

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO III**

**RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA**

**VALTER MOURA DO CARMO**

**GUSTAVO BARBOSA DE MESQUITA BATISTA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI**

Coordenadores: Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Valter Moura do Carmo, Gustavo Barbosa de Mesquita Batista – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-043-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

---

### **Apresentação**

Apresentação do Grupo de Trabalho

"Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III"

Os coordenadores do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" têm o prazer de apresentar os artigos científicos discutidos no âmbito do Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília - DF, entre os dias 27 e 29 de novembro de 2024. O evento destacou-se pela excelência acadêmica, reunindo pesquisadoras e pesquisadores comprometidos com os desafios e transformações do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente Laboral.

Os trabalhos apresentados refletem o compromisso dos autores e autoras em contribuir para o avanço do conhecimento jurídico, oferecendo análises inovadoras sobre temas cruciais, como o impacto da tecnologia, os direitos fundamentais dos trabalhadores, as reformas legislativas e os desafios globais do mundo do trabalho. Cada pesquisa evidencia a importância da academia na promoção de soluções que dialoguem com as necessidades sociais e econômicas do Brasil.

Este GT foi palco de debates enriquecedores, reforçando o papel central da pesquisa acadêmica na construção de um Direito do Trabalho mais justo e inclusivo. A contribuição de cada participante foi essencial para o sucesso do evento e o fortalecimento do diálogo jurídico. Abaixo, apresentamos os títulos dos trabalhos discutidos:

#### 1. Direito ao Teletrabalho em Perspectiva Comparada entre Brasil e Portugal

Autores: Ernesto Favaretto Júnior, Cristiane Maria Tonetto Godoy, Mateus Rodarte de Carvalho.

#### 2. Teletrabalho e a sua Relevância na Atualidade: Influência da Pandemia da COVID-19 e da Reforma Trabalhista

Autores: Paulo Cesar Santos Silva, Paula Duarte Tavares Rodrigues, Ana Paula Barbizan Araujo.

### 3. O Crowdwork no Brasil e a Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais

Autores: Kaio do Nascimento Rodrigues, Vanessa Rocha Ferreira.

### 4. Direito Social ao Trabalho e Particularidades da Objeção de Consciência no Plano Laboral.

Autores: Barbara Campolina Paulino , Leonardo Brandão Rocha, e Fernanda Resende Severino.

### 5. Discursos Neoliberais Austeritários: Impactos na Interpretação da Constitucionalidade dos Dispositivos Provindos da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017.

Autores: Isabella Maria Machado Vieira , Roberta Freitas Guerra.

### 6. Compliance contra Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho: Uma Análise Teórica Conceitual.

Autora: Deysiane de Melo Barros.

### 7. Desafios e Oportunidades: A Inteligência Artificial e a Saúde do Trabalhador em Tempos de Crise do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Autores: Rita de Cássia Pinho de Carvalho , Bertoldo Klinger Barros Rêgo Neto, Alline Guimarães Marques.

### 8. A Controvérsia da Competência para Julgamento do Vínculo Empregatício dos Trabalhadores Intermediados por Plataforma Digital.

Autores: José Elias Seibert Santana Junior , Paulo Campanha Santana.

### 9. O Trabalho Invisível das Mulheres e a Economia do Cuidado no Brasil.

Autoras: Juliana Tozzi Tietböhl , Rosane Teresinha Porto, Tânia Regina Silva Reckziegel.

### 10. Uma CLT que Não Protege o Trabalhador: Os Ministros de Confissão Religiosa e a Lacuna Axiológica da Lei 14.647/23.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes.

11. O Meio Ambiente do Trabalho nos Laboratórios de Criação de Alimentos Transgênicos.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Beatriz da Costa Gomes, Sandro Nahmias Melo.

12. O Contrato de Trabalho Intermitente e suas Justificações: Como o Jurídico, o Político e o Econômico se Posicionam (e se Interinfluenciam) nos Votos Proferidos sobre a sua (In) Constitucionalidade.

Autoras: Roberta Freitas Guerra, Maria Clara Amaral de Almeida.

13. Direito à Educação como Locus de Construção de Empregados Hipersuficientes no Ambiente de Trabalho.

Autores: Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino.

14. Uso de Provas Digitais no Processo do Trabalho: Um Olhar sobre a Jurisprudência dos Tribunais da Região Sul do Brasil.

Autores: Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Paulo Campanha Santana.

15. Trabalho Escravo Contemporâneo e Refúgio: Desdobramentos sobre Liberdade e Dignidade.

Autores: João Gabriel Macêdo Morais, Vanessa Rocha Ferreira.

16. O Trabalho Escravo Contemporâneo e a Vulnerabilidade dos Trabalhadores Explorados.

Autores: Paula Duarte Tavares Rodrigues, Geovane Duques Fernandes, Valdivino Martins Alves Junior.

Discutir o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente Laboral é essencial para compreender e transformar as condições de trabalho na sociedade contemporânea. O trabalho, enquanto ação transformadora, pode tanto promover a dignidade humana quanto perpetuar condições de vulnerabilidade, caso não sejam implementadas mudanças críticas nos paradigmas vigentes.

O GT reafirma o compromisso com a inclusão social e a melhoria das condições de vida de todos os envolvidos nas relações de trabalho.

