

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO - UNDB**  
**CURSO DE DIREITO**

**MARIA EDUARDA XIMENES TAVARES DOMINICI**

**DA (IM)POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO ENTRE LÍDERES RELIGIOSOS E IGREJAS**

São Luís

2023

**MARIA EDUARDA XIMENES TAVARES DOMINICI**

**DA (IM)POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO ENTRE LÍDERES RELIGIOSOS E IGREJAS**

Monografia apresentada no Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Sousa Viana

São Luís

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Dominici, Maria Eduarda Ximenes Tavares

Da (im)possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre líderes religiosos e igrejas. / Maria Eduarda Ximenes Tavares Dominici. \_\_ São Luís, 2023.  
58 f.

Orientador: Prof. Me Arnaldo Vieira Sousa  
Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2023.

1. Trabalho religioso. 2. Vínculo de empregado. 3. Subordinação. 4. Igreja. 5. Desvirtuamento de função. I. Título.

CDU 349.2:2

**MARIA EDUARDA XIMENES TAVARES DOMINICI**

**DA (IM)POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO ENTRE LÍDERES RELIGIOSOS E IGREJAS**

Monografia apresentada no Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Direito.

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2023.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Prof. (Arnaldo Vieira Sousa)**

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco

---

**Adv. Esp. Jofran da Conceição da Silva Filho**

**(Membro Externo)**

---

**Profa. Ma. Teresa Helena Barros Sales**

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco

Ao meu avô Manuel e ao meu pai Eduardo.

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer a todos que contribuíram para a realização deste trabalho. Em especial, à minha família e amigos por todo o incentivo e apoio emocional ao longo deste processo. Um agradecimento especial aos meus amigos Ana Júlia, Isaac, Gabriel, Juliana, Lucyana e Thayná, por todo suporte e momentos que compartilhamos na faculdade, minha caminhada não seria a mesma sem vocês.

Menção especial para a minha maior companhia de jornada, minha amiga Luiza Kyola, que mesmo em outro estado sempre separou um tempo especial para escutar meus surtos e me ajudar em todos os momentos, não sei o que seria da minha caminhada sem ela, obrigada por tudo Lulu. Agradecer também a minha amiga Hiorrana Gomes por ter se dedicado a ler cada passo deste trabalho e me aconselhando sempre em maneiras de melhorá-lo.

Obrigada a todos que dedicaram seu tempo para ler e revisar este trabalho, ajudando-me a torná-lo melhor. E por fim, agradecer ao meu orientador, professor Arnaldo, pela paciência e atenção que me deu durante o período de produção deste artigo.

*"Onde não há justiça, o que é legal é muitas vezes injusto." – Cícero*

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo demonstrar aspectos jurídicos que inviabilizam o reconhecimento de vínculo empregatício entre as entidades religiosas e seus membros, de modo a analisar como a falta de legislação reguladora do trabalho religioso impacta as demandas trabalhistas. Além disso, este estudo busca analisar as consequências da promulgação da Lei nº 14.647/23 para o ordenamento jurídico brasileiro. Inicialmente o artigo explora o conceito de Igreja e sua natureza jurídica, assim como a separação entre este instituto e o estado, destacando o contexto histórico de surgimento das entidades religiosas e do trabalho religioso. Em seguida são explanados premissas e conceitos do direito do trabalho, como os pressupostos de reconhecimento de vínculo empregatício, como foco no elemento da subordinação, além de uma abordagem acerca das modalidades de contrato de trabalho. Por fim, discorre-se acerca da impossibilidade do vínculo, como uma análise jurisprudencial de casos concretos e acerca da Lei nº 14.647/23.

**Palavras-chave:** Trabalho religioso; Vínculo de emprego; Subordinação; Igreja; Desvirtuamento de função.



## ABSTRACT

This work aims to demonstrate legal aspects that hinder the recognition of an employment relationship between religious entities and their members, in order to analyze how the lack of regulatory legislation for religious work impacts labor demands. Additionally, this study seeks to examine the consequences of the enactment of Law No. 14,647/23 for the Brazilian legal system. Initially, the article explores the concept of Church and its legal nature, as well as the separation between this institution and the state, highlighting the historical context of the emergence of religious entities and religious work. Next, premises and concepts of labor law are explained, such as the prerequisites for recognizing an employment relationship, with a focus on the element of subordination, along with an approach to the modalities of employment contracts. Finally, the impossibility of the relationship is discussed, including a jurisprudential analysis of specific cases and considerations regarding Law No. 14,647/23.

**Keywords:** Religious work; Employment relationship; Subordination; Church; Distortion of function.

## **LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ART	Artigo
CC	Código Civil de 2002
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das leis do trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>A IGREJA</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1</b>	<b>Síntese histórica da Igreja e do trabalho religioso</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2</b>	<b>Natureza jurídica da Igreja</b> .....	<b>17</b>
<b>2.3</b>	<b>A relação jurídica Igreja e Estado</b> .....	<b>22</b>
<b>3</b>	<b>AS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A ÓTICA DO ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA</b> .....	<b>26</b>
<b>3.1</b>	<b>Evolução da concepção de subordinação no Direito do Trabalho e sua influência para o conceito de Relação de Emprego</b> .....	<b>27</b>
<b>3.2</b>	<b>Pressupostos essenciais para caracterização do vínculo de emprego</b> .....	<b>31</b>
<b>3.3</b>	<b>As modalidades de contrato de trabalho com base na Legislação Trabalhista</b> .	<b>35</b>
<b>4</b>	<b>A IMPOSSIBILIDADE DE VÍNCULO ENTRE OS LÍDERES RELIGIOSOS E AS IGREJAS</b> .....	<b>40</b>
<b>4.1</b>	<b>Trabalho religioso no Brasil</b> .....	<b>40</b>
<b>4.2</b>	<b>A inexistência de requisitos básicos para reconhecimento de vínculo de emprego e análise de casos concretos</b> .....	<b>44</b>
<b>4.3</b>	<b>A Nova Lei n° n° 14.647 de 04 de agosto de 2023 e sua influência no ordenamento jurídico trabalhista</b> .....	<b>47</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>51</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No período de redemocratização brasileiro, pós ditadura militar de 1964, fora convocada uma Assembleia Nacional Constituinte, a fim de estabelecer uma nova Constituição Federal, como símbolo do fim do exercício exacerbado de poder político no Brasil. A Constituição Cidadã foi promulgada em 1988, após meses de deliberação da Assembleia, e tinha como principal objetivo a proteção dos direitos fundamentais.

Entretanto, o caráter laico do Estado brasileiro firmou-se desde a Constituição de 1891, que promulgava “é vedado aos Estados, como à União, estabelecer, subvencionar, ou embarçar o exercício de cultos religiosos”, normatizando a liberdade religiosa e a separação entre Estado e Igreja. Logo, com o advindo da Nova Constituição de 1988, a laicidade, direito já previamente efetivado ordenamento brasileiro, adquiriu caráter de princípio fundamental da organização do Estado, explicitando a autonomia das instituições religiosas perante organizações administrativas.

Ademais, a fim de conceder ainda mais autonomia organizacional, o Código Civil de 2002 concedeu o título de entidades de direito privado às Igrejas, de modo que as relações entre líderes religiosos e a instituição seriam discutidas internamente, sem influência estatal. Ocorre que, em decorrência da precariedade de normas reguladoras do trabalho religioso, passou-se a discutir acerca da existência de vínculo empregatício entre os colaboradores e às Instituições Religiosas relacionadas.

Nesse sentido, com base nos princípios que regem o direito do trabalho, entende-se que o trabalho de líderes eclesiais se equipara a trabalho voluntário, logo, seria inviável a caracterização do mesmo como vínculo empregatício. Contudo, apesar das decisões majoritárias serem em conformidade com o supracitado, é sabido que Tribunais brasileiros tendem a reconhecer a existência de vínculo trabalhista entre os colaboradores e suas respectivas instituições religiosas.

Ademais, é necessário analisar, com base na legislação trabalhista vigente, é possível o reconhecimento de vínculo empregatício nas relações de trabalho desempenhadas pelos líderes religiosos?

Destarte, a partir da análise de argumentos contrários e favoráveis ao reconhecimento desse vínculo empregatício, observa-se que a tendência em o reconhecer incumbe a ocorrência de desvio de funcionalidade, em que o líder, no caso concreto, exume-se de atuar apenas no viés religioso e passa a desempenhar atividades ligadas a direção e organização da instituição, necessitando a formalização de contrato de trabalho.

É notório que o trabalho desempenhado pelos líderes religiosos dentro e Igrejas tem sido caracterizado pelo judiciário com voluntário e não oneroso, sendo considerado uma relação espiritual, que logo não se enquadra nas normas trabalhistas. Contudo, apesar de os Tribunais brasileiros em sua maioria, apoiarem a tese supracitada, cabe analisar os fundamentos utilizados para embasar as decisões de mérito que tendem a não declarar o reconhecimento do vínculo empregatício entre líderes religiosos e as Igrejas.

A fim de sustentar a tese de irreconhecimento do vínculo empregatício, observa-se que os doutrinadores afirmam a inexistência de requisitos básicos dispostos pela legislação trabalhista, como a onerosidade e a subordinação. Ocorre que, a partir da verificação de atuação não exclusiva dos líderes na prática de atos espirituais e religiosos, a magistratura decide por admitir a vinculação trabalhista entre os entes eclesiais e as instituições, assim como disposto na Nova Lei nº 14.647 de 04 de agosto de 2023.

Para que seja reconhecido o vínculo empregatício, deve-se observar os requisitos presentes no art. 3º da CLT, sendo eles a não eventualidade, a pessoalidade, subordinação e a onerosidade. Entretanto, o trabalho religioso mais se assemelha a prestação de serviços sem finalidade econômica, com base nos valores e diretrizes religiosas, ou seja, trabalho voluntário, o qual não se incumbe vínculo de trabalho (Barros, 2016).

Nesse sentido, as decisões jurisdicionais tendem a acatar a argumentação de que pela falta de pressupostos essenciais descritos nos artigos 2 e 3 da CLT, o trabalho dos líderes religiosos não gera vínculo de emprego frente as Igrejas. Ademais, a natureza jurídica da prestação trabalhista dos colaboradores religiosos não depende de uma contraprestação, sendo a atividade baseada em vocação natural, não vinculada ao recebimento de salário, como positiva a Consolidação das Leis do Trabalho (Garcia, 2021).

Dito isso, o trabalho possui o intuito de analisar a possibilidade de existência de vínculo empregatício entre as Igrejas e seus líderes religiosos, com base na legislação trabalhista e nos princípios do direito do trabalho. No âmbito científico, muito se discute acerca da possibilidade de reconhecer o vínculo de trabalho entre os líderes e as organizações religiosas. Mas, cabe analisar os fundamentos positivos e negativos que englobam essa problemática, a fim de entender plenamente em que se baseiam as decisões jurisdicionais.

De início será realizada uma análise histórica acerca da entidade religiosa, a fim de entender as premissas que regem as condutas praticadas pelos líderes religiosos, explanando a natureza jurídica da igreja e os efeitos jurídicos e sociais decorrentes da separação Estado/Igreja.

Na segunda parte do trabalho será realizado um estudo acerca de diversos institutos do direito do trabalho, iniciando com uma explanação acerca da teoria da subordinação jurídica. Em seguida serão abordados os pressupostos necessários para observação do vínculo de emprego, e por fim serão tratados os tipos de contrato de trabalho amparados pela legislação trabalhista brasileira.

Por fim, será discutido, no âmbito jurídico-trabalhista, o trabalho religioso de modo singular, tratando suas características, além de suscitar os motivos pelos quais é inviável o reconhecimento de vínculo de emprego nesta modalidade de labor. Encerra-se o trabalho abordando a Nova Lei nº 14.647/2023 e de que maneira esta norma altera o funcionamento do ordenamento jurídico.

O intuito acadêmico a partir da construção deste artigo é compreender os diversos institutos que incidem na análise da problemática supracitada e de que modo os institutos legislativos brasileiros tratam a matéria. Logo, a problemática suscitada pela presente tese monográfica visa a união interdisciplinar entre a história religiosa brasileira, direito constitucional e o direito trabalhista, em que estes são os maiores focos desta pesquisa.

Este trabalho foi desenvolvido com base em metodologia bibliográfica, como método de buscar referencial teórico para embasar o estudo. A seleção de materiais literários foi realizada a partir da leitura de artigos científicos, livros disponíveis online, jurisprudências e legislações. Em relação aos objetivos desta pesquisa, diz-se como exploratória, tendo em vista a análise de casos derivados deste tema, além da análise de evolução legislativa (Gil, 2010).

## 2 A IGREJA

O termo religião tem origem do latim, e surgiu como uma forma de descrever a relação entre um indivíduo e uma entidade, por meio do exercício da fé, crenças e ritos. Um dos primeiros filósofos a tratar da religião individualmente no âmbito filosófico foi Santo Agostinho (354-430), estudando basicamente o “bem e o mal” e a dualidade da onisciência de Deus em face do combate ao “mal”. O autor defendia que o ser humano ao se aproximar do bem, estaria cada vez mais próximo da iluminação divina e estreitaria seus laços com Deus, estabelecendo uma relação de subordinação do homem ao espiritual.

Já o sociólogo Émile Durkheim (1970, p.32) define a religião como “um sistema solidário de crenças e de práticas relativas a coisas sagradas, isto é, separadas, proibidas, crenças e práticas que reúnem numa mesma comunidade moral, chamada igreja, todos aqueles que a elas aderem”, entendendo que a religião é algo coletivo e faz parte de um sistema social, em que determinados grupos sociais se unem em busca de uma explicação espiritual para os acontecimentos mundanos.

Com o passar dos anos, as religiões primitivas deram espaço para demais formas de crenças religiosas, essencialmente a partir do movimento *New Age*, em que a busca pela religiosidade é realizada de uma forma não convencional e antidogmática, dando foco para demais religiões mais marginalizadas (Siqueira,2013). Ocorre que, com a expansão de mais formas de religião, conseqüentemente passaram a surgir mais instituições religiosas, uma vez que a demanda de fiéis se tornara mais forte.

