



Centro Universitário Vale do Salgado

**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO – UNIVS
BACHARELADO EM DIREITO**

FLÁVIA ROMÃO CAVALCANTE COSTA

**A LEI Nº 14.647/23 E AS MUDANÇAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AS
ENTIDADES RELIGIOSAS E SEUS MEMBROS**

FLÁVIA ROMÃO CAVALCANTE COSTA

**A LEI Nº 14.647/23 E AS MUDANÇAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AS
ENTIDADES RELIGIOSAS E SEUS MEMBROS**

Artigo Científico apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito, do Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS, como requisito para obtenção de nota da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II.

Orientador: Prof. Me. Romeu Tavares
Bandeira.

FLÁVIA ROMÃO CAVALCANTE COSTA

A LEI Nº 14.647/23 E AS MUDANÇAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AS
ENTIDADES RELIGIOSAS E SEUS MEMBROS

Artigo Científico apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito, do Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS, como requisito para obtenção de nota da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II.

Aprovado em ___/___/_____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Romeu Tavares Bandeira
Centro Universitário Vale do Salgado
Orientador

Prof. Esp. Maria Beatriz Sousa de Carvalho
Centro Universitário Vale do Salgado
1º Examinador

Prof. Me. José Ewerton Bezerra Alves Duarte
Centro Universitário Vale do Salgado
2º Examinador

LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
SP	São Paulo
RJ	Rio de Janeiro
UniVS	Centro Universitário Vale do Salgado

A LEI Nº 14.647/23 E AS MUDANÇAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AS ENTIDADES RELIGIOSAS E SEUS MEMBROS

Flávia Romão Cavalcante Costa

Romeu Tavares Bandeira

RESUMO

O presente trabalho analisa a relação entre as igrejas e as pessoas que oferecem serviços, se há uma remuneração ou se trata de um serviço prestado apenas de forma voluntária, em razão da crença religiosa. Com isso, a questão problema deste consiste em saber se o relacionamento entre as instituições religiosas e seu corpo de membros é genuinamente baseado na convicção e intencionalidade da missão religiosa, ou está cada vez mais moldado por aspectos empregatícios, ou contratuais e legais que podem desafiar a autonomia religiosa e as liberdades individuais? Tem como objetivo geral problematizar a mudança trazida pela Lei nº 14.647/23 ao artigo 442 da CLT que versa sobre vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a ele se equiparem. São objetivos específicos: a) compreender o vínculo empregatício, sua caracterização e a comprovação de sua existência; b) levantar a mais recente jurisprudência do TST sobre o vínculo empregatício e a alteração trazida pela Lei Nº 14.647/23; c) caracterizar as entidades religiosas à luz da não existência do vínculo empregatício e suas excepcionalidades. O trabalho utiliza uma pesquisa de natureza exploratória, tendo uma abordagem quali-quantitativa, produzido por meio da pesquisa básica do tipo bibliográfica e tem como base o método dedutivo para a realização de uma pesquisa aprofundada sobre o tema.

Palavras-chave: Igrejas, Trabalho Voluntário, Missão Religiosa, Vínculo Empregatício.

ABSTRACT

This work analyzes the relationship between churches and people who offer services, whether there is remuneration or whether it is a service provided only voluntarily, due to religious belief. Therefore, the problematic question of this is whether the relationship between religious institutions and their body of members is genuinely based on the conviction and intentionality of the religious mission, or is increasingly shaped by employment, or contractual and legal aspects that can challenge religious autonomy and individual freedoms? Its general objective is to problematize the change brought by Law No. 14,647/23 to article 442 of the CLT, which deals with employment relationships between religious entities or vocational education institutions and their ministers, members or any others equivalent to them. The specific objectives are: a) to understand the employment relationship, its characterization and proof of its existence; b) review the most recent TST jurisprudence on the employment relationship and the change brought by Law No. 14,647/23; c) characterize religious entities in light of the non-existence of the employment relationship and its exceptionalities. The work uses exploratory research, taking a qualitative-quantitative approach, produced through basic bibliographical research and is based on the deductive method to carry out in-depth research on the topic.

Keywords: Churches, Volunteer Work, Religious Mission, Employment Relationship.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E SUA COMPROVAÇÃO DE EXISTÊNCIA	7
3 JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	10
3.1 PROCESSO Nº AIRR-1002283-72.2016.5.02.0701 – NEGADO VÍNCULO A PASTOR QUE ALEGOU RECEBER SALÁRIO DA IGREJA.....	10
3.2 PROCESSO: AIRR – 2184-87.2014.5.02.0023 – PADRE DA IGREJA ORTODOXA TEM RECURSO EM AÇÃO PARA RECONHECER RELAÇÃO DE EMPREGO.....	11
3.3 PROCESSO: AI-RR-88500-79.2009.5.01.0226 – POLICIAL MILITAR NÃO CONSEGUIE VÍNCULO COMO SEGURANÇA DE IGREJA	12
3.4 PROCESSO: RR-19800-83.2008.5.01.0065 – SÉTIMA TURMA MANTÉM RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE PASTOR DA IGREJA UNIVERSAL.....	12
4 ENTIDADES RELIGIOSAS E A NÃO EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	14
CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
REFERÊNCIAS	20

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como propósito apresentar as discussões atuais na legislação brasileira trabalhista no tocante ao vínculo empregatício nas entidades religiosas. A Lei nº14.647/23 trouxe mudanças importantes no que diz respeito ao vínculo de emprego entre as instituições religiosas e seus membros, e impactou diretamente na forma como os templos religiosos contratam e remuneram seus empregados.