Coordenadores:

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Professor do PPGPJDH Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT) em associação com a Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Prof. Dr. Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira - Centro Universitário Estácio de Brasília e Centro Universitário UNIEURO.

Prof. Dr. Gustavo Barbosa de Mesquita Batista - Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

## **UMA CLT QUE NÃO PROTEGE O TRABALHADOR: OS MINISTROS DE CONFISSÃO RELIGIOSA E A LACUNA AXIOLÓGICA DA LEI 14.647/23.**

### **A CLT THAT DOES NOT PROTECT THE WORKER: MINISTERS OF RELIGIOUS CONFESSION AND THE AXIOLOGICAL GAP OF LAW 14,647/23.**

**Ana Caroline Queiroz dos Remédios  
Sandro Nahmias Melo  
Beatriz da Costa Gomes**

#### **Resumo**

O objetivo dessa pesquisa foi o de analisar o conceito de meio ambiente do trabalho e relação de emprego, no que tange a inexistência de vínculo empregatício entre igrejas e sacerdotes, como uma lacuna axiológica, em razão da presença da norma positivada para o caso concreto, qual seja a Lei 14.647/2023, mas cuja à aplicação é insatisfatória e injusta. Aborda a inadequação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em proteger trabalhadores, especialmente no contexto dos ministros de religiões. Destaca como a Lei 14.647/23 revela uma lacuna axiológica ao não garantir direitos trabalhistas para esses ministros, evidenciando uma falha na proteção legal oferecida pela CLT. A relação de emprego se mostra evidente com a presença dos os requisitos dessa relação, e diante do não reconhecimento do vínculo empregatício, faz surgir um cenário de insegurança jurídica, no que tange os reflexos do não reconhecimento dos direitos trabalhistas, tornando o meio ambiente de trabalho não sadio, não eficiente, não eficaz, atingindo a dignidade dos sacerdotes. Os resultados proporcionam uma visão abrangente, apresentando reflexões para as questões que envolvem a temática abordada, concluindo que deveria existir o vínculo empregatício entre igrejas e sacerdotes. A metodologia aplicada foi o método dedutivo; quanto aos meios de pesquisa, utilizou-se o bibliográfico, com uso da doutrina, da legislação, artigos científicos sobre o assunto; no tocante aos fins, a pesquisa compreende-se como qualitativa.

**Palavras-chave:** Meio ambiente do trabalho, Vínculo empregatício, Trabalho religioso, Entidades religiosas, Lacuna axiológica

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The objective of this research was to analyze the concept of work environment and employment relationship regarding the non-existence of an employment bond between churches and clergy as an axiological gap, due to the presence of the positivized norm for the specific case, namely Law 14,647/2023, but whose application is unsatisfactory and unjust. It addresses the inadequacy of the Consolidation of Labor Laws (CLT) in protecting workers, particularly in the context of religious ministers. It highlights how Law 14,647/23 reveals an axiological gap by not guaranteeing labor rights for these ministers, exposing a flaw in the legal protection provided by the CLT. The employment relationship is evident with the presence of the requirements of such a relationship, and the lack of recognition of the

employment bond creates a scenario of legal insecurity regarding the implications of the non-recognition of labor rights, making the work environment unhealthy, inefficient, and ineffective, impacting the dignity of the clergy. The results provide a comprehensive view, offering reflections on the issues related to the discussed theme, concluding that an employment bond should exist between churches and clergy. The applied methodology was deductive; regarding research methods, bibliographic research was used, including doctrine, legislation, and scientific articles on the subject; in terms of objectives, the research is understood as qualitative.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Work environment, Employment relationship, Religious work, Religious entities, Axiological gap



## INTRODUÇÃO

Conforme a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 225, as espécies de meio ambiente circulam todas as formas de interações de ordem física, química e biológica. A doutrina em sua maioria, reconheceu, interpretando o referido artigo, que o meio ambiente pode ser analisado como: artificial, cultural, natural e do trabalho.

Neste sentido, o conceito de meio ambiente aplicado neste estudo será o ambiente em que as pessoas exercem seu trabalho, seja ele no meio urbano ou rural, focando precisamente no meio ambiente de trabalho entre entidades religiosas e seus membros.

Diante do cenário de dúvidas da existência ou não de vínculo empregatício entre entidades religiosas e seus membros, podemos dizer que surgiu para a sociedade nesse período de indagação, crise, um novo paradigma, que necessitava do estudo científico através da ciência do direito, que é compreendida sobre o aspecto da realidade jurídica, gerando discussões, englobando através da ciência do direito, aspectos filosóficos, sociológicos, psicológicos e até históricos (Ferraz Jr, 2010, p. 9-10).

Com a evolução iminente do conceito de meio ambiente unitário, nele englobando o meio ambiente laboral, surgiram indagações quanto ao surgimento de novas relações, existência e reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre sacerdotes e igrejas, contando para tal reflexão, de embasamento doutrinário, estudo da Lei 14.647/2023, conceito de lacuna axiológica no cenário atual, com uma análise crítica quanto a evolução social, relações de emprego, vínculos trabalhistas e reflexos na sociedade.

Nessa conjuntura de dúvidas, existência ou não de vínculo jurídico entre entidades religiosas e seus membros, cessaram os questionamentos, no que tange o reconhecimento ou não de vínculo trabalhista, com a promulgação da Lei 14.647/2023, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para de fato estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outras que a eles se equipararem.

