservação de sua integridade física, psíquica e intelectual, bem como o direito à sua integridade moral.

Em que pese os direitos do homem serem universais e universalizáveis, nem todos os países defendem a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, segundo levantamentos proporcionados pelo The Global Slavery Index (FOUNDATION, 2018) a Coreia do Norte permite que uma a cada dez pessoas permaneçam em escravidão contemporânea, ou seja, se omite propositadamente em combater por ser um elemento essencial para o sistema político.

No Brasil, além do direito à saúde, o direito à vida são “[...] direitos humanos, são direitos fundamentais previstos na Constituição da República de 1988, em última análise são direitos da personalidade consagrados no Código Civil” (TEBALDI, 2015, p. 129).

Migrando para o meio ambiente de trabalho, Alvarenga (2013, p. 101) esclarece que o empregador deve “[...] prover o trabalho adequadamente e possibilitar a execução dos serviços de forma harmoniosa, respeitando, sempre, a integridade física, psíquica, moral e intelectual do trabalhador [...]”, elementos que valorizam o trabalho e, portanto, o ser humano.

Assim, o local de trabalho, inserto no complexo conceito de meio ambiente de trabalho, observando o art. 200, inciso VIII, CF e os artigos 13º, inciso III e 14, parágrafo 1º da Lei 6.938/89, em nome do futuro de todos, jamais poderia ser flexibilizado, ou mitigado, desprotegendo a saúde ou a vida da pessoa humana trabalhadora.

O art. 225, parágrafo 3º da CF/88 protege o meio ecologicamente equilibrado como um direito metaindividual. Ademais, a interpretação ampliativa decorrente da conjugação do art. 5º, parágrafo 3º da CF com o caput e inciso III do art. 7º confere proteção ao trabalhador em face de doenças ocupacionais decorrentes dos danos que o meio ambiente do trabalho pode proporcionar. Trata-se de garantir, minimamente e essencialmente, o exercício da atividade laboral que respeita o ser humano e não o expõe a riscos do negócio, exclusivos e criados pelo empregador conforme a Teoria do Risco Criado.

Na prática, no entanto, verifica-se a precarização do meio ambiente de trabalho, em dois extremos conceituais: 1) degradação das condições no ambiente de trabalho em si, e o 2) desrespeito a conquistas fundamentais dos trabalhadores. Dessa forma, todas as conquistas sociais, todo avanço de garantias legalmente reconhecidos pode se tornar

precário e debilitado, basta inexistir fiscalização, punição e/ou interferência estatal, seja administrativa ou judicial, diante de ilícitas atitudes emanadas das pessoas humanas detentoras do negócio, do serviço ou da atividade em si.

A precarização, caracterizada por crônicas crises de incerteza e insegurança quanto a direitos e obrigações e quanto ao alcance de proteção do direito do trabalho, permite afirmar que os trabalhadores podem ser classificados em três grupos: os que vivem, outros que sobrevivem e outros que não são enxergados. Esses existem, mas são invisibilizados por algum pacto social ou estigmatização cultural.

Nessa toada, a partir da marginalidade cultural e social aceita-se, por exemplo, que as profissionais do sexo tenham um CBO para acesso a um estado previdenciário, mas se renega ou põe-se tais profissionais à margem de uma legislação que melhor lhes regule, para conferir diferenciação quanto ao tráfico de pessoas, proteção em face de exploração ilícita (por dívida ou forçada) e a obrigatoriedade de proteção, diante de mínimos EPIs sexuais existentes, como a camisinha.

A invisibilidade guarda total relação com a marginalidade legal, social e cultural, quando não decorrente destas, as quais sustentam e legitimam arbitrariedades, na medida em que excluem e discriminam pessoas humanas trabalhadoras de uma rede de proteção que lhes garanta um patamar mínimo civilizatório.

A invisibilidade pode se dar por intermédio de uma marginalidade legal deferida ou outorgada, ou seja, diante de um sistema de garantias e proteções e sanções existentes no ordenamento jurídico, há uma outorga absoluta de intervenção do Estado para outra instituição, no caso mais específico, à Igreja em relação aos trabalhadores religiosos. Promove-se uma isenção estatal integral jurisdicional quanto a solução de questões que seriam altamente reprováveis e irrenunciáveis sob o prisma de direitos humanos, permitindo-se a transferência de competência decisória para um foro privado de decisões, fortalecendo a existência de um tribunal de exceção, denominado tribunal eclesiástico.

Apesar disso, no magistério de Sussekind (2000, p. 326) tem-se que “[...] A Igreja, embora voltada para o ‘outro mundo’, é também, ‘deste mundo’, e nele, uma “organização [...]”.

Nesse sentido, o art. 2º, parágrafo 1º, da CLT enuncia que se equiparam a empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Assim, em um prisma diverso da promoção de uma marginalidade legal, e para o fortalecimento da liberdade religiosa, urge que a gerência de uma igreja se conduza em coerência com o Estado Democrático de Direito, o qual não naturaliza atrocidades ou lesão ao direito à vida, e a integridade psicofísica, mesmo diante do Estado laico.

A liberdade religiosa e a laicidade estatal não se constituem como salvos-condutos para desrespeitarem a dignidade da pessoa humana, o direito da personalidade, a proteção à integridade psicofísica, do direito a intimidade e a vida privada.

A partir de tais premissas, na análise do caso concreto, a Igreja Universal do Reino de Deus, compreendida entre as igrejas neopentecostais, legal e financeiramente estruturadas, teve por prática corporativa institucionalizar que “[...] o procedimento de esterilização por vasectomia” era uma “imposição”, uma “condição” para obtenção, manutenção e promoção de carreira, para o título/cargo de bispo (BRASIL. TST, 2020, [s.p]).

A defesa da referida instituição religiosa lastreou-se no princípio da liberdade religiosa, prevista no art. 5º, inciso VI, da CF/88, e na incompetência da justiça do trabalho, devido ao vínculo vocacional e voluntário. Contudo, provas juntadas aos autos de vários processos ajuizados na justiça do trabalho, aliada a outras conclusões, afastaram uma existente e estigmatizada marginalidade legal, conforme Quadro 1 a seguir:

Quadro 1 – Vasectomia e Trabalhadores Religiosos da Igreja Universal do Reino de Deus

Tema: Vasectomia e Trabalhadores Religiosos da Igreja Universal do Reino de Deus		
N. Processo Origem	Órgão Julgador	Ofensas legais reconhecidas
0000033-81.2010.5.02.0511	4ª Turma – TRT 2 (decisão mantida no TST)	lealdade e boa-fé (arts. 113 e 422, CC); direitos humanos fundamentais (art. 5º, parágrafos 1º, 2º e 3º, CF/88), imagem, honra, vida privada e intimidade (inciso X do art. 5º, CF).
0002352-76.2013.5.02.0071	15ª Turma – TRT 2 (AIRR em tramite)	vínculo empregatício (arts. 2º, 3º e 9º da CLT e Portaria MPAS nº 1.984/80), danos morais (art. 5º, inciso X, CF/88 pela esterilização)
0010909-55.2015.5.03.0006	11ª Turma – TRT 3 (decisão mantida no TST)	competência da justiça do trabalho (art. 114, CF), d. personalidade e integridade física (art. 11 cc. 13, do CC), danos morais (art. 5º, inc. X, CF/88), vínculo empregatício (art. 2º, CLT).
0011418-73.2014.5.01.0071	em grau recursal no TRT1	Vínculo empregatício (art. 2º, 3º, CLT) e danos morais, intimidade, privacidade.
0001536-83.2017.5.10.0022	em grau recursal no TRT10	Vínculo empregatício (art. 3º, CLT); danos morais (art. 5º, inciso V e X e art. 7º, inciso XXVIII, CF), intimidade e vida privada (art.

		927 e 944, CC); dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, CF); responsabilidade civil (arts.186, 927, 932, III, 944, 949 e 950, CC)
0101968-33.2016.5.01.0043	em grau recursal no TRT1 (segredo de justiça)	Vínculo empregatício (art. 2º, 3º e 9º da CLT); danos morais (art.5º, inc. X, CF); discriminação (art. 3º, inciso IV, CF, OIT n. 111) e prática vexatória (art. 2º, inc. I e II, L. 9029/95).
0011426-56.2016.5.03.0093	11ª Turma – TRT3	Abuso de poder diretivo. Direito da personalidade (arts. 11 e 13, CC). Danos morais, dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, CF) prática discriminatória (art. 1º, Lei 9029/95), valorização do trabalho humano e função social da empresa (art. 170, CF), responsabilidade civil (art. 186 e 927, CC)

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Conforme conclusão descrita em acórdão de um dos processos paradigmas analisados, diante de “[...] uma rota de conflito entre os valores fundamentais – a liberdade de crença religiosa, de um lado e o direito à vida e integridade psicofísica, de outro – prevalece prima facie o direito à vida, a luz da teoria antropocentrismo” (BRASIL, 2010, [s.p]).

Na ACP, movida em face da IURDI, foi alegada a “Teoria da Cegueira Deliberada ou Doutrina das Instruções do Avestruz ou da Evitação da Consciência”, uma vez que a IURD tinha conhecimento da prática obrigatória de vasectomia em sua rede de igrejas e, conseqüentemente, “[...] tinha conhecimento da elevada possibilidade de lesar bem jurídico pela prática de determinado ilícito, mas agia de modo indiferente a esse conhecimento” (LIMA, 2014, p. 320).

Nesse sentido, transcreve-se trecho da referida peça inicial da ACP 0101968-33.2016.5.01.0043: “Mesmo ciente dos riscos advindos da prática ilícita, percebe-se que, na prática, a Igreja Universal do Reino de Deus acostumou-se a percorrer os caminhos da certeza da impunidade” (BRASIL, 2016, p. 26).

Em todos os casos, a vida privada foi totalmente invadida por uma gestão além do trabalho religioso que conferiu à Igreja amplos poderes para, não somente determinar a vasectomia, como para influenciar na escolha de uma esposa, ter autorização para ligar para a própria mãe, tudo a fim de não “[...] atrapalhar a atuação na igreja, considerando a constante necessidade de mudança para atender os objetivos e metas de expansão da instituição” (BRASIL, 2017, p. 473).

Diante do exposto, o incentivo a discriminação foi configurado com a referida prática, porque ao obrigar a vasectomia para se manter ou progredir na carreira religiosa, o efeito foi a anulação ou redução da igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão, caso o trabalhador recuse a esta condição ilícita. Da mesma forma, em vários processos foi arguido que “[...] exigir a vasectomia constitui-se em exigência de esterilização tipificada como prática vexatória” constante nos incisos I e II do art. 2º da Lei 9.029/95.

Em todos os processos, a conclusão unânime foi que o interesse da organização religiosa não pode sobrepor-se ao direito humano e de cidadão trabalhador de autogerenciar e auto elaborar a programação familiar futura, pois fere-se o direito à vida privada. Afinal, um pastor que é privado de ter filhos, para melhor atingimento de metas de produtividade e lucro para a igreja, renunciando e sacrificando o tempo de lazer e descanso, se submetendo a uma cirurgia de esterilização, a fim de viabilizar uma progressão na carreira, não se submete a uma gestão saudável de controle, mas adoeceadora.

Manter a liberdade religiosa acima de qualquer outro direito ou princípio jusfundamental e constitucional não é garantir a autodeterminação das organizações religiosas¹⁴², mas é viabilizar um Estado religioso permissivo à desarmonia formal e material de garantias e direitos fundamentais, entre eles, o de saúde.

Consequentemente, há o desequilíbrio da coexistência com outras liberdades e igualdades, garantindo uma supremacia das leis e preceitos religiosos sobre outros direitos fundamentais e constitucionais, como o direito à vida e o direito à saúde psicofísica¹⁴³.

No próximo capítulo abordar-se-á o quanto o trabalho dos profissionais religiosos é degradante, precário e prejudicial à saúde psicofísica deles.

¹⁴² Conforme Santos Junior (2007) é o poder de estabelecer o ordenamento jurídico interno sem qualquer interferência estatal, o qual se revela imprescindível à conformação de sua estruturação interna e de seu funcionamento.

¹⁴³ ¹⁴³ Freitas (2007, p. 40) ensina que uma interpretação sistemática do direito é conferir às normas, harmonização, formal e substancial, para garantir eficácia democrática, coexistência de liberdades e igualdades, justamente porque “[...] quando dois princípios colidem, um dos princípios terá de ceder frente ao outro, conquanto ambos se mantenham igualmente válidos” (ALEXY, 2008, p. 90).

3 TRANSFERÊNCIA DE RISCOS DA ATIVIDADE RELIGIOSA E ADOECIMENTOS NAS IGREJAS NEOPENTECOSTAIS

A igreja neopentecostal possui características próprias, discorridas no primeiro capítulo, que corroboram para uma psicodinâmica do trabalho adoecedora, deflagrada pela expansão de diversas patologias comuns à igreja tradicional e acentuadas no modelo neopentecostal religioso.

Oliveira e Sares (2010, p. 1) dispõem que entre as características da igreja neopentecostal, destaca-se um aspecto gradativamente empresarial, que compreende “[...] princípios de cultura e liderança, métodos de recrutamento, metodologia de ação e estratégias de expansão”.

Percebe-se, conforme primeiro capítulo, que não se encontram nas características apontadas quaisquer indícios de proteção quanto à integridade física, e, pelas patologias que serão abordadas, nem mesmo a saúde psicofísica do trabalhador religioso é observada, pois se despreza a sua condição biopsicossocial.

Há um desequilíbrio expresso na transferência de culpa pelo adoecimento ao próprio trabalhador (sinônimo de fracasso pessoal espiritual) e pela visibilidade de resultados com sistema de premiações (GOSPEL, 2010), que corroboram para os objetivos de expansão, numa nítida metodologia empresarial, imprimindo o estigma de igreja empresária da fé. O empresariamento da fé produz reflexos, exemplos, valores e padrões que representam anseios financeiristas e desequilíbrios hierárquicos¹⁴⁴.

Esse meio ambiente de trabalho desequilibrado é, portanto, representado por uma multidão de trabalhadores religiosos que abdicam não apenas de direitos, garantias, benefícios típicos de um trabalhador com vínculo empregatício, mas de sua própria saúde, na medida em que esta passa a ter um último *status* de importância, cuidado, reparação e visibilidade institucional que importe em melhorias quanto à adaptação do meio ambiente de trabalho.

Se antes o ambiente laboral se baseava nos frutos de orações e súplicas, no jejum, na meditação bíblica, hoje temos o acúmulo de funções acrescido de uma gestão de trabalhar agressiva, que possui metas de “[...] dedicação, competência e eficiência em

¹⁴⁴ Os pastores angolanos acusam o comando brasileiro da IURD de supostos crimes como evasão de divisas, expatriação ilícita de capital, racismo, discriminação, abuso de autoridade, imposição da prática de vasectomia aos pastores e intromissão na vida conjugal dos religiosos. Os religiosos locais reclamavam também de privilégios dados aos bispos e pastores brasileiros e pediam maior valorização do episcopado angolano (NASCIMENTO, 2020).

todas as suas atividades, a fim de trazer um maior número de fiéis” (MENDES; SILVA, 2006, p. 103-104).

Isso faz com que o trabalhador da igreja neopentecostal enfrente uma acelerada vivência de metas e desafios, por vezes, humanamente inconciliáveis.

O trabalhador religioso, enquanto instrumento, em vez de destinatário de direitos fundamentais, notadamente a saúde, serve às transformações que acometem a instituição igreja, especialmente as neopentecostais.

Nessa nova configuração de igreja, Silva (2004, p. 103) leciona que os objetivos das organizações religiosas hodiernas podem ser comparados àquelas observadas no cotidiano secular, cujos objetivos poderiam residir “[...] na igual busca do tripé: qualidade, produtividade e eficiência”.

Analogicamente, portanto, os elementos identificados no sistema de produção taylorista e fordista são encontrados no sistema de expansão da igreja neopentecostal que almeja o líder religioso, produtivo e eficiente, ou seja, a versão religiosa do homem econômico¹⁴⁵ (SILVA; PASCHOARELLI, 2010).

Outro dado importante é que no universo neopentecostal se evidencia a frágil situação do trabalhador religioso que, ao ser promovido ou consagrado como líder espiritual, passa a ter responsabilizações por riscos decorrentes de sua atuação, inclusive os que se referem à restauração, recuperação ou cura de sua integridade física ou psíquica.

Elucidando, tem-se que, especialmente nas igrejas neopentecostais, as doenças não são catalogadas segundo um código internacional catalogado a partir da ciência médica, mas como resultados de uma insuficiente relação espiritual com o sagrado, tendo como causa, exclusiva e subjetiva, o próprio trabalhador incapaz de vencer a “[...] ação maligna, a guerra espiritual que se expressa na sua vida através da existência de miséria e doenças, conflitos da vida cotidiana não superados a partir da visão triunfalista da teologia da prosperidade” (SILVA, 204, p. 105).

Assim, se na igreja tradicional algumas patologias são visibilizadas porque, historicamente, os mártires da igreja deveriam estar predispostos a sofrer por sua fé, na

¹⁴⁵ Silva e Paschoarelli (2010) apontam que uma das premissas do taylorismo é a do homem econômico, cuja compreensão se resume em dizer que o exclusivo fator motivador para o trabalhador executar o seu trabalho de forma mais empenhada é restrita ao seu pagamento, à sua produtividade, sendo estabelecidas metas a serem cumpridas. Na visão de Taylor, segundo esses autores, era de que mediante “pagamentos o trabalhador estaria estimulado a trabalhar mais, cooperando com a empresa para a obtenção de lucros, o que reverteria para o bem de todos”. Numa igreja empresária, o trabalhador religioso não seria estimulado mediante a fé, mas mediante aspectos financeiros auferidos com seu empenho, sua produtividade, o atingimento de metas estipuladas pela alta liderança institucional da igreja.

igreja neopentecostal, o sistema de trabalho ressignifica a doença como fracasso e a miséria como incompetência na fé incondicional e inabalável do fiel (leia-se trabalhador religioso).

Nesse contexto, a saúde não é um direito fundamental indisponível, mas um risco aceitável do empreendimento religioso transferida ao líder religioso, na medida em que é da culpa exclusiva do trabalhador religioso o sucesso ou fracasso das consequências de sua fé que se materializam em seu estado de saúde.

Portanto, outorga-se ao trabalhador religioso, aquilo que Dejours (1993) aduz sobre a significação humana das tarefas do trabalho. Com a transferência de riscos e insucesso das metas traçadas pela igreja instituição, há a vivência depressiva por parte do trabalhador religioso, que se faz representada pelos anseios de inutilidade, de indignidade, e de desqualificação, ampliando-os. Esta depressão é dominada pelo cansaço. Cansaço que se origina não só dos esforços musculares e psicossensoriais, mas, sobretudo, do estado dos trabalhadores taylorizados.

A individualização de gestões de saúde caracteriza a transferência dos riscos exclusivamente ao trabalhador, pois permite mais do que uma consciência da contribuição subjetiva para a instalação de um processo de doença, determina a invisibilidade de problemas sistêmicos e, conseqüentemente, retira toda e qualquer responsabilidade da igreja enquanto instituição, afrontando o art. 2º da CLT.

Destaca-se que o empreendimento religioso se estrutura, perante a congregação de fiéis, sociedade e o Estado, a partir da existência da personalidade, da subordinação (moral, espiritual e laboral) e da habitualidade do trabalhador religioso, e que a igreja, enquanto instituição, tem o controle, a administração e determina os rumos de uma estrutura organizacional onde o trabalhador se desenvolve.

Dessa forma, de nada adianta o voto vocacional se, na prática, é a igreja instituição que admite o ingresso de trabalhadores religiosos, determina parâmetros de salário/probo/benefícios e dirige a trajetória a ser percorrida na organização religiosa, os postos a serem ocupados e sua hierarquização.

O que se constata é que a igreja instituição promove atos de gestão que refletem interna e externamente na sua estrutura e repercutem no trabalho do profissional da fé, no seu meio ambiente físico e estrutural de exercício religioso – isto é, ela comanda toda a psicodinâmica do trabalho religioso.

Destaca-se que os trabalhadores religiosos ou profissionais da fé não apenas exercem sua religiosidade, mas desempenham seu trabalho para a instituição religiosa, subordinando-se a hierarquia eclesiástica.

A Constituição do Brasil estabelece no art. 225 que “[...] todos, sem exceção, têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, [...] essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo [...]”.

Dessa forma, num conceito amplo de meio ambiente, todos os espaços onde o ser humano se relaciona (educacional, laboral, religioso, familiar), onde se organiza, independente de quaisquer fronteiras epistemológicas, v.g. a laicidade, há de se garantir uma qualidade de vida saudável que respeite os limites da natureza humana, de forma a garantir prevalência da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, CRFB).

A *contrario sensu*, apenas existiriam impedimentos a uma gestão humanizada¹⁴⁶ do trabalho religiosos e fossem reconhecidas a presença de trabalhadores semideuses na instituição religiosa que, semelhante a super-heróis, são disfarçados de líderes religiosos os quais dispensam a proteção legal para lhes garantir identidade, dignidade, saúde e bem-estar.

Executando uma atividade destituída de qualquer proteção legal, num fenômeno denominado por Oliveira (2010, p.141) de “[...] fábricas dispersas ou células produtivas periféricas” os trabalhadores religiosos atingem condições de precariedade.

Nesse sentido, a primeira conclusão de precariedade constitui-se na inadequação de tempo, gestão e saúde deste trabalhador, viabilizando riscos de ofensa à sua saúde, de forma a promover o distúrbio de voz e a desvantagem vocal relacionadas ao trabalho, como será mais bem detalhado no próximo tópico.

A segunda conclusão da precariedade em que os trabalhadores estão inseridos é caracterizada por riscos que vão muito além dos riscos de agentes insalubres ou perigosos, pois podem advir da gestão ou sistema de trabalho, da hipersensibilidade de um trabalhador, da inadequação do trabalho ou da ausência de adaptação do meio ambiente do trabalho.

¹⁴⁶ Gestão humanizada aqui é no sentido de compreender que o homem não é um insumo ou instrumento para uma finalidade organizacional, mas a referência biopsicossocial a partir da qual se analisa a existência de saúde que legitima a finalidade social de um trabalho, que estrutura a organização de forma a garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado do ponto de vista psicológico, físico, químico e biológico.

Dessa forma, mais adiante, analisar-se-ão doenças como o Síndrome de *Burnout*, stress, depressão e suicídio entre trabalhadores religiosos, considerando a “[...] dimensão de contexto de trabalho” do líder religioso, lastreada na “[...] condição de trabalho, na organização de trabalho e na relação socioprofissional com os clientes membros”. (MENDES; SILVA, 2006, p. 105).

3.1 DISTÚRPIO DE VOZ E DESVANTAGEM VOCAL

A fim de compreender a patologia denominada distúrbio de voz, Giannini, Latorre e Ferreira (2012) definem como um quadro de difícil mensuração por ser resultado de complexa interação fatores biológicos, psíquicos e sociais.

No mesmo sentido, Lima (2015), afirma que o distúrbio de voz pode ser relacionado a vários fatores, ou seja, desde a saúde geral do indivíduo, a interferência do ambiente até a sobrecarga nas atividades realizadas no trabalho¹⁴⁷.

Desta forma, “[...] quanto mais longa a jornada, maior desgaste vocal e emocional e conseqüentemente maior adoecimento físico e psíquico do trabalhador” (GIANNINI; LATORRE; FERREIRA, 2012, p. 2115).

Segundo Behlau e Pontes (2001), disfonia é qualquer alteração que impeça, comprometa ou dificulte a produção da voz.

Conceitualmente, a Organização Mundial da Saúde (OMS) traz as seguintes definições de disfuncionalidades ou incapacidades vocais:

a) a incapacidade vocal está relacionada a qualquer diminuição, ou restrição, na habilidade para exercer uma atividade habitual; b) defeito vocal é considerado qualquer perda ou anormalidade anátomo fisiológica ou psicológica, temporária ou permanente e c) a desvantagem vocal é resultante da incapacidade ou do defeito, sendo caracterizada pela limitação ou restrição na realização de um papel esperado para o indivíduo, podendo causar conseqüências sociais, culturais e econômicas (OMS, 2004, p. 238).

A produção de voz conta com uma vertente “biológica e outra psicossocial” (Lima A. C., 2015, p. 12) e o Distúrbio de Voz relacionado ao Trabalho (DVRT) é identificado, conforme diversos autores (GIANNINI et al., 2007; LIMA, 2015, p. 12), em pessoas que

¹⁴⁷ Quanto a saúde geral do indivíduo, seria alergia, refluxo faringolaríngeo respiratórios e hormonais, hábito de falar muito ou gritar entre outros. Quanto a interferência do ambiente seria ruído, poeira, acústica inadequada, competição sonora, entre outros.

“[...] utilizam a voz de maneira intensa em suas atividades profissionais e por isso carecerão de ações de promoção à saúde, prevenção do distúrbio, vigilância dos ambientes de trabalho e tratamento, quando o DVRT estiver instalado”.

O trabalhador religioso tem na voz um instrumento de trabalho. Além da pregação, é comum o pastor evangélico desenvolver atividades administrativas, de liderança, ensino e aconselhamento (AÑEZ, 1989), além de participar de debates e reuniões em grupo – atividades essas em que é possível observar uma concentração de atividades e um acentuado emprego da sua voz na fala e no canto (BEHLAU, 2010).

Logo, na integralidade das atribuições desses trabalhadores, a voz é um componente indispensável, o que os classifica como profissionais da voz.

Por essa relevância, há alguns anos, diversos estudos promovidos por faculdades de fonoaudiologia têm se preocupado com os sintomas vocais e laringofaríngeos, assim como a qualidade vocal e perfil de participação em atividades vocais de pastores e pastoras evangélicos (MUNIZ, 2013). Outros estudos descrevem que além do grupo de líderes religiosos, os cantores evangélicos possuem incidências de danos vocais diferenciadas entre igrejas tradicionais e pentecostais (PINHEIRO et al., 2015).

Vários desses levantamentos empíricos esclarecem as alterações diante das modificações de meio ambiente de trabalho e ferramentas disponíveis a estes profissionais¹⁴⁸ – cujas patologias podem ser relacionadas a diversos fatores, como o mau uso ou abuso vocal¹⁴⁹ ou esforço vocal, o *stress* e a Síndrome de *Burnout*, pois o trabalhador é submetido a pressão decorrente do acúmulo de atribuições e da rotina de extensa jornada.

Assim, as jornadas extenuantes, muitas vezes ininterruptas, evidenciadas pela inexistência de escalas de descanso, provocam desgastes físicos que resvalam em distúrbios de voz.

Sobre essa rotina cansativa do líder religioso, é importante esclarecer que ela engloba uma maratona de compromissos diários correspondente a uma “[...] carga horária

¹⁴⁸ O pastor, no passado, usava a voz para pregar as verdades bíblicas ao ar livre (no campo) ou tendas, onde era preciso uma maior projeção vocal tanto para o sermão (pregação) como para conduzir o canto religioso com os fiéis, resultando o mau uso da voz. (Lima B. M., *A Voz do Pastor Evangélico: um estudo comparativo*, 2001). Hodiernamente, tem-se o microfone, mas, elevando a intensidade e a altura tonal com gritos ou até mesmo choros, em algumas Igrejas, enfatizando o estado emocional de seus fiéis, o máximo da voz é empregado.

¹⁴⁹ O abuso é definido como ataque vocal brusco, levando o contato excessivo e intenso dos processos vocais, com posição elevada da laringe, resultando em um trauma mecânico nas pregas vocais, pois é uma região com muito tecido rígido e pouco frouxo, a mucosa se torna danificada (machucada) e entre as duas pregas vocais, levando ao sofrimento do epitélio (BOONE, 1996, p. 197).

que se aproxima a dez horas diárias durante a semana, cujo domingo é o dia mais intenso” (EBERT; SOBOLL, 2009, p. 2020).

Essa rotina é confirmada por Muniz e Brasolotto (2014) que também identificam, entre algumas das atividades dos profissionais da fé, as reuniões em grupos, as cerimônias em funerais, os batismos e casamentos, as visitas a pessoas enfermas, as palestras, o treinamento de líderes, os aconselhamentos individuais, além das pregações e celebração de cultos.

Assim, o distúrbio de voz pode ser gerado por demandas, responsabilidades e exigências em decorrência do trabalho, que causa *stress*, como se constata na pesquisa empírica de trabalhadores religiosos, realizada por Ebert e Ssoboll (2009, p. 202). Nessa pesquisa Ebert e Soboll (2009) esclarecem que os entrevistados reclamam de demandas imprevisíveis e do ritmo de trabalho intenso – fatores que, como eles explicam, “[...] dissolvem os limites entre tempo de trabalho e de descanso”. Nesse sentido, citam o seguinte discurso dos entrevistados: “Você se dedica seriamente, mergulha, vai até o limite. Enquanto trabalho, descanso. Descanso mesmo é uma coisa que eu tenho buscado ter um tempo” (31 anos, sexo masculino, 10 anos de trabalho pastoral) (EBERT; SOBOLL, 2009, p. 2020).

Muniz (2013) também reforça, através de uma pesquisa, que o profissional religioso, possui um o acúmulo de funções, sendo que dos 40% dos sujeitos com acúmulo de atividades profissionais que compõe o grupo que denomina de experimental, 70% dos pastores evangélicos chegam a desenvolver duas atividades ou mais. No Grupo controle, dessa mesma pesquisa, a grande maioria desenvolve somente uma atividade profissional (93,3%).

Giannini *et al* (2012, p. 2115-2116) esclarecem que peculiaridades pessoais corroboram para o acontecimento do distúrbio de voz, tais como: o “[...] hábito de falar muito, gritar”, particularidades biológicas, identificadas como “[...] a presença de alergia ou refluxo faringo-laríngeo”, embora não sejam causas exclusivamente capazes para esta patologia, estando “associadas às características ambientais impróprias”.

Tais autores destacam, ainda, que as características “[...] físicas, químicas e biológicas do ambiente de trabalho afetam psicologicamente o trabalhador, principalmente se intensificadas pelo tempo de exposição ou ritmo da organização do trabalho”.

Assim, os referidos autores enfatizam que o trabalho em ambiente ruidoso, por ser irritativo, pode demandar maior esforço vocal, maior concentração e elevada atenção e, em

jornada elástica, um maior desgaste. Relembrem ainda que, a intensificação de esforços, como forma de lidar com a sobrecarga no trabalho, pode ser de ordem física, cognitiva ou afetiva.

Lima (2014, p. 42) confirma que os trabalhadores religiosos sofrem com o “[...] ruído, acústica, falta de preparação vocal para o exercício adequado das tarefas”, o que é identificado nos depoimentos colhidos em pesquisa feita em igreja pentecostal.

Desta forma, a quantidade de horas de utilização da voz associada à dinâmica de pressão psicológica existente em face do trabalhador, não apenas evidencia as lesões de ordem vocal, mas também, a Síndrome de *Burnout*¹⁵⁰¹⁵¹ que provém da pressão no trabalho identificada pela associação da exaustão do labor pela extenuante jornada, acrescida das metas de produtividade quanto ao crescimento de igrejas e elevação de dízimos.

Na vertente neopentecostal, mais do que em outras, produtividade e eficiência são exigidas destes novos trabalhadores religiosos, a fim de lograr uma progressão de carreira eclesiástica, tal como profissionais seculares que visam galgar postos hierárquicos em empresas que visam ao lucro.

Nesse direcionamento, relega-se a saúde do trabalhador religioso para um segundo plano de importância, o que é comprovado nos estudos de Campos (1997), ao distinguir o pastor de êxito ou sucesso e o pastor improdutivo e se constatar que inexistem qualquer preocupação senão com a capacidade de arrecadação de cada líder religioso.

Assim, de acordo com Campos (1997, p. 83), o “[...] pastor de sucesso”¹⁵² seria aquele que aumenta a capacidade de valores arrecadados, supera metas de arrecadação para obter uma promessa de carreira próspera, participação nos rendimentos de um templo e ao cargo de um líder estadual ou bispo, enquanto o improdutivo seria o contrário disso.

Além disso, muitos pastores neopentecostais, ao proferirem um texto ou versículo bíblico, utilizam a voz de forma intensa e aos gritos, para proporcionarem impacto na exortação de fiéis e, assim, viabilizarem uma maior expressão de admoestação, “[...] persuasão de fiéis, expulsão de demônios, curas físicas das pessoas” – o que pode gerar

¹⁵⁰ A ser mais detalhado no próximo subcapítulo.

¹⁵¹ Em pesquisa levantada com 197 trabalhadores religiosos, com idade acima de 18 anos, em igreja pentecostal, foi constatada a existência de distúrbio de voz e desvantagem vocal, assim como relação com a Síndrome de *Burnout* confirmado que há uma associação entre a presença de um provável distúrbio de voz e autorreferência a desvantagem vocal, sendo que o aumento da desvantagem foi proporcional ao da chance de ter distúrbio. (LIMA, 2015, p. 48)

¹⁵² Campos esclarece que a diferença entre um pastor de sucesso ou de êxito e um pastor improdutivo se restringe a capacidade de aumentar o total arrecadado. Lembra que Edir Macedo diz que o êxito é de Deus, mas o progresso ou desenvolvimento da igreja depende da habilidade de arrecadar o denominado “sangue da igreja”, isto é, o dinheiro.

desconforto na região da laringe e comportamentos vocais inadequados (LIMA, 2001, p. 10).