Nesse diapasão, a fim de proteger os seguidores dessas novas formas de demonstração de fé que passaram a se espalhar, principalmente no Século XIX, o Estado passou a exercer função de protetor contra os atos de intolerância religiosa, de modo a ter influência direta no exercício das Instituições religiosas.

### 2.1 Síntese histórica da Igreja e do trabalho religioso

A busca pelo divino e a necessidade de se organizar em comunidade são aspectos inerentes à experiência humana, assim como defendido pelo sociólogo Émile Durkheim. As religiões e as igrejas surgiram como uma forma de responder a essas necessidades fundamentais, de forma a encontrar explicações para o que até então, era inviável, proporcionando um contexto para a exploração espiritual e a construção de laços sociais.

De fato, a religião se apresenta como uma forma de mediação específica, que leva em conta o caráter ilimitado do desejo humano e explica o mundo finito, colocando-o em relação com o horizonte infinito de um mundo – além, que assim se torna parte constitutiva da própria vida terrena. (Crespi, 1999, p. 15).

Em consonância com esse pensamento, Pieper (2019, p. 21) conceitua a religião como algo “[...] constituído a partir de interesses e problemáticas circunscritas a um determinado contexto histórico recente, mais especificamente na modernidade ocidental”, sendo assim um pensamento desenvolvido para, de certo modo, racionalizar as experiências humanas.

O homem é naturalier religioso. A religiosidade é um modo de ser do homem, quer ela tenha, agora, um conteúdo, ou não, quer esta característica possa ser incorporada ou não, numa fé. Assim como é inteligente, erótico, justo ou belo, assim é religioso: o ser religioso, portanto, é uma maneira primária, absolutamente fundamental, do ser. (Simel, 2011, p. 52).

Ademais, de acordo com os autores Severino Dianich e Serena Noceti (2007), as Igrejas são fundadas com base nos conceitos de sociedade, comunidade e povo, que direcionam de que modo ocorrerão as relações entre fiéis e a instituição. Nesse contexto, a categoria de sociedade desenvolvida pelas Igrejas, surgiu em face ao contexto da Contrarreforma, em meados do século XVI, em face da imposição do Estado Laico de modo a reafirmar os dogmas do catolicismo sobre os avanços das religiões de origem protestante. A sociedade é organizada de modo a destinar todos os meios a um fim próprio, de caráter sobrenatural e gerenciado por uma autoridade sacral, se diferenciando de qualquer outro modo de organização social.

Em relação ao termo comunidade, as instituições religiosas pregam pela empatia, compaixão, confiança e coletividade. Na estrutura, não existe diferenciação entre os fiéis, que agem de forma empática, prevalecendo o sentimento de pertencimento e identificação, que une a comunidade e torna o ambiente religioso, em tese, um espaço livre de diferenças e de tratamento igual perante todos (Dianich; Noceti, 2007, p. 80).

O conceito de povo aplicado pelas Instituições Religiosas, define-se pela identificação dos fiéis que promovem uma mesma missão eclesíásticas. Conforme os autores supracitados, ao aplicar o conceito teológico de *povo* aos dogmas das Igrejas, entende-se que existe uma primazia pela unidade e igualdade, sem motivações mundanas apenas fortes sentimentos de identificação.

Com a evolução da disseminação das religiões, surgiu a necessidade da construção templos de adoração, para reunir fiéis e realizar cultos religiosos, como forma de fortalecer a comunidade. Nesse sentido, assim afirma o autor “Existem ritos de culto, como a missa ou o serviço religioso luterano, que são formas de reverenciar, adorar, rogar e agradecer



comunitariamente, ligando o profano ao divino, reforçando os laços e os valores sociais” (Coutinho, 2012, p. 179).

Durante o ápice do Império Romano ocorreu a institucionalização de uma “Igreja Estatal”, denominada como religião do Estado. Nesse contexto, a fim de impor, por meio do uso de força estatal, a aceitação do Cristianismo em toda a extensão imperial, fora decretado a luta contra o paganismo por volta dos anos 311 a 380. Logo, como consequência a Igreja Cristã se tornou uma das instituições investida de poder temporal e papel político na sociedade medieval (Betterson, 1998, p. 59).

Ainda nesse contexto, o imperador Constantino I realizou manobras políticas e estratégicas para impor o fim da perseguição aos cristãos após um longo período em que os líderes romanos promoviam a destruição de Igrejas, a marginalização do povo cristão. As medidas de proteção promovidas por Constantino foram de suma importância para o entendimento de liberdade religiosa no Ocidente, impactando diretamente na expansão da religião.

Naturalmente a consequência mais imediata e notável da conversão de Constantino foi o fim das perseguições. Até então os cristãos tinham vivido em constante temor de uma nova perseguição, mesmo em tempos de relativa paz. Depois da conversão de Constantino esse temor se dissipou. Os poucos governantes pagãos que houve depois dele não perseguiram os cristãos, somente tentaram restaurar o paganismo por outros meios. Tudo isso produziu em primeiro lugar o desenvolvimento do que poderíamos chamar de uma “teologia oficial”. Deslumbrados com o favor que Constantino evidenciava em relação a eles, não faltaram cristãos que se empenhavam em provar que Constantino era o eleito de Deus, e que sua obra era consumação da história da igreja (Gonzales, 1997, p. 35).

Nesse contexto, durante o governo de Constantino, a Igreja Católica se tornou um dos maiores símbolos religiosos institucionais de manifestação do poder imperial, adquirindo cada vez mais um viés corporativista e menos espiritual (Chagas, 2014, p. 424). Ao atribuir ao cristianismo o status de religião oficial do Império, o governante permitiu que a Igreja se tornasse uma grande detentora de poder e influência que se estendiam sobre todo o território de domínio do Império.

Ademais, a doutrina assevera que durante esse período histórico, não havia indícios de separação entre o poder civil e o espiritual, uma vez que os líderes governamentais acreditavam que a Igreja era uma instituição acoplada ao Estado. Com a divisão do território em Império Romano do Ocidente e Império Bizantino, ficou ainda mais claro o supracitado, em que o fenômeno do cesaropapismo, em que a figura do governante era vista como a junção de iluminação divina e vocações políticas, fora fortalecido e propagado em todo Império.

A Queda do Império Romano do Ocidente, e conseqüentemente a instituição de outra forma de governo, surgiu a figura de Carlos Magno, filho do antigo rei Pepino e coroado pelo Papa Leão III, que teve como principais medidas a manutenção do poder da Igreja e a realocação de terras em forma de doação ao meio espiritual.

Carlos Magno foi tido por seus contemporâneos como um novo Constantino escolhido por Deus para implantar e defender a Cristandade. Não apenas o imperador auxiliou a Reforma Católica no seu reino, como também impôs a fé aos saxões com força das armas em seu projeto de expansão do reino franco (Azzi, 1994, p. 6).

Ocorre que, com cada vez mais poder político, a Igreja passou a tomar decisões que iam de encontro com as determinações imperiais, como ocorrido com o Imperador Henrique IV, por volta de 1076, em que este deferiu manifesto propondo encerrar o poder papal. Em resposta o Papa Gregório VII impôs a deposição e perda dos poderes governamentais do Imperador, demonstrando a força e influência espiritual no poder civil e a subordinação do poder temporal em relação ao religioso.

Logo, com o grande avanço das religiões de viés cristãos, aumentou-se a demanda por trabalhadores, seja eles aqueles destinados ao exercício da fé ou direcionados a trabalhos braçais e de cunho gerencial. Nesse contexto, cabe conceituar o trabalho e posteriormente diferenciá-lo das funções exercidas nas Instituições Religiosas. De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 341-342), o trabalho “[...] refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil”. Disserta Sérgio Lessa (1995, p. 28):

O ser social, portanto, é um ser que se autoproduz no sentido preciso que tanto as suas determinações mais essenciais, quanto as mais fenomênicas, são resultados da síntese dos atos humanos concretos, singulares, em tendências históricas concretas, universais. E isto apenas é possível porque, com o ser social, surgiu algo inteiramente novo: uma forma de interação entre o ser vivo e a natureza que é o trabalho. É das necessidades e possibilidades postas pela necessidade primeira de toda reprodução social, qual seja, retirar da natureza o indispensável para a reprodução social, que todas as outras categorias sociais surgem e se desenvolvem. Por isso é que, para Marx, o trabalho é a categoria fundante do mundo dos homens e todas as outras categorias sociais são por ele fundadas.

Ocorre que, o labor desempenhado pelos indivíduos nas organizações religiosas, em pouco se assemelha aos preceitos determinados pelo ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que o bem tutelado não se pode ser remunerado ou medido por meios jurídicos, por se tratar de uma relação estreitamente espiritual. Os serviços executados pelos líderes religiosos, ministros de confissão e demais colaboradores eclesiásticos não podem ser medidos como forma de exercício de labor, pela natureza espiritual da atividade (Martins Filho, 2002, p. 38).

Logo, evidenciada a necessidade de indivíduos para execução de tais trabalhos, seja de forma remunerada ou voluntária, entende-se que pela configuração estrutural da Igreja,

pautada em colaboração, coletividade e universalidade, as atividades realizadas pelos sujeitos não seriam caracterizadas como labor, e sim como exercício de fé pautado em um chamado divino. Apesar disso, para manter a ordem e os princípios defendidos pelas Instituições, observou-se a necessidade de se regular essa forma de labor, sendo assim, em 1891 o Papa Leão XIII confeccionou uma Encíclica que reuniu direitos e deveres relacionados àqueles que se vinculavam de forma direta ou indireta à Igreja, o chamado *rerum novarum*.

Este documento serviu de base para estabelecer as condições trabalhistas dos operários em instituições católicas, determinando como por exemplo “Entre estes deveres, eis os que dizem respeito ao pobre e ao operário: deve fornecer integral e fielmente todo o trabalho a que se comprometeu por contrato livre e conforme à equidade”. Nesse sentido, a encíclica também explanou acerca da dignidade do trabalho religioso, explanando limites para a influência do Estado nas Igrejas.

Portanto, ao analisar o conceito de trabalho religioso, entende-se que esse se configura como exercício de função espiritual sem expectativas de receber contraprestações, não sendo possível analisá-lo sob a ótica econômica, uma vez que a prestação de serviços religiosos tem como finalidade a caridade e demonstração de fé, conforme disserta a autora Alice Monteiro Barros (2005).

## **2.2 Natureza jurídica da Igreja**

A palavra Igreja tem origem do termo grego Ekklesia, que se refere a assembleia, reunião de pessoas, sendo assim relacionando a entidade religiosa com seu espaço físico. Com a ampliação da atuação das instituições religiosas, surgiram ramos do Direito com o fito organizacional, dispondo de normas e regras de regimento interno das organizações.

No contexto de avanço do Iluminismo nos países europeus, por volta do século XVIII, os conflitos de ideias entre a doutrina das luzes e os líderes eclesiásticos passaram a ficar mais explícitos e incitar discussões ferrenhas acerca dos pontos de conversão entre estes ideais. Nesse contexto, a Revolução Francesa, em que o intuito era de derrubar as classes detentoras de poder estatal, sendo eles a burguesia e a Igreja, de modo a enfatizar que as intuições religiosas não poderiam influenciar no exercício do poder do Estado, e que se tratava de organizações independentes entre si, passou-se a observar a igreja como ente autônomo (Israel, 2013).

Logo, a ideia de separação entre Igreja e Estado, o conceito de laicidade e as leis que defendiam a liberdade religiosa se espalharam pela Europa, sendo este um dos marcos

iniciais para transformação do poder e influência das organizações religiosas. Os filósofos Iluministas tiveram grande importância na disseminação da ideia de separação dos poderes, defendendo a razão sobre a fé, como a tese apresentada por John Locke (1690).

O pensamento inglês, também da época do Iluminismo, em certo sentido sempre permaneceu ligado à tradição. Apesar de toda a crítica feita à religião enquanto tal, seja fundamentando-se no sentimento, seja na razão. Na França, onde a Igreja, enquanto representante visível da religião, estava intimamente ligada com as forças sociais antigas, o rompimento com a tradição se deu de forma mais áspera e até as últimas consequências. Evidentemente, também na França as consequências radicais se manifestaram somente paulatinamente (Störig, 2009, p. 311).

Em consonância com este ideal, passaram a surgir movimentos que argumentavam que a instituição religiosa é um ente detentor de personalidade jurídica própria, independente da vinculação com o poder estatal, assim como defendido na Revolução Francesa. Nesse contexto, as Igrejas passaram a desenvolver seus Códigos de Conduta, Determinações e Normas individualizadas, partindo do poder eclesiástico que lhe fora garantido a partir da separação da Igreja e Estado.

Desse modo, com o avanço da individualização das organizações religiosas, a fim de positivar as normas e leis desenvolvidas para regulamentar as condutas dentro desse espaço, o estudo da influência do Direito em relação as Igrejas se tornou ainda mais importante. Conforme Vieira e Regina (2018), o estudo da influência do direito no meio religioso é dividido entre o Direito Eclesiástico e o Direito Canônico. O primeiro deles diz respeito ao conjunto de normas que regulam a atuação da instituição, com aplicação de normas civis e constitucionais do ordenamento jurídico, de modo a mesclar as diretrizes do Estado como detentor de poder jurídico e as das organizações religiosas. Nesse sentido, entende-se que o direito eclesiástico é uma ampliação do poder eclesiástico que deriva das autoridades religiosas de modo a atingir um equilíbrio entre o poder estatal e o religioso (Vieira; Regina 2018).

Já o Direito Canônico se refere as normas e deliberações que regulam internamente o funcionamento das Igrejas, sem intervenções externas de caráter social, político ou estatal (Marnoco; Sousa, 1901). Ademais, entende-se que o direito canônico é aplicado perante as normas internas desenvolvidas pelas organizações religiosas com base nas crenças e diretrizes desenvolvidas por livros sagrados, rituais e determinações dos líderes religiosos (Vieira; Regina, 2018).

O instrumento, que é o Código, combina perfeitamente com a natureza da Igreja, tal como é proposta, principalmente pelo magistério do Concílio Vaticano II, no seu conjunto e de modo especial na sua eclesiologia. Mais ainda, este novo Código pode, de certo modo, ser considerado como grande esforço de transferir para a linguagem canônica a própria eclesiologia conciliar. Se é impossível que a imagem de Igreja

descrita pela doutrina conciliar se traduza perfeitamente na linguagem canonística, o Código, não obstante, deve sempre referir-se a essa imagem como modelo primordial, cujos traços ele deve exprimir em si mesmo, enquanto é possível por sua natureza. (Vieira; Regina, 2018).