Contudo, faz surgir uma nova indagação, novo paradigma no que tange se a aplicabilidade dessa lei de fato é justa e satisfatória de acordo com a evolução atual da

sociedade, o que faz surgir a caracterização de possível lacuna axiológica, que restará demonstrado.

## **1. REQUISITOS DE UMA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Para a existência de uma relação de emprego, existem elementos essenciais de validade dos contratos de trabalho, quais sejam, agente capaz, objeto lícito, possível determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei, conforme previsão do artigo 108 do Código Civil (Brasil, 2002).

Além dos requisitos já citados, nas relações de emprego, também existem outros a serem cumpridos, quais sejam a pessoalidade, onerosidade, a não eventualidade e a subordinação, caracterizadores dessa relação, proibido o enriquecimento sem causa do empreendedor econômico, inequívoco beneficiado pelos serviços prestados pelo trabalhador, diante da existência do dispêndio da força produtiva, em benefício, a mando e por conta de outrem. (Sako, 2019, p.425).

No tocante aos últimos requisitos citados, podemos mencionar que o membro, seja pastor, padre, semelhante, é pessoa física, demonstrando o primeiro requisito que seria a pessoalidade, tendo em vista que o serviço prestado só pode ser realizado única e exclusivamente pela sua pessoa, pois existe uma especialidade e vocação no desempenho da função.

Nessa relação a figura do membro da entidade religiosa é infungível, inerentes a pessoa que presta os serviços pessoalmente, ou seja, não pode ser substituído.

No que tange o plano espiritual e vocacional, não deve afetar o reconhecimento do vínculo empregatício, pois cumprindo mais um requisito, temos a não eventualidade do serviço prestado, pois existe toda uma programação interna de celebrações, seja de missas/cultos semanais, como mensais, com dias e horários preestabelecidos.

Sobre a subordinação, existe uma hierarquia interna clarividente a todos os membros, bem como para o público externo, de fácil identificação, já que nas entidades/instituições religiosas, é presente essa hierarquia.

Um exemplo na Igreja Católica, onde existe uma vocação religiosa para aquele indivíduo, ou seja, um “chamado de Deus”, existe admissão em Seminário para estudos e direcionamento funcional, vínculo com a instituição religiosa, onde o membro se

coloca à disposição para qualquer caso ou necessidade que precisa ser cumprida (FREITAS, 2007).

O vínculo institucional necessita de juramento de fé, obediência, podendo ser direcionado, a exemplo os diáconos, presbíteros (padres), bispos, que devem obedecer à hierarquia prevista e conhecida no Direito Canônico, sendo cada função ocupada de acordo com o grau de instrução e estudos (FREITAS, 2007).

Quanto à onerosidade, tanto na Igreja Católica, como na Igreja Evangélica, nesta englobando-se as Igrejas Batistas, Assembleias de Deus, Igrejas Luteranas e Presbiterianas, há o pagamento de remuneração (MOURA, 2016).

Só de existir a remuneração, não há o que se falar em trabalho voluntário, conforme dispõe a Lei 9608/98, em seu artigo 1º (Brasil, 1998), que considera como trabalho voluntário, a atividade não remunerada, e diante de tal fato, por esse motivo, inexistência de vínculo empregatício, ausência de obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim, conforme parágrafo único do referido artigo:

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.

Aqui se faz necessário ressaltar a contraprestação, pois se o membro religioso descumprir alguma tarefa, tem como punição descontos, o que desconfiguraria a remuneração como simples ajuda de custo (MOURA, 2016).

No tocante a onerosidade, um ponto importante não é o quantum a ser pago, mas sim o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do outro lado. (Romrar, 2017, p. 115).

Presentes os requisitos do art 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário

Não há que se falar em inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas e seus membros, tendo em vista que a vocação espiritual não anula que o membro da entidade está submetido à subordinação, às metas, compromissos internos, rotinas de datas e horários.

É clarividente a incompatibilidade e controvérsia entre serviço religioso voluntário e contraprestação monetária, já que com a onerosidade caracteriza todos os

requisitos de um vínculo empregatício e o seu não reconhecimento seria uma afronta direta e brutal ao nosso ordenamento jurídico e a nossa positivada Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## **2. DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE ENTIDADES RELIGIOSAS E SEUS MEMBROS**

O ordenamento jurídico atribui valor inalienável a dignidade humana e reconhece o valor social do trabalho, conforme fundamentação no artigo 1º, III e IV, CRFB/88 (Brasil, 1988):

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - omissis;

II - omissis;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

V - omissis.

Diante do exposto, se evidencia plausível a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre instituições religiosas e seus membros, uma vez que essa relação ultrapassa o plano espiritual e vocacional e chega no ordenamento jurídico.

Freitas (2007, pg. 406) afirma que, para embasar a possibilidade de reconhecimento de vínculo, há que se ter em mente que “muitos sacerdotais prestam atividades que extrapolam os limites da divulgação da fé e ideais da entidade religiosa à qual se vinculam”, sendo por ele acrescentado que:

[...] através dos quais são concedidas remunerações percebidas mensalmente e a possibilidade de ascensão funcional, além de serem exigidos a exclusividade, o necessário respeito às ordens emanadas pelos bispos ou entidades hierarquicamente superiores – inclusive sob pena de punição, como descontos em seus salários -, a realização de gravações e venda de discos e CDs da entidade religiosa, além de shows e festas ao redor do país (com nítida finalidade arrecadatória), dentre outras tantas condutas.