No âmbito jurídico trabalhista o vínculo é centralizado na relação de trabalho, mais precisamente na relação de emprego, pois há distinção entre os dois termos trazidas pela ciência do direito. A relação de trabalho diz respeito a todas as relações jurídicas que são caracterizadas por sua prestação ser centrada na obrigação de fazer realizada em trabalho humano. É toda espécie de contratação de trabalho humano admitido atualmente. Já a relação de emprego, da visão técnico-jurídico é uma categoria específica na relação de trabalho que é configurada jurídica. Uma espécie própria e específica, que não confunde com outras modalidades de trabalho vigorantes (Delgado, 2019).

A diversidade de religiões no país nas últimas décadas relaciona-se a três elementos fundamentais da dinâmica de ocupação do território brasileiro: a preexistência de espaços não católicos ligados à história do povoamento; o avanço de frentes pioneiras onde os pastores pentecostais encontram terreno favorável junto a uma população migrante desenraizada; e a urbanização acelerada que favorece o surgimento de novas religiões ou a difusão de religiões vinda do exterior (Dourado, 2004).

Ademais, é relevante o estudo proposto, uma vez que os templos religiosos não devem ser comparados a empresa, e as atividades desenvolvidas em prol destes, devem ter caráter voluntário e de fé, para a missão e os valores dos indivíduos que as cumprem.

Diante disso, faz-se necessário a realização desse projeto, pois pode impactar positivamente nos âmbitos: acadêmicos, gerando novos rumos para estudos e pesquisas, organizacionais e sociais, mostrando a inexistência do vínculo empregatício nas entidades religiosas e contribuindo para o bem de uma sociedade justa.

Assim, diante do que foi apresentado, indaga-se a seguinte questão-problema: Em um mundo cada vez mais regulamentado e diversificado, a questão que se coloca é: em que medida o relacionamento entre as instituições religiosas e seu corpo de membros está sendo influenciado por aspectos empregatícios, contratuais e legais, e como essa influência pode desafiar a autonomia religiosa e as liberdades individuais, em contraste com a convicção e intencionalidade da missão religiosa? Visto isso, o objetivo geral do trabalho é problematizar a

mudança trazida pela Lei nº 14.647/23 ao artigo 442 da CLT que versa sobre vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a ele se equiparem. São objetivos específicos: a) compreender o vínculo empregatício, sua caracterização e a comprovação de sua existência; b) levantar a mais recente Jurisprudência do TST sobre vínculo empregatício e a alteração trazida pela Lei nº 14.647/23; c) caracterizar as entidades religiosas à luz da não existência do vínculo empregatício e suas excepcionalidades.

No que diz respeito aos aspectos da metodologia, consubstancia-se em um estudo de natureza exploratória, tendo uma abordagem de método misto, ou seja, quali-quantitativa, produzido por meio da pesquisa básica do tipo bibliográfica e tem como base o método dedutivo para a realização de uma pesquisa aprofundada sobre o tema.

Foram selecionados os principais processos do Tribunal Superior do Trabalho - TST no período de 4 de setembro de 2023, estes processos foram escolhidos por abordarem de maneira adequada o tema do trabalho e por serem de grande relevância para um melhor entendimento e para a conclusão deste estudo.

2 CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E SUA COMPROVAÇÃO DE EXISTÊNCIA

De acordo com Resende (2020), a relação de trabalho é gênero que especificamente alcança toda forma de trabalho humano, enquanto relação de emprego, um vínculo subordinado. Dito isso, é verídica a assertiva de que toda relação de emprego é relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego. A conjuntura voltada ao vínculo empregatício é, hodiernamente, a mais apresentada e significativa dentre as demais relações trabalhistas.

Conforme Leite (2022) a consolidação das leis do trabalho é a obra legislativa fundamental para o direito trabalhista, amparada por leis complementares e pela grandiosa Constituição Federal de 1988. Contudo, há dispositivos na lei que costumam precisar de atualizações visto as mudanças da sociedade, de acordo com o plano constitucional do direito.

Ainda em conformidade com Leite (2022), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não se caracteriza como código, e sim como Decreto Lei de caráter geral, que se aplica aos empregados sem diferenciação, seja o trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT se iguala a lei federal. A formação de um código brasileiro do trabalho seria de grande relevância para atender ainda mais os direitos coletivos, individuais e difusos, uma vez que são fundamentais para os trabalhadores.

Para Delgado (2017) o direito do trabalho é um âmbito jurídico especificado, que conduz uma relação laborativa contemporânea. O estudo deste ramo deve ser iniciado pelas características principais que o definem.

O Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas (Delgado, 2017, p.47).

Consoante com o mesmo raciocínio de Delgado (2017), a denominação de direito de trabalho fez-se necessária para o atual estudo jurídico, está prevista em doutrinas, jurisprudências e diplomas normativos.