Nesse contexto, partindo da premissa do Direito Eclesiástico, o Decreto Lei nº 119/A acatou a argumentação eclesiástica de tratamento das instituições religiosas como pessoa jurídica de direito privado, estipulando direito e deveres para seu funcionamento pleno. Segue legislação:

art. 5º A todas as igrejas e confissões religiosas se reconhece a personalidade jurídica, para adquirirem bens e os administrarem, sob os limites postos pelas leis concernentes a propriedade de mão-morta, mantendo-se a cada uma o domínio de seus haveres atuais, bem como dos seus edifícios de culto (Brasil, 1890).

A norma supracitada foi o marco inicial para que as igrejas passassem a ser entendidas como entes detentores de personalidade jurídica própria, garantindo a livre formação e organização destas. Portanto, em 1890 com o desenvolvimento da primeira Constituição Republicana do Brasil, a Igreja Católica passou a ser ente de direito privado, em detrimento do movimento de laicização brasileiro, iniciado em 1889 com a promulgação da República.

Ademais, de acordo com o Código Civil de 2002, as organizações religiosas estão incluídas como entes de direito privado, sendo caracterizadas como pessoas jurídicas detentoras de direitos e deveres civis, em consonância com o Direito Eclesiástico (Piccinini, 2017). De acordo com o art. 44 do Código Civil:

Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:  
 I - as associações;  
 II - as sociedades;  
 III - as fundações.  
 IV - as organizações religiosas; (Incluído pela lei 10.825, de 22.12.2003)  
 V - os partidos políticos. (Incluído pela lei 10.825, de 22.12.2003). (Brasil, 2002).

Conforme dispõe Elpídio Donizetti e Felipe Quintella (2021, p.31) o ordenamento jurídico brasileiro possui normas que garantem que a qualidade de detentor de direitos civis é reservada apenas para aqueles que tem sua personalidade jurídica garantida, afirmando que a personalidade jurídica é “reconhecimento jurídico de que um ente pode ser sujeito de direitos”. Além disso, entende-se que essa categoria pode ser dividida em duas modalidades: personalidade jurídica advinda de pessoas naturais e de pessoas jurídicas, com naturezas distintas.

Fato é, à medida que a sociedade se estruturava, observou-se a necessidade de estipulação de uma categoria jurídica que pudesse promover o crescimento de setores produtivos, culturais, sociais e religiosos, algo que não poderia ser alcançado apenas por

esforços individuais. Para concretizar os planos de desenvolvimento, não era suficiente contar apenas com o trabalho conjunto, recursos financeiros dispersos, conhecimento e experiência acumulada, a formalização de projetos seria inviável sem a criação de princípios e normas que diferenciasssem o coletivo dos indivíduos. Era imperativo conferir personalidade jurídica a essas entidades (Nader, 2018, p. 214).

Destarte, garantido o caráter de ente dotado de personalidade jurídica de direito privado, as Igrejas, por meio da aplicação do Direito Canônico, passaram a criar seus regimentos e normas de conduta, determinando uma organização social eclesial. Assegurada a autonomia, extinguiu-se a obrigatoriedade das instituições de seguirem as disposições dos artigos 53 a 61 do Código Civil de 2002, sendo garantido ainda mais a individualidade às organizações religiosas, estipulando a liberdade religiosa de cada uma dispor livremente acerca das condutas permitidas e valores disseminados, uma vez que não se encaixam mais na categoria de Associações.

Além disso, vale ressaltar que para o Direito Canônico, a concessão de personalidade jurídica a uma instituição religiosa como um todo, uma vez que os líderes religiosos e participantes ativos da organização eclesial são ungidos de personalidade jurídica, consequentemente possuem legitimidade para adquirir e administrar bens em seu próprio nome, em favor da Igreja (Aguillar, 2015, p. 77).

Destarte, compete ao Direito Canônico determinar quais entes integrantes da Igreja gozam ou não de personalidade jurídica dentro de sua estrutura. Uma vez definido, em sede canônica, que certo ente é detentor de personalidade jurídica na sistemática eclesial, como nos exemplos dos cânones que fizemos constar entre parênteses neste parágrafo, ele estará “autorizado” a buscar esse reconhecimento oficial/civil por parte do Estado nacional em que se encontra circunscrito, em conformidade com a legislação daquele país (Aguillar, 2015, p. 66).

Outrossim, para que seja criada a Igreja e consequente adquirida a personalidade jurídica e autonomia, é necessário que haja uma determinação de direito ou que uma autoridade competente vinculada a organização decrete, em forma de ato concessório, a criação da nova instituição religiosa, assim como descrito pelo Código de Direito Canônico.

Portanto, conclui-se que as organizações religiosas adquiriram o título de pessoas jurídicas dotadas de personalidade de direito privado, assim como disposto no Novo Código Civil, garantindo a liberdade religiosa introduzida pela Primeira Constituição Republicana Brasileira de 1890 e defendida pela CF/88. Assim, entende-se que as Igrejas possuem autonomia para criação de normas baseadas no Direito Canônico, para determinações vinculadas a organização eclesial e comportamentos permitidos aos seus membros.

### 2.3 A relação jurídica Igreja e Estado

No contexto do Brasil Colônia do século XVI, em decorrência da regência portuguesa, a legislação brasileira sofreu grandes influências das Ordenações Manuelinas, Afonsinas e Filipinas, que tinham como objetivo realizar atribuições de cargos políticos e determinações vinculadas a atividades religiosas e seus privilégios, em que o direito divino se sobressaia ao dos homens (Emmerick, 2010, p. 145).

Conforme Soriano (2002), a união entre Igreja e Estado nesse momento histórico contribuiu para uma colaboração intensa entre o poder eclesiástico e poder estatal, em que ambos se apoiavam como forma de manutenção do poder. A nomeação dos governantes no período Imperial derivava diretamente de um poder sacramental, em que era disseminada a alegação de que um poder divino escolhia um indivíduo com base em iluminação espiritual, estendendo sua influência para o campo político e social, além do religioso (Emmerick, 2010, p. 145).

Ademais, as Igrejas no período do Brasil Império possuíam diversas atribuições administrativas, que em comparação com a modernidade, são realizadas pelos órgãos estatais, e a nomeação de cargos eclesiásticos ficava a encargo das figuras governamentais (Castro, 1998). Nesse sentido, resta evidente que as atividades do poder estatal e eclesiástico se confundiam, de modo que havia uma manutenção da cooperação baseada na legislação brasileira da época.

Nesse contexto, com a promulgação da Constituição em 1824, a Igreja Católica foi instituída legislativamente como religião oficial do Império, reafirmando seu poder como instituição detentora de poder com influência social, política e econômica. De acordo com Emmerick (2010) era possível observar as menções do Estado à Igreja desde o preâmbulo da Carta Magna, com frases “Em nome da Santíssima Trindade”, de modo a demonstrar que o poder do governo derivava de uma legitimação religiosa.

Art. 5. A Religião Catholica Apostolica Romana continuará a ser a Religião do Imperio. Todas as outras Religiões serão permitidas com seu culto domestico, ou particular em casas para isso destinadas, sem fórma alguma exterior do Templo. (Brasil, 1825).

Como supracitado, a norma constitucional efetivou o vínculo da Igreja com o Estado no Império, limitando a prática religiosa pública àquelas que se relacionavam com o catolicismo. Logo, além da norma constitucional que determinava a existência de uma religião

intitulada de oficial, é possível observa a falta de garantias que efetivassem a liberdade religiosa.

Contudo, com a Proclamação da República em 1889 houve uma quebra legislativa da cooperação desses institutos, desencadeando a laicidade estatal, conforme Aguiar, Lima & Santos (2013). O fim da determinação que caracterizava a Igreja Católica como religião oficial do Brasil Império foi o marco principal que colocou fim a ideia de teocracia no Estado brasileiro, que se estendia desde o período da colonização portuguesa no século XVI.

Entretanto, mesmo com o avanço dos ideais laicos no Brasil, ainda era possível observas a influência externa da Igreja na política brasileira, por meio de cooperações eventuais com o poder estatal, em forma de missões, como aquelas de combate ao avanço messiânico. Logo, assim como afirma Lísias Nogueira Negrão (2008, p. 263), mesmo com o fim do Império, a igreja católica ainda detinha parte de seu poder de influência na sociedade brasileira.

Um dos precursores da ideia de laicidade no Brasil foi o advogado Ruy Barbosa, nomeado relator da Constituição Republicana, em que defendia a desvinculação do jurídico e governamental em relação aos moldes da Igreja Romana e os direcionamentos religiosos que influenciavam o governo imperial.

Cumpria criar o novo regime. Rui, cuja ascendência ninguém disputava no governo, e que exercia naturalmente, sem a procurar, pela maior capacidade de trabalho, e pelo seu, extraordinário conjunto de aptidões, dá corpo às duas idéias capitais do seu credo: a Federação e a Liberdade de Cultos: O decreto da Federação é de 15 de novembro de 1889. O da Liberdade de Cultos de 7 de janeiro de 1890. (Barbosa, 1929, p. 11).

Ocorre que, a efetiva desvinculação do Estado com a Igreja só ocorreu com a publicação do Decreto n° 119A em 1890, que determinou que o Brasil era um estado laico e não confessional, acabando legislativamente com o poder que a Igreja possuía para participar de atos governamentais (Scampini, 1978, p. 84). Com o fim da influência direta das organizações religiosas, o Estado brasileiro passou a ser entendido como Estado Moderno, apresentando um dos requisitos fundamentais para sua caracterização, sendo ele a separação do poder civil perante o poder religioso, assim como afirma Huaco (2008, p. 34):

O Estado (diga-se Estado moderno) não busca a salvação das almas, mas sim a máxima expansão das liberdades humanas em um âmbito de ordem pública protegida, ainda que às vezes o exercício de tais liberdades seja contrário aos padrões éticos das religiões.

O conceito de laicidade no Estado Moderno diz respeito ao entendimento de que as organizações religiosas são pautadas em atividades voluntárias, devendo manter sua autoridade em função do mundo espiritual, sem interferência de assuntos políticos (Bobbio *et al.*, 2007, p.



671). A desvinculação do Estado da Igreja permite a garantia de direitos sociais democráticos, pautados em direitos fundamentais constitucionais e em noções de Estado Livre.

[...] vem designar o sistema de separação entre as duas instituições, sistema que envolve, em sua extrema configuração e com interferências inevitáveis, 125 não só a indiferença do Estado pelas várias dogmáticas religiosas, como também o seu desinteresse pelas manifestações sociais de qualquer das confissões: nada de regulamentações especiais, nem favoráveis nem limitativas, das organizações eclesiais. Historicamente, o separatismo assim entendido se tem desenrolado dentro das linhas gerais do liberalismo e da concepção liberal do Estado, cuja não-interferência em matéria religiosa se baseia no reconhecimento essencial da peculiaridade individual de atingir a esfera do divino. [...] Pressupõe sempre a inderrogável laicidade do Estado, distinguindo-se das posições jurisdicionistas tradicionais, já que estas, conforme a distinção de F. Ruffini, considerava as instituições eclesiais como entidade de direito público e, por conseqüência, plenamente sujeita ao ordenamento estatal, ao passo que o separatismo se apresenta como um “sistema de relações entre o Estado e as Igrejas, segundo o qual estas são consideradas e tratadas como simples sociedades de direito privado”. (Bobbio *et al.*, 2004, p. 1146-1147).

A base da laicidade é a ideia de separação definitiva e clara do poder secular em relação ao temporal, com fundamentos nas teorias racionais medievais. No Brasil, entende-se que a maior influência fora a filosofia política liberal positivista, que recusavam o dogmatismo defendido pela Igreja Católica e promoviam o pensamento racional e científico.

O conflito de ideias dessas ideologias era baseado essencialmente na objeção dos filósofos ao modelo de governo teocrático, em que o governo e poder estatal estariam a serviço da Igreja, e vice-versa. Conforme Bobbio *et al.* (2004, p. 1238) apesar dessa mútua assistência, ao analisar o modelo de governo, entende-se que ainda assim existe uma superioridade hierárquica da lei espiritual sobre a lei dos homens.

Ademais, o liberalismo fora de suma importância para a disseminação do ideal de Estado livre/laico, uma vez que defendia a liberdade religiosa e exercício da fé de maneira individual, sem determinação do Estado ao eleger uma “religião oficial”. De acordo com Cruz Costa (1956), os ideais liberalistas se fortaleceram no contexto de chegada da família real portuguesa no Brasil, e demais imigrantes europeus, que disseminaram a filosofia de Estado livre, que estava se espalhando no governo ocidental baseada nos pensamentos de Adam Smith, Jeremy Bentham, John Stuart Mill e Herbert Spencer.

A defesa das liberdades individuais como forma de proteção aos direitos fundamentais era um dos principais pilares do liberalismo inglês, iniciados com John Locke e perpetuado pelos filósofos supracitados. Para eles era essencial o fim da união Igreja-Estado para que pudesse ser instaurado um modelo de governo igualitário e próspero. Nesse sentido, entende-se que fora desse pensamento que surgiram as primeiras influências do Estado

Republicano, com fundamento na laicidade e liberdade religiosa, que procederam para a separação do poder religioso do governamental no Brasil.

Outrossim, Tavares Bastos, um dos principais defensores da separação Igreja-Estado no Brasil, acreditava que o fim do vínculo entre estes institutos significaria o verdadeiro progresso do estado. Fora em decorrência de sua forte crença no liberalismo que surgiu o “clube da reforma”, um dos principais símbolos da campanha de desvinculação defendida pelos liberalistas.

Nesse contexto, o clube da reforma passou a conquistar apoiadores do movimento, criando uma comissão de publicidade, que tinha como principal função a realização de debates e demonstrar o interesse da população na promulgação do Estado Laico para os legisladores brasileiros. Cita-se Vieira (1980, p. 284):

A petição à Assembléia Legislativa formulada pela comissão, solicitava que a Assembléia decretasse os seguintes princípios: A plena liberdade e igualdade de todos os cultos; A abolição da Igreja oficial e sua emancipação do Estado, com a supressão dos privilégios outorgados aos sectários dessa Igreja; o ensino da escola pública separada do ensino religioso, que os pais incumbe no seio da família, e na Igreja aos ministros de cada seita particular; A instituição do casamento civil obrigatório, sem prejuízo das cerimônias religiosas conforme o rito de cada cônjuge; O registro civil dos nascimentos e óbitos; A secularização dos cemitérios, e sua administração pela municipalidade.