Diante dos requisitos já explicitados e positivados diretamente na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com fulcro no princípio da primazia da realidade é necessário a consideração dos casos concretos, mesmo com a subjetividade da configuração, uma vez que existe o preenchimento dos requisitos legais necessário para o reconhecimento de vínculo empregatício entre entidades religiosas e seus membros, e do lado oposto existe a promulgação da Lei 14.647/2023, que altera a Consolidação das

Leis do Trabalho – CLT, para de fato estabelecer a inexistência de vínculo empregatício, resultando em evidente lacuna axiológica.

Desse modo, é de se questionar a ausência de proteção que a referida lacuna traz ao trabalhador. Sabe-se que a legislação trabalhista possui, como seu objetivo primordial, a proteção ao trabalhador, contudo, se é necessário a análise do caso concreto para a configuração de um possível vínculo com os profissionais acima mencionados, indaga-se: a legislação trabalhista realmente protege o obreiro?

É sabido que uma relação trabalhista assume várias nuances, de modo que nem sempre o ambiente que o trabalhador está inserido será saudável. Agora, imagine-se em um contexto de trabalho religioso, caso ocorra um acidente no local de trabalho, assédio moral e/ou sexual ou até mesmo labor extraordinário, os membros dessas entidades religiosas estariam desamparados, sem a possibilidade de reivindicação de qualquer direito.

A conta desses direitos vilipendiados entrariam em um âmbito de “sofrimento por Cristo”, quando Cristo sequer está inserido nesta equação. Desse modo, evidente que a proteção ao trabalhador deve ser aplicada, independentemente de preceitos sociais ou religiosos (CASSAR, 2017).

### **3. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À RELAÇÃO DE EMPREGO**

A constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê relações trabalhistas como direito social, dentro dos direitos e garantias fundamentais, conforme seu artigo 6º:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015).

No artigo 7º da CRFB/88, a Carta Magna prevê, no que tange a matéria trabalhista, resguardar os direitos dos trabalhadores, estabelecendo direitos constitucionais. Nesse sentido, se faz necessário ressaltar o princípio da proteção da relação de emprego, que tem como objetivo a proteção da relação empregatícia, que deve ser sempre observada, sob pena de violação do texto constitucional.

A religião também está prevista na Carta Magna, que consagra a inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício da fé, de acordo com o artigo 5º, VI, CRFB/88 (Brasil, 1988):

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

**VI** - e inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

O Código Civil prevê em seu artigo 44, IV:

Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

I – omissis;

II - omissis;

III – omissis;

IV - as organizações religiosas; (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003)

V – omissis.

Diante da previsão no Código Civil, as organizações religiosas tem autonomia e estruturação interna. Todavia, não as exime de seguir a legislação brasileira, principalmente a Consolidação das Leis do Trabalho, não ofendendo de nenhuma forma o previsto na carta Magna em seu artigo 5º, VI, CRFB/88 (Brasil, 1988).

#### **4. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS**

Neste diapasão, é relevante destacar os princípios da proteção do trabalho, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da continuidade, pelo exposto a seguir.

O princípio da proteção do trabalhador consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica do empregador diante do empregado (Leite, 2017, p. 93 e 94). Ou seja, aborda a hipossuficiência do trabalhador e proteção dele como parte dessa relação.

Outro incomparável e norteador princípio é o da primazia da realidade, que prevê que a verdade dos fatos no caso concreto prevalece. Neste sentido, o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. (Delgado, 2017, p.224). Ou seja, o princípio da realidade tem como objetivo resguardar o trabalhador de fraudes e violações na relação de trabalho, considerando a verdade dos fatos.

O princípio da irrenunciabilidade surge para limitar a autonomia da vontade das partes, já que não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de

tutela ao trabalhador permitisse que o empregado se despojasse dos direitos que lhe são assegurados (BARROS, 2016).

Este princípio estabelece que todo contrato de trabalho deve vigorar por tempo indeterminado, tendo a natureza do contrato por fim buscar a aposentadoria, sendo o rompimento deste contrato uma exceção (Moura, 2016). Nesse princípio, determina como regra a continuidade do trabalho por tempo indeterminado, com o intuito de proporcionar segurança jurídica ao trabalhador.

Tais princípios devem ser considerados no cenário de reconhecimento de vínculo empregatício, diante da insegurança jurídica dos membros de entidades religiosas, partes hipossuficientes, para que tenham seus direitos fundamentais resguardados.

## **5. DA LACUNA AXIOLÓGICA DA LEI 14.647/2023**

Mediante todo o exposto anteriormente, a Lei 14.647/2023, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para de fato estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outras que a eles se equipararem é evidente lacuna axiológica.

Diante da positivação e determinação de inexistência de vínculo empregatício entre entidade religiosas e seus membros, se torna um claro exemplo de lacuna axiológica na sociedade moderna, pois é uma lei para o caso concreto, mas sua aplicação se revela injusta e insatisfatória.