Vale ressaltar que existem estudos que analisaram outros segmentos de igrejas, onde não se verifica esse tipo de uso da voz na realização de atividades religiosas, e neles apareceu uma minoria de participantes com disfonia na qualidade de vida (LUCENA; FEITOSA, 2010).

Contudo, em levantamento realizado com mais de 100 cantores evangélicos, entre 18 e 78 anos, no ano de 2013, buscando encontrar índice de desvantagem vocal (IDV)¹⁵³ para o canto moderno entre cantores de igrejas tradicionais e pentecostais, vertente mais próxima da igreja neopentecostal em análise, relatou-se uma maioria de participantes com provável distúrbio de voz (32,66,7%), com desvantagem vocal (LIMA, 2015, p. 42).

Pinheiro *et al* (2015) apuram um corte de gênero quanto a desvantagem vocal das igrejas pentecostais, destacando que a maior desvantagem foi do grupo feminino Pentecostal, numa subescala de defeito (domínio orgânico), seguida de uma desvantagem de domínio emocional e pela incapacidade quanto ao domínio funcional da voz.

Além disso, Pinheiro *et al* (2015, p. 355) asseveram que nos moldes de igrejas evangélicas pentecostais, comparado ao das igrejas tradicionais ou de canto tradicional, como eles denominam, a maior desvantagem vocal se dá nas igrejas pentecostais, pela “[...] associação de costumes relacionados à denominação, considerando o estilo de canto e de adoração a Deus”.

Pinheiro *et al.* esclarecem (2015, p. 355) que o culto show ou “[...] culto em forma de espetáculo”, muitas vezes considerado como um show de adoração, possui sua própria “[...] possibilidade litúrgica” e destacam que “[...] as reações dos fiéis vão desde o choro, contrição e introspecção, até gritos entusiasmados, danças, pulos e coreografias coletivas”. Explicam que os profissionais da fé de igrejas neopentecostais, em detrimento das igrejas tradicionais, são circunscritos às diferenças de liturgia que implicam em “[...] carga emocional de maior ênfase”, num “[...] estilo do culto mais informal, com liberdade às expressões emotivas”, destituídos da “[...] correta adequação da voz”.

A inadequação de voz, segundo tais autores, Pinheiro *et al.* (2015, p. 350), se dá por diversos fatores, a saber: “[...] por desconhecimento sobre a anatomia, fisiologia vocal e

¹⁵³ IDV avalia principalmente três aspectos: incapacidade, desvantagem e defeito vocal¹³. É aplicado geralmente em indivíduos adultos que apresentam queixas vocais e, apesar de ser um protocolo com validação comprovada, não possui sensibilidade adequada para avaliar cantores (PINHEIRO *et al.*, 2015, p. 350).

treinamento vocal”. O resultado lesivo à saúde do trabalhador não é outro senão: “[...] quadros de disfonias, a ponto de comprometer a qualidade de vida destes trabalhadores”.

O impacto do distúrbio de voz foi identificado na pesquisa de Lima (2014, p.42), a partir das afirmações feitas pelos diversos religiosos pesquisados. E esse impacto colide frontalmente com o objetivo do trabalho desses líderes que é, justamente, de serem compreendidos. Alguns depoimentos são enfáticos porque ilustram essa dificuldade, como a seguir: “[...] as pessoas têm dificuldades para me entender em lugares barulhentos, as pessoas têm dificuldades para me ouvir por causa da minha voz, sinto que tenho que fazer força para a minha voz sair”.

No contexto ambiental religioso, o principal objetivo físico e estrutural deveria ser disponibilizar aos fiéis e trabalhadores religiosos a segurança e higiene. Afinal, como eles mesmos compreendem, o “[...] corpo humano é o templo do Espírito Santo” (BATISTA, 2019, [s.p.])¹⁵⁴. No entanto, percebe-se que a preocupação é obter um crescimento da igreja-instituição, em vez de se verificar as questões que podem afetar a integridade física do trabalhador religioso.

Pelo que se observa, os riscos de adoecimento se constituem em realidade de adoecimento, causadores de restrição e limitação do fazer, gerando incompetência e desvalorização do trabalhador, causando desestruturação e desequilíbrio físico e mental – algo que poderia ter sido evitado com um estudo de acústica do meio ambiente físico religioso, com a preparação vocal para o exercício mais adequado das tarefas religiosas e com uma jornada dotada de pausas suficientes para recomposição do desgaste físico e mental.

Destaca-se que, diante de queixas, não existe a busca de tratamento especializado. Essa afirmação provém de duas constatações. A primeira, identificada no levantamento empírico, feito por Muniz (2013, p. 105), “[...] com a participação de 30 pastores evangélicos”, se confirmou que “[...] 48,3% referiram apresentar algum episódio de alteração vocal, pregressa ou atual, fato esse”, segundo entrevistados, de “[...] uso intensivo da voz (23,3%)” mas não procuraram por tratamento médico especializado, mesmo tendo “[...] sensações incomodas de garganta como pigarros (35%) e tosse seca (28%)”.

¹⁵⁴ Expressão utilizada por André Batista, pode ser visualizada na página da Universal, na reportagem O Espírito Santo quer ter você como templo.

A segunda, comum na igreja neopentecostal, é a crença de que estar doente não é sinônimo de prosperidade, nem resultado de um relacionamento bem-sucedido de troca com o divino – ideia que despreza a ciência como instrumento de solução para patologias.

Nesse modelo, a gestão religiosa neopentecostal silencia a queixa de saúde desse trabalhador, numa versão espiritualizada do “Império do Silêncio”¹⁵⁵, internalizada pelo próprio trabalhador neopentecostal.

Diante do exposto, verifica-se que o distúrbio vocal relacionado ao trabalho não apenas se constitui em uma hipótese abstrata, mas em um concreto prejuízo à integridade física do profissional da fé – que está submetido a um ambiente laboral precário, em razão da falta de treinamento, informação, cuidado e equilíbrio das condições de trabalho, agravada pela carga emocional presente na liturgia dos cultos da igreja neopentecostal.

Nesse ponto, é importante ressaltar que entre os profissionais neopentecostais não foram identificados hábitos saudáveis vocais, ou seja, ações que favorecessem a manutenção de uma boa saúde e higiene da voz, tais como: a hidratação adequada, exercícios de aquecimento vocal, uso de amplificação mecânica, evitar gritos, dentre outros são aconselháveis por especialistas (BEHLAU et al., 2005).

Por fim, as combinações da dinâmica de gestão opressora com a jornada extenuante corroboraram não somente para essa patologia, mas para outra doença identificada, qual seja, a Síndrome de *Burnout*.

3.2 SINDROME DE *BURNOUT*

A Síndrome de *Burnout* é uma síndrome psicológica atrelada às profissões que, em contato com outras pessoas, causada pela “[...] sobrecarga de trabalho, acrescida de uma precariedade de estrutura física” (TEIXEIRA; SILVA; MEDEIROS, 2010, p. 102) e organizacional, provoca a exaustão emocional, a despersonalização ou frieza do trabalhador em relação ao trabalho, bem como a sua baixa realização profissional. E, dessa forma, impacta não apenas na esfera profissional, mas no viés pessoal e familiar do trabalhador.

¹⁵⁵ A esse respeito, Tittoni e Nardi apontam que o “Império do Silêncio” seria um tipo de norma estabelecida pelas organizações de trabalho, incorporada e trazida pelos trabalhadores, que proíbe a circulação de informações sobre adoecimento e acidentes de trabalho na empresa – uma estratégia para coibir qualquer possibilidade de formação de resistência coletiva em relação às condições de trabalho (TITTONI; NARDI, 2008, p. 77).

Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), a síndrome é evidenciada não apenas pelos sentimentos de insatisfação e pela incompetência ou baixa produtividade profissional (reduzida realização profissional), mas pela exaustão emocional (esgotamento emocional), pelo surgimento de atitude de frieza e pelo distanciamento dos colegas e do trabalho (despersonalização).

A palavra *burn-out*, originalmente, não se referindo a um nome próprio, escrita com letras minúsculas, empregada como verbo, significava “[...] exaustão ou perda ou queima excessiva de energia para fora”. Por isso, segundo essa primeira descrição, relacionava-se o verbo ao “[...] esgotar-se, ao falhar, ao desgastar-se, após uma demanda excessiva de força, recursos ou energia” (FREUDENBERGER, 1974, p. 159-160).

De acordo com Nakano, Nery e Vasconcellos (2018), primariamente, foi tratada como síndrome relacionada a profissões de cuidado e de ajuda. Posteriormente, foi estendida as demais.

Esclarece-se que as profissões de cuidado são caracterizadas por um meio ambiente de trabalho onde os profissionais mantêm quantioso “[...] tempo em intenso envolvimento com outras pessoas”. Por isso, se submetem a uma “[...] reação à tensão emocional crônica originada neste ambiente que promove a exaustão emocional do sujeito, permitindo apresentar sintomas de esgotamento” (MASLACH; JACKSON, 1981, p. 99).

O trabalhador religioso é uma profissão de cuidado, na medida em que, frequentemente, lida com situações de conflito, frustrações e perdas, além de gerenciar relações interpessoais que tem como essência o bem-estar espiritual e emocional da sua comunidade de fiéis.

Frise-se que tais profissionais são conhecidos como cuidadores por terem contato direto com pessoas. Um contato, inclusive, com envolvimento afetivo no exercício do trabalho (BRASIL, 2001). São também conhecidos como profissionais denominados assistenciais (LIMA, 2015) pelo fato de manterem uma relação constante e direta com outras pessoas. E, nessa toada, devido a situações dotadas de envolvimento emocional e interpessoal no ambiente de trabalho religioso, os trabalhadores estão expostos a esgotamentos.

Trata-se de trabalhador destinatário de uma verdadeira roleta-russa de sentimentos, pois durante as 24 (vinte e quatro) horas de um dia, pode perpassar por diversas demandas que compreendem desde o nascimento de um bebe visitado no hospital; a uma tarde de aconselhamentos com casais da sua comunidade; a uma noite de encontros de oração com

segmentados grupos de pessoas, cuja a comunidade terapêutica lhe demanda perguntas e expõe conflitos; até a madrugada de perda de uma criança, onde o velório é conduzido pelo mesmo pastor que começou o dia comemorando a vida.

Essa rotina, comum não apenas aos neopentecostais, lhe gera frustrações decorrentes da não resolução de problemas que lhe são expostos – situações que, no transcorrer do tempo, corroboram para a Síndrome.

Nesse sentido, conforme apurado por Silva (2006), entre 63 pastores evangélicos de cinco denominações diferentes de igrejas históricas (Batista, Presbiteriana do Brasil, Presbiteriana Independente do Brasil, Metodista, Adventista do Sétimo Dia, Igreja Evangélica Luterana do Brasil) na cidade de São Paulo, identificou-se 12,7% de pastores com a Síndrome, 23,8% em alto risco e 39,7% em médio risco de desenvolver *Burnout*.

Barnard e Curry (2012) publicaram um estudo realizado com 69 religiosos da igreja metodista dos Estados Unidos, que adaptou o questionário de *Malash Burnout Inventory* (MBI) para religiosos e obteve constatações significativas relacionadas ao *Burnout*, a saber: um, em cada três, se via esgotado e faziam autorreferência a constatação de fadiga e irritação diária. Além disso, sentiam-se frustrados com a oportunidade de concretizar atividades importantes.

Os números não existem por acaso. Além do turbilhão de emoções¹⁵⁶, identificado na diversidade de atendimentos, anteriormente descritos, acrescidos das constantes frustrações em não lograr êxito nas respostas as demandas que possui, soma-se as metamorfoses que transformaram a igreja e promoveram a modificação do trabalho religioso.

No âmbito da igreja neopentecostal, a extensão de práticas e a modificação de técnicas sintetizam uma elevação de expectativas sobre o líder religioso. Isso porque as práticas demandam uma mão de obra não apenas teológica, mas de gestão administrativa para as mega igrejas, qualificadas para obter eficiência e produtividade.

Ampla necessidade de maior disponibilidade, pela sobrecarga de compromissos, sentimentos e transformações nas instituições religiosas culminam no fato de o líder tornar-se mais acessível (celular e *WhatsApp*) e, assim, não se desligar das coisas de Deus¹⁵⁷.

¹⁵⁶ Essa afirmação é confirmada por Junior e Bruning (2019, p. 162) que afirmam que “[...] a natureza do trabalho pastoral em si colabora para uma sobrecarga de sentimentos que afetam a saúde psicoemocional dos pastores”. Esclarecem ainda que as demandas na “[...] administração de conflitos de todas as naturezas” permitem a absorção de alta carga emocional negativa.

¹⁵⁷ Não obstante, atualmente, a maior parte dos pastores neopentecostais moram em pequenos apartamentos inseridos nas edificações físicas de uma igreja.

Afora a diversidade de emoções diárias, crescem-se às alterações nas atividades pastorais e se intensificam com o controle tecnológico do rebanho sobre o pastor, via celular.

Dessa forma, o líder continua resolvendo as coisas de Deus. Contudo, sem limites de jornada, torna-se sufocado, angustiado, frustrado consigo mesmo porque nunca é suficiente o bastante para o rebanho presencial e virtual, tais cobranças são um obstáculo à sua humanidade, caracterizada por limitações físicas e psíquicas, notadamente pela ausência de descanso.

Em análise qualitativa, a partir do método do discurso do sujeito coletivo, diversas das ponderações anteriores se comprovaram entre 20 pastores da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil que trouxeram a confirmação quanto a expectativa elevada, a sobrecarga, a autocobrança, e acrescentaram a solidão na liderança, o demasiado envolvimento emocional com o trabalho, notadamente entre mulheres, especialmente entre líderes de cargo titular (NAKANO; NERY; VASCONCELLOS, 2018).

Contudo, isso não é suficiente para identificar-se elementos que contribuem para o *Burnout* entre trabalhadores religiosos, notadamente neopentecostais.

Segundo estudo comparativo, a partir de entrevistas semiestruturadas, feitas a partir de 10 líderes de uma denominação tradicional e 10 líderes religiosos de uma denominação neopentecostal (MENDES; SILVA, 2006, p. 107), a cobrança sobre um líder neopentecostal não é baseada na sua capacidade teológica, tanto que possui uma diferença no grau de escolarização¹⁵⁸, mas no seu “[...] carisma, um poder de qualidade sobrenatural”, com resultados “a curto prazo”, com menor qualidade mas com visível “bem-estar da comunidade”. Excepcionando o crescimento mais qualitativo da comunidade, percebe-se “[...] uma igual cobrança por produtividade e eficiência no trabalho dos líderes por parte da comunidade”, considerada aqui como cliente e chefia ao mesmo tempo.

A intensificação de cobrança é maior na igreja neopentecostal, por todos os lados, seja nas novas formas de culto e interação com fiéis, seja pelas novas responsabilidades, acrescidas de metas, seja pela variação de sentimentos diários atrelados aos diversificados tipos de atendimento. Na igreja neopentecostal, tanto os fiéis se ambientam a buscar uma Igreja vitoriosa, ou seja, que mostra resultados baseado em testemunhos de fiéis prósperos,

¹⁵⁸ A igreja tradicional requisita dos seus líderes uma formação teológica superior (cerca de 62 % de seus líderes têm ensino superior completo), mas dos neopentecostais (cujo mesmo índice não chega a 25%) a condição para subir na carreira eclesiástica é resultado do reconhecimento da própria comunidade, mas principalmente pela hierarquia no tocante à produtividade e qualidade do trabalho do líder (MENDES; SILVA, 2006, p. 107).

saudáveis, com problemas resolvidos, como a hierarquia religiosa superior reclama pela fé testemunhada em resultados de crescimento de membros, ofertas e dízimos.

Uma explicação para esta maior cobrança na instituição neopentecostal, notadamente a partir do levantamento realizado sobre a Igreja Sara Nossa Terra, de acordo com Silva (2004), é que além de uma centralizada e hierarquizada organização, a produtividade é fundamentada em células de fiéis que mantem e buscam por mais membros, viabilizando um crescimento quantitativo e tendo como estratégia três fundamentais pilares: a) teologia da prosperidade, b) guerra espiritual e c) uso intensivo da mídia.

Agrave-se que, visivelmente, nas igrejas neopentecostais que estimulam uma visão de uma igreja de resultados, diante de uma demanda contemporânea denominada como subjetividade da espiritualidade, prevalece, o medo constante do trabalhador religioso em perder fiéis. Atualmente, a descartabilidade religiosa dos fiéis que trocam de igreja como quem troca de roupa, exercem sobre estes líderes maior pressão e mais esforço, sobrecarregando-o.

A espiritualidade do próprio trabalhador religioso se perde na sistematização fria e midiática em que se organiza e se estrutura, caracterizando relações interpessoais superficiais, que deixam de reconhecer a importância do líder religioso. Além disso, deixam de lhe ressignificar o sentido do trabalho pastoral, causando sofrimento, na medida em que as estratégias não são para a salvação de almas, mas para a produção de conteúdo mediático de expansão institucional.

Notadamente, dentro do crescimento da vertente neopentecostal, de atuação na televisão brasileira, em programas produzidos ou difundidos pela emissora de TV e nas redes sociais, o líder religioso, que dispunha de sua vocação e sua voluntariedade, se comunicava pessoalmente e construía um vínculo afetivo dentro de uma comunidade conhecida e identificada pelo nome. Contudo, com o crescimento, ele passou a ter responsabilidades em relação ao atendimento de pessoas que vão além das fronteiras territoriais, mas que possuem urgentes demandas pessoais.

Seja por cultos televisivos, seja por meios telemáticos, os vínculos passaram a ser menos humanizados, diante invisibilidade dos fiéis a quem se destinam as pregações. Nessa rotina solitária, a Síndrome de *Burnout* é provocada pelo exacerbamento do esquecimento quanto ao se “[...] auto se identificar como um sujeito por trás de uma função” – e, nesse processo, se ignora que o pastor é “um ser integral”, ou seja, “[...] que

precisa de uma abordagem multidisciplinar que possa auxiliar na prevenção e no cuidado pastoral nas áreas física, cognitiva, emocional e espiritual” (BROVO JUNIO; BRUNING, 2019, p. 166).

O resultado foi que, em 19/8/2018, um Fórum de Síndrome de *Burnout*, organizado pela MEVAM¹⁵⁹, produziu um documentário denominado “Pastores em Colapso”, afirmando que as estratégias de crescimento massificado produzem líderes espirituais despreparados emocionalmente para assumir postos de autoridade. Além disso, contém relatos de frustrações manifestadas por líderes por terem perfil carismático, logo após a conversão, eram submetidos a apostilas e regras para assumirem cargos, se reconheceram, interiormente, despreparados com os desafios da jornada ministerial.

O documentário exemplifica que os líderes procuram por ajuda especializada porque os sentimentos como a paixão pelo trabalho, o chamado, os sonhos ministeriais, a fé, a motivação e a liderança parecem desaparecer ao despertar em uma manhã qualquer. Um processo descrito pelo incomodo, norteados pelo sentimento de fraqueza física e mental, sem aparente causa. A partir disso, inicia-se um estado de tristeza extrema e desespero, que resvala na preferência pelo isolamento e na perda da referência de quem se é – uma narrativa que se coaduna com a Síndrome de *Burnout*.

Por fim, por intermédio do referido documentário, sintetiza-se que o *Burnout* é consequência do acúmulo excessivo de *stress* em trabalhadores que desenvolvem atividades competitivas ou com muita responsabilidade e que têm dedicação integral a pessoas – e é mais frequente em profissões que não veem suas capacidades de trabalhos valorizadas.

Outro aspecto importante é que se identifica a grande dificuldade dos líderes religiosos em se reconhecerem como seres humanos passíveis de doenças, a ponto de se desapontarem consigo próprios, se autoflagelarem e se culparem por terem galgado a Síndrome de *Burnout*, numa verdadeira “[...] divinização de sua atividade, vez que não cumprir as metas propostas é, também, para estes líderes, não cumprir o dever incumbido por Deus” (SILVA, 2004, p.141) – a mensagem que fica é que eles têm que cumprir a convocação divina esquecendo a própria condição de ser humano.

González (1995, p. 189-194) destaca que a Síndrome também já foi designada como Síndrome do Cuidador Descuidado e Síndrome do Samaritano Desiludido, fazendo alusão que o termo inglês significa “[...] queimar-se pelo trabalho”. Nega-se a

¹⁵⁹ MEVAM sintetiza a expressão Missões Evangelísticas Vinde Amados Meus, entidade sem fins lucrativos que organiza encontros de líderes religiosos, entre outros trabalhos de cunho religioso e assistencial.

profissionalidade da atividade, em nome da vocação, e refutam-se todos os limites da humanidade, em nome de uma servidão religiosa – ou seja, espiritualiza-se a patologia, negando-se o dever e o direito de cuidado de si mesmo.

Em todos os trabalhos levantados identificam-se a sobrecarga, a cobrança e expectativa elevada de terceiros, a autocobrança, o envolvimento emocional demasiado com o trabalho, a solidão, o cansaço, o desgaste, a culpa, o isolamento, a apatia, a desconfiança – ideias centrais ou categorias que contribuíram para a identificação da síndrome. Tais resultados são relacionados, conforme o enquadramento tridimensional de Maslach *et al*, e visibilizados na Figura 4 por Nakano, Nery e Vasconcelos (2018, p. 35), como visualiza-se abaixo:

Figura 4 – Burnout, discurso do sujeito coletivo e aspectos psicossociais em pastoras e pastores

MAC 1 Esgotamento Emocional	MAC2 Despersonalização	MAC 3 Baixa Realização Profissional
B - Sobrecarga D - Autocobrança E - Envolvimento emocional demasiado com o trabalho G - Cansaço e desgaste	F - Solidão H - Culpa J - Apatia K - Desconfiança	A - Pensou em desistir C - Cobrança e expectativa elevada de terceiros I - Isolamento

Fonte: Nakano, Nery e Vasconcelos, 2018, p. 35.

Amplificado na instituição neopentecostal, que leciona a Teologia da Prosperidade, culmina-se na contínua busca pelo sucesso ministerial, que omite falhas, nega erros, silencia o confessar de limites, cala o reconhecer-se das patologias mentais, espiritualiza-se supostas soluções, podendo resultar no suicídio.

3.3 ADOECIMENTOS: SUICÍDIO

Numa concepção clássica Durkheim (2000, p.14) chama de suicídio “[...] todo caso de morte que resulta direta ou indiretamente de um ato, positivo ou negativo, realizado pela própria vítima e que ela sabia que produziria esse resultado”.

Segundo Carssola (1998, p. 28), suicídio é “a morte de si mesmo”. O autor esclarece que, após diversos trabalhos de pesquisa clínica, o “[...] suicídio é a ponta do iceberg de uma série de comportamentos e fantasias, as quais são inconscientes, ou seja, o suicida não quer morrer, mas apenas fugir de um sofrimento insuportável”.

Nessa linha, Figueiredo (2001) observa que o suicídio é um ato executado pela pessoa que tem a finalidade de solucionar ou eliminar seus dilemas pessoais ou gerais/comunitários. O suicídio é uma possível consequência da Síndrome de *Burnout* porque se relaciona ao intenso e contínuo esgotamento a que se encontra determinada pessoa.

Durkheim (2000, p. 202-203) categorizava tipos de suicídio e relacionava com causas sociais diversas, para identificar variações, notadamente a influência da família, sociedade, política, religião, grupos profissionais. Quando analisa a relação do suicídio com a religião, comparando taxas de suicídio e denominações religiosas (católicas e protestantes), identifica “[...] o fator rigidez, integração, maior exame do livro sagrado”, como elementos que circundavam maior ou menor taxa de suicídios entre fieis, aduzindo que, “[...] quando o papel da religião se perde, quando ela deixa de realizar uma integração coletiva comunitária, através de práticas e crenças tradicionais e obrigatórias, a religião perde seu papel profilático contra o suicídio”.

O tormento pela perda do sentido, a insuportabilidade da pressão a que se submete, o esgotamento físico e emocional, a ausência de um círculo de apoio, o isolamento, a baixa remuneração, o máximo esforço, as rivalidades ou competições internas, as ausências de descanso, a exaustão física, mental, espiritual, são fatores que podem, isoladamente ou em conjunto, culminar na Síndrome de *Burnout* e/ou Suicídio.

Números que envolvem esta patologia, segundo a OMS (2018, [s.p]), são alarmantes, pois aproximadamente “[...] 800 mil pessoas cometem suicídio mundialmente. É a segunda maior causa de morte entre pessoas de 15 a 29 anos de idade. [...] A cada 40 segundos, uma pessoa se suicida no planeta”.

Não tão diferentes em números, Schaeffer Institute of Leadership Development (PASTORAL CARE, 2020), nos EUA, descreve que 35% dos pastores travam a batalha da depressão ou medo de forma inadequada, 57% sentem-se preenchidos, mas também desencorajados, estressados e fatigados, 75% relata crise relacionada ao estresse, ao menos uma vez no seu ministério, 70% dos pastores não têm alguém que eles considerem como um amigo próximo.

No Brasil, em igrejas que pregam um super pastor, com imagem distorcida de sua humanidade, como a neopentecostal, há diversos relatos de suicídios de líderes religiosos, no ápice de sua carreira, líderes que foram destaque na grande mídia e se suicidaram, como a seguir:

Quadro 2 – Suicídio de pastores

Data de Falecimento	Nome	Forma do Suicídio	Igreja	Idade	Estado Civil	Local	Deixou Mensagem
10/12/2017	Pr. Ricardo Moises	Forca	Igreja Assembleia de Deus	28	casado	Cornélio Procópio-PR	
12/12/2017	Pr. Júlio Cesar Silva	Forca	Presidente da Igreja Assembleia de Deus – Ministério Madureira	49	casado	Tijuca, Rio de Janeiro-RJ	
27/12/2017	Pra. Lucimari Alves Barro	Forca	Igreja do Evangelho Quadrangular de Criciúma-SC		casada	Criciúma - SC	Em seu perfil no Facebook, dois dias antes de tirar a própria vida, a pastora Lucimari compartilhou o clipe da música “Liberdade” da cantora gospel Priscilla Alcântara, com a seguinte frase: – É por isso que celebro o Natal. “A liberdade me ensinou a voar”. Aleluia!
29/01/2018	Pr. Gilson Genário Rodrigues	Forca	Igreja Espera Feliz em Minas Gerais e Igreja Assembleia de Deus Ministério Rio Comprido	40	casado	Rio Comprido, Espera Feliz-MG	
13/05/2018	Pr. Henrique Balbino da Silva	Assassinada ex-mulher e se suicida com tiros	Trabalho Independente e no Youtube: Ministério 5 minutos da Palavra	45	divorciado	Santana do Parnaíba-SP	Refletindo!!! Não culparei o diabo por meus erros. Nem tão pouco usarei o nome do Soberano, para justificar minhas decisões é fracassos. Não serei hipócrita, passando-me de falso moralista. Facebook de Henrique Balbino
27/11/2018	Pr. Rafael Octávio	Pula de uma ponte	Igreja Assembleia de Deus		casado	Orlândia-SP	

			Catedral do Avivamento				
21/12/2018	Pr. Osvaldo Thomaz Mello Filho	Força	Líder da Igreja Comunidade Shalom	50	casado	Viradouro-SP	
10/12/2018	Pr. Luis Peixoto	Força	Pr. auxiliar na Primeira Igreja Batista de Goiânia		casado	Goiás-GO	
09/09/2019	Pr. Jarrid Wilson	Atirou a si mesmo	Igreja Harvest Christian Fellowship	30	casado	Califórnia (EUA)	Amar a Jesus nem sempre cura pensamentos suicidas. Amar a Jesus nem sempre cura a depressão. Amar a Jesus nem sempre cura o Transtorno de Estresse Pós-Traumático. Amar a Jesus nem sempre cura a ansiedade. Mas isso não significa que Jesus não nos oferece companhia e consolo. Ele sempre faz isso.
23/09/2019	Pr. Lisandro Canes Borges		Igreja Pentecostal Nova Vida	40	casado	Rio Grande-RS	Em seu perfil do Facebook publicou: “Nenhum trabalho ou responsabilidade consumiu mais as minhas energias e minha saúde do que liderar uma Igreja” Compartilhou também Salmos 23:3
05/01/2020	Pr. Jose de Arimateia Sousa	Força	Igreja Assembleia de Deus Ceadema	50	casado	Santa Inês-Maranhão	
07/05/2020	Pr Darrin Patrick	Por bala auto infligido	Igreja Seacoast Church e Presidente da Rede Atos 29.	49	casado	Carolina do Sul (EUA)	não

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

O quadro 3 acima retrata um perfil de líderes que têm em comum o fato de serem casados e majoritariamente provenientes de igrejas neopentecostais. Nesse grupo, existem vários que pedem socorro, em mensagem anterior ao ato suicida, e outros que não

demonstravam estar no limite de suas patologias mentais – nesse ponto, é válido lembrar que, na grande mídia, tais líderes são evidenciados como pessoas que têm uma vida emocional saudável, como se fossem super-homens.

No entanto, a síndrome de super-heróis ou semideuses pode impor uma sobrecarga e um desprezo diário aos limites humanos, em prol do sacrifício sacerdotal – e isso pode culminar no suicídio, além da exclusiva espiritualização de soluções, impedindo a utilização da ciência médica e obstaculizando a formação de uma rede de apoio. Nessa linha de raciocínio, destaca-se uma das cartas (Figura 5) postadas no *Facebook* (CANES, 2019, 11/09):

Figura 5 – Confissões prévias de um pastor suicida



Fonte: Facebook, 2019.

A intensidade de reincidência e amplificação dos fatores, tais como a Teoria da Prosperidade e a Teoria da Guerra Espiritual, que levam um líder religioso na igreja neopentecostal a se autodestruir, não elide o fato de existir, em igrejas tradicionais católicas, a mesma patologia.

Discorrendo sobre graus de suicídio¹⁶⁰ e o suicídio de 3 padres, no mês de novembro de 2016, após o anúncio de que padres famosos na mídia televisiva e eletrônica

¹⁶⁰ Os graus de suicídio são descritos por (BASTOS, 2006, p. 10-13) como: a) autodestrutivo: relacionado a esfera do inconsciente, pessoas que se arriscam constantemente em alguma outra atividade, na qual indiretamente, expõe as suas vidas ao risco; b) grau intermediário: pessoa realiza alguma atitude que põe em

estavam com Síndrome do Pânico e depressão (Padres Fábio de Melo e Marcelo Rossi), Lima (2017, p.1-5) chega a afirmar que “[...] os padres se autodestroem quando não são capazes de cuidar de si mesmos devido ao excesso de trabalho que assumem”. O referido autor acrescenta que esses padres estariam “[...] no primeiro grau de suicídio” por compactuarem com “[...] sobrecargas de trabalho acrescidos das ausências de descanso”, o que caracterizaria um grau de “[...] suicídio indireto ou autodestrutivo”. Ainda, observa que eles deixam “[...] de cuidar de si mesmo, de amar-se, para se constituir em mártir da igreja que sacrifica sua vida”.

Não menos importante é enfatizar que se trata de um assunto repudiado, do qual pouco se fala e pouco se discute. E, nesse diapasão, perpetua-se um ciclo de silêncio com repercussões fatais, justamente porque, “[...] em muitos países, o tema é um tabu — o que impede pessoas que tentaram se suicidar de procurar ajuda” (OMS, 2018, [s.p]).

Se para a sociedade secular, desde sua etimologia¹⁶¹, é um assunto considerado velado, abominável e refutado em grupos de discussão, para a sociedade religiosa e para os profissionais da fé, de acordo com Assumpção, Oliveira e Souza (2018, p. 324), tem um viés mais devastador, porque “[...] o suicídio é relacionado a vergonha, pecado, ausência de moral e cultura” – o que impõe uma maior dificuldade em “[...] oferecer e pedir apoio, cuidado e compreensão”. Segundo esses autores, o incentivo à saúde, à prevenção do ato suicida depende da quebra de tabus, “[...] justamente por se estar diante de um fenômeno complexo, com multidimensional causa, contexto e fator”.

Diferente da concepção das igrejas históricas, que concebem a morte como uma “[...] esperança atrelada ao reencontro no céu e à vitória sobre a morte por meio da vida eterna e da segunda vinda de Jesus Cristo” (PINEZI, 2009, p. 199-200), para os neopentecostais, “[...] a morte se opõe à busca incessante, no presente, das bênçãos divinas, em especial as materiais e as relacionadas à cura do corpo, ‘do aqui e agora’, do ‘tomar posse’ das bênçãos divinas para uma mais confortável, mais próspera, e com mais saúde”. Esses matizes da morte neopentecostais impactam na produção de sentido e na forma de lidar com a patologia e de tratá-la com eficiência.

Nesse patamar de compreensão dos neopentecostais, que influencia o ambiente de trabalho nocivo, afetando a integridade psíquica em razão do esgotamento contínuo no

risco a sua própria vida mas há uma ambiguidade constante e crescente quanto a se matar; c) grau extremo: apresenta uma tendência contundente para se matar e não demonstra nenhuma dúvida em relação a isso.

¹⁶¹ “A palavra suicídio, etimologicamente falando, significa: *sui* = si mesmo + *acedes* = ação de matar” (LIMA, 2017, p. 2).

mais alto grau de absorção e suportabilidade, falar sobre o suicídio é o mesmo que falar em derrota da guerra espiritual, pois, para eles, o suicídio é sinônimo de: 1) fracasso da luta entre o bem o mal; 2) ausência de cura divina; 3) ineficácia do exorcismo; e 4) insuficiência das trocas de bens por bênçãos.