Delgado (2017) diz que para haver a caracterização de trabalho é necessário que uma pessoa física preste serviço a outra. O fornecimento de serviço pode mostrar-se como uma obrigação de fazer pessoal, sem submissão (trabalho autônomo em geral); também como obrigação de fazer sem pessoalidade e subordinação (autônomo); como obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e incerta (trabalho eventual). Em todos os exemplos citados não caracteriza uma forma ou contrato de emprego, nesses casos existem relações jurídicas que não são amparadas pela legislação trabalhista.

Já a relação de emprego é mecanismo indispensável que possibilita a junção da regra jurídica básica que originou e assegurou a evolução aos princípios, regras e institutos jus trabalhistas que é pautada por esse âmbito jurídico.

O trabalho empregatício (enquanto trabalho livre, mas subordinado) constitui, hoje, a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista. Essa generalidade socioeconômica do trabalho empregatício é, entretanto, como visto, um fenômeno sumamente recente: nos períodos anteriores ao século XIX predominava o trabalho não livre, sob a forma servil ou, anteriormente, escrava. Naquele antigo e medieval quadro de predomínio da utilização escrava ou servil do trabalho humano, restava um exíguo espaço socioeconômico para a contratação de prestação de trabalho livre; em tal contexto, as normas e conceitos jurídicos referentes a tais infrequentes modalidades de utilização do trabalho livre eram, também, compativelmente escassas (Delgado, 2017, p. 312).

O termo vínculo empregatício trazido pela CLT, é utilizado para caracterizar uma relação de trabalho onde o empregado depende totalmente do empregador. O artigo 3º da referida lei, apresenta os requisitos essenciais para que seja comprovado a existência do vínculo, quais sejam: subordinação; onerosidade; não eventualidade (habitualidade); pessoalidade como disposto a seguir:

Art. 3º – Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (Brasil, 1943).

Conforme Godinho (2019) a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, surge da interação de vários fatores que se reúnem em um contexto social ou interpessoal específico. A ligação de elementos inarredáveis, tanto factos quanto jurídicos, que são essenciais para que configure a relação de emprego.

Para Luca e Amaral (2017) um dos elementos fundamentais para comprovar o vínculo empregatício trata-se da habitualidade, sendo este o requisito que o empregado deverá prestar serviço de forma contínua, regular e não eventual.

Independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual. Há que perquirir, entretanto, o que significa ser “eventual”. Qualquer dicionarista dirá que eventual é aquilo que “pode ocorrer ou não”, ou, ainda, que é um “acontecimento ocasional”, vale dizer, que se materializa por acaso (Martinez, 2020, p. 246).

Ainda em concordância com Luca e Amaral (2017) a subordinação diz respeito à hierarquia que há entre o empregador para com o empregado, pois o empregado deve obedecer às normas impostas pelo empregador durante a prestação de serviços. A subordinação é um requisito de grande relevância na relação empregatícia, pois uma vez ausente, o vínculo torna-se inexistente.

Jorge Neto e Cavalcante (2019) afirmam que é subordinado, na medida em que o empregado coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador, que o admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Ao tratar da onerosidade, tem-se que ela está relacionada ao contrato não ser gratuito, mas receber algo em troca da prestação de serviço. Visto isso, ao se tratar de trabalho voluntário, não se caracteriza como vínculo empregatício, mesmo que os outros requisitos necessários para a caracterização sejam atendidos, quais sejam a subordinação, habitualidade, pessoalidade.

O art. 1º da Lei nº 9.608/98 dispõe que o serviço voluntário se refere a uma atividade realizada de forma não remunerada. O parágrafo único afirma que o serviço voluntário não resulta um vínculo de emprego, nem em obrigações de natureza trabalhista, previdenciária ou similares (Brasil, 1998).

A pessoalidade indica que a atividade deverá ser desenvolvida por uma pessoa em específico, assim, não há uma terceirização dos serviços, tampouco poderá ser feito por uma pessoa jurídica.

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 diversa (Martinez, 2020, p. 244).

De acordo com Martins (2015) há um outro requisito que é alteridade. Esse requisito diz respeito a prestação de serviço em nome de outra pessoa, isto é, o empregado trabalha, mas não assume riscos, apesar de poder participar dos lucros da empresa, sem assumir os prejuízos. Ao prestar um serviço para si ou por sua conta, não se configura como empregado, apenas irá realizar um trabalho, podendo ser definido como trabalho autônomo.

3 JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Doravante, destaca-se alguns casos concretos discutidos nos tribunais que aborda a questão do reconhecimento ou não do vínculo empregatício com as entidades religiosas. Esses casos explanam as variadas situações discutidas frente a justiça, facilitando um maior entendimento acerca do tema discutido nesta pesquisa.

3.1 PROCESSO Nº AIRR-1002283-72.2016.5.02.0701 – NEGADO VÍNCULO A PASTOR QUE ALEGOU RECEBER SALÁRIO DA IGREJA

A oitava turma do Tribunal Superior do Trabalho recusou o recurso de um pastor contra uma ação que lhe rejeitou o reconhecimento do vínculo empregatício com a Igreja Universal do Reino de Deus. Conforme decisão, é impossível encontrar contrariedade a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2021).