Ao determinar o não reconhecimento da relação de trabalho, vai de encontro ao estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho quando estabelece as partes de uma relação de emprego, bem como os requisitos dessa relação jurídica.

Como já foi exposto, estão todos presentes aos requisitos de personalidade, onerosidade, a não eventualidade e a subordinação, mas existe a ausência de reconhecimento da relação de emprego.

A Lei 14.647/23 e segurança jurídica não andam lado a lado, pois consigo trouxe uma lacuna axiológica, onde se demonstra uma contraprestação de serviços e entidades religiosas sendo beneficiadas, enquanto seus membros, partes hipossuficientes, não tem a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo diante do

enquadramento dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, consubstanciando seu fundamento em questões religiosas dentro de um Estado laico.

Outro exemplo positivado é o acordo entre Brasil e Santa Sé, que foi assinado na Cidade-Estado do Vaticano em 13 de novembro de 2008, estabelecendo o estatuto jurídico da Igreja Católica no Brasil, com vinte artigos, onde a Igreja Católica, instituição eclesiástica, prevê em seu artigo 16, I, a natureza Jurídica da relação:

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 eclesiástica.

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.

Se faz necessário ressaltar que o acordo abrange apenas membros e instituições subordinadas ao Vaticano, sendo um claro exemplo no que tange a Igreja Católica.

Quanto a trabalho voluntário citado anteriormente no inciso II, deixa de ter sentido diante da existência de remuneração, não podendo se falar mais em trabalho voluntário, trazido pela Lei 9608/98, em seu artigo 1º (Brasil, 1998), que considera como trabalho voluntário, a atividade não remunerada, inexistência de vínculo empregatício, ausência de obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim, conforme parágrafo único do referido artigo.

Diante do nosso sistema jurídico, sendo o direito dinâmico e em constante mutação, diante da evidente lacuna axiológica, é necessário seguir a concepção de que o direito não é estático e precisa integrar nova norma que supra a lacuna axiológica, reconhecendo o vínculo quando presentes todos os requisitos da relação de emprego, diante da injusta e ineficaz Lei 14.647/2023, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## **6. DECISÕES JURISPRUDENCIAIS ANTERIORES A LEI 14.647/2023**

Com a evolução social, é sábio considerar o surgimento de novas possibilidades de reconhecimento de vínculo empregatício entre partes, que durante um longo lapso temporal, não eram considerados possíveis.



No que concerne a tese desse artigo, quanto a existência de vínculo empregatício entre entidades religiosas e seus membros, será evidenciado decisões plausíveis, que corroboram com a presente análise.

Em decisão publicada em fevereiro de 2023, seu Relator, o então Ministro Ives Gandra Martins Filho, se tornou referência para a temática em questão, e para a propositura de novas ações quando se posicionou:

TRABALHO RELIGIOSO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA IGREJA - RELAÇÃO DE EMPREGO CARACTERIZADA - AFASTAMENTO DA CONDIÇÃO DE PASTOR - SUBORDINAÇÃO, EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE METAS E SALÁRIO - LIVRE CONVENCIMENTO DO JUÍZO - ART. 131 DO CPC - REEXAME DE FATOS E PROVAS VEDADO PELA SÚMULA 126 DO TST. 1. A Lei 9.608/98 contemplou o denominado -trabalho voluntário-, entre os quais pode ser enquadrado o trabalho religioso, que é prestado sem a busca de remuneração, em função de uma dedicação abnegada em prol de uma comunidade, que muitas vezes nem sequer teria condições de retribuir economicamente esse serviço, precisamente pelas finalidades não lucrativas que possui. 2. No entanto, na hipótese, o Regional, após a análise dos depoimentos pessoais, do preposto e das testemunhas obreiras e patronais, manteve o reconhecimento de vínculo empregatício entre o Autor e a Igreja Universal do Reino de Deus, pois concluiu que o Obreiro não era simplesmente um pastor, encarregado de pregar, mas um prestador de serviços à igreja, com subordinação e metas de arrecadação de donativos a serem cumpridas, mediante pagamento de salário. 3. Assim, verifica-se que a Corte -a quo- apreciou livremente a prova inserta nos autos, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, e indicou os motivos que lhe formaram o convencimento, na forma preconizada no art. 131 do CPC. 4. Nesses termos, tendo a decisão regional sido proferida em harmonia com as provas produzidas, tanto pelo Autor, quanto pela Reclamada, decidir em sentido contrário implicaria o reexame dos fatos e provas, providência que, no entanto, é inadmissível nesta Instância Extraordinária, a teor da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.

(RR - 19800-83.2008.5.01.0065, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 08/02/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2012).

No julgamento, concluiu pela manutenção do vínculo empregatício pelo Colendo Tribunal, por ter restado, de forma incontestável, que as atividades do pastor ultrapassaram a vocação espiritual e a pregação, estando submetido à metas de arrecadação, existindo ainda subordinação em relação a outros pastores.

Em seu voto, o Ministro Relator versa sobre incompatibilidade entre o serviço religioso e a contraprestação monetária:

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.