O suicídio, notadamente sobre o olhar da organização religiosa neopentecostal, portanto, possui uma representação que despreza as limitações da natureza humana – pois o sacrifício sacerdotal é tratado como uma obrigação inerente ao trabalhador religioso. Assim, nessa perspectiva, transfere-se ao trabalhador toda a responsabilidade e a própria causa do estado psíquico em que se encontra. E, nesse conjunto, soma-se a inexistência de uma rede de apoio constante e um tratamento médico efetivo. Tudo isso numa dinâmica que internaliza as teologias de guerra santa e da prosperidade.

3.4 ADOECIMENTOS: DEPRESSÃO e *STRESS*

Os elementos que caracterizam a depressão e o *stress* aparecem como problemas descritos em relação aos primeiros pastores ou líderes religiosos. Nesse sentido, a depressão foi narrada e caracterizada em Davi, no profeta Jonas, em Jeremias, “[...] e em outros servos de Deus descritos na Bíblia” (BIBLIA, 2009).

Como doença, a depressão é diagnosticada na psiquiatria a partir da presença de elementos e sintomas que se manifestam numa determinada “[...] duração, frequência e intensidade, descritos nos manuais psiquiátricos mundialmente reconhecidos e em vigor, tais como o *American Psychiatric Association*” (RODRIGUES, 2000, p. 155).

Essa Associação, em seu Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais¹⁶² (2014) reserva um item dentro da nosografia que denomina de "Transtornos do Humor" (DSM-IV) ou "Transtornos Afetivos" (CID-10), para designar aquilo que se costuma chamar de "depressão" ou "doenças depressivas". Para tanto, detalha que existem diversas espécies de depressão, tendo em comum, “[...] a existência do humor triste, destituído de sentido ou irascível, associado a modificações do conhecimento e do corpo inerentes ao desempenho do indivíduo”.

Cenci (2004, [s.p]) aduz que, apesar da depressão ter explicações do ponto de vista biológico, ela é manifestada sob uma perspectiva cultural, por pessoas diversas e em diferentes sociedades, partindo desde a melancolia, desde a tristeza, até a mais densa fúria.

¹⁶² O Manual é chamado de *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* – DSM-5.

Dessa forma, além de uma perspectiva biológica ou orgânica, há de se considerar como uma “[...] expressão de inadaptação social ou um apelo de socorro”.

Rodrigues (2000), ao esclarecer que há diversas vertentes científicas divergindo sobre a causa da depressão, pontua que há um consenso importante: a depressão decorrente de um luto ou de alguma contingência da vida possui outro diagnóstico, a saber: o transtorno de adaptação.

Nesse direcionamento, vemos que o Grupo V do CID 10, relaciona “[...] a reação de transtorno de adaptação e *stress* grave às circunstâncias relativas às condições de trabalho (inciso VIII ao correspondente 2 - Y96)”.

Assim, pelo fato do trabalho se localizar de forma essencial na dinâmica do ser humano, seja ele vocacionado ou não, de cunho sacerdotal ou secular, quando “[...] desprovido de significação, sem suporte social, não-reconhecido ou que se constitua em fonte de ameaça à integridade física e/ou psíquica, pode desencadear sofrimento psíquico” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 162), resultando em transtorno mental ou de comportamento relacionado ao trabalho.

Em relação ao *stress*, segundo Croucher (2010, p.5), esse é caracterizado pelos seguintes fatores: “[...] comprometimento, emoções exageradas, dano físico primário, exaustão que afeta a energia física, produção de desintegração, hiperatividade, pânico e desordens de fobia e ansiedade, senso de urgência, perda de combustível e energia”.

Mézerville (2018, p. 23) contextualiza que o termo *stress* teve o sentido clínico originariamente utilizado por Hans Selye, em 1936, precursor do estresse biológico, definindo-o como: “[...] a soma de todas as formas de desgaste causada pelos diferentes tipos de reações vitais em todo o organismo num determinado momento”.¹⁶³ No entanto, esclarece que a o *stress* é entendido, por outros autores especialistas como Folkman, Lazarus, Gruen e DeLongis (2019, 2p. 3), como “[...] a relação particular entre o indivíduo e seu ambiente, que é avaliado por aquele como ameaçador e que põe seu bem-estar em perigo”. Ainda, citando Davidson e Neale (1999, p. 771), aponta que “[...] o estresse é o estímulo que força as capacidades fisiológicas ou psicológicas de um organismo, motivo pelo qual, em definitivo, é resposta normal e necessária para sobrevivência do ser humano”.

¹⁶³Posteriormente, em 1975, Selye publicou o livro *Stress without distresse* reconheceu a importância da avaliação psicológica no mecanismo de regulação orgânica diante dos diversos fatores a que o organismo está exposto (SILVA; GOULART; GUIDO, 2018, p. 151)..

Assim, se o *stress* tem um lado positivo, o de se constituir como reação para sobrevivência humana; por outro lado, há de se reconhecer o lado negativo, ao gestar ou gerenciar o sofrimento alheio, rotulando-o como decorrente de causa exclusiva e subjetiva do próprio trabalhador sofredor.

Lidando com situações de pressão psicológica como a dor, o sofrimento e a angústia dos membros, ou seja, dos fiéis da igreja-instituição, nem sempre os profissionais da fé possuem capacitação e treinamento para gerenciar essas crises – o que promove mais angústia e *stress* no exercício do seu labor, somada à frustração com a não eficácia de tratamentos.

Nesse sentido, pesquisas empíricas identificam a carência de treinamento do profissional da fé ao aconselhar pessoas, seu sentimento de incapacidade, suas frustrações em lidar com uma situação inusitada e não se sentir habilitado a ponto de deixar de se envolver com o ministério que lhe foi delegado (BECKER, 2008).

A rotina do trabalhador religioso é orientada por dinâmica onde não há prévio aviso. Isto é, não existe uma programação porque ele pode se deparar com diversas situações para resolver, tais como: uma visita ao hospital, ainda que de madrugada; acompanhamento para pacificação de briga de casal, no sábado à noite; ou participação em funerais em pleno feriado subsequente.

O que é agravado por possuir um labor dominical e um descanso, por regra, semanal. Contudo, essa desconexão semanal pode ser interrompida por imprevistos com fiéis, cujas demandas são atendidas em razão da submissão ao sofrimento causado, segundo Mendes e Silva (2006, p. 104) pelo:

[...] desgaste físico, emocional, além de sentimentos de desvalorização, angústia e culpa consequentes de uma conclusão de insuficiência, incapacidade porque para muitos, além de líder de igreja é preciso ser também advogado, psicólogo, político, assistente social etc. Não basta ter apenas um culto no domingo, é preciso ter um culto para jovens, outro para empresários, outro para os solteiros etc.

Observando um aspecto positivo do *stress*, Mendes e Silva (2004, p.109-110) asseveram que “[...] o desgaste está ligado a sentimentos de cansaço, *stress*, desânimo, sobrecarga e frustração, mas que o sofrimento, mesmo no ambiente de trabalho, pode se tornar uma via para renovação”. Assim, segundo esses autores, o *stress* pode ser um trampolim para se superar obstáculos ligados ao prazer. E, nessa perspectiva, surge “[...]”

uma oportunidade para um novo momento, destacando que entre os neopentecostais há uma tendência maior para encarar o sofrimento como uma oportunidade de superação”.

No entanto, o prejuízo à saúde do trabalhador religioso passa a ser quando o *stress* deixa de representar a “[...] superação dessas adversidades ou vitória da uma luta espiritual” para se transformar em patologias de maior gravidade. Afinal, não se compreendendo os “[...] limites às estratégias de mediação para confrontação, superação e/ou transformação das adversidades do contexto de trabalho” (SILVA, 2004, p.73)¹⁶⁴, haverá uma progressão do *stress* para a depressão, para o *Burnout*, para o suicídio.

Segundo Croucher (2010, p. 1), o “[...] *stress* ruim é aquele que se perpetua num tempo duradouro, que ocorre de forma acentuada e diuturnamente”. Esse mesmo *stress* ruim, patológico, demonstra ser fruto da psicodinâmica deliberada pela alta cúpula da igreja neopentecostal que converge finalidades financeiristas com submissão sacerdotal, retirando o sentido do trabalho religioso vocacionado. Submete-se, com temor reverencial, o trabalhador religioso a uma disciplina que não apenas o adocece, em sacrifício de fé, mas o escraviza, a ponto de se internalizar uma legitimação de renúncia ao direito à saúde, em nome da fé.

Assim, alguns autores entendem que a ausência de compreensão sobre o *stress* decorre de “[...] ideias distorcidas e preconceituosas sobre a doença”, ou seja, da exclusiva relação de causalidade entre doença e pecado, doença e demônios, doença e falta de fé (BIBLIA, 2009, p. 191). Novamente, a incompreensão do *stress* com viés negativo ou da depressão enquanto patologia é consequente de uma visão que relaciona tais patologias a decisões pecaminosas¹⁶⁵.

Concomitantemente à ideia de que existe uma concepção social de que o líder religioso (o pastor) é um “[...] anjo de Deus perfeito, inatingível por doenças e que tem que estar sempre disponível [...] e, assim, toda energia cognitiva é voltada ao sagrado e a conativa (ativa) é direcionada à comunidade” (BIBLIA, 2009, p. 1999).

¹⁶⁴ A fim de garantir uma preservação da integridade física, psíquica e social, concomitante à transposição de todas as contradições presentes no ambiente de trabalho, existem e estratégias de mediação que objetivam mitigar o custo (sofrimento) “físico, cognitivo e afetivo frente às condições que obstaculizam e desafiam a inteligência dos trabalhadores, a saber: macetes ou novas formas de realizar tarefas (operatórias), as baseada em laços de cooperação, confiança e solidariedade”, minimizando ou modificando o sofrimento de forma a predominar o prazer (mobilização coletiva) e as que repudiam ou sublimam o sofrimento, “explicitadas por isolamento, desconfiança, individualismo, banalização das adversidades e eliminação do coletivo de trabalho (defensivas)”. O insucesso das estratégias de mediação operatórias de mobilização coletiva e defensivas proporcionariam o *stress*, a depressão, enquanto DORTs, enquanto patologias (SILVA, 2004, p. 73-74).

¹⁶⁵ quando padece ou é por “falta de fé” ou por “brechas” dadas ao maligno (BROVO JUNIOR; BRUNING, 2019, p. 162).

Logo, entre as doenças psicossomáticas, não é apenas Síndrome de *Burnout* identificada e negada. Infelizmente, a redução de doenças mentais a um pecado dentro de uma cultura reducionista, que nega a ciência, a qual nega outras causas além das provenientes de ordem religiosa dogmática, é extensiva à depressão e ao *stress*.

Segundo Brovo Junior e Bruning (2019) as doenças psicossomáticas são tratadas como “males” causados por “pecados” ou “possessões demoníacas” ignorando um olhar científico que constataria os aspectos “crônico, clínico e patológico”.

Nesse direcionamento, Deus (2008, p.191) também discorre, esclarecendo:

[...] a relação entre o sentimento religioso e a depressão permaneceu basicamente inalterada ao longo da história do homem. Nessa relação, existe uma causalidade entre depressão e divindades, [...] demônios, pecado ou falta de fé. Essas associações estão tão profundamente arraigadas no homem que ainda o influenciam.

O que se destaca de contribuição ao *stress* e a depressão é que, muitas vezes, a comunidade de fiéis legitima essas patologias no próprio exercício do trabalho religioso, que prega a fé, o relacionamento com o Sagrado e o voto sacerdotal – nessa senda, a doença é interpretada como um sacrifício vivo e agradável a sua divindade. Uma interpretação que isenta a Igreja, enquanto instituição, de toda a sua responsabilidade no tocante ao cuidado com o meio ambiente que está inserido o trabalhador.

Contudo, tal visão jamais poderia ser a mesma para a igreja instituição porque ela tem uma capacidade de gerenciar positivamente na psicodinâmica de trabalho, na compreensão da doença do trabalhador, na busca de um tratamento adequado, refutando as ideias preconceituosas e distorcidas, por deter uma capacidade financeira, estrutural e de compreensão sistêmica, não apenas qualitativa, mas quantitativa e de uma posição privilegiada, ou seja, *interna corporis*.

Apenas como amostra, The Fuleira Institute, George Berna, Lifeway, Schaeffer Institute of Leadership Development e Pastoral Care Inc. forneceram estatísticas recentes (2020) a respeito das frustrações, ausências de descanso e existência de jornadas exaustivas entre líderes religiosos, de diferentes denominações, no território norte americano, a saber: a jornada de horas semanais de um líder religioso (55 a 75 horas), o alto percentual de pastores que acreditam que houve uma influência negativa do trabalho sobre sua família (84%), o percentual de pastores que não tiram férias nos últimos 5 anos (65%) e aqueles

que relatam que o ministério era completamente diferente do que eles pensavam que seria antes de nele ingressarem (90%).

Diante de tantas doenças que afligem o profissional da fé, numa constante degradação psíquica que promove adoecimentos mentais, cumpre relacionar o que o Direito do Trabalho pode contribuir para que a saúde do trabalhador seja, de fato, acessível.

3.5 A SAÚDE COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR RELIGIOSO

No preambulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde aparece a definição de saúde como “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social, além de ser esclarecido que não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (OMS, 2013, [s.p]).

A fim de garantir saúde mental do trabalhador, a Convenção 155 da OIT, no art.5º, b, dispõe sobre a “[...] adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores”.

Frise-se que o art.3º, e, da Convenção 155 da OIT (Genebra, 1981), foi a primeira norma internacional a sustentar que a saúde inclui elementos físicos e mentais que afetam a saúde, os quais se relacionam com a segurança e a higiene no trabalhar, não se restringindo a ausência de doença ou enfermidade.

Nos ensinamentos de Dejours (1993, p. 99) verificamos que a saúde é um “[...] objetivo a ser permanentemente conquistado e que se remaneja sem cessar”.

Inclusive, no ordenamento jurídico brasileiro, a saúde pertencente ao rol de direitos e garantias fundamentais (art. 6º da CRFB) e é um direito de todos e um dever do Estado (art. 196 da CRFB). Além disso, numa perspectiva labor-ambiental, sua existência é essencial ao contínuo equilíbrio (art. 225 da CRFB), à redução de riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII) e resultado de uma efetiva proteção do meio ambiente (art. 200, VIII, CRFB).

Nessa perspectiva, buscar e promover a saúde no ambiente de trabalho, segundo Oliveira (2010, p. 108) é como “[...] um alvo, um indicativo de uma melhoria que deve ser buscada”. Nessa contínua atitude, concretiza-se o princípio que resgata a saúde como um

direito de todos e uma obrigação do Estado (art. 196 da CRFB) – o que norteia as relações de trabalho, independentemente do vínculo formal existente.

Por ser um direito fundamental destinado a cada cidadão e, portanto, a cada trabalhador, o fato de o Estado ser laico não é um permissivo para que toda e qualquer instituição religiosa se pautem por uma administração que gerencie, promova e intensifique o sofrimento do trabalhador religioso, ao invés de combatê-lo.

No entanto, em relação aos trabalhadores da fé, percebe-se que inexistem a preocupação de uma gestão de tempo e uma adequação de ritmos às limitações físicas e psíquicas. Abstrai-se um descaso quanto à efetivação da saúde mental e física do trabalhador identificada por três ângulos: a) do grupo ou congregação religiosa para com o líder religioso; b) da instituição religiosa para com o trabalhador religioso e c) do trabalhador religioso para consigo mesmo.

Nesse sentido, não se identifica uma rede de apoio, uma rede de escuta ou mesmo alternativas terapêuticas para tratar da saúde mental do trabalhador religioso de forma contínua, adequada e efetiva. Ao revés, identifica-se uma transferência de risco porque, na hipótese de qualquer patologia mental ou física, se atribui a responsabilidade causal exclusiva ao trabalhador – e, nessa diretriz, os ônus da respectiva solução/tratamento da patologia é de encargo exclusivo do ser humano trabalhador vocacionado.

Tal concepção de transferências de riscos despreza a influência dos ambientes e processos de trabalhos saudáveis, que são previstos no inciso VII, Anexo Único do Decreto 7.602 de 07/02/2011, norma que prevê a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Vale destacar que essa norma regulamenta um sistema tripartite de atenção integral a saúde dos trabalhadores justamente por considerar o reflexo da psicodinâmica de trabalho e da organização do trabalho na saúde ocupacional.

Não somente isso, essa transferência de riscos despreza o descrito no Anexo II do Decreto 3.048/99, o qual enumera que as doenças profissionais ou do trabalho de Transtornos Mentais e de Comportamento podem ter como fatores desencadeadores: a) condições de trabalho específicas, b) ritmos de trabalho penosos, c) dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho, d) a má adaptação ao horário de trabalho, e) condições difíceis de trabalho relacionadas a desacordos dentro da hierarquia de trabalho e convivência de trabalho e f) ciclos de vigília-sono devido a fatores não-orgânicos.

Ressalte-se que o nexos epidemiológico, presumido para as enfermidades mentais, pode ser consubstanciado através de inspeções que apurem: avaliações de processos, o

ambiente, as orientações sobre prevenção de doenças e as condições em que o trabalho se realiza, identificando riscos e carga de trabalho a que o trabalhador está sujeito em aspectos tecnológicos, ergonômicos e organizacionais – conforme previsto no item 4 – a3 da Portaria MS n 3.120, de 01/07/1998; c/c Lei 11.430, de 02/12/2006; e art. 8º da Resolução 495 , de 08/07/2015, do INSS.

Tais autuações ou inspeções inexistem no ambiente religioso, em que pese as doenças tipicamente profissionais acometerem o trabalhador religioso, conforme pesquisa apresentada neste capítulo.

Segundo Pilegis (2019, p.123) se observarmos “[...] a totalidade dos adoecimentos (oficiais e oficiosos), a real dimensão do volume de acometimento por TMCRT (Transtornos Mentais e Comportamentais Relacionados ao Trabalho) há um *déficit* de efetividade do direito fundamental” de saúde, ou seja, “[...] um grave problema de saúde pública”.

A proteção à saúde mental dos trabalhadores é legalmente assegurada por exames de aferição de saúde, não somente física ou clínica, mas mental, conforme a Resolução 1.488/1998, do Conselho Federal de Medicina, que determina em seu art. 2º que para a investigação da constatação denexo causal entre danos à saúde mental do trabalhador e suas atividades, precisa ocorrer um exame mental, considerando aspectos híbridos e biopsicossociais referentes ao surgimento ou agravamento dos transtornos mentais.

Não somente isso, a saúde mental é assegurada nas Normas Regulamentadoras 07 (item 7.4.2), 17 (item 17.5.1), 33 (item 33.3.4.2) e 35 (item 35.6.4) do anterior Ministério do Trabalho, hoje subpasta da Economia, instituídas pela Portaria 3.214, de 8/06/1978 e constantemente atualizadas. Essas normas, considerando fatores psicossociais, preveem exames mentais do trabalhador, atestados de saúde ocupacional, que incluem fatores de risco psicossocial e aptidão para atividades e a adequação das condições ambientais de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

Destaca-se que, quanto à organização do trabalho, conforme item 17.6.2 da NR 17, deve-se observar, ao menos: as normas de produção, o modo operatório, a exigência do tempo, a determinação do conteúdo de tempo, o ritmo de trabalho e o conteúdo das tarefas.

Recentemente, a Portaria 2.309, de 28/08/2020 do Ministério da Saúde, revogada no dia seguinte, reafirmou uma Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT),

destacando referências de doenças e agravos oriundos do processo de trabalho, especialmente, na Parte V do Anexo.

Tal como descrito neste capítulo, evidenciou-se diversos agentes ou fatores de risco de patologias psicofísicas, a saber: pela gestão organizacional, as deficiências na administração de recursos humanos, o estilo de comando, as precarizadas modalidades de pagamento e contratação (v.g. uberização, terceirização, pejetização, trabalho intermitente), as demandas emocionais (pelo atendimento ao cliente), a duração e frequência de intervalos semanais.

Diante de todo esse arcabouço legal, inexistente um salvo conduto para que se renuncie a uma integridade física e psicológica do trabalhador – renúncia que ocorre pelo aproveitamento financeiro e altamente lucrativo reservado à uma cúpula administrativa institucional religiosa (Figura 1).

Da mesma forma, inexistente um impedimento sistêmico jurídico para que, em nome da fé, a partir de uma vocação sacerdotal, diante de uma dedicação voluntária que, muitas vezes renuncia a riquezas, conforto e luxo, se gerencie o sofrimento e o sacrifício do trabalhador religioso a ponto de permitir práticas, regras ou até constantes e graduais omissões que se constituem em instrumentos de um gerenciamento gradativo da morte física e psíquica do trabalhador religioso.

Apesar disso, pouco tem sido feito a esse respeito. Os parcos julgados, a seguir comentados, evidenciam que o trabalhador religioso não se enxerga como titular de um direito de ação.

Nesse ponto, registre-se que a pesquisa de julgados foi feita no sítio da *RTonline*, em julho de 2019, tendo como parâmetros de busca o TST e todos os Tribunais Regionais do Trabalho, no período de 01/01/1998 a 02/07/2019. Além disso, usou-se na busca de palavras diversos critérios. Nessa busca não se constatou pleito de pastores e doenças, mas somente alguns casos de vínculos empregatícios ajuizados.

Esclarece-se que, em grande parte dos resultados, a palavra “pastor” constava: 1) no sobrenome de uma pessoa; 2) como identidade profissional de uma testemunha; e 3) em julgados citados nos processos. Contudo, em nenhum dos casos, se referia ao titular da ação, ou seja, ao reclamante do processo identificado, como se observa na planilha a seguir:

Quadro 3 – Levantamento de pesquisa judicial

Pastor + Pânico	Encontrada menção de pânico em jurisprudência de telemarketing, mas sem relação com os fatos da exordial
Pastor + Distúrbio de voz	Não encontrado
Pastor + Síndrome de pânico	Não encontrado
Pastor + Depressão	Encontrado 11 resultados que não se relacionam ao objetivo da busca
Pastor + Burnout	Não encontrado
Pastor + Disacusia	Não encontrado
Pastor + Perda auditiva	6 resultados
Pastor + <i>Stress</i>	3 resultados
Pastor + Suicídios	1 resultado
Pastor + Morte	17 resultados
Ministro Religioso	9 resultados
Pastor + Doença	72 resultados
Pastor + Patologia	25 resultados
Pastor + saúde	123 resultados

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

O que se conclui é que as patologias que acometem os trabalhadores religiosos não têm sido tratadas preventivamente, no âmbito do meio ambiente do trabalho, seja porque não são fiscalizadas, seja porque não se assegura a garantia constitucional de proteção, judicial ou extrajudicialmente, retirando desse trabalhador um direito fundamental de terceira dimensão, previsto no art. 2º da Lei 8.080, de 19/09/1990.

Ressalte-se que não é necessário adentrar na presença ou ausência de vínculo empregatício para reconhecer o trabalhador religioso como ser humano e, portanto, como titular de um direito que não comporta discriminação por qualquer fundamento, sob pena de ferir uma inclusão e coesão social, assim como o desenvolvimento integral e o crescimento econômico com igualdade, nos termos do art. 17 da Carta Social das Américas, de 04/06/2012.

Ao se manter um ambiente alheio a toda e qualquer proteção de saúde mental, fere-se a integralidade e a higidez mental conferida a toda pessoa, independentemente de seu ofício, conforme item 1, do art. 5º, do Pacto de San José da Costa Rica, acrescida do item 1, do art. 10, do Protocolo de San Salvador.

Além disso, desrespeita-se a proteção da saúde física e psíquica dos trabalhadores, nos termos do item 4, do art. 25, da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, de 17/07/2015.

A guisa de tais constatações, impõe-se a admissão de novos rumos para se retirar o prejuízo à saúde e o dano ao bem-estar desse trabalhador, que se encontra à mercê de

condições adversas de suas atividades, a fim de se observar o esculpido no art. 3º, inciso III, alíneas “a” e “b”, da Lei 6938/81.

Assim, no próximo capítulo, serão apontadas algumas soluções necessárias ao embate efetivo do problema, em busca da garantia da saúde do trabalhador religioso.

4 REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA E O PROFISSIONAL DA FÉ

No âmbito jurídico nacional, algumas leis, citadas no primeiro capítulo, regulamentam as atividades que caracterizam os trabalhadores religiosos, não somente para identificá-los enquanto profissionais, mas também para afastá-los da caracterização de vínculo empregatício, mantendo-os como uma mão de obra econômica na prestação de serviços não apenas espirituais, mas sociais.

A regulamentação jurídica que corrobora para essa afirmação é também lastreada em leis vigentes, com os objetivos a seguir expostos: a) desde 1979, garantir aos trabalhadores religiosos a condição de autônomo, conforme a Lei nº 6.696, a qual incluiu no Decreto 3.048/99, a letra “c”, ao inciso V do art. 9º; b) desde 1980, definir o ministro de confissão religiosa e tratá-lo como trabalhador autorizado pela autoridade religiosa e submisso às normas estabelecidas pela mesma por meio da Portaria MPAS 1.984/80; c) desde 1984, garantir a prestação de serviço religioso a presos, internados, nos estabelecimentos penais, por meio da Lei nº 7.210/1984; d) desde 2000, garantir a prestação de assistência religiosa nas entidades hospitalares públicas e privadas, bem como, nos estabelecimentos prisionais civis e militares, conforme Lei nº 9.982/00; e) desde 2010, dispensa as instituições religiosas do recolhimento da contribuição previdenciária incidente sobre o valor pago aos ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, conforme Lei nº 10.170/00 (acrescentou parágrafos ao art. 22 da Lei 8.2012/91) e f) desde 2010, estabelecer o vínculo entre ministros ordenados e fiéis consagrados, mediante votos de natureza religiosa, assim como afastar o vínculo empregatício, salvo por desvirtuamento da instituição eclesiástica, por meio do Decreto 7.107/2010.

Apesar de ser reconhecida como uma atividade em caráter assistencial espiritual, a atuação em estabelecimentos de saúde, prisional ou similar, de educação ou similar, de assistência social, conforme artigo 8º do Decreto nº 7.107/2010¹⁶⁶, não é regulamentada de forma a garantir proteção ao próprio trabalhador religioso, pois permite sua atuação em diversos espaços de risco à sua integridade física e psíquica, sem prever quaisquer responsabilidades para mitigação ou eliminação deles.

¹⁶⁶ A Igreja Católica possui o reconhecimento de sua personalidade jurídica pelo Decreto nº 119-A, de 7/12/1890 e pelo acordo firmado entre a República Federativa do Brasil e a Santa Sé, por meio do Decreto nº Federal 7.107, de 11/02/2010. Esse Decreto nº cita igreja e confissão religiosa. A igreja católica também é uma instituição confessional segundo o conceito contido no inciso III, do art. 20 da Lei 9.340, de 20/12/96 (Lei nº de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB)

A partir da inexistência de uma regulamentação específica¹⁶⁷, não se abarca a responsabilidade pela vida do trabalhador religioso, pois a instituição que recebe esse profissional em seu espaço estrutural de risco, sequer tem a obrigação legal de verificar quanto ao credenciamento e comprovação da identidade do trabalhador religioso, salvo por sua conveniência gerencial interna, e muito menos, tem o ônus de arcar com a responsabilidade pelas medidas de segurança, higiene e saúde em prol do profissional da fé, seja no aspecto preventivo, seja no aspecto restaurativo, no caso de materialização de um dano.

Ora, tratar o trabalhador religioso com isonomia em relação aos demais trabalhadores é garantir o princípio da liberdade religiosa perpetuado na manutenção da integridade biopsicossocial do trabalhador religioso, com uma específica regulação, dada as peculiaridades de sua atividade.

Tratá-lo com irresponsabilidade quanto à tutela de sua saúde e segurança no exercício da ministração de uma capelania prisional ou hospitalar, por exemplo, deixando de fornecer EPI ou deixando de proporcionar segurança contra violência a que está sujeito num ambiente prisional (OLIVEIRA FILHO, 2019), é puni-lo como trabalhador religioso, na medida em que o coloca em contato direto com o risco (biológico, químico ou de ofensa à sua integridade física), sem mitigá-lo com fornecimento de EPI e segurança adequados.

Diversamente, na capelania militar há previsão legal de direitos (aposentadoria e de equiparação a outros trabalhadores da ativa e da reserva remunerada), assim como, garantias ao trabalhador religioso, mediante preenchimento de requisitos admissionais descritos na referida lei, regulamentando o ambiente de trabalho da capelania militar, diverso de outros espaços de exercício da capelania¹⁶⁸.

Observa-se que de 2003 a 2017, tanto o Estatuto do Idoso (art. 10) como a Lei da Reforma Trabalhista (art. 4º, parágrafo 2º, inciso I) trataram do exercício de cultos e crenças religiosas no sentido de garantir a liberdade religiosa e de distinguir o exercício dessas práticas religiosas do tempo de trabalho, ainda que executadas nas dependências da empresa.

No entanto, durante o período de 1979 a 2017, percebe-se que inexistiu qualquer lei brasileira que determinasse, especificamente aos trabalhadores religiosos, direitos

¹⁶⁷ Esse trabalho não se limita a essa exclusiva aplicação legal em prol da saúde do trabalhador religioso, mas, a priori, está expondo os raciocínios existentes a partir de uma omissão legal quanto a regulamentação específica da categoria profissional de ministros religiosos.

¹⁶⁸ Vide item 2.2 do Capítulo 1.

garantidores de um mínimo civilizatório nos ambientes laborais que transita, em especial, quanto à saúde do trabalhador, quanto à prevenção a riscos ocupacionais, ou mesmo, limites aos sistemas de gestão religioso para garantir a preservação da saúde mental do profissional da fé.

Frise-se que desde 22/12/03, por meio do Decreto 10.825, atribuiu-se nova redação ao art. 44, pela inclusão do inciso IV, reconhecendo as organizações religiosas como pessoas jurídicas de direito privado, abarcando não apenas igrejas, mas toda e qualquer organização que professa uma fé, uma vivência de fé por meio de ações religiosas, pastorais e assistenciais, educacionais, culturais, coordenadas e desenvolvidas por seus ministros, fiéis, seguidores e simpatizantes.

Em que pese esse reconhecimento no âmbito civil, a aplicação da responsabilidade civil ou a obrigatoriedade em garantir saúde aos seus fiéis trabalhadores, pouco é observada em igrejas históricas e inexistente em igrejas neopentecostais.

Em relação a aplicação de direitos trabalhistas constitucionalizados, é fundamental constatar que cresce a corrente minoritária que defende o pagamento de gratificação natalina e férias ao eclesiástico (Vieira & Regina, 2020, p. 188), por serem:

[...] vantagens constitucionais (art. 7º, inc. VIII, localizado no Cap. II - Dos Direitos Sociais - do Título II - Dos direitos e Garantias Fundamentais - da Carta Magna) devidas a todos os trabalhadores brasileiros, sejam eles urbanos ou rurais, da iniciativa privada ou servidores públicos de qualquer natureza.

Diante do que se constatou nos capítulos anteriores, revela-se que a igreja neopentecostal inaugurou mais do que uma doutrina baseada na teologia da prosperidade e na guerra espiritual, criou um sistema de gestão de trabalho no ambiente religioso que impacta a atividade do profissional da fé em desrespeito à sua saúde, usurpando-se das abnegações de vida e da ausência de ambição material comuns a esses trabalhadores.

Não bastasse, age sem medir consequências, porque inexistente a aplicação de penalidades ou responsabilidades que lhes seriam imputáveis, não fosse a ausência de intervenção estatal fundamentada numa compreensão do princípio da liberdade religiosa.

A manutenção dessa interpretação quanto a aplicação do princípio da liberdade religiosa colabora para mercadorizar o próprio trabalhador religioso, seja pela ausência de regulamentação específica, seja pela jurisprudência que lhe tem negado direitos mínimos,

os quais lhe restaurariam a dignidade e promoveriam maior efetividade de garantias legais que visam saúde nos espaços de trabalho.

A investigação sobre os projetos de lei nacionais se faz necessária para avaliar o quanto o profissional da fé tem sido alvo de preocupação estatal, no Brasil, enquanto cidadão trabalhador, respeitando-se a natureza de sua atividade e as peculiaridades de sua atuação.

4.1 PROJETOS DE LEIS NACIONAIS REFERENTES AO PROFISSIONAL DA FÉ

Há alguns projetos de leis que versam sobre a atividade dos ministros de confissão religiosa ou ministros religiosos, vez que a expressão profissional da fé não possui precedentes em pesquisas perante o site da Câmara dos Deputados e do Senado Federal¹⁶⁹.

A fim de analisar a motivação e os objetivos regulamentares estatais sobre tais trabalhadores, investigam-se alguns projetos de lei arquivados que mais afetaram o perfil desse trabalhador, sua dinâmica de trabalho e outros que se encontram em andamento.

Primeiramente, merece destaque o Projeto de Lei do Senado Federal nº 123, de 2015, do Senador Telmário Mota¹⁷⁰. Ele buscou regulamentar a atividade de ministro e carreiras afins, prevendo como requisito mínimo de grau de escolaridade¹⁷¹, o ensino médio, no desempenho da função como autônomo ou empregado¹⁷², fixando as atribuições do ministro de confissão religiosa¹⁷³, podendo este aconselhar pessoas, realizar ações sociais junto à comunidade e desempenhar atividades religiosas similares. Previa em quais tipos de organizações, os ministros de confissão religiosa exerceriam suas atividades¹⁷⁴, a

¹⁶⁹ Pesquisa refeita entre os dias 01 a 31 de dezembro de 2020.