Logo, em 1890 com a promulgação da República e defesa do Estado Liberal de Direito, além da Constituição Republicana de 1891, restou claro a separação Igreja-Estado e fim da força de influência direta da Igreja Católica em assuntos governamentais, além do fim da determinação que garantia o catolicismo como “religião oficial do Estado brasileiro”. Ocorre que, como supracitado, o Decreto 119-A de 7 de janeiro de 1890 fora o marco principal do fim da vinculação do poder religioso e estatal, explicitando a liberdade de culto, o fim de exigências da Igreja vinculadas a atividades governamentais e essencialmente a separação dos dois institutos.

### **3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A ÓTICA DO ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA**

O marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil pode ser associado a uma série de eventos históricos e legislativos que culminaram na promulgação das primeiras leis trabalhista. Em 24 de janeiro de 1923 foi promulgada a Lei Eloy Chaves, um dos pilares do atual sistema previdenciário, sancionada pelo presidente Arthur da Silva Bernardes. Esta Lei consistia na determinação de obrigatoriedade de empresas do ramo ferroviário construírem uma caixa de aposentadorias e pensão para os colaboradores (CAP), marcando o início das preocupações do Estado brasileiro com a proteção social dos trabalhadores.

Ademais, em 1925 fora promulgada a Lei nº 4.982 que tinha como objetivo principal estipulação do direito a férias de operários e empregados, aumentando o rol de direitos trabalhistas no Brasil. Nesse contexto, com a revolução de 1930 e instituição do governo do presidente Getúlio Vargas, o Brasil passou a seguir premissas de um estado intervencionista, com base no modelo italiano de corporativismo.

Logo, em 1932 foram decretadas diversas normas que versavam sobre direitos trabalhistas inéditos, como a padronização de jornada de trabalho e a criação da Carteira Profissional, por meio do Decreto Lei nº 21.175. Além disso, fora nesse mesmo ano que o trabalho das mulheres e dos menores fora tratado singularmente por meio de decretos e leis (Ferrari, *op. cit.*, p. 157).

Destarte, a consolidação do Direito do Trabalho no Brasil ocorreu ao longo do século XX, com a ampliação dos direitos e proteções legais de cunho garantivista. Desse modo, assim como afirma Amauri Mascaro Nascimento (p.76), o governo optou por unir todas as normas trabalhistas em um documento denominado de Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, após a realização de uma comissão presidida por Alexandre Marcondes Filho.

Outrossim, o autor supracitado afirma que além da compilação de leis anteriores, com a publicação da CLT/43 os legisladores acresceram novas determinações de suma importância para a efetividade dos direitos laborais. O relatório desenvolvido pela comissão afirmava “Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social já mais de decênio instituída” (Nascimento, *op. cit.*, p. 76.)

Portanto, nesse capítulo será abordada a evolução da norma trabalhista brasileira, além de aspectos jurisdicionais e legislativos, realizando um estudo acerca das diretrizes apresentadas pela CLT.

### **3.1 Evolução da concepção de subordinação no Direito do Trabalho e sua influência para o conceito de Relação de Emprego**

No contexto pós Primeira Guerra Mundial, passaram a surgir movimentos pró-operários que incentivaram a criação de normas reguladoras do trabalho no Brasil. Esse avanço legislativo se iniciou durante o governo do até então presidente, Getúlio Vargas, em 1934, cujo implementou direitos trabalhistas básicos, marcando o início do estudo do Direito do Trabalho brasileiro.

Em 1934 é promulgada a primeira Constituição Federal que tratou de maneira singular o direito do trabalho, baseada em um modelo de constituição mais social. Nesse contexto, foram desenvolvidas normas que regularizaram o labor no Brasil, como a estipulação da jornada de trabalho, proteção do trabalho da mulher, remuneração, além da criação da Justiça do Trabalho, entre outros direitos trabalhistas perpetuados até a modernidade.

O ramo Direito que se dedica à análise das relações jurídicas que abrangem o trabalhador, assim como aquelas que definem o status de empregado para um indivíduo, é denominado Direito do Trabalho. O estudo dessas relações é de responsabilidade do campo do Direito do Trabalho, em oposição ao Direito Civil, devido à sua natureza envolver partes com disparidades de poder, em que uma delas (o empregado) é considerada menos favorecida em relação à outra (o empregador). Nesse sentido, entende-se que o âmbito trabalhista possui uma característica distintiva: a proteção do trabalhador (Resende, 2016).

De acordo com Resende (2016), o trabalho seria uma atividade realizada com o fim de produzir bens ou proporcionar serviços para outrem, de modo a receber uma contraprestação proporcional ao esforço despendido para realizar determinado labor. Ademais, o direito do trabalho brasileiro legisla sobre as relações de trabalho e emprego, estipulando suas características e requisitos básicos para que possa ser reconhecida.

As relações oriundas da prestação de serviço desenvolvida por terceiro, que seja investida de onerosidade, subordinação, pessoalidade e não eventualidade são consideradas relações de emprego à luz da Consolidação de Leis do Trabalho. Essa modalidade é trazida pelos artigos 2º e 3º da CLT, se diferenciando da relação de emprego, que dispensa a presença das características supracitadas.

De acordo com Delgado (2019), a relação de trabalho diz respeito a toda e qualquer prestação de serviço realizada por meio de contratação de pessoa específica, sem a necessidade de preencher nenhum requisito especial. Sendo assim, dentro dela estão inseridas todas as

demais formas de relação pautadas no ordenamento trabalhista, como por exemplo aquelas de trabalho eventuais e avulsos.

Em decorrência dos avanços legislativos no Brasil em termos de normas trabalhistas a CLT de 1943 a legislação brasileira no art. 3º, utilizou o termo “dependência” para caracterizar a figura de empregado, uma vez que este não possui meio de subsistência próprio, dependendo de outrem remunerar seus serviços (Houaiss, 2001, p. 941). Contudo, pela falta de adjetivação na norma, a doutrina passou a analisar essa relação de dependência por 4 viés distintos, sendo eles o econômico, social, moral e técnico.

O primeiro aspecto supracitado abrange a situação do trabalhador cuja subsistência depende da remuneração que recebe. Em outras palavras, existe uma relação de emprego quando o trabalhador, ao fornecer seus serviços, recebe uma compensação que lhe possibilita manter sua própria sobrevivência. Para o autor Paul Cuhe (*apud* Gomes; Gottschalk, 2005), o trabalho desempenhado deve ser a principal fonte de renda do indivíduo e deve ser amplamente aproveitado por aquele que o contratou para desempenhá-lo, para que seja possível a configuração de uma relação de emprego pautada na teoria da dependência.

Em relação ao aspecto social, esta teoria surgiu com foco de contemplar tanto o aspecto econômico quanto a subordinação jurídica, uma vez que a doutrina supracitada recebeu duras críticas no que tange a estipulação de uma obrigatoriedade de o trabalhador ser economicamente débil e que aquela remuneração represente seu único meio de manutenção de subsistência. Nesse contexto, como definido por Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2005), a teoria da dependência social buscou englobar os aspectos econômicos da relação de emprego, pautados no desequilíbrio entre a figura do empregador e empregado e na subordinação jurídica aparente no contrato de trabalho.

Outrossim, o critério da dependência técnica objetiva que existe uma necessidade de direção e orientação do empregador em face do empregado, visto que existe um desequilíbrio entre o saber técnico do trabalhador, uma vez que o contratante domina a funcionalidade e meios de produção do referido serviço. O Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1999) assevera que a essência da dependência técnica, que envolve a disparidade entre o empregador profissional e o trabalhador leigo no processo produtivo é pautado no conceito jurídico de “inferioridade-ignorância” de Coutier, evidenciando assim a dependência nesta relação.

Por fim, a dependência moral diz respeito a necessidade pessoalidade na prestação de serviços, e dever de prestar lealdade e cooperação do trabalhador. Conforme Rodrigo Pinto a necessidade de apreciação desse aspecto se assevera na obrigação de que para fins contratuais, o obreiro deve contribuir fielmente com o crescimento da empresa.

Contudo, apesar das diferentes teses apresentadas a fim de dissertar acerca dos requisitos necessários para configuração de uma relação de emprego, as críticas elencadas pela doutrina trabalhista à concepção subjetivista, que tinha como principal aspecto a qualidade de hipossuficiência do empregado, para uma doutrina objetivista, que seria a teoria da subordinação jurídica.

A subordinação jurídica presente no ordenamento trabalhista clássico diz respeito ao entendimento de que a função do empregado envolve seguir orientações e diretrizes, de modo que suas capacidades, frequentemente delineadas de maneira não muito específica no contrato, sejam aplicadas de acordo com as metas estabelecidas pelo empregador (Cesarino Júnior, 1980, p. 140).

No Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetivista do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe um estado de sujeição (*status subjectiones*). (Machado, 2003, p. 87).

Ocorre que, a teoria da subordinação que nasceu da doutrina de Lodovico Barassi no século XX, fora muito influente nas legislações europeias de mesmo período, que tinham como base a ideia de que o trabalhador disponibilizava sua força de trabalho para que outrem colhesse os frutos diretos de seu labor, a preço de uma contraprestação monetária (Mascaro, 2014).

Nesse diapasão, a doutrina desenvolvida por Barassi é considerada uma das primeiras formas de judicialização do trabalho, instituindo que a relação laboral decorrente de contrato era uma forma de dependência jurídica e exemplificação de poder do empregador. Apesar de muito apoiada na época, a ótica desta teoria recebeu críticas por ser muito restritiva e limitava aqueles que seriam protegidos pelas normas laborais.

Logo, em contradição a subordinação, surgiu uma teoria que pautava o direito do trabalho em um binómio autonomia-subordinação, que amparava as duas concepções de trabalho, aquele realizado nos conformes da legislação trabalhista em sentido estrito, e o que seguia um molde de contrato pautado no direito civil e normas não-trabalhistas (Mascaro, 2014).

Essa divisão de áreas mostra que o trabalho prestado pela pessoa física nem sempre o é sob a forma de emprego, porque é expressivo o contingente de pessoas que trabalham por conta própria, principalmente em vendas, mas também em diferentes tipos de organizações, porque mesmo uma empresa industrial necessita de fornecedores, consultores, prestadores de serviços eventuais e outras pessoas físicas que para ela atuam por conta própria, de modo diferente daquele que faz o empregado (Mascaro, 2014).

Ademais, a fim de abarcar as novas formas de contratação para prestação de serviços objetivamente sem a presença do requisito da subordinação, surgiu a teoria da parassubordinação. Tal linha de pensamento possui base na inadequação do critério de aplicação do Direito do Trabalho, uma vez que os mecanismos de externalização da estrutura produtiva tendem a classificar uma parcela de trabalhadores (do ponto de vista jurídico) como autônomos, embora estejam integrados e vinculados, no que diz respeito aos resultados e outras responsabilidades, à atividade empresarial.

Conforme o autor Amauri Mascaro (2014) disciplina em seu livro, apesar de a legislação clássica brasileira prezar pelo trabalho profissional pautado na subordinação, fora reconhecido a necessidade de ampliar a disciplina acerca daquelas prestações que não possuem esse requisito, visto que o Direito do Trabalho é um ramo protecionista, que busca estabelecer normas de garantia do trabalhador.

Nesse sentido, após explanadas as teorias que deram início ao conceito de subordinação e conseqüentemente a noção de relação de emprego, entende-se que essa característica pode ser categorizada em dois amplos domínios: subordinação subjetiva, centrada na identificação de uma clara orientação dos serviços por outrem e no exercício de autoridade disciplinadora, frequentemente manifestada através de sinais de controle de horários, emissão de diretrizes e aplicação de sanções; e subordinação objetiva, relacionada à incorporação da atividade do trabalhador na dinâmica empresarial.

Portanto, a relação de emprego é a modalidade de contratação em que se faz presente além da subordinação, os aspectos objetivos trabalhistas. A figura do empregador no direito do trabalho representa aquele que assume os riscos do negócio e conseqüentemente possui o poder de direção e organização da estrutura laboral, com finalidade econômica (Barros, 2017). Em contrapartida, o trabalhador é o polo hipossuficiente da relação, despendendo força laboral para recebimento de contraprestação devida.

Desse modo, esse vínculo supracitado constitui uma das categorias distintas de relações de trabalho, sendo tratada como o elemento central no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, uma vez que foi o catalisador para o desenvolvimento de instituições socioeconômicas e jurídicas destinadas a facilitar sua aplicação e difusão na sociedade, envolvendo interações entre duas ou mais partes, sejam elas pessoas físicas ou jurídica (Delgado, 2017, p. 309).

Vale ressaltar que além da subordinação, para que seja verificada a relação de emprego e conseqüente o vínculo empregado/empregador, é necessária a presença de outros

requisitos, dispostos nos art. 2º e 3º da CLT. Além disso, a doutrina trata como relevante o aspecto do *animus contrahendi* para diferenciar a relação de trabalho da relação empregatícia, uma vez que se trata da vontade objetiva de contratar (empregador) e prestação de serviços (obreiro) (Garcia, 2017).

Destarte, em decorrência da existência de categorias profissionais não-subordinadas que a teoria da dependência econômica voltou a ser pauta entre os juristas brasileiros. O autor Arion Sayão Romita (2009), prévio defensor da “subordinação objetiva” afirma que o atual contexto sociojurídico brasileiro “propicia a revalorização da dependência econômica como critério legitimador da aplicação das leis a quem contrata serviços remunerados por conta de outrem, ainda que não juridicamente subordinado”.