O estopim para o reconhecimento do vínculo, foi a constatação de desvirtuamento do serviço religioso, tendo o Ministro se manifestado da seguinte forma:

Pode ocorrer, no entanto, o desvirtuamento do serviço religioso, com consequências variadas para as relações entre o religioso e a instituição a que pertence:

a) desvirtuamento do religioso, que perde o sentido mais elevado de sua vocação e que pretende receber uma "indenização" pelos anos de dedicação à instituição na qual serviu, ao se desligar dela; e

b) desvirtuamento da instituição, que perde o seu sentido de difusão de uma determinada fé, para transformar-se em "mercadora de Deus", estabelecendo um verdadeiro "comércio" de bens espirituais, mediante pagamento.

No primeiro caso, o desvirtuamento da vocação religiosa não permite o reconhecimento de uma relação de emprego com a Instituição à qual se filiou o "religioso". Isto porque os integrantes da hierarquia da Igreja, os membros de uma ordem religiosa, os pastores, rabinos e representantes das diversas religiões se confundem com a própria instituição.

No segundo caso, pode haver instituições que aparentam finalidades religiosas e, na verdade, dedicam-se a explorar o sentimento religioso do povo, com fins lucrativos. Nesse caso, o caráter "comercial" da "igreja" permite que seja reconhecido o vínculo empregatício entre os "pastores" e a instituição. Só assim se entende que haja sindicatos de pastores, criados para defender os interesses trabalhistas de uma "categoria profissional dos pastores" contra uma "categoria econômica das igrejas evangélicas".

Foi identificado e reconhecido o desvirtuamento da instituição, consequência do desvirtuamento do serviço religioso, que foi configurado no presente caso, julgando como existente o vínculo empregatício entre pastor e igreja.

Outra decisão publicada pelo Egrégio Tribunal da 1ª Região também reconheceu o vínculo, em razão dos serviços prestados pelo pastor para a pessoa jurídica igreja, além dos parâmetros religiosos:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR. IGREJA EVANGÉLICA. A configuração do vínculo empregatício está condicionada à presença dos requisitos elencados no artigo 3º da CLT, quais sejam, a personalidade, a onerosidade, a habitualidade e a subordinação jurídica. Se há elementos nos autos que autorizem concluir pela existência da subordinação, não se vislumbrando, apenas a dedicação de natureza exclusivamente religiosa, motivada por fatores espirituais, o reconhecimento do vínculo de emprego se impõe. No caso, o exercício da função de Pastor não se reverte apenas em proveito da comunidade religiosa, com o emprego voluntário dos dons sacerdotais para a evangelização dos fiéis, mas sim à pessoa jurídica da Igreja, que exigia a prestação de serviços nos exatos moldes por ela determinados, que em nada se coaduna com a pura e simples evangelização de fiéis e convicção religiosa.

(TRT-1 - RO: 5798420105010020 RJ , Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 17/04/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 15-05-2013).

No caso citado anteriormente, traz à tona à promoção, ascensão interna, pois a parte reclamante começou seus serviços como auxiliar de ministro, sendo promovido posteriormente a ministro. Ainda evidenciou os requisitos de uma relação de emprego, enfatizando os da subordinação e onerosidade.

Mais uma decisão do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou decisão *a quo* para reconhecer vínculo empregatício entre pastor e igreja:

VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR. IGREJA EVANGÉLICA. A configuração do vínculo empregatício está condicionada à presença dos requisitos elencados no art. 3º da CLT, quais sejam, a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade e a subordinação jurídica, que é a pedra de toque da relação de emprego. Se há elementos nos autos que autorizem concluir pela existência da subordinação, não se vislumbrando, como quer fazer crer a reclamada, apenas a dedicação de natureza exclusivamente religiosa, motivada por fatores espirituais, o reconhecimento do vínculo de emprego se impõe. No caso, o exercício da função de Pastor não se reverte apenas em proveito da comunidade religiosa, com o emprego voluntário dos dons sacerdotais para a evangelização dos fiéis, mas sim à pessoa jurídica da Igreja, que, como se defluiu dos autos, exigia a prestação de serviços nos exatos moldes por ela determinados, inclusive com a exigência de "produção", que em nada se coaduna com a pura e simples evangelização de fiéis e convicção religiosa.

(TRT-3 - RO: 00210201207503006 0000210-94.2012.5.03.0075, Relator: Convocada Erica Aparecida Pires Bessa, Primeira Turma, Data de Publicação: 05/10/2012 04/10/2012. DEJT. Página 34. Boletim: Sim.).

Nesse julgado também foi evidenciado os requisitos da subordinação e onerosidade, mas também o princípio da primazia da realidade, já que esse pastor além da sua remuneração mensal, recebia ajuda de custo.

O E. TRT da 3ª Região proferiu:

EMENTA: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO E PESSOALIDADE.

Admitida a prestação de serviços, fato constitutivo do direito ao reconhecimento da relação de emprego, mas alegado o caráter voluntário desses serviços, fato impeditivo o direito perseguido, competia à requerida o ônus da prova de tal óbice, a teor do arts. 333, II, do CPC c/c 818 da CLT. Não havendo desencargo deste ônus, impõe-se o reconhecimento da relação de emprego.

(TRT 3 – RO 0000776-57.2012.5.03.0135 – Relator: Marcelo Lamego Pertence – 7ª Turma – Data da Publicação: 21/06/2013).

A decisão reformou a de 1º grau, reconhecendo o vínculo entre o pastor e Igreja Evangélica, pois o reclamante, além de pregar a Palavra, o pastor também ministrava aulas, e recebia por isso.