¹⁷⁰ Secretaria de Editoração e Publicações – Brasília-DF OS: 10760/2015

¹⁷¹ Art. 1º É requisito mínimo para o exercício da função profissional de Ministro de Confissão Religiosa e carreiras afins a comprovação de nível de escolaridade correspondente ao ensino médio.

¹⁷² Parágrafo único. Os Ministros de Confissão Religiosa e afins podem desempenhar sua função como trabalhadores autônomos ou empregados.

¹⁷³ Art. 2º Constituem atribuições do Ministro de Confissão Religiosa: I – aconselhar as pessoas, pautado no amor, na solidariedade, na misericórdia, no respeito, na ética, na moral, tocando a essência humana para trazer paz ao mundo, bem como assistir apoio espiritual a todos aqueles que assim o desejarem e necessitarem; II – realizar ação social junto à comunidade, com a finalidade de praticar o exercício da vida contemplativa e meditativa e preservar a ética e a moral cristã auxiliando na regeneração das pessoas; III – desempenhar tarefas similares perante as igrejas, templos e casas espirituais, independente da crença ou religião.

¹⁷⁴ Art. 3º Os Ministros de Confissão Religiosa exercem suas atividades nas seguintes denominações: I – Confissão Religiosa: a instituição caracterizada por uma comunidade de indivíduos unidos por um corpo de doutrina, obrigados a um conjunto de normas expressas de conduta, sob a forma de cultos, traduzidas em ritos, práticas e deveres para com uma divindade superior, sendo aceitas as confissões religiosas relacionadas ao protestantismo, catolicismo romano, catolicismo greco-ortodoxo, maronismo, judaísmo, budismo, confucionismo, taoísmo, hinduísmo, islamismo, espiritismo, umbandismo e candomblé; II – Instituto de Vida

saber: confissão religiosa, Instituto de Vida Consagrada e Congregação Religiosa. No referido projeto havia a definição quanto o Ministro de Confissão Religiosa¹⁷⁵, membro de Instituto de Vida Consagrada¹⁷⁶, membro e ex-membro de Ordem ou Congregação Religiosa¹⁷⁷, membro de Entidade de Confissão Religiosa, Instituto de Vida Consagrada ou Congregação Religiosa¹⁷⁸. Definia quais prestam serviços vocacionais de assistência religiosa e serviço de capelania, a saber: Padre, Bispo, Sacerdote, Frei, Frade, Cardeal, Vigário, Pároco, Prelado, Arcebispo, Monsenhor, Diácono, Presbítero, Evangelista, Pastor, Missionário, Obreiro, Apóstolo, Reverendo, Dirigente Espiritual¹⁷⁹.

O projeto permitia a atuação em hospitais, casas de saúde, presídios, cemitérios, abrigos, igrejas, escolas, instituições públicas e privadas, empresas, asilos, orfanatos e estabelecimentos de proteção aos direitos humanos¹⁸⁰. Fixava, ainda, a necessidade de comprovação de condição de Ministro de Culto, Pastor, Reverendo ou Ministro do Evangelho¹⁸¹ e determinava quais as entidades eram responsáveis para tanto: Ordem dos Ministros Evangélicos do Brasil (OMEB), Presbitérios, Conselhos, Convenções, Sínodos,

Consagrada: a sociedade aprovada por legítima autoridade religiosa na qual seus membros emitem seus votos públicos ou assumem vínculos estáveis para servir à confissão religiosa adotada, além do compromisso comunitário, independentemente de convivência sob o mesmo teto, tais como, juntas de missões, abrigos, casas de amparo à velhice e à infância, hospitais e instituições que se dedicam à pregação, capelanias ou serviço religioso ao próximo; III – Ordem ou Congregação Religiosa: a sociedade aprovada por legítima autoridade religiosa, na qual os membros emitem os votos públicos determinados, os quais poderão ser perpétuos ou temporários, estes passíveis de renovação, e assumem o compromisso comunitário de convivência sob o mesmo teto.

Art. 5º Os Ministros de Confissão Religiosa, trabalhadores autônomos ou não, podem atuar também junto aos hospitais, casas de saúde, presídios, cemitérios, abrigos, igrejas, escolas, instituições públicas e privadas, empresas, asilos, orfanatos e quaisquer outros estabelecimentos de proteção aos direitos humanos.

¹⁷⁵ I – Ministro de Confissão Religiosa: aquele que consagra sua vida a serviço de Deus e do próximo, com ou sem ordenação, dedicando-se ao anúncio de suas respectivas doutrinas e crenças, à celebração dos cultos próprios, à organização das comunidades e à promoção de observância das normas estabelecidas, desde que devidamente autorizado para o exercício de suas funções pela autoridade religiosa competente;

¹⁷⁶ II – Membro de Instituto de Vida Consagrada: a pessoa que emite voto determinado ou seu equivalente, devidamente aprovado pela autoridade religiosa competente;

¹⁷⁷ III – membro de Ordem ou Congregação Religiosa: aquele que emite ou professa, na ordem ou congregação, os votos adotados;

¹⁷⁸ IV – Ex-membro de Entidade de Confissão Religiosa, Instituto de Vida Consagrada ou Ordem ou Congregação Religiosa: todo aquele que solicita seu desligamento em virtude da expiração do tempo de emissão de seus votos temporários ou por dispensa de seus votos, neste caso quando concedida pela autoridade religiosa competente, ou, ainda, por quaisquer outros motivos;

¹⁷⁹ V – Padre, Bispo, Sacerdote, Frei, Frade, Cardeal, Vigário, Pároco, Prelado, Arcebispo, Monsenhor, Diácono, Presbítero, Evangelista, Pastor, Missionário, Obreiro, Apóstolo, Reverendo, Dirigente Espiritual e afins: aqueles que prestam serviços vocacionais de assistência religiosa e serviço de capelania.

¹⁸⁰ podem atuar também junto aos hospitais, casas de saúde, presídios, cemitérios, abrigos, igrejas, escolas, instituições públicas e privadas, empresas, asilos, orfanatos e quaisquer outros estabelecimentos de proteção aos direitos humanos.

¹⁸¹ Art. 6º A comprovação da condição de Ministro de Culto, Pastor, Reverendo ou Ministro do Evangelho será feita pela Ordem dos Ministros Evangélicos do Brasil (OMEB) e pelos Presbitérios, Conselhos, Convenções, Sínodos, Bispos, Superintendentes Distritais, Concílios, Missões, Confederações, Federações ou Departamentos de Atividades Ministeriais, desde que estas instituições comprovem sua existência legal e eclesial, podendo ser representadas por pessoa devidamente credenciada, mediante documento hábil.

Bispos, Superintendentes Distritais, Concílios, Missões, Confederações, Federações ou Departamentos de Atividades Ministeriais, devendo essas últimas comprovarem a condição legal de dirigente espiritual e eclesiástica¹⁸². Previa a responsabilidade pela fiscalização e atuação dos membros credenciados¹⁸³. Destaca-se que havia a determinação de hipóteses para não caracterização de vínculo empregatício¹⁸⁴. No entanto, a inovação do projeto era a garantia da aplicação da legislação trabalhista e previdência aos pastores e cargos correlatos¹⁸⁵ seja autônomo ou não. Foi arquivado em 08-04-2015, posto que retirado pelo autor do projeto.

Em total contrassenso, havia o Projeto de Lei nº 5.443-A, de 2005 do Deputado Takayama, que previu a alteração do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo sobre a inexistência de vínculo empregatício entre os trabalhadores religiosos e as suas instituições¹⁸⁶. Esse projeto não fazia qualquer distinção entre Igreja, Instituição, Ordem ou Congregação e entre os trabalhadores religiosos, sejam eles Ministros, Pastores, Presbíteros, Bispos, Freiras, Padres, Evangelistas, Diáconos, Anciãos ou Sacerdotes. Ao justificar a alteração pretendida em seu projeto de lei, o deputado invocava a Constituição Federal, ressaltando o direito fundamental a liberdade religiosa e a laicidade da República Federativa do Brasil, que apesar de não possuir uma religião oficial, deveria proteger e garantir a liberdade e o exercício de todas as religiões. Esclarecia que há liberdade religiosa quando se reconhece o caráter vocacional do trabalhador para o exercício do sacerdócio, o que une os trabalhadores religiosos às instituições. Além disso, aduzia que a adesão a determinada religião jamais seria determinada pelo interesse em sua remuneração como ocorre com o trabalho secular, porque o chamado espiritual e suas respectivas recompensas transcendem os ganhos terrenos, deixando de preencher os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício. Foi arquivado em 31/01/2019.

¹⁸² Art. 6º A comprovação da condição de Ministro de Culto, Pastor, Reverendo ou Ministro do Evangelho será feita pela Ordem dos Ministros Evangélicos do Brasil (OMEB) e pelos Presbitérios, Conselhos, Convenções, Sínodos, Bispos, Superintendentes Distritais, Concílios, Missões, Confederações, Federações ou Departamentos de Atividades Ministeriais, desde que estas instituições comprovem sua existência legal e eclesiástica, podendo ser representadas por pessoa devidamente credenciada, mediante documento hábil.

¹⁸³ Art. 7º As entidades mencionadas no caput do art. 6º, pautadas na ética e disciplina previstas em normas internas, serão responsáveis pela fiscalização da atuação dos seus membros.

¹⁸⁴ Art. 8º O exercício voluntário da atividade de Ministro de Confissão Religiosa e afins, com finalidade altruística ou filantrópica, não gera vínculo empregatício.

¹⁸⁵ Art. 9º Aplica-se ao Ministro de Confissão Religiosa e afins, trabalhador autônomo ou não, o disposto na Legislação Trabalhista e Previdenciária.

¹⁸⁶ § 2º qualquer que seja a doutrina ou crença professada por Confissão Religiosa, seja ela Igreja ou Instituição, Ordem ou Congregação, não existe vínculo empregatício entre as mesmas e seus Ministros, Pastores, Presbíteros, Bispos, Freiras, Padres, Evangelistas, Diáconos, Anciãos ou Sacerdotes. (AC)

O Projeto de Lei nº 6982/2006, do Deputado Gerson Gabrielli dispunha sobre o exercício da profissão de Ministros de Confissão Religiosa Evangélica, prevendo o acréscimo da categoria profissional de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica no Quadro de Atividades e Profissões, anexo à Consolidação das Leis do Trabalho, e atribuindo a execução da atividade profissional de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica de forma privativa aos Bacharéis em Teologia e dos não diplomados que tenham cinco ou mais anos de exercício do campo profissional¹⁸⁷. Determinava que para o exercício de cargos de Ministro de Confissão Religiosa, Evangélica, Teólogo, Serviço de Assistência Religiosa, Capelães Militares, Capelães da Polícia Civil, Capelães da Polícia Militar, Capelães do Corpo de Bombeiros Militares, Polícia Federal, Guardas Municipais, Capelães de Câmara de Vereadores, Assembleias Legislativas, Câmara Legislativa, Câmara Federal, Senado, Congresso Nacional, Tribunais Regionais, Tribunais de Contas, Tribunais Superiores, Supremo Tribunal Federal, Presídios, Hospitais Públicos, Hospitais Privados, Administração Pública, Autárquica, de Economia Mista, Instituições bancárias em que o Governo Federal e Estadual são acionistas e nas Concessionárias de Serviços Públicos era obrigatória a apresentação de diploma de Bacharel em Teologia ou Título de habilitação¹⁸⁸.

Além de exigir ser bacharel em teologia ou o exercício de cinco ou mais anos de atividade, o referido projeto de lei previa que o profissional da fé deveria estar registrado na Confederação Brasileira de Pastores e Igrejas Evangélicas (COBIEV), ou nas Federações Estaduais e Regionais, sob pena de nulidade dos atos praticados¹⁸⁹, recebendo

¹⁸⁷ Art. 1º O Grupo da Confederação Nacional das Profissões Liberais, constante do Quadro de Atividades e Profissões, anexo à Consolidação das Lei do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943, é acrescido da Categoria profissional de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica, que é privativa:

a) dos Bacharéis em Teologia, diplomados no Brasil, de conformidade com as Lei n.º em vigor, ou no exterior, após devidamente reconhecidos neste País, mediante a revalidação de seus diplomas pela COBIEV, atendidas as

formalidades exigidas pelo Ministério da Educação;

b) dos que, embora não diplomados ou diplomados em outros cursos de ensino superior ou médio, contém cinco anos ou mais, de atividades próprias ao campo profissional de Teólogo ou Ministro de Confissão Religiosa Evangélica.

¹⁸⁸ Art. 2º Para o provimento e exercício de cargos de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica, ou Teólogo, e Serviço de Assistência Religiosa, Capelães Militares e Capelães das Polícias Cíveis ou Militares, ou de Corpos de Bombeiros Militares, Polícia Federal, Guardas Municipais, ou Capelães de Câmara de Vereadores, Assembleias Legislativas, Câmara Legislativa ou Câmara Federal, Senado, Congresso Nacional, Tribunais Regionais, Tribunais de Contas, Tribunais Superiores e Supremo Tribunal Federal, de Presídios, de Hospitais Públicos e Privados, na Administração Pública, autárquica, de economia mista, inclusive bancos em que forem acionistas os Governos Federal e Estadual, nas empresas com intervenção governamental ou nas concessionárias de serviços públicos é obrigatória a apresentação de diploma de Bacharel em Teologia, ou título de habilitação, respeitadas os direitos dos atuais ocupantes efetivos.

¹⁸⁹ Art. 3º De acordo com o que preceitua esta Lei nº os Ministros de Confissão Religiosa Evangélica, Missionários, Pastores, Bispos, Apóstolos e Patriarcas, serão registrados na Confederação Brasileira de

inclusive carteira profissional expedida pela Confederação¹⁹⁰. O projeto fixava as atribuições da COBIEV¹⁹¹, sua administração¹⁹² e receita¹⁹³, fazendo o mesmo para as Federações¹⁹⁴, fixando para ambos os casos o pagamento de anuidade e seu respectivo prazo¹⁹⁵. Foi arquivado a pedido do deputado autor em 20/07/2006.

Pastores e Igrejas Evangélicas – COBIEV, ou nas Federações Estaduais ou Regionais nos Estados e Territórios, de acordo com o que preceitua esta Lei n°.

Art. 4° São nulos os atos privativos de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica ou Teólogo praticados por pessoa não inscrita na COBIEV sem prejuízo das sanções civis, penais e administrativas. Parágrafo Único: São também nulos os atos praticados por Ministro de Confissão Religiosa Evangélica ou Teólogo impedido, no âmbito do impedimento – suspenso, licenciado ou que passar a exercer atividade incompatível com o Ministério de Confissão Religiosa Evangélica ou Teologia.

¹⁹⁰ Art. 14° A todo profissional devidamente registrado na Federação será expedida a respectiva carteira profissional, por esse órgão, com as indicações seguintes: a) nome completo por extenso do profissional; b) filiação; c) nacionalidade e naturalidade; d) data de nascimento; e) denominação da Faculdade, ou Seminário, em que se diplomou, ou declaração de habilitação, na forma desta Lei n° e respectivas datas; f) natureza do título ou dos títulos de habilitação; g) número de registro na Federação; h) fotografia de frente e impressão dactiloscópica; i) assinatura.

¹⁹¹ Art. 6° A COBIEV, com sede no Distrito Federal, tem as seguintes atribuições: a) contribuir para a formação de sadia mentalidade teológica por meio da disseminação do conhecimento do Supremo Deus nos diversos segmentos da vida nacional; b) orientar e disciplinar o exercício da profissão de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica ou Teólogo; c) organizar o seu Regimento Interno; d) examinar e aprovar o Estatuto e o Regimento Interno das Federações e modificar o que se tornar necessário, a fim de manter a respectiva unidade de ação; e) julgar, em última instância, os recursos de penalidades impostas pelas Federações; f) promover estudos e campanhas em prol da disseminação do conhecimento do Supremo Deus; g) representar o Segmento Evangélico, suas igrejas e líderes no Brasil e no exterior, diante da Sociedade, Governos Federal, Estadual e Municipal, entidades Privadas, Autárquicas ou de economia mista, bem como na mídia falada, escrita e televisada; h) organizar as Federações, fixar-lhes, inclusive, a composição e a forma de eleição dos seus líderes locais em todo o território nacional, e no estrangeiro; i) fiscalizar, orientar e disciplinar as igrejas Evangélicas, bem como a postura e a compostura dos seus líderes em todo o território nacional, e no estrangeiro; j) referendar o reconhecimento, legitimar e autorizar o funcionamento ou não, bem como requerer aos Órgãos Competentes o fechamento de Seminários, Escolas Evangélicas de Educação Infantil, de 1° e 2° graus, e de cursos profissionalizantes, e Escolas Teológicas, Faculdades e Universidades Evangélicas ou de Confissão Religiosa Evangélica e similares, que não estiverem de acordo com os preceitos Bíblicos constantes das Sagradas Escrituras; l) criar Federações em todos os estados e territórios brasileiros. m) elaborar o programa de atividades relativas ao dispositivo das letras a e f para sua realização por todas as Federações; n) servir de órgão consultivo do Governo em matéria de assuntos Confessionais e Teológicos Evangélicos.

¹⁹² Art. 7° A COBIEV será administrada por uma diretoria composta por nove membros, e um Conselho Fiscal, composto por três membros efetivos, sendo um o Presidente e, três membros suplentes, todos brasileiros natos, que satisfaçam as exigências desta Lei n°, eleitos pelos Presidentes das Federações, reunidos em Brasília, para esse fim. §1° O Presidente do órgão será escolhido entre os membros eleitos. §2° A substituição de qualquer membro será pelo suplente, na ordem dos votos obtidos. §3° Ao Presidente caberá a administração e a representação legal da COBIEV.

¹⁹³ Art. 8° Constitui renda da COBIEV: a) 1/5 da renda bruta de cada Federação, com exceção das doações, legados ou subvenções; b) doações e legados; c) subvenções do Governo.

¹⁹⁴ Art. 9° São atribuições das Federações: a) organizar e manter o registro profissional do Ministro de Confissão Religiosa Evangélica ou Teólogo; b) fiscalizar a profissão do Ministro de Confissão Religiosa Evangélica ou Teólogo; c) expedir as carteiras profissionais; d) impor as penalidades referidas nesta Lei n°; e) elaborar o seu Regimento Interno para exames e aprovação pela COBIEV.

Art. 10° Constitui renda da Federação: a) 4/5 das multas aplicadas; b) 4/5 da anuidade previstas no Artigo 17; c) 4/5 da taxa de registro facultativo de qualquer contrato; parecer ou documento profissional, a ser fixada no Regimento Interno da COBIEV; d) doações e legados; e) subvenções dos governos.

¹⁹⁵ Art. 16° Os profissionais, referidos nesta Lei n°, são sujeitos ao pagamento de uma anuidade, bem como as empresas, entidades, institutos e escritórios, aludidos nesta Lei n°. Parágrafo Único: A anuidade será paga até 31 de março de cada ano, salvo a primeira que se fará no ato da inscrição ou registro.

Na mesma linha, o Projeto de Lei da Câmara nº 160, de 2009 do Deputado George Hilton, dispunha sobre o livre exercício religioso previstos no artigo 5º, incisos VI, VII e VIII e artigo 210, § 1º da Constituição Federal¹⁹⁶. O referido projeto de lei buscava regulamentar os artigos citados da Constituição Federal, fixando garantias para o livre exercício da liberdade religiosa, seus locais de culto, suas liturgias, proteção as crenças e ao seu ensino¹⁹⁷, garantindo o exercício público de suas atividades¹⁹⁸. Estabelecia o reconhecimento da personalidade jurídica mediante o registro no órgão competente no ato de sua criação e de todas as alterações ou eventual encerramento¹⁹⁹, garantindo a todas as pessoas jurídicas que desenvolvam assistência e solidariedade social os direitos, imunidades, isenções e benefícios atribuídos as instituições de natureza semelhante²⁰⁰. Previa o resguardo do patrimônio histórico artístico e cultural, material e imaterial das instituições religiosas, bem como de seus documentos como patrimônio cultural brasileiro²⁰¹, ocorrendo o mesmo para os locais de culto, liturgias, símbolos, imagens e objetos culturais²⁰².

¹⁹⁶ VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da Lei nº, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; VII - é assegurada, nos termos da Lei nº, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva; VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em Lei nº;

§ 1º O ensino religioso, de matrícula facultativa, constituirá disciplina dos horários normais das escolas públicas de ensino fundamental.

¹⁹⁷ Art. 1º Esta Lei nº estabelece mecanismos que asseguram o livre exercício religioso, a proteção aos locais de cultos e suas liturgias e a inviolabilidade de crença no País e liberdade de ensino religioso, regulamentando os incisos VI, VII e VIII do art. 5º e o §1º do art. 210 da Constituição da República Federativa do Brasil.

¹⁹⁸ Art. 2º É reconhecido às instituições religiosas o direito de desempenhar suas atividades religiosas e o exercício público de suas atividades, observada a legislação própria aplicável.

¹⁹⁹ Art. 3º Fica garantido o reconhecimento da personalidade jurídica das instituições religiosas, mediante o registro no ato de criação na repartição competente, devendo também ser averbadas todas as alterações que porventura forem realizadas dentro da respectiva estrutura. Parágrafo único. As denominações religiosas podem livremente criar, modificar ou extinguir suas instituições, na forma prevista no caput.

²⁰⁰ Art. 4º As atividades desenvolvidas pelas pessoas jurídicas reconhecidas nos termos do art. 3º que persigam fins de assistência e solidariedade social gozarão de todos os direitos, imunidades, isenções e benefícios atribuídos às entidades com fins de natureza semelhante previstos e na norma da Lei nº.

²⁰¹ Art. 5º O patrimônio histórico artístico e cultural, material e imaterial das instituições religiosas, assim como os documentos custodiados nos seus arquivos e bibliotecas, constitui parte relevante do patrimônio cultural brasileiro e continuará a cooperar para salvaguardar, valorizar e promover a fruição dos bens, móveis e imóveis de propriedade das instituições religiosas que sejam considerados como parte de seu patrimônio cultural e artístico. §1º A finalidade própria dos bens eclesiásticos mencionados no caput deste artigo deve ser salvaguardada, sem prejuízo de outras finalidades que possam surgir de sua natureza cultural. §2º As instituições religiosas comprometem-se a facilitar o acesso ao patrimônio referido no caput para todos os que o queiram conhecer e estudar, salvaguardadas as suas finalidades religiosas e as exigências de sua proteção e da tutela dos arquivos de reconhecido valor cultural.

²⁰² Ficam asseguradas as medidas necessárias para garantir a proteção dos lugares de culto das instituições religiosas e de suas liturgias, símbolos, imagens e objetos culturais, tanto no interior dos templos como nas celebrações externas, contra toda forma de violação, desrespeito e uso ilegítimo. §1º Nenhum edifício,

Garantia que cada religião fosse representada por capelães militares nas Forças Armadas Auxiliares, instaurando organização própria semelhante ao Ordinário Militar do Brasil, com o intuito de dirigir, coordenar e supervisionar a assistência religiosa aos seus fiéis²⁰³. Garantia, também, que as Instituições religiosas formassem instituições de ensino²⁰⁴, tornando o ensino religioso, de matrícula facultativa, como parte integrante da formação básica do cidadão²⁰⁵. Previa, por fim, a inexistência de vínculo empregatício entre ministros e as instituições religiosas²⁰⁶, excetuando os casos de desvirtuando da finalidade religiosa. Foi arquivado em 21/12/2018, devido ao final da legislatura do seu autor.

Em um destaque importante, no âmbito estadual do Rio de Janeiro, o Projeto de Lei nº 3.390/2006, de autoria do deputado Graça Pereira, tinha como preceito a criação da profissão de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica²⁰⁷. A profissão seria criada nos termos do Projeto de Lei teria como características ser um serviço domiciliar sobre os ensinamentos teológicos, visando propagar o conhecimento Supremo de Deus²⁰⁸.

Prevvia, ainda, os requisitos para o exercício da profissão, como conclusão do ensino fundamental, a conclusão do curso de qualificação básica para a formação de ministro de

dependência ou objeto afeto aos cultos religioso, observada a função social da propriedade e a legislação própria, pode ser demolido, ocupado, penhorado, transportado, sujeito a obras ou destinado pelo Estado e entidades públicas a outro fim, salvo por utilidade pública, ou por interesse social, nos termos da Lei nº. §2º É livre a manifestação religiosa em logradouros públicos, com ou sem acompanhamento musical, desde que não contrarie a ordem e a tranquilidade pública.

²⁰³ Art. 9º Cada credo religioso poderá ser apresentado por capelães militares no âmbito das Formas Armadas Auxiliares, constituindo organização própria, assemelhada ao Ordinariato Militar do Brasil, com a finalidade de dirigir, coordenar e supervisionar a assistência religiosa aos seus fiéis. Parágrafo único. Fica assegurada a igualdade de condições, honras e tratamento a todos os credos religiosos referidos no caput, indistintamente.

²⁰⁴ Art. 10. As instituições religiosas poderão colocar suas instituições de ensino, em todos os níveis, a serviço da sociedade, em conformidade com seus fins e respeitada a livre escolha de cada cidadão na forma da Lei nº. § 1º O reconhecimento de títulos e qualificações em nível de Graduação e Pós-Graduação estará sujeito, respectivamente, às exigências da legislação educacional. § 2º As denominações religiosas poderão constituir e administrar seminários e outros órgãos e organismos semelhantes de formação e cultural. § 3º O reconhecimento dos efeitos civis dos estudos, graus e títulos obtidos nos seminários, institutos e fundações antes mencionados é regulado por Lei nº, em condições de paridade com estudos de idêntica natureza.

²⁰⁵ Art. 11. O ensino religioso, de matrícula facultativa, é parte integrante de formação básica do cidadão e constitui disciplina dos horários normais das escolas públicas de ensino fundamental, assegurado o respeito à diversidade cultural religiosa do Brasil, em conformidade com a Constituição Federal e as outras Leis vigentes, sem qualquer forma de proselitismo.

²⁰⁶ Art. 15. O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as instituições religiosas e equipados é de caráter religioso e não feral, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da finalidade religiosa, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira.

²⁰⁷ Art. 1º - Fica criada a profissão de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica nos termos desta Lei.

²⁰⁸ Art. 2º - A profissão de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica caracteriza-se pelo serviço domiciliar, contribuindo para a formação de sadia mentalidade teológica por meio da disseminação do conhecimento do Supremo Deus nos diversos segmentos da vida nacional.

confissão religiosa evangélica e registro no COBIEV²⁰⁹. No entanto, foi arquivado em 25/05/2006, por inconstitucionalidade reconhecida pela Comissão de Constituição e Justiça, sob a alegação de afronta ao art. 22, inciso I, da CF/88 (competência legislativa seria da União).

Quase todos os projetos citados possuíam um mérito em comum: regular o profissional da fé, de forma a padronizar a necessidade do estudo teológico ou da experiência espiritual no exercício no ministério, a fim de ser reconhecido como ministro religioso.

Trata-se de um mérito porque demandaria maior responsabilidade na direção e condução da espiritualidade dos que são destinatários do ensino religioso, distinguindo sérios trabalhadores vocacionados de outros que se aventuram a conduzir, aconselhar e podem não somente serem frutos de uma igreja desvirtuada como desvirtuarem sua membresia, praticando crimes contra ela (MELO, 2019)²¹⁰.

Diante do exposto, alguns desses projetos deflagram uma necessidade dessa categoria se organizar coletivamente, independentemente da denominação, a fim de defender e representar os trabalhadores como classe profissional.²¹¹ Exemplificando, foi criado o SIMEESP – Sindicato dos Ministros de Cultos Religiosos Evangélicos e Trabalhadores Assemelhados no Estado de São Paulo, em 25/03/1998. Contudo, foi extinto, em 30/12/2008, por inaptidão, nos termos da norma constante no art. 54 da Lei 11.941/2009, conforme certidão emitida pela Receita Federal do Brasil. No mesmo direcionamento, foi fundado e se mantém ativo, o Sindicato de Capelães e Ministros de Cristo, em 13/08/2020, com matriz em Duque de Caxias – RJ, inscrito no CNPJ nº 38.120.673/0001-58 (SINDPEC-BRASIL, 2020).

²⁰⁹ Art. 3º - São requisitos para o exercício da profissão de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica: I – conclusão, com aproveitamento, de curso de qualificação básica para a formação de Ministro de Confissão Religiosa Evangélica II – conclusão do ensino fundamental regionais. III – estar devidamente registrado na Confederação Brasileira de Pastores e Igrejas Evangélicas – COBIEV. Essa Confederação Brasileira se encontra inapta por omissão de declarações, conforme site da Receita Federal, inserindo o CNPJ 02.148.977/0001-86.

²¹⁰ Fato é que cresce o número de casos que envolvem a má conduta de profissionais da fé que podem adquirir vantagem ilícita sobre patrimônio da vítima, causar danos à vítima (o fiel religioso), agindo de forma ardilosa e enganosa, induzindo a vítima a erro, o que configuraria o ar. 171 do Código Penal.

²¹¹ Na Argentina, constatou-se, em 2008, a criação do Sindicato Único de Trabajadores de Religiones de la República Argentina (HAYES, 2013), que se integraram à central sindical em La Plata (Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma -CTA) viabilizando maior representatividade para a categoria, reunindo profissionais da fé das igrejas evangélicas metodistas, luteranas, batistas e pentecostais da região, assim como, os que atuam nas capelanias carcerárias, em jornadas de 8 a 10 horas por dia. O sindicato reivindicou subsídios estatais e condições dignas de trabalho para as atividades dos trabalhadores religiosos, em que pese o *múnus social*, diante de espaços públicos e privados (livrarias e gravadoras evangélicas) que utilizavam de *trabajo en negro* (trabalhador ilegal) para contratação de trabalhadores religiosos. Foram noticiados 2.200 trabalhadores religiosos nas unidades penitenciárias de Buenos Aires.

Nenhum dos projetos de lei, no entanto, observa o profissional da fé como um ser humano digno de cuidado e preservação da integridade física e psíquica, salvo pelo aspecto previdenciário – o que revela um descaso de cuidado e reflete sua marginalidade legal.

Além dos projetos arquivados descritos, em andamento, existem 24²¹² projetos de lei da Câmara de Deputados que abarcam a expressão ministro religioso²¹³, como os seguintes grupos temáticos:

1. Vínculo empregatício: o de número 1096/2019 visa alterar a CLT para dispor sobre a inexistência de vínculo de emprego entre a confissão religiosa, seja ela Igreja ou instituição, Ordem ou Congregação, e seus Ministros, Pastores, Presbíteros, Bispos, Freiras, Padres, Evangelistas, Diáconos, Anciãos ou Sacerdotes.
2. Previdência Social: o de número 333/2015 visa incluir o ministro de confissão religiosa de matriz africana como segurado individual e está apensado ao PL 294/2015 que dispõe sobre os planos de custeio e de benefícios da Previdência Social.²¹⁴
3. Ensino Religioso: os de números 4892/2020, 3.407/2020, 4.188/2020, 4.371/2016, 4.946/2019 e 1.089/2015, se encontram apensados ao PL 6.314/2005 e visam regulamentar liberdade de opinião no ensino religioso, excluir crime de injúria, preconceito e difamação quando a opinião for de professor ou ministro religioso e a respectiva responsabilidade civil desses, caso tais ensinamentos incitem atos de intolerância e os de números 701/2019 e 9208/2017 apensados ao PL 309/2011 dispõem sobre ensino religioso (confessional e não confessional) ministrado na rede pública de ensino do país, sua respectiva matrícula facultativa e qual seria o conteúdo desse ensino religioso.

²¹² Esse resultado foi obtido mediante a inserção das palavras ministro e religioso, solicitando projeto de leis em andamento perante o site da Câmara dos Deputados, buscando a partir da ementa, do inteiro teor e da indexação. Foram excluídos os projetos de Lei nº 4589/2004, 7270/2014, 5152/2016, 8615/2017, 6764/2020, 3116/2020, 3907/2020, 8359/2017 e 5120/2013 posto que não tratam de ministros religiosos, mas contém essas palavras separadamente, razão pela qual não são comentados, estando fora da temática dessa dissertação.

²¹³ Utilizando-se a busca de projetos de Lei, utilizando as palavras ministros de confissão religiosa apenas dois projetos são localizados, a saber: 333/2015 e 294/2015. Utilizando-se apenas as palavras ministros religiosos é localizado exclusivamente o PL 4357/2016.

²¹⁴ PL 7078 dispõe que não se considera remuneração direta ou indireta os valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa em face do seu mister religioso ou para sua subsistência **desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado** (g.n.)

4. Abuso de poder pastoral: os de número 3780/2020 e 2565/2019 que dispõe das medidas contra o abuso sexual praticado por ministros de confissões religiosas e outras pessoas que se beneficiam da confiança da vítima ou de seus familiares para praticar crimes, quando a vítima for menor de dezoito anos ou incapaz e respectivo aumento de pena nos crimes contra a dignidade sexual cometidos com abuso ou violação de dever inerente a ofício ou ministério, inclusive deixando de comunicar a autoridade sobre suspeitas ou confirmação de maus-tratos e não apenas abuso sexual, apensados ao PL 4749/2016.
5. Livre acesso e exercício em diferentes espaços: os de números 3660/2004, 8137/2017, 3439/2015, 4355/2016 e 4357/2016 se encontram apensados ao PL 2873/2015 que por sua vez está apensado ao PL 2085/1999 (este com 21 PL apensados) e o de número 5005/2020²¹⁵ para dispor sobre a assistência religiosa e a realização de cultos em entidades civis e militares de internação coletiva e em entidades terapêuticas de tratamento de dependentes químicos, em estabelecimentos de saúde pública e privada, por meio de capelania nos estabelecimentos que menciona e dá outras providências.