O pastor em sua reclamação relatou que dispôs de serviços para a igreja entre 2008 e 2016, na Argentina e Colômbia. Após receber demissão e não ministrar mais os cultos, afirma que sua situação mudou, uma vez que sua intenção era arrecadar fundos resultantes das oferendas dos fiéis. Destacou aspectos que caracterizavam a relação de emprego, como:

personalidade (por não poder ser substituído), exclusividade, reiteração de serviço, recebimento do salário e subordinação. Informou que realizava cultos conforme ordens estabelecidas por superiores hierárquicos, cumpria horário de trabalho e registrava sua jornada em documento chamado “boleta” (TST, 2021).

Julgado improcedente pelo juízo de primeiro grau o pedido do vínculo empregatício foi negado. O tribunal regional do trabalho da 2º região (SP), confirmou a sentença ao entender que obedecer às regras da igreja e cumprir as regras impostas não caracteriza subordinação jurídica. Segundo o TRT o pastor admitiu sua vocação para pregar o evangelho e, mesmo após deixar a Universal, ainda o faz na igreja que criou. Ainda conforme o TRT, o repasse financeiro não pode ser confundido com salário, “mas sim como aporte necessário para o desenvolvimento da atividade”. Conclui que os requisitos para a relação de emprego não estavam presentes (TST, 2021).

3.2 PROCESSO: AIRR – 2184-87.2014.5.02.0023 – PADRE DA IGREJA ORTODOXA TEM RECURSO EM AÇÃO PARA RECONHECER RELAÇÃO DE EMPREGO

O padre de igreja ortodoxa grega de São Pedro, SP, não alcançou que o pedido para que o vínculo de emprego fosse revisto e reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho. O presidente do tribunal, ministro Luís Gandra Martins Filho rejeitou prosseguimento a agravo onde o padre indagava decisão do tribunal regional do Trabalho da 2º região (SP), pois o existente entre as partes era apenas para assistência espiritual e propagação de fé (TST, 2014).

Conforme o TRT, há 10 anos o padre exercia o sacerdócio e não se verificou os aspectos característicos ao contrato de trabalho, como subordinação ou onerosidade. Na decisão explica que não havia contraprestação pecuniária, e sim ajuda de custo necessária para o provimento de suas necessidades básicas (TST, 2014).

Relatou ainda que a submissão estava presente por meio de decisão do arcebispo da igreja, e em serviços como casamentos, batizados e ofícios fúnebres o valor era fixado pela comissão eclesiástica, instituto que, como administradora da igreja, era responsável pela arrecadação dos valores, incluindo os salários (TST, 2014).

No agravo o padre requereu que a decisão fosse revista a questão do vínculo. Mas, conforme o ministro Ives Gandra Martins Filho, a decisão não merece ser reparada, pois, de acordo com o quadro detalhado pelo regional, principalmente sobre as atribuições e remuneração do religioso, não seria viável concluir em outro sentido, sem o reexame de fatos e provas, medida incabível em conformidade com a súmula 126 do TST (TST, 2014).

3.3 PROCESSO: AI-RR-88500-79.2009.5.01.0226 – POLICIAL MILITAR NÃO CONSEGUE VÍNCULO COMO SEGURANÇA DE IGREJA

A quarta turma do Tribunal Superior do Trabalho constatou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1º região (RJ), onde foi negado o vínculo empregatício com a Igreja Universal do Reino de Deus a um policial, de modo que ele relata no processo que foi admitido pela igreja para realizar o serviço de segurança, onde executou a função por cinco anos. Alega que por ser policial, tinha flexibilidade de horário para praticar o serviço e assim completar sua renda mensal (TST, 2012).

Argumenta que o serviço de segurança em empresa privada estava assegurado pela Súmula 386 do TST, onde, concede o reconhecimento do vínculo empregatício a policiais militares, contanto que seja preenchidos os requisitos da onerosidade, subordinação, habitualidade. O pedido foi negado, pois os requisitos não foram comprovados (TST, 2012).

Calsing (2012), relatora do caso, ressaltou que o tribunal regional entendeu que não havia provas suficientes para estabelecer a subordinação e a continuidade da prestação de serviços, que são requisitos fundamentais para o reconhecimento do vínculo empregatício. Destacou que as argumentações do policial sobre a comprovação dos requisitos essenciais da relação de emprego envolveriam a revisão das evidências apresentadas, o que é impedido pela Súmula 126 do TST. A ministra alegou que, neste caso, não havia contrariedade à Súmula 386 do TST, já que o tribunal regional, apesar de considerar a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício do policial militar, optou por não o fazer devido à falta de evidências abrangentes, no que concerne aos requisitos da relação de emprego. Ademais, ela observou que o acórdão usado para confrontar a jurisprudência, conforme a defesa do policial, não era adequado para estabelecer a divergência jurisprudencial desejada (TST, 2012).