Todavia, antes da Lei 14.647/23, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho era no tocante ao não reconhecimento do vínculo:

PASTOR EVANGÉLICO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - INEXISTÊNCIA - Impossível a verificação dos requisitos informadores do contrato de trabalho a que alude o art. 3º da CLT. O recorrente não colocava sua força de trabalho à disposição de seu suposto empregador, ao contrário, sua força de trabalho era colocada à disposição da sua fé, da sua vocação religiosa. Não havia submissão às ordens do empregador. Ao revés, sua força de trabalho e a doutrina da igreja convergiam para o mesmo fim, sem que se estabelecesse qualquer conflito.

(TRT-1 - RO: 00018994220115010245 RJ , Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 21/10/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 12/11/2013).

PASTOR EVANGÉLICO.VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA. A relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos fático-jurídicos, verdadeiros pressupostos para a caracterização do vínculo empregatício. São eles: trabalho não-eventual, prestado por pessoa física, de forma pessoal, sob subordinação e onerosidade. No caso, todavia, o reclamante admitiu que o exercício das funções de pastor da Igreja Mundial do Poder de Deus decorreu de sua convicção religiosa, não se tratando de uma profissão, mas de uma missão. Ademais, emerge da prova testemunhal a inexistência de subordinação jurídica na relação e, embora recebesse remuneração para tal mister, esta não detinha cunho salarial. 2. Recurso conhecido e desprovido.

(TRT-10 - RO: 1871201280210006 DF 01871-2012-802-10-00-6 RO, Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos , Data de Julgamento: 05/12/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/01/2013 no DEJT).

PASTOR EVANGÉLICO - SUBORDINAÇÃO JURIDICA X SUBORDINAÇÃO DE ÍNDOLE ECLESIASTICA - RELAÇÃO DE EMPREGO INEXISTENTE - A natureza do vínculo que une o pastor à sua igreja é religiosa e vocacional, sendo a subordinação existente de índole eclesial, e não jurídica para os efeitos de relação empregatícia. Da mesma forma a retribuição percebida, não caracteriza salário, mas sim, uma contribuição necessária para subsistência e manutenção do religioso. Somente se configurado o desvirtuamento da própria instituição religiosa, objetivando lucrar com a palavra de Deus e fé dos fiéis, é que se poderia enquadrar a igreja evangélica como empresa e o pastor como empregado. No caso "sub judice", o conjunto probatório revelou que o "de cujus" vinculou-se à Reclamada apenas visando angariar "almas para presentear a Deus" vez que a prova documental comprova que o falecido ocupou várias funções relacionadas com a atividade fim da igreja, inclusive a de "diácono", sendo que em sua vida laborativa exercia a atividade de pintor. Assim, atendo-me aos limites da inicial que alega ser o "de cujus" zelador da igreja e, havendo prova de que essa função era exercida apenas como complemento de sua opção religiosa (o que era feito pelos demais fiéis da igreja, como cooperação voluntária) tem-se que os pressupostos do artigo 3º. da CLT, não restaram implementados, sendo improcedente o pedido de reconhecimento de relação empregatícia. RECURSO DESPROVIDO.

(TRT-3 - RO: 00926200909903008 0092600-16.2009.5.03.0099, Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, Segunda Turma, Data de Publicação: 07/12/2010 06/12/2010. DEJT. Página 123. Boletim: Sim.).

Se mostrou necessário demonstrar os dois lados de posicionamentos jurisprudenciais, pois antes da Lei 14.647/23 ainda era possível o reconhecimento da existência de vínculo empregatício, com a análise de cada caso concreto, sendo agora,

após a positivação e advento da referida lei, tendo como regra o não reconhecimento de vínculo em nenhuma hipótese, sendo claro a lacuna axiológica.

## **CONCLUSÃO**

Com o surgimento de novos paradigmas, novas crises, enfrentamos evoluções sociais que fazem surgir, como no presente caso, novas relações e transformações nas já existentes.

Através de estudo documental, o reconhecimento do vínculo empregatício entre entidades religiosas e seus membros, diante da presença dos requisitos de relação de emprego evidentes, além de urgente reconhecimento dos direitos trabalhistas, previdenciários, demonstra também o desrespeito aos princípios constitucionais trabalhistas e direitos fundamentais sociais.

Com a promulgação da Lei 14.647/2023, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para de fato estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outras que a eles se equipararem, faz surgir uma nova indagação, novo paradigma no que tange se a aplicabilidade dessa lei de fato é justa e satisfatória de acordo com a evolução atual da sociedade, o que faz surgir a caracterização da lacuna axiológica.

É clarividente a incompatibilidade entre serviço religioso voluntário e contraprestação monetária, já que com a onerosidade caracteriza todos os requisitos de um vínculo empregatício e o seu não reconhecimento seria uma afronta direta e brutal ao nosso ordenamento jurídico e a nossa positivada Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Diante da positivação e determinação de inexistência de vínculo empregatício entre entidade religiosas e seus membros, se torna um claro exemplo de lacuna axiológica na sociedade moderna, pois é uma lei para o caso concreto, mas sua aplicação se revela injusta e insatisfatória.

Ao determinar o não reconhecimento da relação de trabalho vai de encontro ao estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho quando estabelece as partes de uma relação de emprego, bem como os requisitos dessa relação jurídica.