Comparando-os com os projetos de lei arquivados, mantem-se a preocupação em afastar o vínculo empregatício, assim como incluir no sistema previdenciário brasileiro, trabalhadores oriundos de toda e qualquer denominação religiosa. Os demais três grandes grupos reunidos pela temática que buscam disciplinar, denotam a preocupação em regulamentar a atuação do profissional da fé, quanto à sua liberdade e responsabilidade, assim como sobre o acesso aos meios ambientes em que trabalhará.

Diante do foco dessa dissertação, destaca-se a análise específica do último grupo justamente porque permite a maior exposição do trabalhador religioso a situação de risco.

O acesso a hospitais e entidades terapêuticas (PL 8137/2017), com a prévia autorização da jornada extensiva (além de horários de visitação – PL 3660/2004 e 2085-A), visando a assistência espiritual e religiosa em ambulatórios, pronto-atendimento, lares de idosos, casas de recuperação e congêneres com aplicação de multa, caso esse direito não seja garantido²¹⁶(PL 5005/2020), preocupando-se em isentar os cofres públicos de custos

²¹⁵ Deverá ser apenso ao PL 2085/1999, mas por ser recente (apresentado em 22/10/2020) ainda aguarda despacho do Presidente da Câmara de Deputados.

²¹⁶ Uma das principais justificativas foi a proibição de assistência religiosa durante o período de pandemia de COVID-19 devido a alegações sanitárias, notadamente para: receber sacramentos, por bênçãos, receber orações ou direções espirituais. Há uma única observância sobre a saúde: que o trabalhador religioso chamado a prestar a assistência deverá acatar as determinações legais e normas internas de cada instituição

com o serviço (PL 2085-A/1999), representam o quanto pode servir o trabalhador religioso, além das paredes físicas de uma denominação, e como é evidente sua abnegação de saúde²¹⁷ diante do compromisso de atuação sem prévia proteção contra riscos ocupacionais.

Ressalte-se que, no corpo da justificativa do PL 2085-A/99, o motivo de não se propor um disciplinar de normas de segurança em prol dos trabalhadores religiosos é pelo fato do autor do projeto aduzir que essas questões seriam de ordem administrativa de cada estabelecimento (PL 2085-A/1999 e 3439/2015), deixando a saúde do profissional da fé, se o caso, disciplinada conforme livre conveniência e discricionariedade do estabelecimento que é destinatário de seu serviço espiritual (penitenciárias, UTIs hospitalares, clínicas de recuperação, escolas, v.g.).

O PL 2873/2015 destaca a importância das atividades desempenhadas pelos trabalhadores religiosos, inclusive no aspecto social, comunitário, de direitos humanos, dentro de uma visão de assistência multidisciplinar, conforme justificção do referido projeto, demonstrando preocupação com a melhoria da qualidade de vida de pessoas das mais diversas faixas etárias e comunidades.

Contudo, esse projeto nada assevera sobre a melhoria das condições de trabalho do próprio profissional da fé, ou capelão. Nele há uma preocupação em descrever a atividade de assistência religiosa por capelania, regulando seu cadastro nacional pela INJUPA-Br (Instituto Nacional da Justiça de Paz e Juizes de Paz no Brasil)²¹⁸, a necessidade de habilitação, a garantia do sigilo profissional durante a assistência, a necessidade de preparo em curso de capelania, sem faixa etária regulada, e o foco na reabilitação de drogados, recuperação de meninos de rua, assim como, mendigos e presidiários, promovendo cultura da paz aos assistidos e respectivas famílias por meio de visitas.

Tal como o Projeto 4357/2016, há menção de que o sistema penitenciário está falido e que o apoio religioso prestado a detentos pode ajudar a manter ou recuperar o que há de melhor na personalidade do encarcerado, ajudando diretamente na recuperação e ressocialização desses cidadãos.

hospitalar ou penal, a fim de não pôr em risco as condições do paciente ou a segurança do ambiente hospitalar ou prisional (art.2º do PL 5005/2020).

²¹⁷ A questão maior que urge reflexão não é apenas o trabalhador renunciar à sua saúde, como extensão de um voto ministerial de serviço, com desdobramentos sacrificiais, mas que as instituições destinatárias de seu trabalho e o próprio Estado se omitem quanto a tratá-lo com o mesmo cuidado que são tratados outros trabalhadores existentes no mesmo meio ambiente, ferindo o princípio da isonomia.

²¹⁸ Associação Privada fundada em 14/10/1999, com sede em Belo Horizonte, com status ativo conforme consulta realizada em 27/12/2020, perante o CNPJ 11.394.888/0001-00, no site da Receita Federal.

Assim, cumprindo um múnus público previsto no artigo 5º, incisos VI e VII da Constituição Federal, resguarda-se o cidadão que recebe a assistência religiosa, inclusive para o fim de suspender essa atividade, caso fundamentada em restrição médica de isolamento do paciente, mediante alto risco de contaminação (PL 4355/2016) para o cidadão paciente.

Em relação aos presídios, segundo uma parte dos projetos de lei analisados, a segurança nos presídios é posta em segundo lugar frente ao direito fundamental de acesso a assistência religiosa (v.g. PL 3439/2015), criticando a obrigatoriedade de Portarias exigirem do capelão que sua roupa seja idêntica ao do presidiário ao invés de uma vestimenta típica religiosa (v.g. a Portaria 58 de 13/08/2015 da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do Distrito Federal). Outra parte apresenta projetos tentam compatibilizar a necessidade de assistência religiosa com a necessidade de segurança ao ambiente hospitalar ou prisional (PL 8137/17), algumas exigindo credenciais e controle de identidade de religiosos para evitar estímulo a fraudes e respectivos atos ilícitos (PL 3660/04; 2085/99, 5005/20 e 2873/15).

Tal como no site da Câmara dos Deputados, no site do Senado Federal não foram constatados projetos de lei que aliassem a saúde, a dinâmica, a segurança ao cuidado com a vida do trabalhador religioso enquanto profissional em exercício.

Por fim, o próprio poder executivo, em um cenário de pandemia de COVID-19, por meio do Decreto 10.292 de 25/03/2020, alterou o Decreto 10.282 de 20/03/2020, que regulamenta a Lei 13.979 de 06/02/2020, para definir que as atividades religiosas de qualquer natureza, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde, são atividades essenciais, conforme inciso XXXIX do referido documento. No entanto, o resultado evidenciado pela mídia foi a morte de diversos pastores para a COVID-19 (CZN, 2020).

Diante do exposto, conclui-se que a vulnerabilidade do profissional da fé é flagrante pela inexistência de projetos de lei e leis vigentes que visem, especificamente, promover a regulamentação da categoria e a consequente específica proteção e recuperação da saúde do profissional da fé, em desatendimento ao artigo 196 da CF/88.

Há, pois, omissão quanto ao trabalhador religioso, notadamente nos espaços que promovem uma atividade espiritual cumprindo uma obrigatoriedade constitucional de assistência religiosa a todo e qualquer cidadão, mas ferindo o princípio da isonomia previsto no artigo 5º da Carta Magna por desampararem esses operários da fé, dessa assistência diante dos riscos que lhe acometem.

Recorde-se que existe a ocupação do profissional da fé, do ministro religioso reconhecida conforme CBO, mas não há leis que regulamentem essa categoria, considerando a diferenciação que os próprios religiosos fazem quanto a sua natureza e forma de contratação e que alimenta a perpetuação de um princípio de liberdade religiosa superior a qualquer outro, o que será analisado ao final desse capítulo.

Antes, porém, se faz necessário averiguar se existem alguns exemplos de auto regulações (documentos *interna corporis*), seja nas igrejas históricas, seja nas neopentecostais nacionais, ainda que por amostragem, buscando identificar se o direito a saúde do trabalhador religioso, a integridade física e psíquica do profissional da fé é uma preocupação latente de sua própria representação coletiva e organizacional. Ressalte-se que o princípio de proteção à saúde, dentro de um sistema democrático de liberdade religiosa, tem uma expressão já normatizada por algumas denominações (CLERGY, 2016)²¹⁹, cumpre, porém, verificar sua eficácia e alcance.

4.2 EXEMPLOS NACIONAIS DE AUTO-REGULAMENTAÇÃO DE PREVISÃO DE SAÚDE

A dissertação vai ao encontro da preocupação com a saúde (em perspectiva biopsicossocial), relacionando estudos interdisciplinares sobre o tema dos trabalhadores eclesiais. Confronta-se o liame entre a religião e a dignidade da pessoa humana que se projeta através da garantia da saúde e do meio ambiente de trabalho equilibrado, a partir do local de fala dos próprios religiosos.

Assim, utilizando como parâmetro alguns documentos de igrejas históricas, disponíveis ao acesso público (*internet*), a fim de averiguar avanços e preocupações com o profissional da fé, num sistema de auto regulamentação de cuidado, foi levantado um Manual de Igreja Histórica, promulgado em 20/05/1950, quer seja, o Manual Presbiteriano da Igreja Presbiteriana do Brasil (Brasil, Manual Presbiteriano, 2019). O Manual Presbiteriano com Jurisprudência²²⁰, aborda em seu conteúdo a Constituição da Igreja Presbiteriana do Brasil, seu Código de Disciplina, Princípios Litúrgicos, Estatutos,

²¹⁹ Diante da referência bibliográfica levantada há definições de bem-estar e saúde psíquica demonstrando preocupação com o tema no ambiente religioso.

²²⁰ Manual presbiteriano: edição especial com notas, jurisprudência e resoluções do SC-IPB / Silas de Campos (Organizador). – São Paulo: Cultura Crista, 2006.

Regimentos Internos, Livros de Atas dos Concílios entre outras informações pertinentes ao Concílio.

O referido Manual prevê a licença saúde (art. 41) de até um ano para o ministro religioso, com vencimentos integrais, a fim de que o trabalhador possa tratar de sua saúde, leciona que, na hipótese de ser necessário período superior a um ano, poderão ocorrer reduções²²¹ de vencimentos, conforme decisão do Presbitério²²², se o doente for um pastor-evangelista; e do Conselho, quando pastor-efetivo. Por fim, por motivo de saúde ou invalidez (art. 49), o ministro religioso pode ser jubilado (aposentado) o que será regulado por lei ordinária²²³ que a regulamentará conforme parágrafo 3º do art. 49 do referido Manual. Essa igreja contém uma Comissão de previdência saúde e seguridade que é um órgão permanente que garante saúde e bem-estar de ministros, funcionários e membros da denominação (Brasil, Comissão de Previdencia saude e seguridade, 2020).

Nos Cânones²²⁴ da Igreja Metodista 2017 (Metodista, 2019) constam alguns direitos que muito se assemelham aos direitos laborais (férias, 1/3 constitucional e FGTS) previstos na CLT, dos quais destacamos: férias anuais de 30 dias (inciso XI, do art. 29)²²⁵, 1/3 a mais do subsídio referente a férias, (§ 3º, do inciso II, art.212)²²⁶, pecúlio por tempo de serviço e calculado na base de 8% (oito por cento) da remuneração mensal (§ 6º, do inciso II, art.212)²²⁷, licença paternidade e maternidade (§ 8º e 9º, do art.225)²²⁸.

Nesse documento, quanto a licença para tratamento de saúde, verifica-se que no art. 225, menciona-se que a responsabilidade do ônus de tal afastamento é do Bispo ou Bispa Presidente, e que na hipótese de não ser reconhecida a aposentadoria por invalidez

²²¹ Art. 41 – Conceder-se-á ao ministro, com vencimento integrais, até um ano, para tratamento de saúde; além desse prazo com possíveis reduções de vencimentos, a juízo do Presbitério, quando pastor evangelista, e do Conselho, quando pastor efetivo.

²²² Os concílios da Igreja Presbiteriana do Brasil crescem em gradação hierárquica. Cada igreja local tem o seu concílio, chamado de Conselho, que se reúne ordinariamente a cada dois meses. As igrejas de uma determinada região compõem um concílio maior chamado Presbitério, com Assembleias anuais que está hierarquicamente submisso ao Sínodo que por sua vez é a reunião de vários presbitérios (LEITE, 2019).

²²³ Essa lei não foi regulamentada até a presente data.

²²⁴ Variações quanto a forma de constituição dos ordenamentos internos. Nesses ordenamentos existem regras sobre a doutrina, a estrutura hierárquica e administrativa, os rituais litúrgicos, a admissão e o trabalho dos profissionais da fé.

²²⁵ XI - gozar trinta (30) dias de férias anualmente;

²²⁶ § 3º. Aos membros clérigos/as nomeados/as com ônus é assegurada a remuneração de um terço (1/3) a mais do subsídio referente às férias.

²²⁷ § 6º. Aos membros clérigos/as nomeados/as com ônus é assegurada a formação de um pecúlio por tempo de serviço, regulamentado pelo Concílio Geral e calculado na base de 8% (oito por cento) da remuneração mensal.

²²⁸ § 8º. A licença-maternidade é concedida pelo Bispo ou Bispa Presidente para um período de acordo com a legislação vigente do país, sem prejuízo do subsídio (CG 2016). § 9º. A licença-paternidade é concedida pelo Bispo ou Bispa Presidente para um período de acordo com a legislação vigente do país, contados a partir da data do parto, sem prejuízo do subsídio (CG 2016).

(art. 226) ocorrerá, independentemente de ser reconhecida pela Previdência Social Oficial, uma licença para tratamento de saúde, com ônus a hierarquia. Além dos referidos trabalhadores religiosos recolherem obrigatoriamente²²⁹ como contribuintes autônomos²³⁰ (inciso VII do art. 41 e art. 227), há o recolhimento para um plano de previdência interna que garante, independentemente da aposentadoria a ser concedida, aposentadoria por invalidez pelo sistema de previdência do país, afastamento e assistência mediante decisão do um órgão interno denominado Concílio Regional (art. 226²³¹). Há a exceção aos que estejam desvinculados ao plano de previdência interna porque a aposentadoria será atrelada ao requerimento e comprovação de correspondente concessão pelo órgão de previdência social oficial (art. 217)²³².

Uma outra igreja histórica, Igreja Batista da Baía, com histórico missionário²³³, propõe por convenções, alterações a fim de resguardar a saúde dos trabalhadores religiosos em campo, dentro do que denominam uma Política de Expansão Missionária da Convenção Batista Baiana, estabelecendo (BAIANA, 2020) não somente a pastores, mas a missionários com necessidades de afastamento por motivo de saúde, a utilização de subsídio pela Previdência Social pública e complemento por parte da Convenção, do valor que não alcançar o sustento regular, em situações excepcionais de greve da Previdência Social brasileira, a liberação do sustento do missionário com ressarcimento posterior pelo missionário, caso receba pagamento retroativo da Previdência Social (item 3.7). Além disso, estabelece férias anuais que possam ser concedidas não ultrapassando dois anos, a serem combinadas com as Gerências de Expansão e Administração e Finanças da CBBA (item 3.8). No entanto, exclui acidentes de trajeto ou para o serviço religioso, caso acometidos pela utilização de veículos de alto índice de perigo (motocicletas, motonetas etc.), assim como estabelece que valores elevados de tratamento serão decididos por uma diretoria e ratificados ou não pelo conselho, estabelecem um número limite de atendimento

²²⁹ Art. 227. Todos os membros clérigos/as em atividade na Igreja Metodista são contribuintes obrigatórios da previdência social oficial, em equiparação ao regime do trabalhador autônomo ou outro que a lei vier a determinar.

²³⁰ VII - comprovar, periodicamente, que está em dia com as contribuições ao sistema de previdência do país;

²³¹ Art. 226. Quando o membro clérigo/a é declarado/a inválido/a para o serviço ativo pelo Concílio Regional, por ser portador/a de moléstia não reconhecida pela previdência social oficial para a concessão da aposentadoria, mas que impeça efetivamente o exercício para tratamento das suas funções na Igreja, o Concílio o/a licencia para tratamento de saúde, com ônus.

²³² Art. 217. O Concílio Regional concede aposentadoria de qualquer tipo, sem ônus para a Igreja Metodista, aos membros clérigos/as desvinculados do sistema de previdência interna, desde que a requeiram e comprovem a correspondente concessão pelo órgão de previdência social oficial.

²³³ Há 133 anos, nascíamos como igrejas batistas na Bahia. Há 107, nascíamos como Convenção Batista Brasileira. Há 92, nascíamos como Convenção Batista Baiana (BAIANA, 2020).

não emergenciais por mês, por unidade na família. Preventivamente, apenas se propõe a exames preventivos anuais (item 14), “com vista à detecção de possíveis problemas de saúde e planejamento do efetivo tratamento” (Baiana, 2020). Estabelecem formas de contratação diferenciadas quanto ao percentual de subsídio de sustento conforme item 7 da II Parte (BAIANA, 2020), o contrato de 2 anos, um salário pré-fixado líquido de R\$1.500,00, além de assistência médica, INSS e FGTM e moradia.

Manifestações do Papa Francisco²³⁴, em um documento da Igreja Católica, fornecem as diretrizes e normas para a vocação sacerdotal e enfoca o apoio psicológico na avaliação da personalidade do vocacionado candidato e no acompanhamento terapêutico durante o seu processo de amadurecimento (WOODEN, 2016).

Nas igrejas pentecostais e neopentecostais, destacam-se o Regimento Interno Igreja Evangélica Pentecostal o Brasil para Cristo e o Estatuto da IURD.

A Igreja Evangélica Pentecostal o Brasil para Cristo busca em seu conteúdo apresentar as diretrizes doutrinárias básicas, para o seu regular funcionamento, sempre fundada em princípios e versículos bíblicos, trazendo em seu teor os requisitos para o candidato a pastor²³⁵, presbíteros, evangelistas e diáconos, abordando as atribuições pastorais, direitos e deveres do pastor, trazendo uma preocupação quanto a sua imagem e afastamento qualquer preocupação quanto sua saúde física e mental, prevendo como direitos trabalhistas as férias anuais remuneradas, o descanso semanal, o 13º salário²³⁶ e a responsabilidade do pastor quanto ao seu recolhimento previdenciário²³⁷. Se não bastasse a existência mínima de direitos comparado aos inúmeros deveres e exigências impostas, há previsão em seu artigo 9º, §5º que a casa pastoral deverá ser de uso próprio privativo de sua família apenas durante a permanência do cargo, deixando o pastor à míngua na

²³⁴“The Catholic Church needs holy, healthy and humble priests and that requires prayers for vocations and the careful selection and training of candidates, said the Congregation for Clergy.”

²³⁵ Artigo 3º - CONSAGRAÇÃO DE PASTORES. Conforme disposições estatutárias, a Consagração ao Ministério Pastoral dar-se-á quando o candidato à mesma for um homem crente, maior de 21 anos, casado, com o 1o Grau completo, que tenha concluído o Curso Básico de Teologia Bíblica pelo IBBC e seja batizado com o Espírito Santo, temente a Deus, conhecedor das Sagradas Escrituras e obediente a elas, que assine o Livro Oficial de Registro Seccional de Ministros, que prometa respeitar e acatar a hierarquia constituída da Igreja Evangélica Pentecostal O Brasil para Cristo, que prometa cumprir e fazer cumprir os Estatutos do Conselho Nacional, da Convenção Estadual e da Igreja local, que seja dizimista fiel, que não faça parte de nenhuma sociedade secreta, que não tenha nenhum processo criminal de qualquer natureza, que exerça um bom testemunho pessoal nos lugares de sua convivência, dando assim provas de sua vocação Ministerial.

²³⁶ § 7º – O Pastor poderá possuir um dia de descanso semanal, 30 dias de férias anuais e remuneradas e no mês de dezembro de cada ano uma ajuda adicional.

²³⁷ § 6º – É de responsabilidade do pastor o recolhimento da sua contribuição junto a Previdência Social.

hipótese da saída do ministério por qualquer motivo, sem qualquer previsão de permanência mínima para busca de nova residência²³⁸.

No Estatuto da IURD extraído dos autos do processo 0011418-73.2014.5.01.0071, conforme documento de Id 93bbe2c, fls. 198 a 213, há a expressa menção de afastamento de vínculo empregatício conforme art.18, mas há hierarquia e subordinação evidenciadas pelo parágrafo 5º do art.7º (sob sua liderança), art. 11 (sujeito a remoção).

Releva-se que a IURD, por meio de sucessivos Acordos Coletivos de Trabalho entre Sindicato dos Empregados em Instituições Benéficas Religiosas e Filantrópicas do Estado do Rio de Janeiro com a IURD inscrita no CNPJ n. 27.641.935/0001-03, durante o período de 2008 a março de 2019, concordou com diversos direitos convencionais. A partir da ACT, válida até março de 2019, conforme ICRRegistrado1567538344, aos que reconhece como empregados, notadamente, para as funções de pedreiro e pintor (cláusula 3ª), concorda com os seguintes direitos: condições de segurança e saúde do trabalhador, como instalações sanitárias higiênicas, e de segurança nos locais de trabalho, devendo fornecer água filtrado aos seus empregados (cláusula 34ª), plano de saúde e plano odontológico (36ª), tempo de descanso (26ª e 27ª), previdência privada, licenças (21 e 22ª), férias (33ª) e fornecimento de equipamentos de proteção (35ª).

Diante do exposto e considerando a análise desses documentos, os trabalhadores religiosos, por serem voluntários, por terem uma caracterização de vínculo de natureza religiosa que, formalmente nega o vínculo laboral, em que pese o valor de sua atividade assistencial, social e humanitária reconhecida constitucionalmente, apenas por algumas concessões, de algumas igrejas históricas, reconhecem-se alguns direitos, tipicamente laborais, a tais profissionais.

Apesar de serem destinatários de riscos, notadamente no exercício da capelania hospitalar, educacional e prisional, dentre outras instituições de amparo (abrigos, asilos, clínicas de recuperação, orfanatos) cuidando de outros cidadãos brasileiros, não possuem sequer direitos mínimos laborais constitucionais e muito menos convencionados reconhecidos pelas igrejas instituição, pressupondo-se que não adoecessem, não envelhecessem, são super-heróis da fé.

²³⁸ § 5º – O Pastor titular tem direito de receber da Igreja, dentro das possibilidades desta, recursos para manutenção de sua família; casa pastoral (própria ou alugada), que deverá ser de uso próprio e privativo do pastor e sua família durante o tempo de permanência no campo de trabalho, sendo que no caso de seu falecimento, transferência para outra cidade ou região eclesiástica ou saída do ministério por qualquer que seja a razão, deverá a mesma retornar para a comunidade, a fim de ser cedida ao ministro substituto;

Não se encontrou qual mandamento religioso cristão é violado com a não efetivação desse cuidado, considerando que a igreja instituição, notadamente neopentecostal, não tem se autorregulamentado e nem pretende, porque nem mesmo por sua bancada de representantes políticos²³⁹ propôs projetos que não apenas garantam o acesso dos trabalhadores religiosos a diferentes espaços públicos e privados, mas o acesso com saúde, com cuidado, seja ele monetizado ou não, seja ele mitigado pela responsabilidade de fornecimento e treinamento de EPIs (v.g. em hospitais) ou pelo fornecimento de segurança adequada (v.g. em penitenciárias).

Obter uma solução em como proceder sobre a harmonização da liberdade religiosa com o respeito da integridade física e psíquica da pessoa humana, enquanto trabalhadora num Estado laicizado e democrático, com o emprego de leis ou projetos de leis que socorressem o parâmetro bíblico descrito como obrigação de toda e qualquer igreja de origem cristã, em cuidado com os seus (ATOS 20:28; I REIS 19:5-8; I TM 4:16^a; II TM 1:6) é obter uma solução construída a partir dos próprios religiosos, em como proceder sobre a harmonização da liberdade religiosa com o respeito a integridade física e psíquica da pessoa humana, enquanto trabalhadora.

Na verdade, num verdadeiro contrassenso, apenas no resquício legal da época da ditadura militar, encontra-se na capelania militar uma harmonia com o princípio da isonomia a partir da concessão dos mesmos direitos de trabalhadores na ativa ou na reserva, aos trabalhadores religiosos, mediante o cumprimento de alguns requisitos que, em nada, ofendem a liberdade religiosa, conforme levantado.

Considerando que a América do Sul é um dos continentes de maior crescimento pentecostal e neopentecostal do mundo (MARIANO, 2014)²⁴⁰, buscou-se, a partir do levantamento de palavras como sindicato de trabalhadores religiosos, leis para ministros religiosos, inclusive com a inserção de palavras em castelhano e em inglês, na rede mundial de computadores (*internet*). Deparou-se com diversas notícias e divulgações de projetos de lei nas igrejas do Chile, país sobre o qual se constatou atuação sindical e

²³⁹ Atualmente são 105 deputados e 15 senadores evangélicos, o que equivale a 20% do Congresso Nacional (UOL, 2020).

²⁴⁰ A expansão do pentecostalismo constitui fenômeno de amplitude mundial, posto que este ramo do cristianismo, formado no início do século na América do Norte, vem crescendo aceleradamente em várias sociedades em desenvolvimento do sul do Pacífico, da África, do leste e sudeste da Ásia. Trata-se de um autêntico processo de globalização ou transnacionalização dessa forma de protestantismo popular. Mas nenhum continente supera a América Latina, o caso mais extraordinário de crescimento pentecostal neste final de milênio. O Brasil se destaca neste contexto. Em números absolutos, figura como o maior país protestante da América Latina, abrigando pouco menos da metade dos cerca de 50 milhões de evangélicos estimados atualmente [...].

conscientização por parte expressiva de trabalhadores religiosos, buscando sua valorização e equiparação com demais trabalhadores.

4.3 ORDENAMENTO JURÍDICO CHILENO SOBRE CAPELANIA E SEUS PROJETOS LEGAIS PARA VALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR RELIGIOSO

No Chile²⁴¹, projetos de lei regulamentam as atividades religiosas, notadamente as atividades de pastores neopentecostais (CHILE, 2014), reconhecendo a dignidade e respeito da profissão com a equiparação de direitos a outros trabalhadores pelo valor social de suas atividades²⁴². O Chile possui a Lei 19.638, de 14/10/99, que estabelece normas sobre a constituição jurídica das igrejas e organizações religiosas, a qual descreve e garante o que é liberdade religiosa e de culto, como são criadas as pessoas jurídicas e estatutos das igrejas, a aquisição, alienação e administração dos patrimônios e isenções fiscais, as formas de dissolução das igrejas e como os ministros de adoração de uma igreja (profissionais da fé) confissão ou instituição religiosa comprovam seu *status* como tal, ou seja, pela certificação emitida por sua entidade religiosa, com personalidade jurídica preexistente. Há lei que prevê o sigilo decorrente do status eclesiástico (art. 360, 1, do CPC chileno)²⁴³, a desobrigação de comparecimento em audiência, conforme art. 361, do CPC Chileno)²⁴⁴ e a

²⁴¹ No Chile, a realidade religiosa é diferente quanto aos costumes relativos às formas de contratação dos pastores, numa cultura bastante diferente da verificada em solo brasileiro. As igrejas protestantes chilenas, tal como a Igreja Luterana de Valparaíso (VALPARAISO, 2017) contratam seus pastores através de contratos de trabalho, como outro trabalhador qualquer. Também este é o caso das Igrejas Batistas chilenas, numa tradição que decorre dos países europeus protestantes (CASTRO, 2008)

²⁴² Veja-se principais trechos do projeto referido: Artículo Único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma: 1.- Agrégase el siguiente artículo 38 bis nuevo: "Artículo 38 bis.- La distribución de la jornada ordinaria, en el caso de los trabajadores que conforme al artículo anterior se encuentran exceptuados del descanso dominical y en festivos, y que se desempeñan en su vida privada como Pastores Religiosos o Ministros de Culto, deberá ser compatible con el ejercicio de dicho ministerio. Para el ejercicio de este derecho, el trabajador deberá entregar a su empleador, dentro de los primeros cinco días de cada mes calendario, las fechas en que debe cumplir con sus oficios religiosos. En los días señalados por el trabajador, los cuales no podrán superar un día por cada semana, el empleador no podrá asignarle turnos de trabajo ni labor alguna en la empresa y serán otorgados sin perjuicio del descanso semanal correspondiente, entendiéndose trabajados para todos los efectos legales. 2.- Agrégase el siguiente texto en el inciso cuarto del artículo 489, a continuación e su punto aparte (...), que pasa a ser seguido:" Se presumirá dicha gravedad, si el acto de discriminación se ha producido sobre un trabajador que tiene la calidad de Pastor Religioso o Ministro de Culto."

²⁴³ Art. 360 (349) No serán obligados a declarar: 1º Los eclesiásticos, abogados, escribanos, procuradores, médicos y matronas, sobre hechos que se les hayan comunicado confidencialmente con ocasión de su estado, profesión u oficio;

²⁴⁴ Art. 361 (350) No están obligados a concurrir a la audiencia expresada en el artículo 359: 1º El Presidente de la República, los Ministros de Estado, los Senadores y Diputados, los Subsecretarios; los Intendentes Regionales, los Gobernadores y los Alcaldes, dentro del territorio de su jurisdicción; los jefes superiores de Servicios, los miembros de la Corte Suprema o de alguna Corte de Apelaciones, los Fiscales de estos tribunales, los Jueces Letrados, los Oficiales Generales en servicio activo o en retiro, los Oficiales Superiores

possibilidade de emitir declarações por relatório justificando que sua atividade sobre juramento a impede de ser testemunha (art. 362, do CPC Chileno)²⁴⁵.

Além disso, possui quatro decretos que regulamentam: 1) o registro das entidades religiosas de direito privado (Decreto 303, de 26/05/00); 2) a assistência religiosa em estabelecimentos penitenciários e similares (Decreto 703, de 27/09/02); 3) a assistência religiosa nas forças armadas e nas instalações de aplicação da lei e segurança pública (Decreto 155, de 26/05/08); e 4) a assistência religiosa em recintos hospitalares (Decreto 94, de 17/09/08).

No Decreto 94/08, que sofreu modificações em 27/06/2013, há previsão de uma organização do trabalho religioso, por parte da Unidade de Acompanhamento Espiritual, que não apenas exige credenciais do trabalhador religioso, como prevê um acesso multidenominacional (multirreligioso) e garante salários, caso o capelão, destacado pela instituição religiosa, preste um trabalho permanente, o qual será pago pelo Ministério da Saúde, ao contrário dos projetos de leis brasileiros.

Além disso, prevê possibilidade de vários membros de uma única denominação religiosa se revezarem, prestando uma assistência ocasional, sobre a qual não se prevê hipótese de pagamento pelo Ministério da Saúde Pública. Há, ainda, a preocupação com a dinâmica de manifestação de vontade do paciente, da prestação do serviço religioso e da rotina hospitalar, a fim de garantir um equilíbrio entre a segurança do Hospital e paciente. Contudo, inexistente previsão de cuidado com a saúde do trabalhador religioso, salvo pela questão de custeio financeiro.

O Decreto 155 prevê as ações compreendidas pela assistência religiosa, um capelão nacional de confissão religiosa que representara nacionalmente sua denominação e não será funcionário público, mostrando-se inferior, em termos de isonomia, ao capelão das forças armadas do Brasil. O Decreto 703 que também regula assistência religiosa nas

y los Oficiales Jefes; el Arzobispo y los Obispos, los Vicarios Generales, los Provisores, los Vicarios y Provicarios Capitulares; y los Párrocos, dentro del territorio de la parroquia a su cargo; 3º Los religiosos, incluso los novicios;

²⁴⁵ Art. 362 (351) Las personas comprendidas en el número 1.º del artículo precedente, prestarán su declaración por medio de informes y expresarán que lo hacen en virtud del juramento que la ley exige a los testigos. Pero los miembros y fiscales de las Cortes y los jueces letrados que ejerzan sus funciones en el asiento de éstas no declararán sin previo permiso de la Corte Suprema, tratándose de algún miembro o fiscal de este tribunal, o de la respectiva Corte de Apelaciones en los demás casos. Este permiso se concederá siempre que no parezca al tribunal que sólo se trata de establecer, respecto del juez o fiscal presentado como testigo, una causa de recusación. Las comprendidas en el número 2.º declararán también por medio de informe y con el juramento expresado, si se prestan voluntariamente a declarar. Pero no se podrán excusar los chilenos que ejerzan en el país funciones diplomáticas, por encargo de un gobierno extranjero. Las comprendidas en los tres últimos números serán examinadas en su morada y en la forma establecida en los artículos 365 a 368.

prisões e afins, regula o capelão e assistente religioso, desde que em regime de permanente assistência, que constem em folha de pagamento estatal.

Por fim, o Decreto 303 regula o registro de entidades religiosas, descrevendo documentos e procedimentos para ser formalizada perante Registro Público.

Castro (2008) reporta que enquanto instituições religiosas chilenas, Batista e Luterana, contratam pastores, pagam salários, contribuem para o sistema de seguridade social, a Igreja Pentecostal não estabelece contratos com seus ministros. Aduz que as igrejas pentecostais justificam que não seria possível tal regime de contratação devido a jornada extensiva de 24 (vinte e quatro) horas por dia de trabalho. Logo, como não conseguiriam arcar com o cumprimento de normas laborais e seu respectivo custeio, haveria infração pelas referidas igrejas. Enquanto isso, noticia que, segundo declarações de pastores luteranos (Rolando Holtz), as igrejas históricas não têm a mesma percepção sobre o assunto porque entendem que são sociedades anônimas, de direito privado, sem fins lucrativos, sendo que para fins laborais, contratam conforme sua capacidade financeira e não vêm os trabalhadores religiosos como diferentes dos diversos profissionais.