Da raiz da dependência econômica, a condição do dependente pode se manifestar ora como sujeição hierárquica, como subordinação técnica, como integração na atividade-fim da empresa ou até como pobreza individual bem ilustrada na situação do trabalho com exclusividade para um tomador, exatamente porque todas estas circunstâncias são consequências possíveis daquele que não se apropria do resultado do trabalho. Na operacionalização desta ideia ressignificada de dependência, articula-se uma racionalidade de abertura e amplitude conceitual, que transfere para o conceito de trabalho autônomo o padrão fechado da tipicidade. Rompendo com o positivismo que subsidia o dogmatismo trabalhista, afasta-se, igualmente, da pretensão de completude dos conceitos jurídicos, inclusive reconhecendo a inadequação de um conceito milimétrico que tende a ineficácia e obsolência pela inovação, complexidade e pela processualidade histórica (Oliveira, 2010).

Desse modo, apesar de superar as diretrizes da teoria da subordinação clássica, e do desprendimento com as raízes da dependência jurídica pautada na moral, economia, técnica e social, é indispensável compreender a subordinação como marco histórico e importante fundamento para a evolução do Direito do Trabalho e criação do conceito de relação de emprego. Portanto, resta verificado que para a contemplação do vínculo de emprego é necessário que exista uma associação subordinada entre empregado e empregador.

### **3.2 Pressupostos essenciais para caracterização do vínculo de emprego**

A Consolidação de Leis do Trabalho de 1943 estipula as características necessárias para que seja possível a verificação de vínculo empregatício em uma relação trabalhista. Como abordado no tópico anterior, a relação de trabalho diz respeito a todos as relações positivadas pelo Direito do Trabalho, sendo esta qualquer prestação de serviço que tenha como característica a contraprestação monetária, ou seja, a onerosidade. Já a segunda modalidade é uma forma mais específica de vínculo entre o empregado e o empregador, em que estão presentes todos os requisitos dispostos no art. 3º da CLT (Delgado, 2019).



De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis sem os quais não se configura a mencionada relação (Delgado, 2017, p. 313).

Dentre os requisitos necessários para o reconhecimento de vínculo empregatício estão, a pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, assim como disposto no art. 3º da CLT “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A doutrina majoritária defende que a falta de um desses requisitos impossibilita o reconhecimento de vínculo, incumbindo na caracterização de outra forma de prestação laboral (Resende, 2016).

O primeiro dos requisitos é a pessoalidade, que infere que aquele indivíduo contratado deverá realizar o labor de maneira pessoal e individualizada, sem a possibilidade de substituição, ou seja, prestação de trabalho de forma indivisível (Barros, 2016, p. 179). em decorrência do poder de direção do empregador, a substituição de pessoa física para realização de serviço determinado só poderá ocorrer com sua anuência prévia, a menos que seja por caso de força maior ou caso fortuito.

Entende-se que o contrato de trabalho é dotado de personalidade e que não pode o empregado, ser substituído, uma vez que o vínculo empregatício foi firmado com o indivíduo de maneira *intuitu personare* (Martins, 2010, p. 99). Esta característica define que a atenção à identidade de uma das partes contratantes é um fator crucial para a funcionalidade contrato, ou seja, quando essa atenção é o elemento que influencia decisivamente a conclusão do contrato.

Logo, o *intuitu personare* presente no requisito da pessoalidade no contrato de trabalho diz respeito tão somente a pessoa do empregado, uma vez que pressupõe que aquele serviço só pode ser realizado pela contratada, devido a suas habilidades específicas e necessárias para relação de tal. Nesse sentido, é uma via de mão única no contrato, uma vez que a mudança de empregador em nada altera a obrigação do obreiro (Oliveira *apud* Dorneles, 2016, p. 47).

Ademais, vale ressaltar que este requisito também faz referência a necessidade do contratado ser pessoa física, uma vez que as relações entre pessoas jurídicas para prestação de serviços são legisladas pelo Direito Civil, sendo assim não seria uma relação de emprego. O autor Luciano Martinez (2016, p. 160):

No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode

prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso.

O autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017) disserta acerca da possibilidade de substituição do empregado na ocorrência de força maior ou cláusulas contratuais, como férias, licença ou acidentes de trabalho, casos em que será possível a troca de pessoa física sem a descaracterização do vínculo empregatício.

A onerosidade diz respeito à necessidade de haver uma contraprestação frente ao trabalho realizado pelo indivíduo, podendo ser ofertado o valor em pecúnia ou in natura (Barros, 2016). Logo, o contrato de trabalho é um acordo de prestação mútua, em que o empregado oferta seus serviços e o empregador paga a ele um salário correspondente à função.

Conforme dispõe Maurício Godinho Delgado (2016), o pressuposto da onerosidade deve ser analisado com foco no obreiro, observando o elemento objetivo e o subjetivo. O primeiro deles diz respeito ao apresentado no artigo 3º da CLT em relação ao pagamento de salário, ou seja, a contraprestação ofertada pelo empregador para retribuir o serviço prestado de forma voluntária pelo empregado.

Em relação ao pressuposto subjetivo, o autor afirma que é a intenção de ofertar remuneração a terceiro, de modo a auferir ganho econômico por parte do trabalhador. Nesse contexto, a doutrina entende que na maioria dos casos, a presença do elemento objetivo dispensa o subjetivo, porém em situações em que se averigua a devida prestação laboral sem necessariamente a contraprestação salarial, existe a necessidade de observação do caráter subjetivo para assegurar a existência ou não de vínculo empregatício, como no trabalho voluntário, filantrópico ou religioso (Delgado, 2016).

Desse modo, a doutrina defende que a onerosidade no contrato de trabalho é regida pelo *animus contrahendi*, sendo a presença ou ausência da intenção do provedor de estabelecer um vínculo remunerado e empregatício é fundamental. Se essa intenção estiver ausente, o aspecto subjetivo do elemento legal de onerosidade não estará configurado.

Isso significa a existência do chamado *animus contrahendi*, no sentido de intenção de formar o pacto laboral, com o intuito do empregado, ao contratar, de receber a contraprestação pela prestação de seu serviço, ou seja, a remuneração, para que se possa falar em relação de emprego (Garcia, 2017, p. 162).

Além disso, vale ressaltar que a ausência desse requisito configura o trabalho como voluntário, já que ocorre de forma gratuita, assim como disposto pela Lei 13.297 de 2016:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais,

educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016).

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim. (Brasil, 2016).

Outrossim, a não eventualidade também é um requisito essencial disposto no art. 3º da CLT, sendo caracterizado pela realização da atividade laboral de forma habitual e corriqueira (Garcia, 2017). Portanto, para que seja observado o vínculo de emprego na relação, é necessário que a prestação tenha natureza habitual, ou seja, existe a necessidade de contínua realização do serviço para que o contrato de trabalho entre o empregado habitual e o empregador seja válido (Martins, 2016, p.99).

Os autores Cínthia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral D. de Dorneles (2013) afirmam:

A não eventualidade manifesta-se pela interrelação do serviço prestado pelo trabalhador e a atividade empreendida pelo tomador dos serviços. Se o serviço prestado for de tal maneira relacionado à atividade empresarial de forma que esta não poderia se desenvolver sem aquele, identificamos a não eventualidade. Em outras palavras, serviço não eventual é o serviço essencial para o empregador, pois, sem ele, este não conseguiria desenvolver o seu fim empresarial. Por exemplo, não há escolas sem professores, não há montadoras sem operários nas linhas de montagem; são todos, portanto, serviços não eventuais.

No Direito do Trabalho assevera-se que o contrato tem natureza sucessiva, uma vez que a prestação de serviço e a relação empregatícia são contínuas. Nesse sentido, aqueles que desempenham atos eventuais e específicos não são considerados empregados, em face da ausência deste pressuposto (Martins, 2016).

O ordenamento jurídico trabalhista brasileiro baseou-se na teoria mexicana no que se refere a análise do pressuposto da não eventualidade como requisito essencial para configuração de vínculo empregatício. Esta teoria defende que a habitualidade deve ser observada com enfoque no empregador e na modalidade de serviço que é contratado, se é de caráter acidental ou permanente (Cassar, 2016, p. 265).

Por fim, o último pressuposto necessário para configuração de vínculo, a subordinação é, como afirma Evaristo Moraes Filho (1991), “Por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens.” Nesse sentido, esse requisito se refere ao direito adquirido do empregador de realizar atos de gestão e direção, que conseqüentemente vincula o empregado a seguir tal qual uma obrigação de fazer, além da necessidade de agir conforme os direcionamentos de seu superior (Gomes; Gottschalk, 2005, p. 133).

A subordinação do empregado é técnica e funcional, isto é, determinada pela prestação do trabalho. Todavia, como esta prestação requer a perseverante atividade do trabalhador, a subordinação é também, necessariamente, pessoal, no sentido de que atinge a personalidade do obreiro, submetida ao poder diretivo e ao poder disciplinar do empresário e dos seus colaboradores, dos quais hierarquicamente depende (arts 2104, 2106): subordinação pessoal, que é, pois, a razão de muitas das normas que governam a relação de trabalho e, como foi salientado no princípio, da existência de um Direito do Trabalho (Santoro-Passarelli, 1973, p. 51).

Desse modo, em decorrência do poder de gestão do empregador, o obreiro não possui autonomia para realizar a prestação laboral de maneira contrária àquela proposta por seu contratante, gerando uma situação de dependência. Esta qualidade é a subordinação jurídica, sendo esta essencial para a caracterização da relação empregatícia (Garcia, 2017, p.160).

A 'dependência' entendida em sentido jurídico tem um caráter essencialmente pessoal ligado à prestação laborativa; não no sentido de uma pura e simples submissão da pessoa daquele que trabalha à vontade daquele que a faz trabalhar, porém no sentido de que a própria pessoa do trabalhador é ligada à execução do trabalho, o que implica, sim, submissão do trabalhador à vontade do credor de trabalho em relação à execução do trabalho e nos limites de tal execução, ficando livre a pessoa do trabalhador sob outros aspectos (Mazzoni, 1971).

Logo, conclui-se que a subordinação é um dos elementos-chave na relação de emprego. Isso significa que o empregado está sujeito às ordens, diretrizes e controle do empregador em relação à execução das tarefas e ao cumprimento do horário de trabalho.

### **3.3 As modalidades de contratos de trabalho com base na Legislação Trabalhista**

A legislação trabalhista brasileira disciplina sobre diversas formas de contrato de trabalho que podem ser estabelecidos com base nas necessidades das partes envolvidas na relação. Cada tipo de contrato possui características distintivas que podem influenciar a relação entre empregado e empregador, podendo possuir norma de regulamentação própria ou pautado na CLT.

O contrato de trabalho é um acordo firmado entre as partes da relação trabalhista, no qual são pactuados tacitamente os termos, obrigações e direitos de ambos os envolvidos (Delgado, 2010). Ademais, se tratando de um contrato tácito, existe a necessidade de preencher os requisitos necessários para validade deste, como por exemplo a capacidade das partes, consentimento, objeto lícito.

Em relação a capacidade das partes, assim como dispõe o art. 402 da CLT “Art. 402-Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos”, sendo assim aqueles contratados para desempenho de serviços laborais menores de dezesseis anos não possuem capacidade para celebrar contrato de trabalho, exceto na qualidade de aprendiz, ao passo que os menores de dezoito e maiores de 16 são relativamente incapazes, sob a ótica do direito do trabalhador. O autor Mauricio Goldinho Delgado (2010) explana sobre o tema:

[...] entre 16 e 18 anos situa-se capacidade/incapacidade relativa do obreiro para atos da vida trabalhista (14 anos, se vinculado ao emprego através de contrato de aprendiz). É o que deriva do texto Constitucional, combinado com o modelo jurídico celetista adaptado à nova Constituição (art. 7 °,XXXIII, da CF/88,conforme EC n.20. de 15. 12.98; arts. 402 e 405 da CLT). Antes da Emenda n. 20/98, tais parâmetros etários eram, respectivamente 14 e 12 anos.

Assim como a modalidade contratual apresentada pelo Código Civil de 2002, o contrato de trabalho também exige o consentimento livre e voluntário das partes, baseado no princípio da vontade livre das partes. Vale ressaltar que, como prioriza o respeito ao interesse das partes, o ajuste do empregador com o empregado não necessita, obrigatoriamente, seguir as normas imperativas respectivas a modalidade de labor em questão.

Ademais, o objeto lícito diz respeito a impossibilidade de o contrato ter como objeto a realização de serviços que entrem em conflito com os princípios éticos e legais da moral e dos bons costumes, notadamente aqueles que constituam atividades ilícitas sob a ótica do direito penal. Conforme Delgado (2010) “ilícito é o trabalho que compõe um tipo legal penal ou concorre diretamente para ele;”, se diferenciando do trabalho irregular, cujo é caracterizado por atividades laborais que são executadas em violação às normas imperativas.

Nesse contexto, salientadas as características intrínsecas a todas as modalidades contratuais, diferenciadas em 3 principais categorias: a) quanto à forma, podendo ser tácito ou expresso; b) quanto ao número de sujeitos, individual ou plúrimo; c) quanto à duração, indeterminado, determinado ou intermitente.

O contrato de trabalho expresso é aquele que se funda na vontade livre das partes, de modo que as cláusulas contratuais que irão reger a relação jurídica trabalhista são construídas com fundamentos na expressão de tais anseios. Essa modalidade é um instrumento jurídico formal que estabelece os termos e as condições da relação de trabalho entre um empregado e um empregador, que ficam claramente definidos e reduzidos a termo por escrito, garantindo transparência e segurança jurídica (Delgado, 2010).

Nesse sentido, essa modalidade é uma ferramenta importante para garantir que ambas as partes compreendam e concordem com os termos da relação de trabalho. Além disso, fornece um meio de solucionar eventuais disputas ou ambiguidades que possam surgir ao longo do contrato. Maurício Godinho Delgado (2010) destaca a importância desse tipo de contrato na construção de relações laborais justas e transparentes, que respeitem os direitos e deveres de empregadores e empregados.

Já o contrato tácito é definido por uma relação de emprego que se estabelece de forma implícita, sem um acordo formal por escrito, em que as determinações de funcionalidade e produtividade do empregado, além das obrigações salariais do empregador, são fixadas com base nas práticas habituais.

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira (2021), o contrato de trabalho tácito surge quando as partes, empregador e empregado, começam a atuar como se houvesse uma relação de emprego, mesmo que não tenham formalizado um contrato expresso. Esse tipo de contrato pode se desenvolver a partir de práticas habituais e repetidas, onde as partes reconhecem e aceitam tacitamente os termos da relação.