3.4 PROCESSO: RR-19800-83.2008.5.01.0065 – SÉTIMA TURMA MANTÉM RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE PASTOR DA IGREJA UNIVERSAL

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou provimento, por unanimidade, a recurso da Igreja Universal do Reino de Deus, que tentava anular decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) que reconheceu o vínculo de emprego a um ex-pastor obrigado a cumprir metas de arrecadação. Ainda na mesma decisão manteve a

condenação da igreja ao pagamento de R\$ 19 mil por danos morais ao pastor, demitido sob a acusação de roubo.

O pastor relata que foi contratado em 1999 para administrar a igreja, com remuneração de aproximadamente R\$ 2,4 mil, cumprindo jornada de segunda a domingo das 6h30 às 21h, com apenas uma hora de intervalo. Diz que em 2007 teve o seu salário reduzido em R\$ 1,2 mil, com a argumentação de repor perdas provocadas pelo não cumprimento das metas de arrecadação determinadas pela igreja.

Em 2007, foi acusado pelos superiores de ter se apropriado indevidamente de um pedaço de uma doação de R\$ 23 mil reais. Na inicial, o pastor acusou a igreja por ter tornado o fato público. Por esse motivo, foi enviado para outra filial, no qual passou a trabalhar como servente. Na nova atividade, era motivo de falatórios, pois afirmou que todos sabiam que tal fato se deu através da acusação injusta de que tivesse se apossado do dinheiro que recebia como doações. Afirmou que não havia ficado com o dinheiro da doação, e sim lançou o valor na contabilidade em duas vezes, onde seguiu a indicação do pastor regional no sentido de que doações elevadas não deveriam ser lançadas de uma só vez, para não prejudicar a meta mensal.

Passados um mês na nova atividade, recebeu dispensa e foi avisado que deveria deixar a casa onde residia com a família, ou ficaria arrependido, caso permanecesse no imóvel, pois sofria ameaças de seus antigos superiores, relatou. Entrou com reclamação trabalhista para que o vínculo fosse reconhecido, o dano moral e o pagamento de verbas trabalhistas, pois argumentou a injustiça em sua dispensa depois de se dedicar a igreja por oito anos e meio.

Na contestação, a Universal declarou que não manteve relação de trabalho com o pastor evangélico. Alega que ele chegou à igreja por livre e espontânea vontade e, depois de se envolver em um processo de evangelização, decidiu tornar-se pastor. Conforme a defesa, durante os oito anos o pastor foi um "colaborador autônomo para os fiéis" por não ter prestado serviços na condição de empregado ou receber alguma remuneração, apenas "subsídio pastoral", ou seja, uma ajuda de custo básica para os mantimentos seu e de sua família. A defesa relatou ainda a ausência de subordinação, pessoalidade e controle de horário. Negou também o dano moral, pois afirma que o pastor não havia feito prova do alegado.

A 65ª vara do trabalho do Rio de Janeiro (RJ), na sentença, atentou que, de acordo com as provas testemunhais colhidas, inclusive do preposto da igreja, o pastor atuava como administrador da igreja, onde tinha que cumprir tarefas e obedecer a orientações da igreja, "inclusive de arrecadação das doações, cumprindo metas, por todo o dia, com exclusividade". Foi afirmado ainda que ele teria ficado conhecido como o "ladrão" publicamente e para os componentes da igreja.

Dessa forma, a igreja foi condenada a efetuar à anotação na CTPS do pastor do vínculo empregatício ficando os valores das verbas decorrentes a serem calculadas em liquidação de sentença. Foi firmado ainda o valor de R\$ 19 mil pelo dano moral.

A Universal recorreu ao Regional da 1ª Região (RJ) solicitando a reforma da sentença, que manteve a sentença de primeiro grau. Segundo o TRT-RJ, foi afirmada a subordinação do pastor com a igreja, com recebimento de salário, como também a imposição do cumprimento de metas. Ainda, considerou correta a decisão quanto à condenação aos danos morais. Da decisão a igreja recorreu ao TST.

Na Oitava Turma, o acórdão teve relatoria do ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, que chamou a atenção para o fato de a jurisprudência do TST não reconhecer o vínculo de emprego com os membros de entidades religiosas. Alegou que a Lei 9.608/98 regulamenta o serviço voluntário como aquele prestado sem a busca de remuneração, em função de uma dedicação em prol da comunidade. Relatou ainda o fato de o artigo 22, parágrafo 13, da Lei 8.212/91 não considerar, em face do caráter religioso, como remuneração direta ou indireta os valores pagos por entidades religiosas e instituições de ensino vocacional para subsistência de ministros de confissão religiosa, de congregação ou de ordem religiosa.

Contudo, no caso, o relator chamou a atenção para o fato de que era permitido provar a subordinação do pastor em relação à igreja com a exigência cumprimento de metas de arrecadação de doações cujos valores eram sempre majorados no mês seguinte, fora as atividades de administração da igreja e o recolhimento de pessoas e doações nas ruas. No que tange ao dano moral, considerou razoável o valor fixado pelo Regional.

Diante do exposto, a turma considerou, de forma generalizada, a decisão regional correta, diante das provas produzidas, atentando que decidir em sentido contrário requeria o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST (TST, 2008).