Ademais, desde 2014, no Chile, tramita um Projeto de lei (*Boletín* 9603-13) que modifica o Código do Trabalho do país e concede proteção ao trabalhador que desempenha atividades como pastor religioso ou ministro de culto (Diputados, 2014). Contudo, a moção de aprovação foi favorável a conceder descanso semanal e feriados, assim como vedar a discriminação dos ministros religiosos nos seus empregos seculares²⁴⁶, apenas aos trabalhadores que cumulam emprego secular e cargo de pastor ou ministro religioso e que apresentem nos cinco primeiros dias de cada mês civil, quais dias trabalharão em seus cargos religiosos.

Conforme a justificativa da moção chilena, se fazia necessário o reconhecimento do valor social que o trabalho pastoral adquire na comunidade, não apenas como expressão de fé, mas também expressão do sentimento coletivo e da geração de redes sociais, especialmente em setores mais vulneráveis. O direito de ter uma compatibilidade de atuar em dois empregos (secular e religioso) é oponível perante empresas que, com antecedência, concederão alteração de turno ao trabalhador para que ele possa cumprir atividades religiosas sem prejuízo das atividades como trabalhador do comércio. Trata-se de avançar a efetivação de maior dignidade ao se reconhecer o papel de pastor ou de ministro de adoração, quando atua como um trabalhador dependente (CASTRO, 2008).

²⁴⁶ Com direito a indenização, de 6 a 11 meses de remuneração e a reintegração, se o caso.

Por fim, há o Boletín 7268-07 (atualmente desarquivado desde junho/2019) que reconhece a profissão de ministro religioso com a justificativa que tais trabalhadores precisam ser tratados com isonomia em relação às demais profissões, ou seja, que não devem ser discriminados e desvalorizados.

4.4 TUTELA GERAL DE SAÚDE NO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Como verificado, igrejas históricas guardam, em seus regimentos internos e/ou manuais, indícios de uma preocupação com a saúde destes trabalhadores, mas isto não é comum nas igrejas neopentecostais e não tem sido suficiente para garantia de saúde do trabalhador religioso²⁴⁷.

Analisar tais documentos permitiu rediscutir a função constitucional de um direito fundamental na sociedade democrática, inclusive sobre o prisma de questionamento, ou seja, se haveria uma função de proibição de intervenção Estatal ou proibição de excesso, ou se haveria uma função de imperativo de tutela (proibição de insuficiência), ao se constatar a ineficiência de proteção à saúde (CANARIS, 2013).

Diante da gama de doenças observadas, em nome do Estado laico ou a confessional (ALVEZ, 2008)²⁴⁸, há um imperativo de tutela, pois os misteres religiosos são executados em total desprestígio da higidez física e psíquica do trabalhador, como uma extensão de sacrifício de fé ministerial, e portanto, indissociável²⁴⁹, desobedecendo os padrões mínimos de meio ambiente equilibrado e saúde do trabalhador estabelecidos pela OIT, não pela simples voluntariedade dos trabalhadores, mas pela conveniência dos que se beneficiam com seus serviços.

Sendo uma atividade tipicamente espiritual ou em desvirtuamento da finalidade da igreja instituição, o bem estar do trabalhador religioso é sacrificado, precarizando a atividade, contrariando o previsto nos Códigos de Éticas Profissionais e Manuais Internos,

²⁴⁷ Inclusive o ruído tem proporcionado o de transtorno da voz conforme estudos brasileiros (MARIANA, 2014, p. 42).

²⁴⁸ A República laica no modelo francês “não reconhece (...) nenhum culto” (art. 2.o da Lei de 9 de dezembro de 1905, RENAUD, 1923, p. 148). Para uma República laica, a existência ou não de uma divindade é irrelevante. Em uma República puramente laica, a subvenção, mesmo que indireta e motivada por cooperação comum de interesse público, de um culto é inadmissível. A República Federativa do Brasil não apresenta tais características da laicidade francesa.

²⁴⁹ aliada à premissa de que o princípio de liberdade religiosa se sobrepõe ao princípio de proteção ao trabalho saudável.

sem que estas instituições sejam caracterizadas como agentes de poluição labor-ambiental, por proporcionarem danos à saúde deste trabalhador.

O meio ambiente de trabalho desses profissionais poderia garantir um equilíbrio entre o princípio da dignidade humana e o ofício sagrado e, assim, constituir-se em consonância com o princípio protetor do direito fundamental à saúde.

Se, por um lado, o pensamento religioso está na base da construção universal da concepção de dignidade, conforme visto no pensamento de S. Tomás de Aquino, para quem o homem, por ser imagem e semelhança de Deus era dotado de dignidade (BARROS, 2000)²⁵⁰, por outro lado, algumas religiões atuais, mesmo cristãs, parecem, contudo, não olhar nem para o homem enquanto ser digno, tampouco para o Deus que anunciam (YAMAKI; ARRUDA; BRAGA, 2016).

Sobre o meio ambiente desses trabalhadores, tem-se o exercício da liberdade de auto-gestão da organização religiosa²⁵¹, que se manifesta, por vezes, contra os profissionais da fé²⁵², espelhando paradoxos entre a dignidade da pessoa humana – o epicentro axiológico da nossa Carta Magna (FELICIANO; LEME; MARANHÃO, 2013) – a qual é pregada na religião diversa da exercida sobre os ministros religiosos.

Releva-se que a dignidade defendida (FELICIANO, 2011, p. 147) abrange um meio ambiente do trabalho amplo, ou seja, “[...] o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral”.

Além dos preceitos constitucionais, o art. 2º da Lei n. 8.080 de 1990 prevê que saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

Descrever, analisar, identificar, investigar, levantar e compreender o alcance dessa proteção à saúde e caracterização do meio ambiente, a partir de tais documentos, permite uma análise científica que demonstra o respeito a essa específica forma de trabalho humano, mas também viabiliza um viés reflexivo referencial a partir do qual possa se

²⁵⁰ O conceito de pessoa é uma substância individual de natureza racional, centro da criação pelo fato de ser imagem e semelhança de Deus. Logo, o intelecto e a semelhança com Deus geram a dignidade que é inerente ao homem, como espécie.

²⁵¹ Art. 44, § 1º, CC: "São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento."

²⁵² Conforme o processo judicial comentado no capítulo anterior, de incentivo/determinação de igrejas para líderes religiosos realizarem a vasectomia para se manterem no exercício eclesiástico anteriormente, que identificou o paradoxo e destacou-se como um paradigma para a discussão dos limites à liberdade religiosa, frente à necessidade de proteção à saúde do trabalhador,

analisar objetivamente se o próprio princípio da proteção à saúde encontra uma mitigação, ou não, ao se harmonizar com o princípio da liberdade religiosa (ADORNA, 2004)²⁵³.

Fato é que não são apenas as relações empregatícias que estão se “modernizando” (FELICIANO, 2016)²⁵⁴, ou seja, relativizando conceitos e retirando direitos, mas as igrejas também se desvirtuaram, precarizando seu meio ambiente, deixando de tratar os vocacionados com dignidade e respeito à saúde.

Nesse direcionamento, compondo o cenário de pesquisa, verificam-se dois principais estereótipos de trabalhadores religiosos que expressam figuras antagônicas: a) trabalhadores religiosos que servem a uma igreja, voluntariamente, ingressam na formação religiosa, detêm um *status* de membro a uma hierarquia religiosa e b) outros trabalhadores que são excluídos de quaisquer direitos em nome da fé, provêm de grupos marginalizados ou socialmente discriminados pelo preconceito, que identificam, na igreja, “empresária da fé”, o único meio de sustento e progressão social. Nesse sentido, constata-se que:

Esses são muitos e compõem a grande variedade dos ex: ex-mendigos, ex-bandidos, ex-cangaceiros, ex-assaltantes, ex-trafficantes; ex-policiais justiceiros, ex-mestres de capoeira, ex-deficientes físicos, ex-paraplégicos, ex-mudos, ex-padres, ex-judeus, ex-espíritas, ex-bruxos, ex-macumbeiros, ex-puxadores de samba, ex-jogadores de futebol, ex-homossexuais, ex-travestis, ex-prostitutas, ex-garotas de programas [...] (CÔRTEZ, 2013, p. 2).

Não somente isso, alguns se sujeitam a prática que comprometem a perpetuação de sua herança, para se manterem ou galgarem novos postos hierárquicos, ferindo a Lei n. 9.263, de 1996, chamada Lei de Planejamento Familiar, a qual garante, em seu artigo 12, que “[...] é vedada a indução ou incitamento individual ou coletivo à prática da esterilização cirúrgica”²⁵⁵.

²⁵³ En resumen, la motivación principal de la exclusión del Derecho del trabajo de la actividad prestada por los profesos en el seno de los Institutos de los que forman parte es la falta de onerosidad de la prestación, la espiritualidad perseguida por los religiosos a través de su trabajo, el cumplimiento del voto de pobreza y de obediencia, la falta de ajenidad en relación con su Orden, pero, ante todo, la elección religiosa que han realizado y a través de la cual han adquirido el estado jurídico canónico religioso.

²⁵⁴ “Modernizar também é uma expressão equívoca, concretamente vêm à tona propostas diversas de flexibilização da legislação trabalhista (como a ideia de que o negociado pelos sindicatos deve prevalecer sobre a legislação heterônoma) e de afrouxamento do princípio protetivo destinado às pessoas trabalhadoras. Possibilitar a expansão da terceirização e traduzi-la como modernidade encontra-se no centro dos debates e das preocupações de diversos atores sociais” (FELICIANO, 2009).

²⁵⁵ 21259231 - EXIGÊNCIA E CONSUMAÇÃO DE ESTERILIZAÇÃO COMO CONDIÇÃO SINE QUA NON DE EXERCÍCIO DO MINISTÉRIO RELIGIOSO NA FUNÇÃO DE BISPO. PROMESSAS FRUSTRADAS. VIOLAÇÃO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS. DIREITOS DE PERSONALIDADE, INTEGRIDADE PSICOFÍSICA, INTIMIDADE E VIDA PRIVADA. DANO IRREVERSÍVEL E IRREPARÁVEL. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA

Assim, observa-se que a compreensão do exercício da liberdade religiosa (art. 5º, inciso VI, da CF) e a repercussão desse princípio na proteção dos locais de culto e a suas liturgias tuteladas no Brasil deve ser compatível com os princípios esculpidos no ordenamento²⁵⁶, de modo a equacionar balizamentos jurídicos para tornar o meio ambiente do trabalho religioso mais equilibrado – medida que favorece à saúde do trabalhador religioso.

Ainda que se alegue aparente colisão de princípios, conforme Alexy (1993), tem-se o uso do raciocínio de proporcionalidade, por meio da adequação, necessidade e proporcionalidade, em sentido estrito, o qual permite avaliar a partir da consequência jurídica imediata, se o ato será ilegal. Ele orienta, também, que os princípios podem sofrer ponderações, sem perder a validade – explica que são mandamentos de otimização com relação a possibilidades jurídicas gerais, conforme a máxima de proporcionalidade, e que, diante das máximas de necessidade e adequação, seriam mandamentos de otimização com relação a possibilidades fático-jurídicas. Princípios e regras seriam razões para normas, e, mediatamente, razões para ações.

DEVIDA. A exigência de esterilização (vasectomia) e sua consumação, as expensas do empregador, como condição *sine qua non* para a obtenção, manutenção, exercício ou promoção no trabalho, ainda que na profissão de fé, na formatação de "vínculo empregatício", por si só é conduta altamente reprovável porque lesiva à esfera de direitos mais caros à humanidade, qual seja, a dignidade da pessoa humana e os direitos de personalidade, de integridade psicofísica, intimidade e vida privada. Por isso, de acordo com a tipicidade pode até configurar crime (art. 1º, III, 5º, caput e incisos VIII, XIII, X, Lei nº 9029/95). A conduta revela-se ainda mais repudiante quando provado que a causa da exigência da esterilização. Promessa de promoção ao cargo de bispo, não foi cumprida, em violação ao dever de lealdade e boa-fé (art. 422, CC) e, assim o sacrifício a que se submeteu o trabalhador restou em vão, e ainda projetou danos na esfera familiar que culminou no divórcio e na perda da chance de reprodução humana (filhos). Não colhe, de outro lado a tese defensiva de que ao Judiciário é vedado imiscuir nas "questões religiosas", por conta da "liberdade de culto" pois no Estado Democrático de Direito não há salvo conduto para a prática de atrocidades ou lesão ao direito à vida e a integridade psicofísica, mesmo a pretexto religioso, pois ninguém pode ser privado dos seus direitos por motivo de crença religiosa (art. 5º VIII, CF/88). Some-se, no Estado Democrático de Direito todos se submetem ao império das Leis. Ademais, consoante já ressaltado, a questão vem abordada no contexto do vínculo empregatício que, sequer sofreu impugnação pela reclamada. Sob a visão global ou holística, na teoria da transversalidade dos direitos fundamentais todos os integrantes da Comunidade Jurídica (Estado e Sociedade) estão obrigados a respeitar os direitos humanos, máxime quando positivados nos textos internacional e constitucional, dada a eficácia imediata e horizontal das normas de direito humanos fundamentais (art. 5º, parágrafo 1º, 2º, 3º, CF/88). Assim, diante da "rota de conflito" entre os valores fundamentais, liberdade de crença religiosa, de um lado e direito à vida e integridade psicofísica, de outro prevalece *prima facie* o direito à vida, a luz da teoria antropocentrismo. A conduta da reclamada merece reprimenda pois é irrefutável a lesão ao trabalhador "obreiro da fé", o que ensancha o direito à reparação mediante indenização compensatória do dano moral. Dou provimento para fixar o valor de indenização por dano moral em R\$ 100.000,00 (cem mil reais), tendo em vista o singelo limite imposto pelo pedido. (TRT 2ª R.; RO 0000033-81.2010.5.02.0511; Ac. 2013/0458796; Quarta Turma; Rel.ª Des.ª Fed. Ivani Contini Bramante; DJESP 17/05/2013) Nota: Repositório autorizado do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009.

²⁵⁶ Inciso I, do artigo 3º da Lei nº 6.938/91, nos incisos XII e XIII do artigo 7º e no art. 225 da CF e da Convenção 155 da OIT (devidamente ratificada pelo Brasil, através do Decreto Legislativo nº 02 de 1992)

Exercitando tal raciocínio, permitir um alcance judicial e normatização legal (ações) de proteção à saúde do trabalhador religioso (princípio fundamental de direito a saúde), sem ferir a liberdade religiosa (princípio da liberdade religiosa), resultaria na consequência jurídica de efetivação do direito de desfrutar de um meio ambiente adequado para o desenvolvimento da pessoa humana, no caso religiosa, no exercício de sua vocação espiritual, em consonância com um meio ambiente religioso equilibrado, conforme art. 170, *caput* e inciso VI da Magna Carta Brasileira.

Tal efetividade atenderia a máxima da necessidade dos trabalhadores religiosos, adequando-se a manutenção da expressão religiosa pela manutenção de saúde dos próprios trabalhadores que a perpetuam. Afinal, quais seriam os rumos de qualquer religião diante do exemplo de desamparo, seja pela morte, seja pelo adoecimento de seus líderes religiosos considerando que são humanos, possuem famílias e requerem cuidados?

Alexy (1993), ainda, descreve que direitos fundamentais não são apenas princípios, mas são regras devido ao caráter duplo que possuem. Assim, enquanto regra, se permite a uma cláusula ou intervenção restritiva, mas sujeitando-se a um juízo de ponderação, estar-se-á diante de típicos de princípios. Exemplificando-se, a igreja instituição possui liberdade de gestão dentro de uma concepção de liberdade religiosa. Logo, o Estado juiz ou Estado legislador é proibido de intervir em atividades de gestão da igreja.

Contudo, não estão proibidas as intervenções do Estado em atividades da igreja instituição quando atingirem o cumprimento de direitos fundamentais de trabalhadores religiosos que foram banidos por doença, envelhecimento ou improdutividade financeira (metas de dízimos e ofertas), considerando que tais trabalhadores tem direito a saúde, assistência e segurança e a igreja é uma instituição de natureza privada sem fins lucrativos. Não bastasse isso, possui uma finalidade social de expressão maior de amor ao próximo incompatível com atos que atentem contra a própria vida do seu profissional da fé.

Logo, dentro de um contexto de proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana e da eficácia horizontal que as garantias fundamentais permitem, é possível tutelar a saúde do trabalhador religioso sem ferir a liberdade religiosa.

Note-se que a extensão de saúde a todo e qualquer trabalhador, a todos os seres humanos, além de um direito de todos é um dever do Estado conforme o art. 196 da CF/88, suprimi-lo, seria, portanto, uma espécie de marginalização. Enxergar a religião na vida da comunidade, mas manter-se apático para a saúde dos que se dedicam diariamente

às instituições religiosas, não importando a forma de vínculo de trabalho, em nome da laicidade estatal, também pode ser caracterizado como marginalidade protetiva.

Frise-se que, no Brasil, conforme o art. 12 do Decreto 591 de 06/07/1992 (Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - PIDESC), a todos é garantido desfrutar do mais elevado nível possível de saúde física e mental, assegurando diminuição de melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente, a prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, e a criação de condições que assegurem a todos a assistência e serviços médicos em caso de enfermidade.

A partir dessas premissas constitucionais, de tratados internacionais e legislação comparada, o Estado está legitimado a intervir em todos os casos que se mostram atentatórios à dignidade humana, pois desrespeita-se o art. 196 da CF²⁵⁷. Ao se proteger a saúde do trabalhador e o seu meio ambiente de trabalho equilibrado, restaura-se essa dignidade jusfundamental, como se depreende da lição abaixo:

Ora, se a própria Constituição autoriza o reconhecimento de direitos decorrentes dos princípios perfilhados pelo sistema jurídico brasileiro - entre os quais o da dignidade da pessoa humana, o do valor social do trabalho e o da vedação do abuso de direito (veja-se o artigo 187 do Código Civil), qual a impropriedade de julgar com base em tais princípios, derivando deles condicionalidades que, se não previstas textualmente na lei ordinária, estão em consonância com o sistema constitucional? (FELICIANO, 2009, [s.p]).

Á de se permitir um viés efetivo de proteção à saúde e ao meio ambiente deste trabalhador que não busca um valor financeiro através de seu trabalho, mas, segundo Pilegis (2016, p. 85):

[...] possui vulnerabilidades que não se subordinam à lógica própria do direito do trabalho, de feição contratualista, fordista-taylorista, cujos executores, bem por isso, não logram se apropriar das garantias sociais insculpidas na Constituição Federal/1988 e correlato arcabouço normativo infraconstitucional.

²⁵⁷ Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Notadamente, dentro das instituições religiosas que se desvirtuaram de sua finalidade de proselitismo de salvação e fé espiritual²⁵⁸ e, inclusive, nas igrejas que se mantêm fiéis a um objetivo espiritual acima de qualquer outro, o fator humano muitas vezes pode ser desconsiderado, sendo o trabalhador religioso visualizado enquanto propriedade, pertencente à extensão estrutural de Igreja, enquanto organização coletiva e, portanto, ignorado como um ser humano que possui limitações físicas e psíquicas individuais (GONDIM; LYRA, 2016)²⁵⁹. O senso de pertencimento coletivo chega a ser equiparado a um *status* de agremiação familiar²⁶⁰, perdendo sua individualidade (ADORNA, 2004), quando passa a pertencer a uma organização religiosa, passa a pertencer e a se confundir com o próprio fim desta instituição religiosa.

No entanto, há de prevalecer a visão sistêmica de um direito humano e fundamental²⁶¹ que promove proteção à saúde a todos é considerada irrenunciável, inegociável, indisponível, justamente por se tratar de um direito da personalidade, no qual se inclui o direito à vida e a integridade física e psíquica. Afinal, a indisponibilidade da saúde do trabalhador reforça o conceito de que seria um direito inato, absoluto, imprescritível, inexpropriável, impenhorável, não podendo seu exercício sofrer limitação voluntária, conforme norma constante no artigo 11 do Código Civil. Reforçando essa ideia, Junior (2013, p. 47) ensina que:

²⁵⁸ Uma nova compreensão do trabalho religioso começa a ser vislumbrada tanto pelo Judiciário quanto pela doutrina. Essa mudança de posicionamento, todavia, não se pauta em nova perspectiva sobre o trabalhador religioso, mas no desvirtuamento das instituições religiosas, situação que ganha maior relevância nas denominações evangélicas neopentecostais. Esse desvirtuamento se caracteriza pela compreensão de que o objetivo de certas instituições religiosas não fica restrito à propagação da fé, mas visa contraprestações financeiras na prestação de seus serviços religiosos (SOLANO, 2008, p. 158).

²⁵⁹ Muitas vezes, dependendo do tipo de organização de trabalho das instituições, pode haver um espaço de liberdade, entre o indivíduo que presta o serviço e a organização, no qual se estimula a autonomia para negociações, criatividade, modulações do modo operatório permitindo uma intervenção do operador sobre a própria organização do trabalho, objetivando tornar a empresa mais próxima do seu desejo. Segundo Dejours (1992), se não há espaço público para a negociação, começa o sofrimento (GONDIM; LYRA; GONDIM, 2016, p. 175).

²⁶⁰ No se aplica el Derecho laboral del Estado al trabajo en el seno de las relaciones familiares que, se sobrentiende, es realizado sin contraprestación. Pues bien, hay autores que entienden que el Instituto o comunidad a los que pertenecen los religiosos se equiparan a la familia, impidiéndose así, la aplicación del Derecho laboral. Sin embargo, esta teoría adolece de muchos errores, como el hecho de la pertenencia voluntaria a la Orden, a diferencia de la familia (ADORNA, 2004, p. 683).

²⁶¹ Kaufmann (2009, pp. 267-268) ensina que os direitos humanos são “o núcleo fundamental da ética e do direito que se pode universalizar e que possui, de fato, validade universal”. Sarlet (2006, p. 36) leciona que direitos humanos seriam a designação reservada para declarações e convenção internacionais que tutelam o ser humano em qualquer localidade do planeta (designação supranacional), enquanto direitos fundamentais seriam os direitos positivados num dado ordenamento jurídico, embora radicados no direito natural (designação do ordenamento jurídico doméstico).

A expressão “indisponibilidade dos direitos da personalidade” abarca tanto a intransmissibilidade (impossibilidade de modificação subjetiva, gratuita ou onerosa – inalienabilidade) quanto a irrenunciabilidade (impossibilidade de reconhecimento jurídico da manifestação volitiva de abandono do direito). A irrenunciabilidade traduz a ideia de que os direitos personalíssimos não podem ser abdicados. Ninguém pode dispor de sua vida ou integridade física. Razões de ordem pública impõem o reconhecimento dessa característica

Seguindo esse raciocínio de proteção, há os que avocam que, independentemente do vínculo entre o trabalhador e a instituição a que presta labor, há uma indispensável proteção do meio ambiente do trabalho:

Entre os direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho e, é garantida não apenas a subordinados, mas àqueles que pessoalmente prestam serviços não subordinados também, em especial o independente continuativo, que é aquele que, na qualidade de autônomo, executa serviços sem subordinação a outrem, e, igualmente, ao eventual (NASCIMENTO, 2011, p. 409).

Pelas premissas colacionadas, a inexistência de saúde e a presença de patologias tipicamente relacionadas ao exercício da atividade religiosa, caracterizando danos à integridade física, constata-se um cenário de impunidade diante de uma imunidade religiosa.

Inexistem consequências à instituição religiosa, não há correção, indenização ou mesmo a prevenção. Identifica-se uma precariedade ambiental suportada por uma marginalidade legal, em decorrência da hegemonia do princípio da liberdade religiosa.

Permitir a manutenção desse cenário de impunidade, inserido na cortina da imunidade religiosa, absoluta e hegemônica, é alimentar um meio ambiente desequilibrado que hoje arregimenta “[...] pessoas socialmente marginalizadas, frequentemente pobres ou miseráveis, tanto mais vulneráveis às injunções do capital e das metamorfoses que acometem o mundo do trabalho” (PILEGIS, 2016, p. 85).

Marginalidade tal qual preconizada por Perlman (2002), notadamente sob alguns traços: padrão de renda precário (CAMPOS, 2006)²⁶², falta de produção (religiosa)

²⁶² Organizações “profanas”, também conhecidas como “lucrativas” ou “empresariais”. Neste começo de século assistimos o surgimento de empreendimentos religiosos governados pelas leis e regras do mercado, que empregam o marketing e a otimização de resultados, possibilitando assim tanto a comparação como até a confusão entre religião e empresa, territórios até então supostamente muito bem delimitados.

social²⁶³, tendência a insegurança (SILVEIRA, 2006)²⁶⁴ e ausência do senso de pertencimento (MENDES; SILVA, 2006, p. 110)²⁶⁵, ou seja, indivíduos que carregam as marcas da precarização socioeconômica e trabalhista (PERLMAN, 2002, p. 377).

A superexploração do profissional da fé é verificada não apenas durante o exercício de seu ofício, mas da forma como precariamente foi treinado, arregimentado, onde se encontrava, as necessidades econômicas, políticas e sociais que já ambicionava (ANTONIO, 2012)²⁶⁶.

De outro lado, concluir que este trabalhador tem consciência de que está realizando sacrifícios aceitáveis de dedicação para a Igreja, que na verdade é o [...] “empreendedorismo religioso” imperceptível ao mesmo, renúncia à sua saúde, por ser “[...] menos importante que sua missão”, é também identificar precariedade laboral sinônima de um meio ambiente desequilibrado, desestruturado.

Em ambos os casos, esses trabalhadores não se identificam como sujeitos de direitos, mas apenas propagadores de uma fé salvífica, recrutados de tamanha precariedade social, que os permite facilmente alienar-se da saúde, num sacrifício chancelado pela inércia do Estado.

²⁶³ “[...] entregue a uma dinâmica de produção/reprodução intrinsecamente ligada com os mecanismos do mercado e, portanto, contaminada pela conjugação dos papéis eclesial, político e administrativo, condição esta sine qua non para a organização e consolidação de um campo bastante heterogêneo e de caráter concorrencial, que funciona pelo investimento de táticas e estratégias próximas à lógica dos grupos de interesse para amealhar benefícios econômicos e infraestruturas, de sorte a garantir o crescimento de sua malha eclesial-burocrática e do número de seus fiéis.”

²⁶⁴ Num primeiro momento, Elliott observa que, em decorrência da perda de posição social da Igreja, com a religião sendo definida mais como um assunto individual do que social, a profissão clerical perde prestígio e se torna uma ocupação desprofissionalizada. Num segundo momento, ao tratar da questão da insegurança nos papéis profissionais, Elliott toca novamente na profissão clerical, afirmando que, em muitas profissões da sociedade moderna, reina uma confusão sobre o alcance e a definição do papel profissional. Tal confusão é chamada às vezes de “crise”

²⁶⁵ Pertencer a uma organização religiosa e ainda viver praticamente 24 horas diárias um preceito religioso, que, em princípio, serviria como fonte de prazer, não exime esses líderes de vivenciarem igualmente o sofrimento. O que geraria prazer, também tem gerado sofrimento. Os resultados apontaram que, de maneira geral, o prazer no trabalho desses líderes está vinculado a sentimentos de identificação, realização e reconhecimento. Já o sofrimento está vinculado ao desgaste físico, desgaste emocional, sentimento de desvalorização, angústia e culpa cujas razões poderiam ser: a diversidade de atividades, excessiva carga de trabalho, exigência moral, grandes expectativas da comunidade e lida constante da problemática psíquica e social da comunidade.

²⁶⁶ “Outrossim, esta igreja fala a um fiel mais passivo, que pertence a estratos da população com elevados déficits materiais e simbólicos (altas taxas de desemprego/subemprego, baixos níveis de renda e escolarização, além de pouco – ou nenhum – recurso ou experiência político-organizatória) e que, portanto, está disponível para ser resgatado pelo discurso salvífico religioso. Para arregimentar estes fiéis, a IURD vem construindo e aperfeiçoando o uso de sua estrutura organizacional moderna e empreendedora, capaz de articular de maneira eficiente suas máquinas administrativa, política e eclesial”

A ausência de crítica e análise corrobora para uma precarização de trabalhadores de hierarquia inferior de trabalhadores religiosos, como já constatado em alguns trabalhos e levantamentos acadêmicos, a saber:

Num viés perverso do princípio da Separação do Estado e da Igreja, esta última se serve de um anteparo constitucionalmente para reproduzir a própria pauperização de seus representantes em sua hierarquia mais baixa, na medida em que não possuem direitos, apenas obrigações, não possuem bens apenas a própria mão de obra super explorada, posto que de forma ilimitada e exclusivamente controlada pela própria instituição eclesiástica (YAMAKI; ARRUDA; BRAGA, 2016, p. 46).

Enquanto existem preocupações a respeito dessas patologias por parte de algumas instituições, em outras isso não ocorre e se sustenta que o Estado não precisa e não deve intervir. A preocupação que justifica a não interferência do Estado é a autonomia religiosa decorrente do princípio da liberdade religiosa. Assim, transforma-se o trabalhador da fé (o profissional da fé) em trabalhador “fora dos limites da lei” (BAUMAN, 2005, p. 44). Explicando essa expressão, ele enfatiza que:

Isso significa que a lei limita sua preocupação com o marginalizado/excluído para mantê-lo fora do domínio governado pela norma que ela mesma circunscreveu. A lei atua sobre essa preocupação proclamando que o excluído não é assunto seu. Não há lei para ele. A condição de excluído consiste na ausência de uma lei que se aplique a ele.

Diversa de uma hierarquia eclesiástica estruturada, uma hierarquia de empresa secular que enriquecesse tal como uma IURD²⁶⁷, traria a possibilidade de carreira hierarquizada, estruturas de assistência médica e previdenciária, bolsa de estudos e possibilidade de carreira acadêmica. O que se vê nas igrejas neopentecostais é a exploração da marginalidade em que se encontra o trabalhador religioso, seja sobre a saúde física e psíquica atual, como de seu futuro, notadamente diante de possibilidade de doenças ocupacionais, além do inevitável envelhecimento que acarretará menor produção financeira de arrecadação à igreja a que serve.

²⁶⁷ Como os pastores do bispo Edir Macedo, por meio de técnicas de persuasão agressivas, arrecadam R\$1,4 bi por ano de 7 milhões de fiéis nos milhares de templos espalhados pelo Brasil e exterior (ILHA, 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há mais de uma forma de contar a história sobre o direito à saúde dos trabalhadores religiosos, notadamente, insertos na casuística dos neopentecostais. Essa dissertação é uma delas, pois retrata fatos colacionados a partir de pesquisas empíricas, reúne estudos de caso e depoimentos judiciais, assim como observa levantamentos estatísticos, valorando-os para, posteriormente, apresentar uma posição jurídica de matriz jusfundamental harmônica e crítica quanto à ausência de reconhecimento de direitos relacionados à saúde do trabalhador religioso.

Resgatar o sentido de saúde para trabalhadores que não se consideram sequer trabalhadores, parece ser um estudo utópico, porque são humanos que estão dispostos ao sacrifício vivo, santo e agradável conforme consta no livro de Romanos, capítulo 12, versículo 1, ou seja, estão dispostos a padecer pela religião (inclusive quanto à fruição de direitos), se assim lhes for exigido, no exercício do seu ministério, pois se consideram mártires da fé.

O direito à saúde, todavia, como direito fundamentalmente humano, não é apenas aquele que cada ser humano se apropria para si, subjetivamente, mas também, aquele que os outros, objetivamente – sejam instituições privadas ou públicas, seculares ou religiosas – também devem observar ao se relacionarem com os trabalhadores religiosos, não importando a natureza ou tipo de vínculo de contratação, pois isso decorre do cumprimento do sistema geral de garantias jusfundamentais vigentes no ordenamento brasileiro.

Tratar do tema a partir da ótica do trabalhador e harmonizá-lo com os princípios de proteção à saúde e de liberdade religiosa, fez desta dissertação uma proposta de estudo de viés diverso do encontrado no cenário nacional, porque transcende o obstáculo epistemológico de discussão comum sobre esse segmento, que tem se limitado a identificar ou negar o tipo de vínculo entre a instituição religiosa e o trabalhador religioso, negligenciando, assim, o viés de proteção e a necessária análise de garantia de efetivação dos direitos jus fundamentais.

Nesse direcionamento, este trabalho aplicou conceitos de direitos fundamentais para os trabalhadores religiosos, quanto à saúde e meio ambiente equilibrado, evidenciando respeito a esse segmento laboral excluído do olhar estatal brasileiro, diante do que se averiguou na jurisprudência e da ausência de lei específica sobre o tema.

Houve o preenchimento de lacunas doutrinárias visando atender a especificidade da atividade e, então, permitir a proteção efetiva e coerente, independentemente de vínculo de emprego formal. A discussão sobre o vínculo empregatício não foi objeto de estudo que se deteve a analisar o direito à saúde da classe trabalhadora religiosa, eivada de patologias típicas.

Nessa linha, esclareceu-se que, em primeira análise, há dois tipos de trabalhadores religiosos. Os trabalhadores que não cumprem as atividades-fim das igrejas e são reconhecidos, judicialmente, como efetivos detentores de direitos; e os que cumprem a atividade-fim e não logram sequer acesso à justiça laboral. Estes compõem o grupo de trabalhadores objeto desta dissertação. A partir de então, com fartos argumentos encadeados objetivamente, analisaram-se as características que definem e classificam o trabalhador religioso como tal.