Como já foi exposto, estão todos presentes aos requisitos de pessoalidade, onerosidade, a não eventualidade e a subordinação, mas ausência de reconhecimento a relação de emprego.

A Lei 14.647/23 e segurança jurídica são opostos, pois consigo trouxe uma lacuna axiológica, onde se demonstra uma contraprestação de serviços, entidades religiosas sendo beneficiadas, enquanto seus membros, partes hipossuficientes, não tem a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo diante do enquadramento dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, consubstanciando seu fundamento em questões religiosas dentro de um Estado laico.

Por todo o exposto, resta clarividente, em razão da evolução da sociedade como um todo e as novas relações, a necessidade de reconhecimento do vínculo trabalhista entre as entidades religiosas e seus membros, quando presentes os requisitos de relação de emprego, vedando assim o enriquecimento ilícito dessas instituições e a não violação da Consolidação das Leis do Trabalho.

É necessário a consideração dos casos concretos, mesmo com a subjetividade da configuração, uma vez que existe o preenchimento dos requisitos legais necessário para o reconhecimento de vínculo, para de fato estabelecer a existência de vínculo empregatício, resultando com o fim lacuna axiológica.

Diante do nosso sistema jurídico, sendo o direito dinâmico e em constante mutação, sempre surgindo novos paradigmas, diante da evidente lacuna axiológica, é necessário seguir a concepção de que o direito não é estático e precisa integrar nova norma que supra a lacuna axiológica, reconhecendo o vínculo quando presentes todos os requisitos da relação de emprego, diante da injusta e ineficaz Lei 14.647/2023, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

## REFERÊNCIAS

**Acordo Brasil–Santa Sé.** – Brasília : Senado Federal, 2009.

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

BRASIL. Constituição Federal de 1988. **Diário Oficial** [da] República Federativa do Brasil, Brasília – DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em DATA 10/08/2023.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**, Brasília, DF, Out. 2017.

BRASIL. Lei nº 14.647 de 4 de agosto de 2023. **Altera a Consolidação das leis do Trabalho (CLT).** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2023-2026/2023/lei/L14647.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/L14647.htm). Acesso em 10/09/2023.

BRASIL. Lei n 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em 10/08/2023.

BRASIL. Lei nº 9608, de 18 de fevereiro de 1998. **Diário Oficial** [da] República Federativa do Brasil, Brasília. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19608.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm). Acesso em: 13/09/2023.

Diniz, Maria Helena. **A lacunas do direito/Maria Helena Diniz** – 6º ed. – São Paulo: Saraiva, 2000.

Ferraz Jr., Tercio Sampaio. **A ciência do direito/ Tercio Sampaio Ferraz Jr.** – 2ª ed. – 17. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010. RO: 1871201280210006 DF 01871-2012-802-10-00-6 RO, Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos, Diário da Justiça, Distrito Federal, 25 de janeiro de 2013.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. O Trabalho dos Ministros de Confissão Religiosa e a Relação de emprego no Direito Brasileiro. **Fascículo Semanal 45/2007 – Consultoria Trabalhista.** Ano XLI. Brasil: COAD Informações inteligentes, 2007. Disponível em: [http://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_42/981/Doutrina](http://www.coad.com.br/busca/detalhe_42/981/Doutrina)>. Acesso em: 20/09/2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2017.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Reconhecimento de vínculo empregatício. Configuração de subordinação e pessoalidade. RO 0000776-57.2012.5.03.0135, Relator: Marcelo Lamego Pertence, **Diário da Justiça**, Belo Horizonte, 21 de junho de 2013.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Vínculo de Emprego. Pastor. Igreja Evangélica. RO 0000210-94.2012.5.03.0075, Relator: Convocada Erica Aparecida Pires Bessa, **Diário da Justiça**, Belo Horizonte, 05 de outubro 2012.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho: Ideal para graduação e concursos**. São Paulo: Saraiva, 2016.

Rio de Janeiro. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Trabalho religioso – prestação de serviços para igreja – relação de emprego caracterizada – afastamento da condição de pastor – subordinação. RR: 19800-83.2008.5.01.0065 RJ, Relator Ives Gandra Martins Filho, **Diário da Justiça**, (Rio de Janeiro), 08/02/2012.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Vínculo de Emprego. Pastor. Igreja Evangélica. RO: 5798420105010020 RJ, Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, **Diário da Justiça**, Rio de Janeiro, 15 de maio de 2013.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Vínculo de Emprego. Pastor. Igreja Evangélica. RO: 00018994220115010245 RJ, Relator: Celio Juacaba Cavalcante, **Diário de Justiça**, Rio de Janeiro, 12 de novembro de 2013.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

Sako, Emília Simeão Albino. **Direito do e processo do trabalho: ônus da prova, v. 4: relação de emprego: tempo de duração nos contratos**. / Emília Simeão Albino Sako. – Edição do autor. – Cornélio Procópio, PR, 2019. E-book: 1 livro digital. ; EPUB.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Pastor Evangélico. Subordinação Jurídica x Subordinação de Índole Eclesiástica. Relação de emprego inexistente. RO 0092600-16.2009.5.03.0099, Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, **Diário da Justiça**, Belo Horizonte, 07 de dezembro de 2010.