Calvo (2023) diz que em minoria e de forma minuciosa o TST vem legitimando a existência de vínculo de pastor com Igreja, alegando que havia a presença do pressuposto da onerosidade, quando há desvirtuamento dessa relação jurídica. Como por exemplo o caso do pastor que tem direito a bônus por atingimento de metas pela arrecadação de dízimos, como se pode perceber neste precedente.

4 ENTIDADES RELIGIOSAS E A NÃO EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

No acordo entre Brasil e Santa Sé, acordo relativo ao estatuto jurídico da Igreja Católica, promulgado em 2010, dispõe o artigo 16 que o vínculo entre ministros e fiéis com as instituições religiosas não gera vínculo de trabalho. Conforme disposto a seguir:

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 (Brasil, 2010).

Segundo Martins (2015) a pessoa que se dedica a atividade religiosa exerce missão de natureza espiritual. O sacerdócio é uma atribuição dedicada a Deus e tem por objetivo a propagação do evangelho, com finalidade totalmente espiritual. O membro da igreja exerce sua função decorrente da fé, pois sua missão é espalhar os ensinamentos de Deus. Não existe contrato de trabalho com a igreja. Assim, o religioso trabalha de maneira espontânea e não tem como finalidade receber pelo serviço prestado. Pode ocorrer em certos casos o pagamento para a subsistência do religioso, uma forma de ajudar nos custos básicos.

Em conformidade com Santos e Duarte (2022) o catolicismo, bem como as diversas religiões que existem no mundo, consiste em um sistema, visando conectar o indivíduo a uma divindade. Acontece, na realidade, que muitas religiões limita a atuação exterior dos seus adeptos, com propósito de adequá-los em suas regras, postas com o intuito de proporcionar a junção homem-divindade.

Granconato (2006) assegura que nos trabalhos voluntários e religiosos mais uma vez é o “*animus contrahendi*” que vem como diferencial. Se o que faz o homem prestar serviço voluntariamente é a sua fé, então se ver frente a um trabalho religioso. O vínculo em casos de trabalho religioso, bem como do trabalhador voluntário, tem um tomador dos serviços, devendo ser sempre uma instituição religiosa legítima.

Assim, seja católico, protestante, judeu, muçulmano ou budista, o que importa é que o tomador de serviços realmente acredite em sua própria pregação e se valha dos serviços daqueles que compartilham da mesma fé com vista à promoção de sua crença e ao louvor de seu deus. O que não se admite é a manipulação e a anunciação de ideias nas quais não se acredita, para com isso controlar pessoas descuidadas e obter algum tipo de promoção econômica ou social (Granconato, 2006, p.51).

Bomfim (2019) apresenta casos que se adequam ao vínculo trabalhista em instituições religiosas: o padre professor no exercício puro do magistério; a freira enfermeira; músico profissional, entre outras atividades desvirtuadas dos fins espirituais. Nos casos expostos acima, é possível o vínculo laboral quando se entende que as atividades profissionais não se voltam para evangelizar fiéis.

Frediani (2011) diz que conforme o ordenamento jurídico brasileiro, os ministros de culto, conseguem, além de praticar a atividade mencionada, atuar em qualquer outro trabalho onde se vejam aptos. O trabalho realizado pelos membros das muitas religiões, como por exemplo os monges, as freiras e os frades membros da hierarquia da igreja católica e das outras religiões tais como bispos, pastores e rabinos, muitas vezes dependem de ajudas das comunidades. Visto isso, levando em conta que as atividades prestadas possuem natureza espiritual, não são trabalhos que têm retribuição econômica.

Para Martins (2023) nos casos entre igreja e religiosos deve ser apreciado em particular, para analisar se existe ou não os requisitos que se fazem necessários para a existência do contrato de trabalho. A Lei nº 8.212/91 dispõe em seu artigo 13, §13 que não é considerado remuneração os valores usados pelas entidades religiosas para com seus membros, conforme disposto a seguir:

§ 13. Não se considera como remuneração direta ou indireta, para os efeitos desta lei, os valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa em face do seu mister religioso ou para sua subsistência desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado (Brasil, 1991).

Consoante com Barros (2016) as atividades religiosas são, espirituais, carismáticas ou secular, são trabalhos prestados de maneira interna ao ente eclesiástico ou a favor de outrem. São atividades especialmente espirituais e se resume na celebração de sacramentos como: crismas e ordenações, receber confissões, dar comunhão, celebrar casamentos e batizados. A essas práticas religiosas podem ser acrescentadas outras tais como: celebrar missa ou outro culto e pregar o evangelho. Essas práticas são encargos da religião, que a igreja tem como objetivos e são conferidas as pessoas que por razões pessoais, adentram a vida religiosa, dispensando dos bens que a terra oferece.

Recentemente houve uma alteração legislativa no que diz respeito ao artigo 442 da CLT, incluído pela Lei nº 14.647/23, conforme disposto a seguir.

Art. 442 – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. § 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 (incluído pela Lei nº 14.647, de 2023). § 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária. (incluído pela Lei nº 14.647, de 2023) (Brasil, 2023).