Responder a esse questionamento fez ampliar a pesquisa para caracterizar os atuais trabalhadores religiosos e entender como laboram: ora de forma integral e permanente, ora ocasional e de regime parcial. Compreendeu-se que tais trabalhadores podem se vincular a mais de uma profissão (bivocacionados), mas no exercício da atividade finalística religiosa possuem pouca ou nenhuma autonomia gerencial (quanto aos rumos da igreja, v.g.) ou técnica (conteúdo da mensagem).

Constatou-se que esse trabalhador religioso, que cumpre a atividade-fim da igreja, tem adoecido no seu ambiente de trabalho, porque passa por aflições, cobranças e está inserto em sistemas de trabalho que não respeitam os limites de sua capacidade, o perfil de sua subjetividade e que se omitem, majoritariamente, quanto à sua prevenção, reparação e necessário cuidado de saúde.

Distinguiram-se, quebrando paradigmas pré-constituídos, os perfis de trabalhadores religiosos sacerdotais, dos profissionais da fé, contrapondo-se que tal conceito também pode ser empregado como sinônimo do atual estágio de organização e reconhecimento legal em que se encontram.

Identificou-se um novo perfil do trabalhador religioso, fruto da metamorfose das igrejas, da modificação do meio ambiente de trabalho religioso material e imaterial. Esse novo trabalhador foi analisado desde seu ingresso, ou arregimentação, posto que é oriundo de espaços de marginalidade e precariedade. Em razão disso, busca proteção e almeja sair da miséria rumo a um destino de sucesso e prosperidade, conforme promessas da igreja neopentecostal.

Nesse contexto, verificou-se que, inicialmente, nada exigem da instituição que os acolhe, até porque são convencidos de que foram resgatados da marginalidade social e conscientizados de que são instrumentos de algo maior.

Em outras palavras, caracterizou-se que são trabalhadores que se sujeitam, nos moldes do pensamento de Bauman, ao medo cósmico, porque são arregimentados de um *status quo ante* de vulnerabilidades e incertezas, permeados por fragilidades e precariedades. Esses motivos os fazem aderir ao *marketing* religioso que os convence a se filiar e os submete a uma grandiosa e suposta empreitada de fé, sob a promessa de recuperar a baixa estima e de os reerguer para um *status* social de prestígio.

São, essencialmente, trabalhadores que cuidam de outras pessoas refugadas pela sociedade, mas que não se conscientizam do quanto estão sendo refugados de um sistema de reconhecimento de direitos e de efetiva proteção a direitos, que se autodenomina democrático e isonômico.

Identificou-se que grande parte desses trabalhadores são mantidos em “servidão por dívida”, entendendo-se, como tal, uma dívida moral, pelo resgate que a igreja supostamente lhes proporciona diante de uma condição anterior e que, em alguns casos – vide o exemplo da igreja Rhema – há a caracterização de uma condição de neoescravidão.

A “servidão por dívida”, acrescida da submissão a um regime de trabalho que culmina num esgotamento físico e psíquico, promove adoecimento. Isso porque muitos trabalhadores religiosos se encontram numa submissão por dívida para com a igreja instituição que os resgatou de um presídio, de um asilo e os transformou em pregadores, restituindo-lhes a condição de cidadãos. Em razão desse cenário, eles têm dificuldades de se reconhecerem como efetivos detentores de direitos humanos fundamentais.

Dessa forma, comprovou-se que são inseridos nessa dinâmica, são submissos às determinações da Igreja sem qualquer questionamento, sentindo-se culpados, caso não sejam gratos a condição que lhes foi ofertada.

Na trajetória religiosa, se submetem, sem entender e sem assimilar, ao gigantismo da instituição a que se vinculam – instituição essa que se fortalece e se mantém em franca construção e expansão, pelo temor reverencial que esses trabalhadores continuam a nutrir.

Concluiu-se que essa cega submissão do trabalhador religioso à igreja empresária neopentecostal promove a intensificação e proliferação de doenças, especialmente as mentais, inclusive, no seu mais grave estágio: o de suicídio. Nesse aspecto, identificou-se que esse trabalhador aceita, voluntariamente, um sofrimento silencioso, pois, em sua

autêntica e genuína vontade de servir, diante dos seus voluntários votos de serviço ministerial, se submete a ser explorado na casuística neopentecostal, aceitando a transferência de riscos e danos decorrentes da “empresariação” ou “empresariamento”, da igreja.

Concluiu-se que apesar das mudanças que acometem o perfil do profissional da fé, o meio ambiente de trabalho religioso e a multiplicidade de atividades desempenhadas por esse trabalhador, não foram alterados os votos sacrificiais do trabalhador religioso que se sujeita, incondicionalmente, à uma agressiva gestão empresarial da fé.

Traçando os contornos quanto ao trabalhador religioso, analisou-se a igreja instituição e o meio ambiente religioso. Primeiramente, analisou-se o critério de desvirtuamento porque fora empregado, majoritariamente, na jurisprudência nacional trabalhista como argumento de condenação das igrejas neopentecostais, à luz do disciplinado na norma disposta no art. 16 do Decreto 7.107/2010. Posteriormente, concluiu-se que na igreja neopentecostal o termo desvirtuamento não foi suficiente para representar todos os reflexos negativos no meio ambiente de trabalho religioso imaterial, porque apenas colaborou com a intensificação e agravamento de doenças entre os profissionais da fé.

Constatou-se que, mais do que práticas financeiristas ou trocas simbólicas, houve a incorporação de um sistema de gestão empresarial (empresariação) na igreja neopentecostal, razão pela qual se concluiu pelo termo de igreja empresária.

Evitando a discriminação de denominações e vertentes cristãs, não apenas as neopentecostais foram analisadas, mas sob um olhar crítico, a partir de levantamento histórico-sociológico, de consulta bibliográfica, constataram-se que todas as instituições religiosas, denominadas cristãs, contribuíram, em certa medida, para intersecções de maior e menor desvirtuamento e que todo desvirtuamento da igreja promove desequilíbrio ao meio ambiente de trabalho religioso, seja material ou imaterial.

Assim, sintetizou-se e analisou-se a trajetória histórica e social da igreja cristã, enquanto instituição, sob a perspectiva do que ocorria com os trabalhadores, num microssistema de poder e por intermédio dos vestígios históricos de relacionamento bibliograficamente documentados. Obtiveram-se reflexões e uma análise de pura crítica construtiva, a partir do esforço acadêmico destituído de preconceitos ou estigmas, desfilado de ideologias denominacionais.

Entretanto, deflagrou-se que as igrejas históricas não eram socialmente reconhecidas por exemplos de amparo com os seus clérigos, ao revés, sempre sofreram influências e aproximações com a economia e o poder, realizando trocas simbólicas, por vezes com a monetização da fé, a financeirização do perdão, a mercadorização da cura, quando não se mesclavam com a economia, com o espírito do capitalismo e contribuíram, conforme Santo Agostinho, para o afastamento da cristandade em relação ao cristianismo.

Essa reflexão agostiniana norteou a compreensão que a saúde não é apenas um objetivo restrito ao ser humano, mas sim algo que deve fazer parte da igreja, enquanto instituição, de modo a resultar numa coerência e coesão com a efetivação de condutas cristãs de amor, de cuidado com o próximo, entre eles, de cuidado com o trabalhador religioso.

Concluiu-se que o empresariamento da igreja instituição desconsidera essas premissas, corroborando para a deterioração do meio ambiente saudável, equilibrado, com respeito a saúde do trabalhador religioso.

De qualquer forma, frise-se que a tutela de saúde prescinde da “empresariação” de uma igreja, mas identificar essa sistemática e como ela corrobora para um agravamento qualitativo e quantitativo de lesões à integridade física e psíquica do trabalhador religioso, contribui para a proteção do direito à saúde.

Assim, observou-se que o trabalhador religioso está inserto em um meio ambiente desequilibrado, modificado e amplificado. Além disso, constatou-se, a partir do princípio da primazia da realidade, que o trabalhador religioso neopentecostal sofre mais do que o profissional da fé das igrejas históricas porque é alvo de uma maior e mais agressiva gestão, a qual transfere toda a culpa a ele, seja pelos riscos, pelos danos ou quaisquer resultados negativos de crescimento e expansão, diante de parâmetros unilaterais e previamente fixados pela igreja instituição.

A despeito da isenção denominacional, hipóteses inicialmente postas foram confirmadas, ou seja, em que pesem os desvirtuamentos anteriores da igreja, enquanto instituição, e sob o olhar amplo e irrestrito de denominações cristãs, concluiu-se que na casuística neopentecostal há uma gestão adoecedora, que se apropria do trabalhador religioso como se esse fosse um instrumento de sua propriedade, de baixo custo e alto retorno financeiro.

Evidenciou-se, após todo o levantamento, que as igrejas neopentecostais se apropriam de regras de mercado e almejam o sucesso do empreendimento religioso, o que resulta em poder e prosperidade para a cúpula da igreja, apesar de negarem fins lucrativos.

Descreveram-se que tais igrejas não se limitam a galgar uma vida abundante após a morte, mas se esforçam para obtê-la, através de trocas simbólicas mais sofisticadas. Nesse sentido, as igrejas empresárias visam o lucro e têm dinâmicas orientadas para a consecução desse objetivo.

Portanto, trata-se de uma instituição religiosa empresária, que se multiplica com a utilização de pregadores provenientes de realidades precarizadas e se sustenta e se fortalece na mercadorização desses trabalhadores, marginalizando direitos fundamentais, como direito à saúde, à dignidade da pessoa humana, ao meio ambiente de trabalho equilibrado, seja num viés material ou imaterial.

Foi possível constatar que o crescimento dessas igrejas neopentecostais tem se mostrado superior às demais, por inegável aplicação de métodos de gestão empresarial, pelo crescimento da diversidade de igrejas que acomodam a mensagem espiritual customizada às individuais necessidades espirituais de fiéis, pelo self-service religioso, onde o próprio trabalhador religioso faz parte do serviço disponibilizado ao fiel consumidor, mercadorizando-se a fé e, objetificando-se o próprio trabalhador.

Nessa linha, comprovou-se que a expansão de diferentes igrejas neopentecostais, enquanto instituição, se deve a três fatores que adoecem os trabalhadores religiosos e desequilibram seu meio ambiente de trabalho, a saber:

- a) gestão adocedora: a gestão estratégica alicerçada nas teorias que realizam constantemente essas trocas racionais com o sagrado (teoria da prosperidade conjugada com a guerra espiritual) e, então, transferem ao profissional da fé os riscos do empreendimento religioso, por um hábil poder de convencimento, num amplo exercício de admoestação;
- b) objetificação do trabalhador: a conformação do pregador ao consumidor da fé para determinados públicos de féis, espelhando nas camadas sociais mais fragilizadas, nos diferentes espaços comunitários, principalmente os precarizados e marginalizados (vide igrejas periféricas, nas quebradas da fé), o pregador que teve a mesma vivência e sofrência dos que frequentam tais espaços e, desse modo, os faz reviver o passado, repetindo essa mensagem autobiográfica exaustiva e sequencialmente;

- c) marginalidade legal: a ausência de aplicação da regulamentação geral de saúde, acrescida da inexistente regulamentação específica;
- d) marginalidade social: sociedade que não os enxerga como profissionais da fé ou sujeitos de direitos, todavia como religiosos dispostos a viver em sacrifício constante, sem garantias, sem ambições e sem seguranças.

Agrave-se que líderes neopentecostais desencorajam o conhecimento teológico e privam os trabalhadores de treinamentos, mas sujeitam esses trabalhadores a constantes alterações de postos de trabalho e em contínua conscientização que devem se doar cada vez mais.

Tal como o homem se adapta a máquina, o que se combate veementemente por ser nocivo à sua saúde física e psíquica do ser humano trabalhador, afirmou-se que as instituições religiosas neopentecostais determinam que seus respectivos trabalhadores se adaptem às demandas de ordem espiritual do mercado de fiéis. Desse modo, modificaram a forma, o meio ambiente, a estratégica gerencial e a mensagem a ser transmitida, num proselitismo que tem, por principal escopo, o maior crescimento quantitativo de membros e a maior arrecadação financeira de doações (por dízimos e ofertas).

Infelizmente, apurou-se que o desequilíbrio labor-ambiental se intensificou em igrejas neopentecostais, as quais não se limitaram a retirar bases teológicas e de capacitação desse trabalhador, como também lhe retirou a dignidade da pessoa humana, sujeitando-o à expropriação de integridade física (vasectomia) e psíquica (diversas doenças mentais que por vezes culminam em suicídio) – num sistema de poluição labor-ambiental também caracterizado pelo emprego de jornadas extenuantes, regime itinerante de deslocamento de trabalho e acúmulo de atividades, sem observação das estabilidades ou reparações, nas hipóteses de adoecimentos, acidentes e mortes no exercício de sua atividade religiosa.

Logo, certificou-se que esse meio ambiente de trabalho é nocivo, inclusive porque nessa gestão não se trata do trabalhador religioso como parte integrante de um corpo eclesiástico, mas como uma ferramenta descartável, ou seja, quando adoecem, envelhecem, se acidentam ou morrem – momentos em que mais precisam de suporte – são desamparados. E, no caso de morte, não há sequer uma cerimônia de despedida.

Constatou-se que, nesse meio ambiente de trabalho religioso empresariado, o trabalhador da fé se adaptou a metas mercadológicas, tornou-se multifuncional e essa multifuncionalidade e polivalência encarnaram-se nele, intensificando a exigência de

excelência na sua atuação, conforme consta no livro de Colossenses, capítulo 3, versículo 23, em detrimento da sua condição humana.

Na verdade, enxergou-se um meio ambiente de trabalho religioso mais complexo, caracterizado por uma igreja que se projeta nos mais diferentes espaços e nas mais diversas plataformas de comunicação, demandando cumulatividade de novas competências, mediante a habilidade com o manuseio de novas ferramentas de comunicação, compreendidas como escopo de suas atribuições, sobrecarregando e adoecendo o trabalhador, principalmente, mas não exclusivamente, na igreja empresária.

A partir da inegável premissa que esses trabalhadores são humanos, e não divinos – e, assim, em razão da gestão a que estão submetidos, com maior incidência na igreja empresariada neopentecostal – foram identificadas diversas patologias, tais como: síndrome de *Burnout*, depressão, distúrbio de voz, desvantagem vocal e suicídio.

Ressalte-se que este estudo é o primeiro levantamento jurídico-laboral que reúne as principais doenças, científica e nacionalmente, levantadas por análises empíricas e catalogadas em dissertações e teses de diversas faculdades médicas e sociais.

Ressalva-se que as igrejas históricas - diversamente das igrejas neopentecostais - estavam inseridas num contexto histórico e social em que os direitos fundamentalmente humanos, como o direito à saúde, não se encontravam em patente perspectiva de proteção e análise, logo, não foram tão visibilizados como ocorre na casuística da igreja neopentecostal.

Certamente, por inaugurar a primeira reunião de doenças ocupacionais que acometem essa classe de trabalhadores, conclui-se que não se trata de um rol taxativo, seja pela dificuldade em convencê-los a participar desses levantamentos (mais aceitos em igrejas históricas, conforme referenciamento bibliográfico), seja diante da transferência de riscos que provoca a autorresponsabilidade pelos adoecimentos e invisibiliza as doenças, inclusive perante os seus familiares.

Em que pese a existência de todas essas doenças mentais, relacionadas às gestões de trabalho adoecedoras, notadamente, no meio ambiente religioso neopentecostal, foi sopesado o agravamento causado pela majoritária doutrina e jurisprudência trabalhista quanto ao obstáculo de acesso à justiça (art.5º, XXXV, CF/88).

Por esse entendimento, foi evidenciado que o argumento da absoluta incompetência da análise pela justiça laboral se deu a partir da natureza contratual entre

trabalhadores religiosos e a igreja instituição, classificada como de origem vocacionada, com viés ministerial.

Porém, concluiu-se que esse obstáculo precisa ser retirado, a fim de conceder tratamento isonômico aos profissionais da fé, diante dos desequilibrados ambientes de trabalho em que laboram, matéria afeta ao artigo 114 da Constituição Federal e seria reforçada pelo entendimento sedimentado na Súmula 736 do Superior Tribunal Federal.

Afinal, têm-se banido os trabalhadores religiosos do acesso a um tratamento isonômico de proteção à saúde, em um regime democrático de direito, o que se critica porque a natureza do contrato ou a falta de regulamentação específica não impede a tutela geral de saúde.

Pelos relatos judiciais, o trabalhador busca a recuperação de um status de dignidade, diante do inconformismo com o descarte e banimento dele dos quadros de ministros vinculados à instituição, fazendo-o sentir como se nunca tivessem integrado, de fato, à referida instituição, nos moldes prometidos pela igreja.

No último item do terceiro capítulo, argumentos jurídicos foram inicialmente aventados para contribuir e incentivar uma maior diversidade de decisões favoráveis ao princípio da isonomia e tutela o direito à saúde, em harmonia com os direitos humanos e fundamentais do trabalhador, diante da perpetuação de violação à integridade física e/ou psíquica desse trabalhador.

Se aduziu que o ordenamento jurídico brasileiro, visando a tutela da dignidade do trabalhador (art. 1º, inciso III, da CF/88) e a saúde de todos (art.196, CF/88), assegura o meio ambiente equilibrado (art. 225, CF/88; Convenção 155, OIT) e a redução progressiva de riscos (art. 7º, inciso XXII), os quais não podem ser transferidos ao trabalhador religioso, conforme NR 07, Decreto 7.602/2011 e Anexo II, do Decreto 3048/1999, além das convenções e tratados internacionais descritos no bojo do trabalho.

Assim, seja pela necessária harmonia entre os princípios de direito à saúde, como de direito à liberdade religiosa, inexistindo uma hierarquização de um princípio sobre o outro, é certo que o direito à saúde é constitucionalmente tutelado (art. 6º, artigo 7º, inc. XXII, artigo 196, artigo 200, inc. VIII e artigo 225) e tem sua viável e compatível aplicação por força de interpretação harmônica e coerente com a dignidade da pessoa humana (inciso III, do art. 5º da CF/88), compatibilizando o princípio da liberdade religiosa (inciso VI, VII, do art. 5º da CF/88) com a função social religiosa (inciso VI, do

art. 5º, CF e Lei nº 9.982/00), a ponto de não suprimir direitos aos trabalhadores (inciso VIII, art. 5º da CF/88).

No último capítulo, ao se investigar possível regulamentação específica nacional que abarcasse o direito à saúde do trabalhador religioso, se concluiu por deficiente substrato legal específico, porque se encontraram legislações esparsas que tiveram como preocupação afastá-los de uma caracterização e vínculo e, assim, incluí-los no sistema previdenciário nacional, como autônomos.

Excepcionalmente, foi encontrada a regulamentação de capelania militar que disciplina o tratamento isonômico de direitos e, conseqüentemente, estende, implicitamente, o direito à saúde, segurança, higiene e assistência.

Quanto ao substrato de auto regulamentação, por amostragem, perante as instituições religiosas históricas e neopentecostais nacionais, observou-se que poucas igrejas cristãs divulgaram os direitos e garantias que disponibilizam ao trabalhador no microsistema religioso. Distantes de um princípio de transparência, perpetuam o erro das igrejas antecessoras, com a falta de transparência sobre a gestão de cuidado e saúde que disponibilizam aos trabalhadores religiosos.

Constatou-se que são escassos os trabalhos acadêmicos sobre esse aspecto. Da mesma forma, averiguou-se escassez nos manuais e regimentos abertos ao público. Ainda assim, foram evidenciados alguns caminhos para efetividade de direito à saúde, iniciados na igreja presbiteriana, um pouco mais avançados na igreja metodista, embrionários na igreja batista e inexistentes no estatuto da IURD.

Logo, reafirmou-se que, em que pese a natureza do contrato do trabalhador religioso, inserto num sistema de liberdade religiosa, a tutela estatal de saúde é prevista numa regulamentação geral de aplicação, a qual é extensiva a todo e qualquer trabalhador, inclusive ao trabalhador religioso, não dependendo de regulamentação específica para se efetivar.

Considerando as premissas expostas, concluiu-se que a regulamentação específica corroboraria para inexistência de debates quanto à padronização de condutas de cuidado a serem exigidas das instituições, públicas ou privadas, que recebem seus serviços, nos casos de internação em geral. Além disso, se uniformizaria a jurisprudência laboral e melhor delimitaria peculiaridades quanto às extensões de jornada e dias de descanso, assim como seriam regulamentadas as atividades religiosas de exclusiva atuação dos ministros religiosos, impedindo a precarização e desvalor de sua atuação na capelania,

com trabalhadores vinculados às instituições privadas não religiosas. Nesse sentido, vale pontuar que isso ocorreu em relação à categoria das domésticas, quer seja, antes da regulamentação, juristas e doutrinadores divergiam sobre quais direitos da CLT e da Constituição lhes seria devido.

Evidenciou-se, mais uma vez, que a igreja instituição, ao invés de ser um exemplo de cuidado com os seus próprios trabalhadores, exibindo regulamentos e provimentos que poderiam evidenciar e efetivar o sistema de garantias de proteção à saúde, segurança e higiene do trabalhador, não age dessa forma.

Concluiu-se, também, que se os trabalhadores religiosos fossem autônomos coletivamente reunidos numa denominação, com real autonomia (leia-se poder diretivo sobre os rumos da igreja instituição), certamente, não seriam excluídos ou banidos e, portanto, não precisariam se socorrer do Estado juiz.

Demonstrou-se que não se enxergam como um único corpo eclesiástico, íntegro e mantido pelo elo sacramental, pois são tratados como meros objetos - sem direitos e banidos discricionariamente.

Asseverou-se que o direito à saúde deve ser garantido a todos os trabalhadores religiosos, não somente neopentecostais vinculados às igrejas desvirtuadas ou empresárias. Contudo, sob a casuística da igreja neopentecostal, porque é a igreja que melhor reflete o quão prejudicial pode ser a liberdade religiosa interpretada como princípio de superior hierarquia, há de se compatibilizar sua aplicação com a de todos os demais princípios, evitando a marginalização legal e judicial do trabalhador religioso, relegando-o a uma segunda classe de destinatários do direito à saúde.

Portanto, concluiu-se que o cenário de desequilíbrio se intensificou não apenas diante de um novo perfil de trabalhador religioso, submetido à uma arcaica forma de vinculação, mas que também compreende um tratamento ultrapassado de inércia estatal, de desinteresse por parte de quem legisla sobre o acesso e essencialidade de seus serviços a espaços de risco, mas não regulamenta sequer um tratamento isonômico de proteção, tal como o faz com demais trabalhadores nos mesmos espaços de trabalho.

Nesse aspecto foi constatado que os trabalhadores religiosos, nos espaços de interação coletiva, cumprem um múnus público de assistência social e religiosa constitucionalmente regulamentada no art. 5º, inciso VII, da CF/88. No mesmo sentido, foi comprovado que se trata de atividade cientificamente valorizada e de natureza de

aconselhamento espiritual, denominada capelania, regulamentada de forma satisfativa apenas quanto à militar.

Os profissionais da fé atuam com mais ou menos riscos, de acordo com os espaços que atuam. Dessa forma, entende-se que as NRs são aplicáveis em favor da higidez ambiental laboral.

Em termos de comparação, identificou-se o específico ordenamento chileno afeto aos trabalhadores religiosos – país com características e discussões semelhantes aos que foram enfrentadas nesta dissertação, quer seja de restauro de dignidade, quer seja de efetivação de tratamento protetivo isonômico. Percebeu-se que lá há uma vigente e efetiva regulamentação quanto à capelania hospitalar, o que não ocorre no Brasil, salvo nos regulamentos de cada instituição.

A partir de todas essas constatações, espera-se que a principal contribuição deste estudo para a ciência tenha sido a reflexão sobre a aplicação do direito à proteção à saúde e de manutenção ao meio ambiente de trabalho equilibrado para o profissional da fé, por intermédio da justiça do trabalho, avocando o combate à marginalidade e precariedade em que se encontram os trabalhadores religiosos.

Assim como espera-se que a melhor materialização de contribuição social deste trabalho tenha sido o estímulo a uma jurisprudência que não se omite nas escusas de aplicação do princípio da liberdade religiosa, mas ao contrário, sob a análise casuística, acrescida de uma interpretação harmônica com os princípios da liberdade religiosa e da proteção e direito à saúde, repete ser o direito a saúde tão importante quanto o direito à liberdade religiosa, porque a preservação da vida é dever e garantia constitucional de todos – e o maior respeito à liberdade religiosa está em conferir amor, a partir da efetivação do direito à saúde ao profissional da fé.

REFERÊNCIAS

ADENAUER, C. **Cadernos Adenauer**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2004.

ADORNA, M. D. El trabajo prestado por los religiosos: análisis sobre su consideración canónica y laboral. **IUS CANONICUM**, XLIV, 679-704, 2004.

ALEXY, R. **Teoria de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ALVARENGA, R. Z. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.

ALVES, O. M. **Liberdade religiosa institucional: direitos humanos, direitos privado e espaço jurídico multicultural**. Fortaleza: Fundação Konrad Adenauer, 2008.

ALVES, O. M. **Liberdade religiosa institucional: direitos humanos, direitos privado e espaço jurídico multicultural**. Fortaleza: Fundação Konrad Adenauer, 2013.

ALVES, O. M. **Verdade religiosa institucional: direitos humanos, direitos privado e espaço jurídico multicultural**. Fortaleza: Fundação Konrad Adenauer, 2008.

AMADO, J. R. **El sector servicios en la economía: el significado de los servicios a empresas intensivos en conocimiento**. 2010. Disponível em: <http://www.economia.unam.mx/lecturas/inae3/romeroaj.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2020.

AMORIM JUNIOR, C. N. **Segurança e saúde no trabalho: princípios norteadores**. São Paulo: LTr, 2013.

AQUINO JÚNIOR, F. Igreja dos Pobres: uma nota eclesiológica fundamental. **ATeo**, n. 22, p. 332-362, 2018.

AÑEZ, E. Comunicação total, nossa responsabilidade. **Revista Administração Eclesiástica**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, 1989.

ANTONIO, G. H. **Igreja Universal e democracia no Brasil: uma abordagem sobre as transformações do fenômeno político contemporâneo**. 2012. 126 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Programa de Pós-graduação em Ciência Política da Universidade de São Carlos, São Carlos, 2012.

ANTUNES, A. **Business & Wealth News From Brazil**. 2013. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/andersonantunes/2013/01/17/the-richest-pastors-in-brazil/?sh=52a2243f5b1e>. Acesso em: 10 nov. 2020.

ANTUNES, A. **The richest pastors in brazil**. 2019. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/andersonantunes/2013/01/17/the-richest-pastors-in-brazil/#db382735b1e3>. Acesso em: 10 jul. 2019.

ANTUNES, R. **Crise e Poder**. São Paulo: Cortez : Autores Associados, 1986.

ANTUNES, R. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: G. DRUCK; FRANCO, T. (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 13-22).

ARENDT, H. (1989). **Origens do totalitarismo - antissemitismo, imperialismo, totalitarismo**. Trad. R. Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

BAIANA, C. B. **Batistas do Estado da Bahia**. 2020. Disponível em: <https://cbbaiana.org/html/index.php/missoes/politica-de-expansao-missionaria-da-convencao-batista-baiana>. Acesso em: 20 nov. 2020.

BALLOUSSIER, A. V. **Poder**. 2018. Disponível em: www1.folha.uol.com.br/poer/2018/05/padres-mais-velhos-puxam-aumento-de-clerigos-no-pais.shtml. Acesso em: 27 abr. 2019.

BARNARD, L. K.; CURRY, J. F. The Relationship of Clergy Burnout to Self-Compassion and Other Personality Dimensions. **Pastoral Psychology**, n. 61, p. 149-163, 2012.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARTLEMAN, F. **Azusa Street**. Los Angeles: [s.n.], 1906.

BASAVILBASO, B. V. **Derecho administrativo**. Buenos Aires: Tip. Editora Argentina, 1949. v. i.

BASTOS, R. L. **Suicídio Estudo Psicossocial**. Rio de Janeiro: E-papers Serviços Editoriais Ltda, 2006.

BATISTA, A. **O Espírito Santo quer ter você como templo**. 2019. Disponível em: <https://www.universal.org/noticias/post/o-espírito-santo-quer-ter-voce-como-templo/>. Acesso em: 07 ago. 2020.

BAUMAN, Z. **Vidas desperdiçadas**. Trad. C. A. Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BECK, U. **A God of One's Own: Religion's Capacity for Peace and Potential for Violence**. Cambridge: Polity, 2010.

BECK, U. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2 reimp. Trad. S. Nascimento. São Paulo: Edições 34, 2016.

BECKER, M. C. **Treinamento em saúde mental para conselheiros espirituais**. 2008. 264 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.

BEHLAU, M.; PONTES, P. **O livro especialista I**. São Paulo: Revinter, 2001.

BEHLAU, M. et al. Voz profissional: aspectos gerais e atuação fonoaudiológica. In: BEHLAU, M. (Org.). **Voz: o livro do especialista**. Rio de Janeiro: Revinter, 2005. v. ii. p. 287-407.

BEHLAU, M. et al. Voz profissional: aspectos gerais e atuação fonoaudiológica. In: BEHLAU, M. (Org.). **Voz: o livro do especialista**. São Paulo: Ed. Revinter, 2010. v. ii. p. 287-408.

BELTRAN, A. P. **Dilemas do trabalho e do empregado na atualidade**. São Paulo: LTr, 2001.

BÉLTRAN, J. D. Pentecostalismo latinoamericanos y postmodernidad occidental: reflexiones em torno a una relación compleja. **Revista Semestral de Estudos e Pesquisas em Religião**, Ano XVIII, 2004.

BENELLI, S. J. **Formação De sacerdote exige oito anos de estudo e muita disciplina**. 2013. Disponível em: <http://g1.globo.com/globo-news/noticia/2013/07/formacao-de-sacerdote-exige-8-anos-de-estudo-e-muita-disciplina.html>. Acesso em: 10 jan. 2019

BERGER, P. L. **O dossel sagrado: elementos para uma teoria sociológica da religião**. Trad. J. C. Barcellos. São Paulo: Ed. Paulinas, 1985.

BEVILÁQUA, C. **Direito das Coisas**. Brasília: Ed. fac-sim, 2003. v. ii.

BONAVIDES, P. **Curso de Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

BOONE, D. R. **Sua voz está traíndo você ?** Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

BOURDIEU, P. **A economia das trocas simbólicas**. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 2005.

BOURDIEU, P. **A Economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 2007.

BRASIL, I. P. **Comissão de Previdência saúde e seguridade**. 2020. Disponível em <https://www.ipb.org.br/organizacao/comissao-de-previdencia-saude-e-seguridade>. Acesso em: 18 dez. 2020.

BRASIL, I. P. **Manual Presbiteriano**. 2019. Disponível em: <http://ipsehear.org/wp-content/uploads/Manual-Presbiteriano.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2020.

BRASIL247. **Universal terá de trazer restos mortais de pastor ao Brasil**. 2012. Disponível em Brasil247.com: <https://www.brasil247.com/brasil/universal-tera-de-trazer-restos-mortais-de-pastor-ao-brasil>. Acesso em: 22 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**. Brasil: Secretaria de Políticas de Saúde, 2001.

BRJUS. **Igreja Universal é condenada em R\$200 mil por induzir vasectomia a pastor**. 2019. Disponível em: <https://180graus.com/brjus/igreja-universal-e-condenada-em-r-200-mil-por-induzir-vasectomia-a-pastor>. Acesso em: 10 nov. 2019

BOVO JÚNIOR, I. B.; BRUNING, K. C. S. A saúde psicoemocional do pastor e os altos índices de depressão e suicídio. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, n. 35, 2019.

BUHR, J. R. Igrejas ou empresas? Uma breve reflexão sobre o sofrimento causado a pastores quando igrejas são tratadas como empresas. **Protestantismo em Revista**, n. 40, p. 111-122, 2016.

BURITY, J. A. Religião e Política na Fronteira: desinstitucionalização e deslocamento numa relação historicamente polêmica. **Revista de Estudos da Religião**, p. 27-45, 2001.

CAMARGO, C. **Católicos, Protestantes, Espíritas**. Petrópolis: Vozes, 1973.

CAMELO, M. D.; SOUZA, K. M. A fábrica do sujeito neopentecostal. **Cadernos do IL**, p. 111-124, 2019.

CAMPOS, L. S. A Igreja universal do reino de Deus, um empreendimento religioso atual e seus modos de expansão (Brasil, África e Europa). **Lusotopie**, p. 355-367, 1999.

CAMPOS, L. S. Cultura, liderança e recrutamento em organizações religiosas – o caso da Igreja Universal do Reino de Deus. **Organizações em contexto**, n. 124, ano 2, 2006.

CAMPOS, L. S. **Teatro, templo e mercado**: organização e marketing de um empreendimento neopentecostal. Petrópolis: Vozes, 1997.

CAMPOS NETO, A. A. M. O Cristianismo. O direito canônico. **Revista Da Faculdade De Direito**, n. 105, p. 39-77, 2010.

CAMPOS, S. D. **Manual Presbiteriano com Jurisprudência**. 1. ed. São Paulo: Igreja Presbiteriana do Brasil, 2006.

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. **Acesso à Justiça**. Trad. E. G. Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1988.

CARELLI, R. D. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

CARSSOLA, R. M. Debate sobre o artigo de Everardo Duarte Nunes. **Caderno de Saúde Pública**, p. 1998. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v14n1/0199h.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2020.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

CASTRO, P. O. **Economia e Negócios**. 2008. Disponível em: <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=52772#>. Acesso em: 14 nov. 2015.