Pelo ajuste tácito o contrato revela-se em face de um conjunto de atos (e certas omissões) coordenados das partes, indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre elas, sem que exista um instrumento expresso enunciador dessa pactuação. (Oliveira, 2021).

Outrossim, dentre os requisitos necessários para validação deste acordo, existe a necessidade de haver uma aceitação tácita, cujas partes aceitam implicitamente os termos da relação, incluindo remuneração, horário de trabalho e outras condições de emprego. Em contrapartida, apesar da inexistência de contrato expresso, o Direito do Trabalho age como protetor do empregado e seus direitos básicos, como férias, salário e jornada de trabalho.

Em relação ao número de sujeitos, existem os contratos individuais e plurimos, ambos normatizados pela legislação trabalhista. A primeira modalidade diz respeito àqueles formalizados entre um empregado específico e seu empregador, conforme disposto no art. 442 da CLT “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Brasil, 1943).

Conforme o autor Sérgio Pinto (1998), o contrato de trabalho individual pode ser definido como um acordo entre um empregador e um empregado, onde o empregado se compromete a realizar um trabalho em troca de uma remuneração. Ademais, o autor enfatiza que esse contrato deve ser regido por princípios como a boa-fé, a dignidade da pessoa humana e a proteção do trabalhador, assim como as demais modalidades.

Em contraponto, os contratos plurimos são aqueles em que um trabalhador mantém vínculos empregatícios com mais de um empregador ao mesmo tempo. Vale ressaltar que, mesmo com múltiplos empregadores, cada relação de trabalho deve ser caracterizada pela presença dos elementos essenciais, como subordinação, onerosidade e pessoalidade. Cada empregador tem direitos e deveres específicos em relação ao trabalhador, e o empregado tem o compromisso de cumprir suas obrigações em todas as relações empregatícias (Delgado, 2019).

Por fim, em relação a duração dos contratos de trabalho podem ser divididos em três principais categorias: indeterminado, determinado e intermitente. O vínculo empregatício que determina o acordo por tempo indeterminado é aquele de duração indefinida, ou seja, não existe um período determinado para ruptura do contrato de trabalho. Ademais, o legislador, ao incluir tal modalidade na legislação trabalhista, utilizou como base dos princípios norteadores, sendo eles o da norma mais favorável e o da continuidade da relação de emprego.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (2014) enfatiza que o contrato por tempo indeterminado é a forma mais comum de contrato de trabalho, no qual o empregado é contratado para prestar serviços de forma contínua e por um período indefinido, podendo ser encerrado mediante aviso prévio por ambas as partes ou por justa causa.

Destarte, o contrato por prazo determinado é a modalidade em que o período de perduração dos efeitos contratuais é preestabelecido entre as partes, podendo ter determinação específica, como 6 meses, ou estar vinculado a um evento para exercício de função temporária (Delgado, 2019). A doutrina trabalhista entende que o contrato a termo é uma exceção, atribuindo ao empregador o ônus da prova de comprovar que o vínculo fora estabelecido com tempo determinado.

Esta modalidade possui previsão legal no artigo 443 da CLT, § 2º:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. [...] 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência. (Brasil, 1943).

Em relação a última modalidade, contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho que ganhou destaque com a Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil. Ele é caracterizado pela não continuidade na prestação de serviços, permitindo que o empregado seja convocado para trabalhar apenas quando o empregador necessitar, de acordo com as demandas do negócio.

Nesse contexto, trata-se de um contrato de trabalho em que a execução das atividades laborais, sob supervisão, não ocorre de forma ininterrupta, mas sim com alternâncias entre os momentos de desempenho e os de inatividade. Esses intervalos podem ser especificados em horas, dias ou meses, independentemente do campo de atuação do empregado e do empregador. Ademais, possui previsão legal no art. 443 § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 443, CLT. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Brasil, 1943).

Conforme disposto pelo autor Sergio Pinto Martins (1998), nesse tipo de contrato, o empregado fica à disposição do empregador, mas só trabalha quando convocado, recebendo, em contrapartida, remuneração proporcional às horas efetivamente trabalhadas. Esse modelo flexibiliza as relações de trabalho, permitindo que as empresas ajustem a força de trabalho de acordo com as flutuações na demanda por seus produtos ou serviços.

Logo, explicitada as formas de contrato de trabalho abarcadas pela legislação brasileira, compreende-se que independente do acordo firmado entre as partes, empregado e empregador, o Direito do Trabalho atua de modo a proteger a parte hipossuficiente da relação, atribuindo garantias e direitos obrigacionais a ambos.



## **4 A IMPOSSIBILIDADE DE VÍNCULO ENTRE OS LÍDERES RELIGIOSOS E AS IGREJAS**

Como retratado nos capítulos anteriores, o direito do trabalho busca englobar todas as relações trabalhistas, sendo elas pautadas nos princípios e requisitos de validade dispostos pela legislação. Ocorre que, ao passo que a relação de emprego instituí a obrigatoriedade da presença de certas características para sua verificação, outras formas de trabalho especiais passaram a ser discutidas com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, de modo a expandir o rol de atividades laborais normatizadas pela CLT e leis específicas.

O trabalho religioso é um tópico amplamente discutido pelos doutrinadores trabalhistas, uma vez que não existe uma legislação própria que regule essa modalidade, ao passo que as Igrejas, assim como determinado pelo Código Civil de 2002, são instituições de Direito Privado, possuindo autonomia para dispor de seu regulamento e normas de conduta singularmente, sem influência externa. Contudo, pela falta de regulamentação, as demandas de líderes religiosos que buscam o judiciário para reconhecer a existência de vínculo empregatício com as instituições religiosas não possuem decisões unânimes, causando instabilidade na análise da norma.

Nesse contexto, Martins Filho (2002, p. 262) descreve que, no trabalho do religioso, “[...] o serviço prestado pelo religioso a Deus e à comunidade correspondia à resposta a uma vocação divina”, defendendo que a atividade realizada pelos líderes religiosos é pautada no espiritual, sendo assim não possui as características de um contrato de trabalho formal, como onerosidade e subordinação.

Destarte, neste capítulo serão abordadas as características do trabalho religioso, discutindo a impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, em decorrência da falta de requisitos mínimos de validade, além de uma análise da Lei 14.647 de 04 de agosto de 2023, que discorre individualmente sobre este tópico.

### **4.1 Trabalho religioso no Brasil**

Conforme mencionado por Barros (2017), as igrejas são consideradas comunidades de natureza moral, nas quais indivíduos se congregam em seus locais de culto e compartilham um conjunto de práticas religiosas dedicadas a assuntos sagrados. Assim como demais grupos organizados, os templos são regidos por estatutos e regulamentos próprios, que devem além de

regulamentar a conduta, abarcam as atividades a serem desempenhadas pelos líderes ministeriais.

Nesse sentido, as normas de comportamento e atividades desempenhadas dentro dessas instituições, são definidas por um padrão moral, derivados da natureza espiritual da relação entre os fiéis e esses locais.

Em decorrência desse vínculo entre os adeptos da religião e a divindade espiritual, nasce a figura dos líderes religiosos, com o intuito de intermediar este contato, e desenvolver atividades que reúnam a comunidade em prol de servir ao lado espiritual, assim como afirma Coutinho (2012, p. 179) “Existem ritos de culto, como a missa ou o serviço religioso luterano, que são formas de reverenciar, adorar, rogar e agradecer comunitariamente, ligando o profano ao divino, reforçando os laços e os valores sociais”.

A questão do trabalho religioso, em particular, apresenta desafios no âmbito do Direito brasileiro, já que não possui uma legislação específica que o regulamente de maneira abrangente. Além disso, as atividades desempenhadas por pessoas de fé que atuam em contextos religiosos, permanecem negligenciada no meio acadêmico, uma vez que pela ausência de norma específica a análise de tais demandas recaí na utilização de leis subsidiárias por meio de analogia.

Ademais, o trabalho desempenhado pelos líderes religioso se assemelha a prestação de serviço ligados ao divino, sem intenção de obter retorno oneroso em decorrência da energia despendida para tal, fato esse que, isoladamente, serve de argumentação para a doutrina defender a inexistência de relação de emprego propriamente dita. A não onerosidade atribui ao serviço dos líderes eclesiásticos um caráter voluntário, sem obrigatoriedade e subordinação entre as partes da relação (Garcia, 2017).

[...] como: realizar batizados, crismas e ordenações, receber confissão, dar comunhão, celebrar casamento e dar extrema-unção. A estas atividades religiosas poderão ser incluídas outras, como celebrar missa ou outro culto e pregar o evangelho. Essas atividades são deveres da religião, inerentes aos objetivos da igreja e conferidos aos que, por motivos pessoais ligados à intimidade da consciência, ingressam na vida religiosa, abdicando dos bens terrestres (Barros, 2017, p. 309).

A CLT dispõe normativamente acerca dos contratos de trabalho e de suas modalidades, explicitando a diferença entre relação de emprego e trabalho voluntário, sendo este caracterizado, principalmente, pela inexistência do requisito essencial para reconhecimento do vínculo, a onerosidade. Ademais, o trabalho voluntário não tem a finalidade de receber contraprestação em face dos serviços prestados, logo impossibilitando a vinculação contratual,

assim como dispõe o art. 2º da Lei nº 9.608/98 (Barros, 2017; Leite, 2018; Delgado, 2019; Garcia, 2017; Saraiva; Manfredini, 2016).

Art. 2º O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

O trabalho desempenhado pelos líderes religiosos é entendido pela doutrina como o exercício de vocação espiritual, de forma comunitária e altruísta, sem fins lucrativos ou motivações contratuais, sendo entendido como trabalho voluntário nos termos do Direito do Trabalho. Nesse sentido, de acordo com Cassar (2017), a regulamentação do exercício espiritual realizado por padres, pastores e afins, devem obrigatoriamente analisados frente ao direito canônico, não sendo objeto de estudo do ordenamento jurídico trabalhista.

Entretanto, conforme Delgado (2019) afirma, apesar de não citar expressamente o trabalho religioso, o caráter voluntário desprendido pelo exercício espiritual se equipara ao instituto descrito na Lei nº 9.608/98, uma vez que se trata de um rol exemplificativo, estendendo-se a essa modalidade de labor.

No âmbito do Direito do Trabalho, o trabalho voluntário geralmente não envolve uma relação de emprego tradicional, uma vez que os voluntários não recebem uma remuneração ou salário convencional. Em vez disso, o trabalho voluntário é uma atividade realizada de maneira livre e não coagida, com motivações pessoais, assim como os serviços desempenhados pelos líderes religiosos nas instituições respectivas.

Amauri Mascaro Nascimento (2014) aborda o trabalho voluntário como uma atividade desprovida de vínculo empregatício, uma vez que é pautado em princípios de solidariedade e assistência social, em que os indivíduos escolhem livremente contribuir para a comunidade ou uma causa que considerem importante, sem a expectativa de receber remuneração em troca.

Nesse sentido, ao ingressar, de forma voluntária, no exercício da fé, os indivíduos não possuem como finalidade uma remuneração ou contraprestação pelo desempenho da função, uma vez que seu objetivo é, na realidade, a propagação de seu pensamento e realizar atos de serviço a sociedade. Outrossim, observando as doutrinas e jurisprudências elucidadas acima, entende-se que o trabalho desempenhado pelos líderes religiosos se assemelha a modalidade de trabalho voluntário descrita na Lei nº 9.608/98, não havendo onerosidade entre as partes da relação.

Ocorre que, para que haja uma análise concreta da existência de relação de emprego entre aqueles que desempenham funções nos templos, é necessário diferenciar este, daquele

que o prestador de serviço é contrato com o fito de desempenhar funções na Igrejas, que em nada tem relação com o espiritual. Conforme afirma Martins Filho (2002, p. 40), a diferença essencial entre estas modalidades é a presença da vontade do individuo de receber remuneração, ou seja a onerosidade contratual, como contraprestação pelos serviços, fato este que não se faz presente na atuação dos líderes religiosos.

Ademais, as atividades realizadas pelos padres, pastores, ministros de confissão em geral, possuem regulamentação conforme os estatutos próprios de cada entidade religiosa, uma vez que pela natureza das práticas, não possuem norma específica. Assim, a Igreja Católica determinou em seu regulamento interno que as relações entre a instituição e seus membros não gera vínculo empregatício.

Vale ressaltar que, em 2008 o governo federal brasileiro firmou acordo com a instituição religiosa Santa Sé, tratando das normas do estatuto da comunidade, sendo positivado no ordenamento jurídico por meio do Decreto Lei nº 7.107/2010. Entre outros aspectos, o documento buscou formalizar a inexistência de vínculo empregatício entre seus ministros e a Igreja, assim como disposto no art. 16:

Dado o caráter peculiar religioso e beneficente da Igreja Católica e de suas instituições:

I -O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses ou Institutos Religiosos e equiparados é de caráter religioso e portanto, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira, não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesial.

II -As tarefas de índole apostólica, pastoral, litúrgica, catequética, assistencial, de promoção humana e semelhantes poderão ser realizadas a título voluntário, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira. (Brasil, 2010).

Desse modo, em decorrência da laicidade do Estado, a norma supracitada se estendeu para as demais instituições pautadas em religiões distintas, asseverando por meio de acordo entre a Igreja e o Estado a impossibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre ministros e líderes e suas respectivas comunidades.

Assim, mesmo que o trabalho envolva tarefas administrativas relacionadas à igreja, tanto a teoria quanto as decisões judiciais geralmente rejeitam o estabelecimento de um vínculo de emprego, com base no argumento de que os eventos associados estão intrinsecamente ligados às atividades espirituais. Portanto, o trabalhador religioso tem o compromisso de cumprir os votos que assumiu perante a instituição religiosa à qual serve, votos que são aceitos com base na profunda fé que essas pessoas possuem, não podendo ser objeto de contrato de trabalho.

## **4.2 A inexistência de requisitos básicos para reconhecimento de vínculo de emprego e análise de casos concretos**

Com o advento do Código Civil de 2002, as instituições religiosas passaram a ser tratadas como institutos do direito privado, equiparando-se a empresas de modo geral, inclusive em relação aos preceitos trabalhistas. Nesse contexto, apesar da autonomia garantida tanto pela norma civil, quanto pela própria qualidade de estado laico, a análise das relações trabalhistas pautadas no espiritual é um tema de grande relevância para o Direito do Trabalho.