Conforme Calcini e Moraes (2023), a nova Lei tem como objetivo controlar possíveis abusos da atividade religiosa, tendo em vista que, vez ou outra, acontece de um líder espiritual ser equiparado a um funcionário, por exercer atividades que não sejam de ordem eclesiástica, muitas vezes com a aparição dos requisitos necessários para a relação de emprego. Visa apaziguar as discussões que ocorrem neste trabalho, para que haja diferença na atividade praticada, e que seja, acima de tudo, em razão da fé, com caráter totalmente voluntário e espiritual.

A legislação apresenta uma segurança jurídica, no que concerne a atividade religiosa não acarretar vínculo de emprego. A partir daí, determina que atribuições de caráter eclesiástico como pregações, orientações espirituais, liturgias, entre outras, não correspondem as funções de um empregado controlado pelas leis trabalhistas (Cunha, 2023).

Em síntese, entende-se que a lei tem o intuito de determinar um equilíbrio entre a garantia da natureza vocacional e voluntária de caráter religioso e da proteção social do trabalhador. No mais, presume-se que a promulgação desta lei poderá colaborar na diminuição de processos judiciais que pretendam verificar a existência do vínculo trabalhista com as igrejas e templos religiosos (Cunha, 2023).

Para Barros (2016) o serviço religioso não institui requisito de um contrato de trabalho, visto que é destinado a assistência espiritual e a propaganda da crença, não havendo retorno econômico. Além disso, nos trabalhos prestados à igreja não tem interesses diferentes habilitados que configurem o contrato, os indivíduos que escolhem a atividade, testemunham sua benevolência, em razão daquilo que crê.

Ainda conforme Barros (2016) não se comenta sobre obrigação das partes, pois, da visão técnica, a obrigação é algo que consiste em dar, fazer ou não fazer um tanto em favor de outrem. Não existe isso no que tange aos serviços religiosos, no qual as pessoas agregam-se naturalmente, induzidos pelo espírito de crença. Em conseguinte quando o religioso seja, frei, padre, freira ou irmã, ele desempenha ocupação evangélica na comunidade que lhe pertence,

sendo excluído do ordenamento jurídico trabalhista, assim, não se caracterizando como empregado.

A religião é o vínculo que une os homens aos seus deuses, satisfazendo os anseios de seus espíritos, de suas partes imateriais. A solidariedade pode ser encarada como virtude moral, enquanto a religiosidade é um ato de pura fé. O homem precisa adorar algo sobrenatural e depositar nele sua fé, em algo que esteja além de sua razão, e prova disso é que todas as nações, em todas as épocas e lugares, tiveram e têm seus deuses, seus objetos de adoração, seus objetos de culto e suas práticas religiosas. O mais isolado dos homens tem lá o seu deus a quem teme e adora. A fé, que objetiva a aproximação permanente de um deus, é o que move o trabalho religioso. É ela que anima o homem a trabalhar na busca de satisfazer essa necessidade interior de união a um ser sobrenatural. É isso que faz o homem trabalhar por causas que, aos olhos terrenos são desprovidas de valor (Granconato, 2006, pp. 24-25).

Nascimento (2014) entende que o elo entre religiosos e suas instituições, não firmam contrato de trabalho. O trabalho religioso, não é classificado como profissional, de acordo com a técnica do termo. A atividade na prática religiosa é feita sem interesse algum, não com o objetivo de obter lucro em cima daquela atividade. Por outro lado, os religiosos podem estar em uma relação de emprego, por exemplo um sacerdote poderá atuar nos serviços sociais e espirituais de uma empresa, será considerado empregado e controlado pela legislação trabalhista.

Não pode o trabalho religioso como tal configurar um contrato de trabalho. Podem, no entanto, os religiosos figurar como sujeitos de um contrato de trabalho, desde que outra atividade material e de caráter profissional, por conta alheia, venha a ser por eles exercitada para outrem (Nascimento, 2014, p. 170).

No tópico anterior, realizou-se uma pesquisa relativa à natureza do vínculo empregatício no âmbito das entidades religiosas, se predomina uma atividade totalmente voluntária ou se há presença de algum interesse econômico nos serviços prestados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa em torno da Lei nº 14.647/23 e suas implicações no vínculo empregatício em templos religiosos proporcionou uma compreensão profunda e ressalta a importância de compreender a delicada questão das complexidades entre a missão religiosa e o interesse na remuneração pelos serviços prestados a igrejas e templos religiosos.

Na prestação de serviços voluntários e religiosos, há a figura de um ser humano, onde em casos de serviço voluntário o homem trabalha movido pela solidariedade, já no serviço

religioso o homem trabalha de forma livre, em razão de um chamado interior, sem haver intenção de receber algo em troca daquele serviço, apenas para demonstrar a sua fé. Ao equilibrar as necessidades dos templos religiosos e os direitos dos trabalhadores, busca criar um ambiente onde a liberdade religiosa exista em harmonia com a garantia dos direitos dos trabalhadores.

Visto isso, o estudo é relevante pois consiste na necessidade de examinar minuciosamente as características do vínculo empregatício nas igrejas, oferecendo orientações para uma relação de emprego respeitosa à religiosidade de cada indivíduo e ainda, destaca a necessidade de se estudar caso a caso, individualmente, respeitando assim, a religiosidade das pessoas envolvidas, bem como assegurar os direitos trabalhistas.