CAVALCANTI, T. M. **Neoabolicionismo & Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016.

CHILE, C. D. **Al senado protección a trabajadores que se desempeñen como pastor religioso, ministro de culto, sacerdote o religiosa**. 2014. Disponível em: https://www.camara.cl/prensa/noticias_detalle.aspx?prmId=120185. Acesso em: 25 nov. 2017.

CHINELLATO, S. J. Bioética e dano pré-natal. **Revista do Advogado**: Associação dos Advogados de São Paulo, São Paulo, p. 62-77, 2000.

CLAUDE, R. **Comparative Rights Research**: Some Intersections between Law and the Social Sciences. Baltimore: John Hopkins University Press, 1976.

CLINEBELL, H. **Aconselhamento Pastoral-Modelo Centrado em Libertação e Crescimento**. Porto Alegre: Editora Sinodal, 1987.

COLLINS, G. **Aconselhamento Cristão**. São Paulo: Edições Vida Nova, 1984.

COLLINS, M.; PRINCE, M. A. **História do cristianismo**: 2000 anos de fé. São Paulo: Edições Loyola, 2000.

COMPARATO, F. K. Capitalismo: civilização e poder. **Estud. av. São Paulo**, v. 25, n. 72, p. 251-276, ago. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142011000200020&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 jan. 2021.

COMPARATO, F. K. **Ética**: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

CORRÊA, V. S.; VALE, G. V.; CRUZ, M. D. Orientação empreendedora e religião: o Pastor como empreendedor. **Revista de Administração**, p. 330-340, 2017.

CORTÊS, M. M. A carreira do pregador-itinerante: a vida nua como mercadoria. **Ciências Sociais Y Religião/Ciências Sociais e Religião**, v. 15, p. 11-30, 2013.

CÔRTEZ, M. M. P. **O bandido que virou pregado**: A conversão de criminoso ao pentecostalismo e suas carreiras de pregadores. 2005. 169 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia na Fac. Filosofia, letras e Ciências Humanas) - Programa de pós-Graduação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

COSTA, W. D. Religião na perspectiva sociológica clássica: considerações sobre Durkheim, Marx e Weber. **Sacrilegens** - Revista dos alunos do programa de pós-graduação em ciência da religião - UFJF, Juiz de Fora, n. 14, p. 03-24, 2017.

CRESPI, F. **A experiência religiosa na pós-modernidade**. São Paulo: EDUSC, 1999.

CROUCHER, R. **Estresses e Burnout no Ministério**. São Paulo: Aleph, 2010.

CROUCHER, R. **Estresses e Burnout**: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Aleph, 2010.

CZN, P. **Brasil Igrejas perdem pastores e padres para Covid-19**: doença já matou diversos líderes religiosos no Brasil. 2020. Disponível em: <http://portalczn.com.br/igrejas-perdem-pastores-e-padres-para-covid-19-doenca-ja-matou-diversos-lideres-religiosos-no-brasil/>. Acesso em: 15 dez. 2020.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELAUNAY, J. G. **The Tertiary Sector and Post-Industrial Society**. New York: Springer, Dordrecht, 1992.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: LTr, 2019.

DEUS, P. R. Um estudo da depressão em pastores protestantes. **Ciências da Religião - História e Sociedade**, v. 7, n. 1, p. 189-202, 2009.

DINIZ, M. H. **Dicionário Jurídico**. São Paulo: Sariaiva, 2020. v. IV.

DIPUTADOS, C. D. **Proyectos de Ley**. 2014. Disponível em: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=10019&prmBL=9603-13>. Acesso em: 10 dez. 2020.

DOGAN, M. The decline of religious beliefs in Western Europe. **International Social Science Journal**, v. 47, n. 145, p. 405-418, 1995.

DOLGHIE, W. **A Síndrome de Burnout nos pastores presbiterianos de São Paulo**: um estudo de caso. 2018. 81 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Religião) - Programa de Pós-Graduação em Ciências da Religião da Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2018.

DOUGLAS, P. H.; BRUNNER, E. D. **The Protestant Church as a Social Institution**. New York: Harper and Brothers, 1935.

DUBAR, C. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. Trad. A. S. Silva. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DURKHEIM, É. **O suicídio**: estudo de sociologia. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

DWORKIN, É. **O império do direito**. Trad. J. L. Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

EBERT, C.; SOBOLL, L. A. O trabalho pastoral numa análise da psicodinâmica do trabalho. **Aletheia**, n. 30, p. 197-212, jul./dez. 2009.

EBSERH. **Plano de Contingência**. Disponível em: <http://www2.ebserh.gov.br/documents/210672/5180417/Plano+de+Conting%C3%A2ncia+COVID-19+HC-UFPE+vers%C3%A3o3+11MAI2020+Ebserh.pdf/3207d2a6-7335-43fe-9a51-a7a86edd1181>. Acesso em: 20 dez. 2020.

EKELUND, R.; HÉBERT, R. F.; TOLLISON, R. D. An economic analysis of the protestant reformation. **Journal of Political Economy**, n. 110, 2002.

ETCHINGHAM, C. **Church Organization in Ireland A.D. 650 to 1000**. 2. ed. Maynooth: Laigin Publications, 2002.

FARRELL, E. C. **Serviço pastoral e dependentes eclesiásticos na Irlanda na Alta Idade Média**. University College Dublin, Laboratório Interdisciplinar de Teoria da História, Antiguidade e Medievo (LITHAM). Dublin: Brathair, 2011.

FECOMERCIO-SP. 2017. Disponível em <https://www.fecomercio.com.br/noticia/terceirizacao-favorece-a-geracao-de-empregos-aponta-fecomerciosp-1>. Acesso em: 22 nov. 2018.

FELICIANO, G. G. **A relevância da magistratura do Trabalho no debate judicial sobre terceirização**. 2016. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/24230-a-relevancia-da-magistratura-do-trabalho-no-debate-judicial-sobre-terceirizacao>. Acesso em: 27 nov. 2017.

FELICIANO, G. G. **"Ativismo judicial" para bom entendedor**. 2009. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniao/fz2505200909.htm>. Acesso em: 11 out. 2018.

FELICIANO, G. G. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FELICIANO, G. G. **De passados, presentes e futuros**. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/de-passados-presentes-e-futuros-06062017>. Acesso em: 20 fev. 2019.

FELICIANO, G. G. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: C. F. THOME; R. G. SCHWARZ. **Direito Individual do trabalho: curso de revisão e atualização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 287-306.

FELICIANO, G. G. Tutela inibitória em matéria labor-ambiental. **Rev. TST**, n. 77, p. 140-161, 2011.

FELICIANO, G. G. **Tutela processual dos Direitos Humanos nas relações de trabalho**. 2008. Disponível em http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2497&revista_caderno=25. Acesso em: 28 maio 2019.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. D. (RE)descobrimo o Direito do Trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, G. G. (Org.). **Infoproletários e a Uberização do Trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019. p. 13-20.

FERREIRA, H. **Vozes neopentecostais: um clamor desenvolvimentista em nome de deus**. Montes Claros: Universidade Estadual de Montes Claros, 2008.

FERREIRA, L. P. Distúrbio de voz relacionado ao trabalho: proposta de um instrumento para avaliação de professores. **Distúrbio Comum**, 127-136, 2007.

FOUCAULT, M. **O nascimento da biopolítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FOUNDATION, W. F. **The Global Slavery Index**. Nedlands: Global Slavery Index Org, 2018.

FRAGALE FILHO, R. Missionários, mercadores ou empregados da fé? **Revista LTr**, n. 63, p. 1056-1060, 1999.

FRAGALE FILHO, R. et al. Perto da Magia, Longe do Emprego ? Uma discussão sobre o vínculo de emprego dos pastores evangélicos. **Revista LTr**, n. 65, p. 682-688, 2001.

FRAGALE FILHO, R. et al. O vínculo empregatício dos pastores evangélicos: notas conclusivas. **Confluências**: revista interdisciplinar de sociologia e direito, reedição especial, revista e ampliada, 30-41, 2004.

FREIDSON, E. **Renascimento do profissionalismo**. São Paulo: EDUSP, 1998.

FREIRE, P. **Pedagogia da indignação**: cartas pedagógicas e outros escritos. São Paulo: UNESP, 2000.

FREUDENBERGER, H. Burn-Out. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

FRIGERIO, A. O paradigma da escolha racional: mercado regulado e pluralismo religioso. **Tempo Social**, n. 20, p. 17-39.

GARCIA, G. **Relação trabalhista**: pastor e igreja. 2017. Disponível em: <http://www.institutojetro.com/artigos/legislacao-e-direito/relacao-trabalhista-pastor-e-igreja.html>. Acesso em: 28 maio 2019.

GAULEJAC, V. D. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GIANNINI, S. P.; LATORRE, M. D.; FERREIRA, L. P. Distúrbio de voz e estresse no trabalho docente: um estudo caso-controle. **Caderno de Saúde Pública**, n. 28, p. 2115-2124, 2012.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, É. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GONÇALVES, C. M. **Direitos fundamentais sociais**: releitura de uma constituição dirigente. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2013.

GONDIM, F. M.; LYRA, F. A.; GONDIM, L. L. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de líderes religiosos: um estudo com pastores da igreja adventista do sétimo dia. **Revista Brasileira de Psicologia**, n. 3, p. 173-188, 2016.

GOSPEL, R. **Igreja Universal premia quem arrecada mais dinheiro**. 2010. Disponível em: <https://noticias.gospelmais.com.br/video-igreja-universal-viagem-pastor-dinheiro-12880.html>. Acesso em: 28 dez. 2020.

GOUVEIA, J. B. **Direito, religião e sociedade no estado constitucional**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2013.

GOUVEIA, J. B. **Direito, religião e sociedade no estado constitucional**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2013.

GUERRA, L. A metáfora do mercado e a abordagem sociológica da religião. **Religião e Sociedade**, n. 22, p. 135-166, 2002.

GUTIERREZ, C. E. A reflexividade evangélica a partir da produção crítica e construção de projetos de vida na igreja universal do reino de deus. Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 2017.

GYARMATI, G. **Las profesiones: dilemas del conocimiento y del poder**. Chile: Universidad Católica de Chile, 1984.

HENRIQUES, D. B. **Where faith abides, employees have few rights**. 2006. Disponível em: http://www.nytimes.com/2006/10/09/business/09religious.html?_r=0. Acesso em: 29 out. 2016

IANNACCONE, L. R. Religious Markets and the Economics of Religion. **Social Compass**, n. 39, p. 123-131, 1992.

IBGE. **Censo 2010: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=1&idnoticia=2170&busca&t=censo-2010-numero-catolicos-cai-aumenta-evangelicos-espíritas-sem-religiao>. Acesso em: 10 dez. 2020.

JACOB, C. R. et al. **Atlas da Filiação Religiosa e Indicadores Sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2003.

JUSBRASIL. **AIRR 10909-55-2015.5.03.0006**. 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/818330947/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-109095520155030006/inteiro-teor-818330964>. Acesso em: 10 dez. 2020.

JUSTINO, M. **Nos bastidores do reino: a vida secreta na Igreja Universal do Reino de Deus**. São Paulo: Geração Editorial, 1995.

KAUFMANN, A. **Filosofia do Direito**. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2009.

KORANYI I, J. J. Precarious employment and occupational accidents and injuries - a systematic review. **Journal of Work, Environment & Health**, 2018. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29443355>. Acesso em: 10 dez. 2020.

KOTLER, P. **Marketing para organizações que não visam o lucro**. São Paulo: Atlas, 1978.

KOVÁCS, M. J. Espiritualidade e psicologia - cuidados compartilhados. **O Mundo da Saúde**, p.246-255, abr./jun. 2007.

LAVAGNE, A. **Les critères respectifs de l' 'état' et de la 'profession'**.. Paris: Droit Social, 1950.

LEÃO, E. C. As confissões: uma caminhada da libertação. In: AGOSTINHO, S. **Confissões**. Petrópolis: Vozes, 2011. p. 15-22.

LEITE, D. A. **Neoescravidão: correntes invisíveis que ferem a dignidade da pessoa humana**. Jacarezinho: Universidade Estadual do Norte do Paraná, 2018.

LEITE, T. C. **Um sistema de Governo Presbiteriano**. 2019. Disponível em: http://www.monergismo.com/textos/igreja/governo-presbiteriano_tulio.pdf. Acesso em: 23 dez 2020.

LEÓN, J. **Psicologia Pastoral para todos los Cristianos**. 12. ed. Buenos Aires: Ediciones Kairos, 2001.

LEVIN J. S, C. L. A multidimensional measure of religious involvement for African Americans. **Sociol Q**, n. 36, p. 157-173, 1995.

LIMA, A. C. **Associação entre autorreferência a distúrbio de voz, desvantagem vocal e Síndrome de Burnout em líderes e obreiros religiosos**. 2015. 63 f. Dissertação (Dissertação em Fonaudiologia) - Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.

LIMA, B. M. **A voz do pastor evangélico**. Rio de Janeiro: Centro de especialização em fonaudiologia - CEFAC, 2011.

LIMA, B. M. **A Voz do Pastor Evangélico: um estudo comparativo**. Monografia de Conclusão de Curso de Especialização em Voz, Centro de Especialização em Fonaudiologia Clínica da Voz, Rio de Janeiro, 2001.

LIMA, D. N. **Trabalho, mudança de vida e prosperidade entre fiéis da Igreja Universal do Reino de Deus**. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-85872007000100007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 dez. 2020.

LIMA, F. A. Igreja e Suicídio: Quando os padres se autodestroem. 2017. Disponível em: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6CDzbe_136wJ:https://docplayer.com.br/72721658-Igreja-e-suicidio-quando-os-padres-se-autodestroem.html+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 10 dez.

LIMA, M. C. **Introdução à História do Direito Canônico**. São Paulo: Loyola, 2004.

LIMA, R. B. **Legislação Criminal Especial Comentada**. 2. ed. revista, ampliada e atualizada. Bahia: Juspodivm, 2014.

LUCENA, J. A.; FEITOZA, L. A. A autopercepção da desvantagem vocal em pastores evangélicos com queixas vocais. Anais do XVIII Congresso Brasileiro de Fonoaudiologia, Curitiba: Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia. **Anais...**, Curitiba, 2010.

MACEDO, B. **A libertação da teologia**. 10. ed. Rio de Janeiro: Universal, 1997.

MACHADO, J. E. **Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva**: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos. Coimbra: Editora Coimbra, 1996.

MADURO, O. **Religião e luta de classes**: quadro teórico para a análise de suas interrelações na América Latina. Trad. C. Neotti e E. F. Alves. Petrópolis: Vozes, 1981.

MAGANO, O. B. **Manual de direito individual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1985. v. ii.

MAGANO, O.; MALLETT, E. **O direito do trabalho na Constituição de 1988**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MAIA, A. L. et al. **NR12**. 2015. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2015/8/equipe-tecnica-elabora-boletim-que-compara-dados-de-acidentes-do-trabalho>. Acesso em: 24 abr. 2019.

MARANHÃO, N. **Poluição labor-ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARANHÃO FILHO, E. M. A. **A grande onda vai te pegar**: Marketing, espetáculo e ciberespaço na Bola de Neve Church. São Paulo: Fonte Editorial, 2013.

MARIANO, R. Efeitos da Secularização do Estado, do pluralismo e do mercado religioso sobre as igrejas pentecostais. **Civitas**, v. 3, 2003.

MARIANO, R. Expansão pentecostal no Brasil: o caso da Igreja Universal. **Estudos Avançados**, n. 52, 2004.

MARIANO, R. Laicidade à brasileira. **Civistas**, n. 11, p. 238-258, 2011.

MARIANO, R. **Neopentecostais**: sociologia do novo pentecostalismo no Brasil. 5. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

MARQUES, V. A. **As igrejas menores nas quebradas da fé**: a construção da hegemonia do pentecostalismo nas periferias de São Paulo. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

MARTIN-BARBERO, J. Secularización, desencanto y reencantamiento massmediático. **Diálogos de la comunicación**, 1995. n. 41, p. 71-81.

- MARTINS FILHO, I. G. **Manual do Trabalho Voluntário e Religioso**: aspectos fiscais, previdenciários e trabalhistas. São Paulo: LTr, 2002.
- MARTINS, S. P. Vínculo de emprego do pastor com a igreja. **Suplemento Orientador Trabalhista**: Legislação, Jurisprudência e Doutrina, v. 31, n. 08, p. 3-5, 2012.
- MARX, K. **Introdução**. In: Crítica da filosofia do direito de Hegel. São Paulo: Boitempo, 2005.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, n. 2, p. 99-113, 1981.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout . **Annual Review Psychology**, v. 52, 2001.
- MATOS, A. **Fundamentos da Teologia Histórica**. São Paulo: Mundo Cristão, 2008.
- MATOS, A. S. A Reforma Protestante do Século XVI. **Vox Faifae**: Revista de Teologia da Faculdade FASSEB , n. 3, 2011.
- MAY, R. **A arte do Aconselhamento Psicológico**. São Paulo: Vozes, 1976.
- MCCANN, J. **Church and organization**. Scranton: Scranton University Press, 1993.
- MELO, E. C. **Religião e estupro**: quem são os condenados pelo crime no CE? 2019. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/seguranca/religiao-e-estupro-quem-sao-os-condenados-pelo-crime-no-ce-1.2076065>. Acesso em: 20 no. 2020.
- MELO, L. A. Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo. **Revista do Ministério Público**, Ano XIII, 2003.
- MENDES, A. M.; DA SILVA, R. R. Prazer e sofrimento no trabalho dos líderes religiosos numa organização protestante neopentecostal e noutra tradicional. **Psico-USF**, n. 11, p. 103-112, 2006.
- MENDONÇA, A. G. A experiência religiosa e a institucionalização da religião Dossiê Religiões no Brasil. (IEA, Ed.) **Estudos Avançados**, n. 18, 2004.
- MENEZES, R. A. (2012). Autenticidade e religião: a Igreja Universal do reino de Deus e a era das catedrais. **Religião e Sociedade**, n. 32, p. 227-242, 2012.
- METODISTA, C. E. **Metodista**. 2019. Disponível em: <https://www.8re.metodista.org.br/wp-content/uploads/2019/04/canones-2017.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2020.
- MÉZERVILLE, H. L. **O desgaste na vida sacerdotal**. 2. ed. São Paulo: Paulus, 2018.
- MONTERO, P. (1999). Religiões e dilemas da sociedade brasileira. São Paulo: Sumaré/ANPOCS/CAPES, 1999.

MORAES, A. D. **Direitos humanos fundamentais**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MTE, M. D. **Classificação Brasileira de Ocupação - CBO 2631-05**. 2017. Disponível em: <http://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/263105-ministro-de-culto-religioso>. Acesso em: 10 dez. 2020.

MUNIZ, P. D. **Comunicação total, nossa responsabilidade, Comunicação total, nossa responsabilidade**. Bauru: Faculdade de Odontologia de Bauru da Universidade de São Paulo, 2013.

NAKANO, E. F. M.; NERY, D.; VASCONCELLOS, E. G. Burnout, discurso do sujeito coletivo e aspectos psicossociais em pastoras e pastores. **Life Style**, v. 5, p. 25-41, dez. 2018

NASCIMENTO, A. M. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, A. M. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, C. **Blastingnews**. 2017. Disponível em: <https://br.blastingnews.com/curiosidades/2017/10/veja-qual-o-patrimonio-dos-pastores-mais-famosos-do-pais-002100637.html>. Acesso em: 01 jul. 2019.

NASCIMENTO, G. **Lider da IURD responsabiliza João Leite e Alfredo Paulo por rebelião no país africano**: religiosos angolanos dizem ter o controle de 220 templos. 2020. Disponível em: <https://apublica.org/2020/07/edir-macedo-atribui-a-dois-ex-bispos-brasileiros-um-golpe-em-angola/>. Acesso em: 29 dez. 2020.

NEVES, I. C.; NEVES, I. D.; SOUZA E SILVA, R. M. Direito Ambiental do Trabalho. In: **O Meio Ambiente do Trabalho**, Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2015. p. 13-20.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **28 abril**: segurança e saúde no futuro do trabalho. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_690137/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 abr. 2019.

OLIVEIRA, C. R.; SARES, M. F. Empresas da fé - aspectos de administração em organizações religiosas. VII Convibra Administração - Congresso Virtual Brasileiro de Administração. Convibra administração, 2010. **Anais...**, 2010.

OLIVEIRA FILHO, A. A. L. **O assistente religioso na maior penitenciária do Amazonas**: uma análise jurídica e teológica da atuação do capelão carcerário no complexo penitenciário Anísio Jobim - COMPAJ. [s.l]: [s.e], 2019.

OLIVEIRA, L. L.; CORTES, R. X.; BALBINOTTO NETO, G. A economia da religião e seus fundamentos: teste de um modelo de escolha religiosa. **Estudos Econômicos** [online], n. 41, p. 811-840, 2011.

OLIVEIRA NETO, E. D. **O imaginário cristão seiscentista**: uma análise histórico-simbólica da obra "O Peregrino" de John Bunyan. 2011. Dissertação (Mestrado em Ciências das Religiões) - Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2011.

OLIVEIRA, S. E. **Igreja Universal do Reino de Deus**: uma análise de argumentação em perspectiva discursiva. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1998.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde**. Lisboa: [s.e], 2004.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Quase 800 mil pessoas se suicidam por ano**. 2018. Acesso em 22 de Agosto de 2020, disponível em Nações Unidas Brasil: <https://nacoesunidas.org/oms-quase-800-mil-pessoas-se-suicidam-por-ano/>

ORIOLO, D. E. **Ser Sacerdote**. São Paulo: Paulus, 2019.

ORO, A. P.; SEMAN, P. **Neopentecostalismo e conflitos éticos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Religião e Sociedade, 1999. v. 20.

PADOVANI, A. **SST em Serviços Terceirizados de Limpeza e Conservação**: Aspectos Gerais. 2009. Disponível em <https://www.areaseg.com>: <https://www.areaseg.com/pdf/sstemservicosterceirizados.pdf>. Acesso em: 28 maio 2019.

PAEGLE, E. G. A **"MCDONALDIZAÇÃO" da fé**. O culto como espetáculo entre os evangelicos brasileiros. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2013.

PANZINI, R. G. Qualidade de vida e espiritualidade. **Rev. psiquiatr. clín.**, n. 34, p.105-115, 2007.

PELATIERI, P. et al. (2018). As desigualdades entre trabalhadores terceirizados. In: CAMPOS, A. G. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil** : novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2018. p. 33-48.

PERA, G. **Diritto del lavoro**. Padova: Cedam, 1991.

PEREIRA, W. C. **Sufrimento Psíquico dos Presbíteros**. 3 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2012.

PIERUCCI, A. F. Secularização em Max Weber: Da contemporânea serventia de voltarmos a acessar aquele velho sentido. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, p. 13, 43-73, 1998.

PILEGIS, O. R. Aferição do nexos causal nos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: por uma análise multiprofissional e transdisciplinar do tema. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, p. 113-160, 2019.

PILEGIS, O. R. Marginalidade social, clandestinidade, precariedade e paralegalidade jurídico-laboral. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 13, p. 85-101, 2016.

PINEZI, A. K. O sentido da morte para protestantes e neopentecostais. **Paideia**, n. 19, p. 199-209, 2009.

PINHEIRO, J. et. al. Índice de desvantagem para o canto moderno em cantores evangélicos de igrejas tradicionais e pentecostais. **Revista CEFAC**, p. 17, p. 349-357, 2015.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. São Paulo: FUNDACENTRO, 1992.

RATZINGER, J. **O Caminho Pascal, Exercícios espirituais a João Paulo II e a Cúria Romana**. Lacerna: [s.e], 2006.

REGO, A.. Comprometimento organizacional e ausência psicológica - afinal quantas dimensões? **Revista de Administração de Empresas - RAE**, p. 25-35, out./dez. 2003.

RELLANDINI, S. **Mundo**. 2013. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/mundo/igreja-catolica-deve-ser-como-hospital-de-campanha-apos-a-batalha-diz-papa-cdd5b52ztoq8cbkbspv0w7x3i/>. Acesso em: 19 set. 2020.

RIBEIRO, R. V. Trabalho religioso: a prestação de serviços do pastor evangélico para a igreja. **Revista Magiser de Direito Trabalhista e Previdenciário**, n. 46, 2012.

ROCCA, M. C. **Saúde dos líderes religiosos: a vocação em sintonia com a saúde pessoal. Um olhar de cuidados sobre a saúde dos líderes religiosos no contexto atual**. São Bernardo do Campo: UMESP, 2011.

RODRIGUES, A. A.; CASAS, J. C. (1998). **Dicionário teológico de Vida Consagrada**. trad. H. Dalbosco e L. Costa. São Paulo: Paulus, 1998.

RODRIGUES, M. J. (2000). O diagnóstico de depressão. **Psicologia USP**, v. 11, n. 1, 155-187, 2000.

ROLIM, F. C. Promessas de curas e milagres lotam templos pentecostais. **J. Mundo Jovem**, v. 31, n. 7, 1993.

SALES, J. R. **Religião e classe social: Uma análise dos especialistas religiosos de diferentes evangélicos sob a influência do Pentecostalismo**. Campos dos Goitacazes: Universidade Estadual do Norte Fluminense, 2017.

SANTANA, L. K. (2005). Religião e Mercado: A Mídia Empresarial-Religiosa. **Revista de Estudos da Religião**, São Paulo, n. 1, 2005.

SANTOS, A. P. **Geopolítica das Igrejas e Anarquia Religiosa no Brasil**: por uma geoética do apoio mútuo. Departamento de Geografia da Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SANTOS, N. C.; ABDALA, G. A. Religiosidade e qualidade de vida relacionada à saúde dos idosos em um município na Bahia, Brasil. **Revista Brasileira Geriatr**, p. 795-805, 2014.

SANTOS, R. L.; GONDIM, A. O tráfico de pessoas e a atuação do MPT. **Revista Integração**, n. 20, 2017.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARMENTO, D. O porquê de um Estado laico. In: LOREA, R. A. (Org.), **Em defesa das liberdades laicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SARMENTO, L. **A efetividade dos direitos fundamentais e a eficácia das políticas públicas**. Rio de Janeiro: Editora Multifoco, 2014.

SCHEITL, C. P.; DOUGHERTY, K. D. The Sociology of Religious Organizations. **Sociology Compass**, p. 981-999, 2008.

SCHMIDT, G. **TV Brasileira novo púlpito da igreja eletrônica**: o verbo se faz imagem televisiva. 2008. 135 f. Dissertação (Mestrado em Comunicação Social) - Programa de Pós-Graduação da Faculdade dos Meios de Comunicação Social - FAMECOS, da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

SELL, C. E. **Sociologia Clássica**: Marx, Durkheim e Weber. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

SELVATICI, M. Igreja Católica e sentimento religioso na Inglaterra do Século XIV. **Revista Aulas**, abr./jul. 2007.

SILVA NETO, M. J. **Curso de Direito Constitucional**. 6 ed. atual. Rio de Janeiro: Lumens Juris.

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 19 ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, J. C.; PASCHOARELLI, L. **A evolução histórica da ergonomia no mundo e seus pioneiros**. São Paulo: Cultura Academica, 2010.

SILVA, J. V. C. **O pastor presbiteriano e a sua família**. 2017. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Ciências da Religião da Faculdade de Ciências da Religião da Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2017.

SILVA, R. R. **Profissão Pastor: prazer e sofrimento**. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. 2004. 187 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação da Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

SILVA, R.; GOULART, C.; GUIDO, L. Evolução histórica do conceito de estresse. **Rev. Cient. Sena Aires**, n. 7, p.148-56, 2018.

SILVEIRA, J. R. **A profissão de pastor presbiteriano na cidade de São Paulo**. São Paulo: Faculdade de Filosofia e Ciências da Religião da Universidade Metodista de São Paulo, 2005.

SILVEIRA, J. R. Pastores em crise: os efeitos da secularização e do neopentecostalismo sobre o clero protestante. **Revista Ancora**, n. 1, p. 106-127, 2006.

SINDPEC-BRASIL. **Quem somos?** 2020. Disponível em:
<http://www.sindpec.com.br/sobre-nos/> Acesso em: 20 dez. 2020.

SOARES FILHO, J. Relações trabalhistas entre ministros eclesiásticos e instituições religiosas, em face do acordo Brasil-Santa Sé. **Revista CEJ**, ano XIX, p. 77-83, 2015.

SOUSA, J. F. **Direito eclesiástico**. Coimbra: Universidade de Coimbra, 1901.

SOUTO, D. F. **Saúde no Trabalho: uma revolução em andamento**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2003.

SOUZA, R. C. **A secularização e o sagrado: uma relação dialética com implicações na religiosidade contemporânea**. 2018.104 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Faculdade de Teologia, Porto Alegre, 2018.

SOUZA, W. E. **Pastores em Crise: O conflito da identidade social do pastor Presbiteriano**. 1998. 139 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Religião) - Programa de Pós-Graduação da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 1998.

STOPPA, A.; MOREIRA-ALMEIDA, A. (2008). Saúde e Espiritualidade: uma nova visão da medicina. In: SALGADO, M; G. FREIRE, G. (Orgs.). **Religiosidade e Saúde**. Belo Horizonte: Inede, 2008.

SUNG, J. M. Mercado religioso e mercado como religião. **Dossiê: Religião, Mercado e Mídia**, n. 12, p. 290-315, 2014.

SUSSEKIND, A., MARANHÃO, D.; VIANNA, S. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

SUSSEKIND, A., MARANHÃO, D.; VIANNA, S. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000. v. i.

SUSSEKIND, A., MARANHÃO, D.; VIANNA, S. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: LTr, 2003.

TEBALDI, E. (2015). Dimensão jusfundamental da questão labor-ambiental. In: FELICIANO, G. G.; MARANHÃO, J. U.; SEVERO, V. S. (Orgs.). **Direito Ambiental do Trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2015. p. 123-133. v. ii.

TEIXEIRA, F. G.; SILVA, M. S.; MEDEIROS, G. L. (2010). Síndrome de Burnout - a interface entre o trabalho na área da educação e na enfermagem. **Revista de Enfermagem Referência**, v. 3, n.2, p. 101-109, 2010.

TERAOKA, T. M. **A liberdade religiosa no direito constitucional brasileiro**. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

TITTONI, J.; NARDI, H. C.. Saúde mental e trabalho: reflexões a partir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional. In: JACQUES; N. M. (Org.). **Relações sociais e ética**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 70-80.

TORRE, R.; GUTIÉRREZ ZUÑIGA, C. Mercado y religión contemporánea. **Desactatos**, n. 18, p. 9-11, ago. 2005.

UFGD, H. U. **Resolução 48 de 23/09/2015**. 2015. Disponível em: <http://www2.ebserh.gov.br/documents/16692/149422/RESOLU%C3%87%C3%83O+48+-+2015+Regulamento+Capelania.Completo.Aprovado.pdf/26ad4f66-9708-4178-9344-9b4e24817ef1>. Acesso em: 10 dez. 2020.

VASCONCELOS, M.; BOLZON, A. **Trabalho forçado, tráfico de pessoas e gênero**: algumas reflexões. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332008000200004&lng=en&nrm=iso>. ISSN 1809-4449. Acesso em: 22 dez. 2020.

VIANA, M. T. Os paradoxos da prescrição: quando o trabalhador se faz cúmplice involuntário da perda de seus direitos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, n. 47, p. 163-172, 2008.

VIEIRA, T. R.; REGINA, J. M. **Direito Religioso**. 3. ed. São Paulo: Vida Nova, 2020.

WACQUANT, L. **As duas faces do gueto**. 1 ed. Trad. P. C. Castanheira. São Paulo: Boitempo, 2008.

WACQUANT, L. O surgimento da marginalidade avançada. Notas sobre sua natureza e implicações. In: WACQUANT, L. (Org.) **Os Condenados da Cidade**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Revan, 2017. p. 167-180.

WACQUANT, L. **Os condenados da cidade**. Trad. J. R. Filho. Rio de Janeiro: Revan, 2017.

WATANABE, H. R. **Wley Online Library**. 2017. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjir.12258>. Acesso em: 14 abr. 2019.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira- UnB, 1981.

WEBER, M. **Economia e Sociedade**. 4. ed. Brasília: UnB, 2000. v. i.

WEBER, T. A ideia de um "mínimo existencial" de J. Rawls. **Kriterion: Revista de Filosofia**, Belo Horizonte, v. 54, n. 127, jun. 2013.

WERLANG, A. C.; JAHNKE, L. T.; GAGLIETTI, M. A mediação no âmbito da ecologia política. **Revista Eletrônica do Curso de Direito - UFSM**, n. 8, p. 356-367, 2013.

WEST, T. **Constitutional analysis in a nutshell**. Thomson West: [s.e], 2003.

WILLAIME, J. P. O pastor protestante como tipo específico de clérigo. **Estudos de Religião**, 2003.

WOODEN, C. **Vatican updates guidelines for educating priests**. 2016. Disponível em: <https://www.catholicnews.com/services/englishnews/2016/vatican-updates-guidelines-for-educating-priests.cfm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

YAMAKI, V.; ARRUDA, F. D.; BRAGA, C. S. Servidão religiosa ou serviço religioso - entre a liberdade religiosa e a opressão do voluntariado da fé. Anais do II Encontro RENAPEDTS: Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Florianópolis: Empório do Direito, 2016. **Anais...**, Florianópolis, 2016. p. 245-248.