Garcia (2017) afirma que pela inexistência de norma específica para regulação do labor religioso, cabe as Igrejas definir os aspectos contratuais com seus servidores, estipulando que as atividades por eles desempenhas são “compromisso com sua crença, no desenvolvimento de sua vocação, sua missão pessoal, visando à propagação da fé na divindade, sem qualquer tipo de contrato legal”. Para a doutrina majoritária, este é o primeiro argumento utilizado para defender a impossibilidade de vínculo empregatício entre as partes supracitadas.

O trabalho desempenhado pelos líderes religiosos tem como objeto principal a realização de atividades que propaguem a fé e possibilitem a integração entre os fiéis, não sendo este um serviço amparado por normas terrenas (Cassar, 2017). Nesse sentido, ao passo que tais atos são pautados no espiritual, não existe a possibilidade de haver uma remuneração com bens materiais destinada aos líderes religiosos, assim como aponta Sabatovsk (2012, p. 3):

Todas as atividades de natureza espiritual desenvolvidas pelos religiosos, tais como administração dos sacramentos (batismo, crisma, celebração da Missa, atendimento de confissão, extrema unção, ordenação sacerdotal ou celebração do matrimônio) ou pregação da Palavra Divina e divulgação da fé (sermões, retiros, palestras, visitas pastorais, etc), não podem ser consideradas serviços a serem retribuídos mediante uma contraprestação econômica, pois não há relação entre bens espirituais e materiais, e os que se dedicam às atividades de natureza espiritual o fazem com sentido de missão, atendendo a um chamado divino e nunca por uma remuneração terrena. Admitir o contrário seria negar a própria natureza da atividade realizada.

Ademais, Delgado (2019) disserta sobre o tema de modo a entender que o requisito da onerosidade, disposto no art. 3º da CLT, é primordial para a caracterização da relação de emprego. O trabalho religioso, assim como aqueles serviços desempenhados de forma voluntária, não possui uma finalidade direta com seu contratante uma vez que são prestados para a sociedade em sua totalidade, não apenas fim específico (Resende, 2016).

Vale ressaltar que, a ajuda de custo concedida pelos institutos religiosos não é considerada verba salarial, e sim uma forma de garantir a atividade espiritual. Dentro desse cenário, o professor Amauri Mascaro Nascimento (2014) sustenta que a compensação que os religiosos recebem por seus serviços, não se enquadra como um salário, uma vez que a atividade

ou trabalho desempenhado é considerado secundário, com o propósito principal de desempenhar atos de valor social.

Ademais, é possível observar as decisões judiciais utilizando o requisito da onerosidade de modo a afastar a tese de que tais valores, intitulados como ajuda de custo, não são verbas salariais e porquanto não são suficientes para determinar a remuneração do trabalhador religioso. Cita-se jurisprudência:

Ressalto, a título de argumentação, que os valores recebidos a título de “pagamento eclesiástico” (doc. fl.17), não se trata de salário, mas de uma ajuda de custo destinada ao sustento do religioso, com o objetivo de propiciar-lhe maior disponibilidade para se dedicar a difusão e fortalecimento da crença, como bem observado pelo Juízo de origem (Brasil, 2016).

A partir da análise jurisprudencial foi possível observar a tendência do magistrado brasileiro em decidir de modo a não reconhecer o vínculo empregatício, uma vez que o objeto da relação não pode ser regido pelo direito trabalhista, assim como defendeu o relator Wellington Luis Peixoto, da 1ª Turma do TRT18, cita-se:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PASTOR DE IGREJA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Enquanto líder religioso. exercente de atividade missionária, o pastor, a princípio, não está submetido às regras trabalhistas, porquanto não há relação de emprego com a igreja da qual faz parte. A sua vinculação se dá por ordem religiosa e vocacional, com subordinação de caráter eclesiástico e não empregatício. O pastor exerce trabalho voluntário, motivado pela sua fé, entendimento contrário só tem guarita se demonstrado, de forma inequívoca, o desvio de finalidade da entidade eclesiástica a que se encontra atrelado. (Brasil, 2022).

A demanda acima buscava o reconhecimento de vínculo para que o autor tivesse direitos trabalhistas, em decorrência das atividades religiosas prestadas em nome da Igreja. Contudo, o magistrado decidiu pela improcedência do pedido, uma vez que em decorrência da natureza da relação dos líderes ministeriais, a voluntariedade é característica definitiva para que não seja observado um dos requisitos básicos da relação empregatícia, a onerosidade, sendo assim, impossibilitando a vinculação contratual.

Nesse cenário, a tese firmada pelos juristas se baseia diretamente no preenchimento dos requisitos dispostos no artigo 3º da CLT, assim como explicitado no capítulo anterior. Logo, observada a ausência dos preceitos da onerosidade, subordinação, não eventualidade ou pessoalidade, resta inviável decisões positivas em demandas ajuizadas pelos trabalhadores religiosos requerendo sentença que declare a existência de relação empregatícia. Nesse sentido, o fato de o serviço religioso não ser remunerado é um dos principais fatores que impedem que esta modalidade laboral seja considerada uma relação de emprego.

[...] em princípio, quando o religioso desenvolve profissão evangélica à comunidade religiosa à qual pertence, está excluído do ordenamento jurídico-trabalhista protetivo, pois a relação existente é causada pelo cumprimento de seu voto de fé perante ordem religiosa, ainda que a função exercida seja de caráter administrativo. A doutrina e a jurisprudência brasileiras tendem ao entendimento de que o trabalho desenvolvido pelo religioso é baseado na presunção da gratuidade, mesmo se prestado em favor de terceiros externos à comunidade religiosa. Entende-se que a pessoa, ao ingressar na igreja, se obriga perante o ente religioso a realizar serviços de várias naturezas de forma gratuita. Em outros termos, não importa a espécie do trabalho realizado, nem se o tomador é ente religioso ou um terceiro externo à igreja; o que descaracteriza o contrato de emprego é a condição especial na qual a pessoa prometeu servir, de corpo e alma, à sua congregação com votos de fé (Camargos, p. 82).

No caso dos líderes religiosos, argumenta-se que a subordinação, uma característica central do contrato de trabalho, muitas vezes não existe da mesma forma que em empregos tradicionais. Em vez disso, as decisões e orientações são frequentemente tomadas com base em considerações religiosas, doutrinárias e espirituais, e não estritamente no contexto de uma relação de emprego. Além disso, a questão da autonomia religiosa e da separação entre igreja e Estado pode influenciar a visão de que líderes religiosos não são funcionários, mas servidores de uma comunidade de fé, atuando em conformidade com as crenças e práticas religiosas da instituição.

Conforme disserta Sergio Pinto Martins (2010), a subordinação é um elemento fundamental na caracterização de um contrato de trabalho, que decorre do exercício de direção do empregador, de modo a determinar as condições e atribuições de cada empregado. No entanto, no contexto do trabalho religioso, essa subordinação é dificilmente verificada, uma vez que as ações desempenhadas pelos líderes religiosos decorrem da ligação com o espiritual, em vez de serem estritamente submetidos às ordens diretas da instituição religiosa que lideram.

Além disso, a não subordinação no trabalho religioso também está ligada à natureza voluntária da prestação de serviços. Fato é que, os líderes religiosos escolhem servir em suas funções com base em vocações religiosas, e essa escolha é um ato voluntário que transcende a relação de emprego tradicional.

Portanto, quando um trabalhador religioso, executa suas tarefas por um chamado espiritual ou devoção religiosa, ele está contribuindo para a missão de seu grupo religioso, alinhando-se com os votos obrigatórios da instituição religiosa. Esse trabalho é desprovido de uma relação de emprego, uma vez que está intrinsecamente relacionado à realização dos votos obrigatórios e presume-se que seja realizado de forma gratuita (Barros, 2000).

Ademais, com base nas decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, não existe subordinação jurídica entre os líderes eclesiásticos e seus subordinados, apesar de ser reconhecido a existência de uma organização interna nas instituições. A tese é pautada no

entendimento de que as atribuições são, frequentemente, vinculadas apenas ao exercício da fé e atividades sociais voltadas a proteção da comunidade, assim como dispõe o TRT-2:

Há, entre os membros das instituições religiosas, hierarquia de ordem eclesiástica e litúrgica, que não se confunde com a subordinação jurídica exigida no dispositivo celetista mencionado. Portanto, diversamente do que alega o recorrente, o fato de a entidade possuir organização hierárquica interna não evidencia qualquer traço de relação empregatícia. [...] As orientações eventualmente repassadas ao reclamante acerca do que deveria ser “pregado” no culto também não indicam subordinação jurídica, pois a entidade religiosa geralmente mantém uma doutrina uniforme a ser transmitida aos fiéis, traço característico de qualquer religião (Brasil, 2014).

Destarte, apesar da existência dos demais requisitos, tais quais a personalidade e a não eventualidade, a doutrina e a jurisprudência majoritariamente defendem a impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre líderes e instituições religiosas, pela ausência da subordinação e da onerosidade neste tipo de relação.

### **4.3 A Nova Lei nº 14.647 de 04 de agosto de 2023 e sua influência no ordenamento jurídico trabalhista**

Em decorrência da laicidade estatal, além da autonomia garantida às instituições por meio do Código Civil de 2002, a regulamentação interna das igrejas é determinada por estatutos desenvolvidos pelos próprios líderes ministeriais, como exposto nos capítulos anteriores. Nesse contexto, a intervenção estatal nas atividades religiosas é limitada constitucionalmente, de modo que as relações trabalhistas devem ser regidas com base na legislação, respeitando os limites de atuação do Estado.

Conforme Almeida (2019, p. 27), com a promulgação do Código Civil de 2002, as Igrejas passaram a ter reconhecidos seus direitos de personalidade, ou seja, existe a garantia de institutos fundamentais como a honra, imagem, nome e privacidade, explicitando a proteção por meio do poder público.

Assim, em relação a possibilidade de vínculo empregatício entre entidades religiosas e seus membros, pela inexistência de norma específica que regularize as atividades desempenhadas pelos líderes, o assunto era tratado no judiciário com grande instabilidade, de modo que os Tribunais do Trabalho apresentam decisões divergentes.

Nesse sentido, visando maior regularidade e buscando promover maior segurança jurídica, o deputado Vinicius Carvalho, membro do partido Republicanos de São Paulo, juntamente com o ex-deputado Roberto Alves, desenvolveram o Projeto de Lei nº 1096/2019.



Os autores do texto defendem que seria indispensável a existência da norma para evitar a cumulação de demandas na Justiça do Trabalho. Cita-se o inteiro teor do projeto:

Art. 1º O art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 2º e 3º, numerado o parágrafo único como § 1º:

“Art. 442. ....

§ 1º .....

§ 2º Qualquer que seja a doutrina ou crença professada em cultos religiosos, por confissão religiosa, incluídos igreja, instituição, ordem ou congregação, não existe vínculo empregatício entre estas e seus ministros, pastores, presbíteros, bispos, freiras, padres, evangelistas, diáconos, anciãos, sacerdotes, ou quaisquer outros que se equiparem a ministros de confissão religiosa e a integrantes de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, considerada a natureza do relacionamento entre eles, que decorre da fé, da crença ou da consciência religiosa, não aplicado o disposto no art. 3º desta Consolidação mesmo que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à respectiva administração.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo não se aplica caso seja provado o desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. (Brasil, 2022).

Portanto, observa-se que a os legisladores admitem que em decorrência da natureza da relação entre os membros eclesiais, esta não configura vínculo empregatício e conseqüentemente não produz efeitos trabalhistas. Ademais, uma vez que o exercício da função decorre de motivação espiritual e voluntária, não havendo motivação onerosa ou de ordem econômica, não será possível a análise das atividades com base nas determinações do direito do trabalho (Carvalho; Alves, 2019). Nesse sentido, afirma-se que “A inexistência do vínculo empregatício se dá pelo fato de que o líder religioso exerce suas atividades em prol da fé, missão que abraça por ideologia, distinguindo-se, pois, do trabalhador da igreja com vínculo empregatício” (Carvalho; Alves, 2019).

Desse modo, o Projeto de Lei supracitado foi amplamente discutido no meio trabalhista, e aprovada pelo Plenário Federal, transformando-a em norma jurídica positivada e produzindo a Lei nº 14.647, promulgada em 04 de agosto de 2023. Este texto determinou legislativamente a impossibilidade de reconhecimento vínculo empregatício nas relações trabalhistas decorrentes das atividades desempenhadas pelos líderes ministeriais.

Logo, fora adicionado ao artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 dois parágrafos desenvolvidos com base no Projeto de Lei nº 1096/19, segue a norma:

Art. 1º O art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 2º e 3º, numerando-se o atual parágrafo único como § 1º:

Art. 442.

§ 1º

§ 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de

ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.

§ 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária.

Outrossim, a Nova Lei admite que a caracterização do vínculo empregatício apenas em caso que reste comprovado o desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária das atividades realizadas, de modo que os aspectos que inicialmente conceituavam o trabalho religioso não possam ser reconhecidos.

Conforme exposto acima, doutrina e jurisprudência defendem que a relação entre os líderes religiosos e as Igrejas não gera vínculo empregatício, em decorrência da não observância dos requisitos necessários, dispostos na CLT. Entretanto, a tese não engloba os casos em que os trabalhadores religiosos exercem funções de gerência ou diretoria das instituições, configurando o desvio de função pastoral ou de funcionalidade das Igrejas (Garcia, 2017).

A legislação trabalhista conceitua o desvio de função como sendo um ato ilícito praticado pelo empregador, que unilateralmente modifica o contrato de trabalho, designando ao empregado função diversa daquela a qual fora inicialmente contratado. Ademais, Cassar (2017) afirma “o desvio de função pode ser conceituado quando empregado pratica atividades superiores ou em outro cargo superior, diferente do cargo ou função para qual foi contratado”, ressaltando que esta ilicitude apenas se configura se observado a habitualidade do serviço, a mera eventualidade não incide desvio de função.

Logo, o art. 468 da CLT veda a alteração unilateral do contrato de trabalho, de modo que o desvio de funcionalidade se torna ato irregular do empregador, que por mera vontade desloca o empregado de seu labor original, sem que este seja devidamente remunerado por tal. Cita-se a legislação:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (Brasil, 1943).