Ademais o estudo busca contribuir de forma clara e específica um entendimento recíproco entre fiéis, os templos religiosos e os prestadores de serviços, promovendo uma convivência equilibrada entre a fé e a legislação, nos locais de culto e ambientes de trabalho, ao mesmo tempo. Ao buscar essa harmonia, espera-se um cenário onde a liberdade religiosa seja respeitada e os direitos daqueles que se dedicam aos serviços sejam garantidos, assim, havendo um equilíbrio entre a lei e a fé.

REFERÊNCIAS

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

BOMFIM, Rosildo da Luz. **Desvirtuamento do Trabalho Religioso e Reconhecimento de Vínculo de Emprego**. 2019. Não publicado. Disponível em:

<https://digital.iabnacional.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Dr.-Rosildo-Bomfim-desvirtuamento-do-trabalho-religioso.pdf>. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 7107, de 11 de fevereiro de 2010**. Promulga o acordo entre o governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008. Brasília: Presidência da República, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7107.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14647, de 4 de agosto de 2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto da lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem. Brasília: Presidência da República, 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14647.htm. Acesso em: 27 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8212, de 24 de junho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1998. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

CALCINI, Ricardo. MORAES, Leandro Bocchi de. **A nova Lei 14.647/2023 e a inexistência de vínculo empregatício no trabalho religioso**. [s. l.]. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2023-ago-10/pratica-trabalhista-inexistencia-vinculo-empregaticio-trabalho-religioso>. Acesso em: 28 out. 2023.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023.

CUNHA, Fernanda. **Devoção e Trabalho: impactos da Lei nº 14.647/2023 nas organizações religiosas**. 2023. Disponível em: <https://oslegal.medium.com/devo%C3%A7%C3%A3o-e-trabalho-impactos-da-lei-n%C2%BA-14-647-2023-nas-organiza%C3%A7%C3%B5es-religiosas-6918d99b17cb>. Acesso em: 28 out. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019.

DOURADO, Flávio. **As Mudanças na Religiosidade Brasileira**. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo. 2004. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/noticias/as-mudancas-na-religiosidade-brasileira>. Acesso em: 10 set. 2023.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Manole, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.
GRANCONATO, Márcio Mendes. **Os serviços voluntários e religiosos como excludentes da relação de emprego**. Orientador: Pedro Paulo Teixeira Manus. 2006. 168 f. Dissertação (Mestrado em Relações Sociais) – Departamento de Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

JORGE NETO, Francisco Ferreira.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, Eva Maria.; MARCONI, Marina Andrade. **Metodologia científica**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva Júnior, 2022.

LUCA, Guilherme Domingos de.; AMARAL, Antônio Carlos Ferreira do. Contrato de trabalho, vínculo empregatício e o papel do estado na normatização laboral. **Revista UNIVEM**, v. 5, n. 2, p. 26-38, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Edson. **Métodos e Técnicas de Pesquisa**. Não publicado. [s.d.]. Disponível em: https://www.academia.edu/8882617/Metodos_e_tecnicas_de_pesquisa. Acesso em: 21 out. 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.
NASCIMENTO, Amauri Mascaro.; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PORTAL TRT. **Justiça do trabalho nega vínculo de emprego de pastor de igreja evangélica**. Publicado em 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o->

trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-nega-vinculo-de-emprego-de-pastor-com-igreja-evangelica. Acesso em: 06 set. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

SANTOS, Lucas Menezes dos.; DUARTE, Ícaro de Souza. A inexistência do 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. 1-12, 2022.

SENADO NOTÍCIAS. **Lula sanciona lei que proíbe vínculo empregatício entre igreja e religiosos**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/08/07/lula-sanciona-lei-que-proibe-vinculo-empregaticio-entre-igreja-e-religiosos>. Acesso em: 01 set. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Negado vínculo de emprego a pastor que alegou receber salário da igreja**. Publicado em 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/negado-v%C3%ADnculo-de-emprego-a-pastor-que-alegou-receber-sal%C3%A1rio-da-igreja>. Acesso em: 04 set. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Padre da igreja ortodoxa tem recurso em ação para reconhecer relação de emprego**. Publicado em 2014. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/padre-da-igreja-ortodoxa-tem-recurso-negado-em-acao-para-reconhecer-relacao-de-emprego>. Acesso em: 04 set. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Policia militar não consegue vínculo como segurança de igreja**. Publicado em 2012. Disponível em: https://tst.jus.br/web/guest/-/policia-militar-nao-consegue-vinculo-como-seguranca-de-igreja?p_1_back_url=%2Fweb%2Fguest%2Fresultado-de-busca%3Fq%3DPolicia%2Bmilitar%2Bn%25C3%25A3o%2Bconsegue%2Bv%25C3%25ADnculo%2Bcomo%2Bseguran%25C3%25A7a%2Bde%2Bigreja. Acesso em: 04 set. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Sétima turma mantém reconhecimento de vínculo de pastor da igreja universal**. Publicado em 2008. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/setima-turma-mantem-reconhecimento-de-vinculo-de-pastor-da-igreja-universal. Acesso em: 04 set. 2023.