Portanto, quando o trabalho é voltado para beneficiar a instituição religiosa em vez de servir à comunidade, ocorre a formação de uma relação de emprego, uma vez que há uma distorção real na natureza do trabalho religioso. Isso resulta na aplicação das regras delineadas nos artigos 2º e 3º do Texto Consolidado, estabelecendo assim um verdadeiro contrato de trabalho, mesmo que se trate de uma instituição religiosa, conforme indicado no parágrafo primeiro do artigo 2º do Texto Consolidado, o qual afirma o seguinte:

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os 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.

Nesse contexto, entende-se que a prática de atos de direção não se confunde com o exercício de funções religiosas, uma vez que são realizados nos moldes do disposto na legislação trabalhista, com disposição de jornada de trabalho, remuneração, ocorrência de horas extras e afins. Assim, o entendimento se baseia na ideia de que as instituições religiosas se equiparam a empresas, que utilizam a fé como objeto de lucro e circulação de capital, caracterizando assim o desvio de funcionalidade (TRT-2, 2017).

Sendo assim, conclui-se que a nova Lei nº 14.467 promulgada em 04 de agosto de 2023 confirma o que a doutrina já defendia, além da jurisprudência majoritária, que decidia pela improcedência em demandas que buscavam o recebimento de verbas salariais em decorrência de atividade religiosa em decorrência do vínculo empregatício. Logo, entende-se que não existe a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego nesses casos, exceto pela verificação de desvirtuamento da função.

## 5 CONCLUSÃO

Após o estudo realizado para produção deste trabalho, é possível concluir que mesmo com a promulgação da Nova Lei nº 14.647, o trabalho religioso ainda possui pouca regulamentação no meio jurídico, fato que contribui para a manutenção de uma insegurança jurídica neste assunto.

Ocorre que, o exercício realizado pelos líderes religiosos não pode ser equiparado aos contratos de trabalho legislados pelo direito trabalhista, uma vez que o labor religioso possui cunho assistencialista e não se vale da finalidade comum dentre as funções abarcadas pela legislação trabalhista, desprendidas da contraprestação econômica exigida pela CLT para que se configure uma relação empregatícia, sendo este o requisito da onerosidade (Delgado, 2019).

Nesse contexto, primeiramente, o estudo focou-se em analisar as origens das Igrejas e das religiões, e de que maneira a evolução do catolicismo influenciou diretamente na formalização do trabalho desempenhado pelos líderes ministeriais. Logo, observou-se que com o crescimento das religiões monoteístas na Europa, principalmente, surgiu a necessidade de regularizar o labor religioso, com o desenvolvimento do *rerum novarum*, estatuto interno que determinava as condutas a serem adotadas por tais indivíduos.

Assim, com a promulgação de tal regulamento, ocorreu a normatização desta modalidade laboral, instituindo os direitos e deveres dos líderes e de mesmo modo protegendo a autonomia das instituições religiosas.

Em seguida, fora explanado acerca da natureza jurídica das Igrejas, com foco nas evoluções históricas, desde a origem religiosa, em que as Igrejas era consideradas entes participantes do Estado, com autonomia para interferir diretamente nas ações dos imperadores e reais, até o início das revoluções, que iniciaram de modo incisivo com a expansão dos ideais iluministas, na Europa.

Ademais, conclui-se que o Iluminismo fora movimento indispensável para que as entidades religiosas adquirissem personalidade própria, sendo inicialmente inserida na norma jurídica com a promulgação da Constituição Federal de 1890 e confirmada com o Código Civil de 2002. Por se tratar de ente de direito privado, como determinado pelo Código Civil de 2002, as organizações religiosas são dotadas de personalidade jurídica e conseqüentemente tem autonomia para gerenciar e organizar a instituição conforme valores e diretrizes determinados. Com essa determinação, analisasse que, apesar de tal autonomia, o Direito do Trabalho ainda é norma que influencia o funcionamento das entidades religiosas ao passo que deve reger os direitos e garantias dos trabalhadores religiosos.

Desse modo, em decorrência de tais mudanças normativas, a laicidade estatal tornou-se norma constitucional, instituindo a separação efetiva da Igreja/Estado, com a publicação do Decreto nº 119A em 1890, que estipulou positivamente que o Brasil passou a ser um estado laico e não confessional. Tal determinação encerrou de vez com o poder adquirido pelas instituições religiosas ao longo dos séculos.

Em seguida, após analisados os pressupostos formais dispostos na legislação trabalhistas, observou-se que para reconhecimento do vínculo de emprego entre membros e suas respectivas entidade religiosas, seria necessário a presença da onerosidade, subordinação, não eventualidade e pessoalidade. Contudo, ao estudar a natureza do trabalho religioso, observou-se que este se assemelha as características do labor voluntária, sendo assim, carecendo do requisito da onerosidade.

Portanto, como explanado no segundo capítulo deste trabalho, para que seja decretado o vínculo empregatício em uma relação de trabalho, os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis de Trabalho, determinam que na ausência de algum desses requisitos, seria inviável tal reconhecimento. Logo, no que tange aos ministros de confissão religiosa, não existe vínculo de emprego.

Assim, entendido o trabalho religioso como labor semelhante ao descrito pela o art. 2º da Lei nº 9.608/98, o voluntário, em que se exime a necessidade de contraprestação onerosa, entende-se que em decorrência da ausência dos requisitos básicos, mesmo que haja a presença da pessoalidade e não eventualidade, não existe vínculo de emprego nestes casos.

Além da ausência de onerosidade, a subordinação é outro dos pressupostos que devem ser analisados nesta relação. Como explicitado no segundo capítulo deste trabalho, a subordinação jurídica é pautada no poder de gestão do empregador, que tem o direito de dispor livremente acerca das atividades a serem desempenhadas pelos seus empregados, fato este que não é observado no trabalho religioso, uma vez que é pautado e uma ligação espiritual, não sendo regido por normas terrenas.

Por fim, observa-se que com a divulgação da Nova Lei nº 14.647, tornou-se positivado entendimento já previamente utilizado por magistrados brasileiros, de modo a determinar o irreconhecimento de vínculo de emprego entre ministros de confissão religiosa- padres, pastores, rabinos, presbitérios, monges.

Retomando a relação entre o pastor e a instituição religiosa e ao analisar o caso, verifica-se que ele se encaixa nos requisitos que caracterizam um vínculo empregatício. Nesse contexto, não é relevante discutir à vontade, convicção ou filosofia das partes, uma vez que a caracterização do vínculo de emprego independe desses fatores. Contudo, se os requisitos

essenciais para a formação da relação de emprego não forem identificados, a existência de um vínculo empregatício não é aplicável.

Destarte, após o estudo realizado, conclui-se pela impossibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre Igrejas e seus líderes ministeriais, com base na Lei nº 14.647 e princípios e pressupostos determinado pela CLT, exceto em casos de desvirtuamento da função, cujo a atividade laboral realizada é desvinculada do propósito inicial, que seria o serviço altruísta de servir a comunidade e contribuir para a propagação da fé, sem fins lucrativos.

## REFERÊNCIAS

- AGUILLAR, Rafael Salomão Safe Romano. **A personalidade jurídica da Igreja Católica no Brasil: do padroado ao Acordo Brasil: Santa Sé.** São Paulo: LTr, 2015.
- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: Rideel. 2019.
- BARBOSA, Ruy. **O Papa e o Concílio, Introdução.** 2. ed. São Paulo: Saraiva & Cia, 1930.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.
- BASTOS, A. C. Tavares. **Carta do Solitário.** São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1938.
- BETTENSON, Henry. **Documentos da Igreja Cristã.** Tradução de: Helmuth Alfred Simon, São Paulo: ASTE & Simpósio, 1998.
- BOBBIO, Norberto *et al.* **Dicionário de Política.** Brasília: Editora Unb e Imprensa Oficial de São Paulo, 2004.
- BOTTOMORE, Thomas. **Introdução à Sociologia.** 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1970.
- BRASIL. Decreto-lei nº 119-A, de 7 de janeiro de 1890. Proíbe a intervenção da autoridade federal e dos Estados federados em matéria religiosa, consagra a plena liberdade de cultos, extingue o padroado e estabelece outras providencias. Brasília, DF: Imprensa Oficial, 1890. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1851-1899/d119-a.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d119-a.htm). Acesso em: 17 set. 2023.
- BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Brasília, DF: Imprensa Oficial, 1943.
- BRASIL. **Projeto de Lei Nº 1096/2019.** Brasília, DF: Câmara de Deputados, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192980>. Acesso em: 20 set. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Recurso Ordinário nº XXXXX-95.2021.5.18.0005, Rel. WELINGTON LUIS PEIXOTO, 13 TURMA, 12/05/2022.** Brasília, DF: TRT, 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001272-61.2015.5.02.0086.** Relator: Mércia Tomazinho, Data de Julgamento 12/04/2016, Terceira Turma, Data de Publicação 20/04/2016. Brasília, DF: TRT, 2016. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=07b21bbdce40d4afffe96e3efb38df666f08381e&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>. Acesso em 26 out. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001805-63.2012.5.02.0041.** Relator: Maria de Lourdes Antônio, Data de Julgamento 21/08/2014, Décima Sétima Turma, Data de Publicação 29/08/2015. Brasília, DF: TRT, 2015. Disponível

em:

<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=7d3b4439657e90dce2974072cb4de5caa9be5fee&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>. Acesso em 26 out. 2023.

CARMAGOS, Ana Amélia Mascarenhas. *Institutos de Direito do Trabalho Aplicados na Sustentabilidade do Terceiro Setor*. São Paulo, 2005. Tese (Doutorado) -Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7149>. Acesso em: 20 outubro de 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2014.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.

CHAGAS, José Roberto O. **Curso básico de capacitação teológica**. 3 ed. Campo Grande: Kenosis, 2014.

CÓDIGO DE DIREITO CANÔNICO, promulgado por João Paulo II, Papa. 4. ed. Lisboa: Conferência Episcopal Portuguesa, Lisboa, 1983.

COSTA, João Cruz. **Contribuição à História das Idéias no Brasil**. Rio de Janeiro: Livraria e Editora José Olímpio, 1956.

COUTINHO, José Pereira. Religião e outros conceitos. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Porto. v. 24, p. 171-193. 2012.

CRESPI, Franco. *A experiência religiosa na Pós-Modernidade*. Edusc, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIANICH, S.; NOCETI, S. **Tratado sobre a Igreja**. Aparecida, SP: Santuário, 2007.

DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. **Curso de Direito Civil**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2021.

EMMERICK, Rulian. **Aborto: (des)criminalização, direitos humanos e democracia**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008.

FONTOURA, Iara P.; SABATOVSKI, Emílio (org.). **CLT consolidação das leis do trabalho**. 6. ed. Curitiba: Juruá, 2012. 288 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas 2010.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 135.



GONZÁLEZ, Justo L. **Uma história ilustrada do cristianismo: a era dos gigantes.** São Paulo, SP: Vida Nova, 1997.

HOUAISS, António. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.** São Paulo: Objetiva, 2001.

HUACO, Marco. A laicidade como princípio constitucional do Estado de Direito. *In:* LOREA, Roberto Arriada (org.). **Em defesa das liberdades laicas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008. p. 33-80.

ISRAEL, Jonathan. **A revolução das luzes: o iluminismo radical e as origens intelectuais da democracia moderna.** Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2013.

LEITE, Carlos. Henrique. B. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2018.

LESSA, S. **Sociabilidade e individuação.** Maceió: EDUFAL, 1995.

LOCKE, John. **Cartas sobre a tolerância.** Tradução: Jeane B. Duarte Rangel e Fernando Dias Andrade. São Paulo: Ícone, 2004.

MACHADO, Sidnei. **A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva.** 2003. 199 f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Curso de Pós-Graduação em Direito, Curitiba, 2003.

MARNONCO, José e Souza. **Lições de economia social.** Lisboa: [s.n.], 1901.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual do trabalho voluntário e religioso: aspectos fiscais, previdenciários e trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAZZONI, Giuliano. **Manuale di diritto del lavoro.** Milano: A. Giuffrè, 1971. 1329 p.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1991.

NADER, Paulo. **Curso de direito civil: parte geral.** 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2018.

NEGRAO, L. N. **Protestantismo e Modernidade no Brasil.** 2008. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho.** 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)Pensando o princípio da proteção na contemporaneidade.** São Paulo: LTr, 2009.

PICCININI, Taís Amorim de Andrade. **A natureza jurídica das entidades religiosas**. [S.l.]: Migalhas, 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI254649,31047-A+natureza+juridica+das+entidades+religiosas>. Acesso em: 12 set. 2023.

PIEPER, F. Fenomenologia da religião como essencialista e criptoteologia: reconsiderações críticas. **HORIZONTE - Revista de Estudos de Teologia e Ciências da Religião**, v. 17, n. 53, p. 801, 31 ago. 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. rev. e aum. São Paulo: Ltr, 2009.

SANTORO-PASSARELLI, Franceso. **Noções de direito do trabalho**. São Paulo, Revista dos Tribunais, 1973. 203 p.

SANTOS, L. M. dos; DUARTE, I. de S. A inexistência de vínculo empregatício entre sacerdotes católicos e as dioceses: acordo Brasil Santa Sé. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 5, p. 2714-2731, 2022.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. ed. Salvador, BA: JusPODIVM, 2016.

SCAMPINI, José. **A Liberdade Religiosa nas Constituições Brasileiras: Estudos Filosóficos Jurídicos Comparado**. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SIMMEL, Georg. O dinheiro na cultura moderna. *In*: SOUZA, Jessé; OËLZE, Berthold (org.). **Simmel e a modernidade**. Brasília, DF: Editora da UnB, 1986.

SOARES FILHO, José. Relações Trabalhistas entre Ministros Eclesiásticos e Instituições Religiosas, em Face do Acordo Brasil-Santa Sé. **Revista CEJ**, v. 19, n. 65, 2015.

STÖRIG, Hans Joachin. **História geral da filosofia**. Tradução: Eduardo Gross [et al.]. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

VIEIRA, David Gueiros. **O Protestantismo, a Maçonaria e a Questão Religiosa no Brasil**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1980.