



FACULDADE METROPOLITANA SÃO CARLOS – FAMESC
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM DIREITO

THAYNÁRA COUTINHO DE ANDRADE FAROLFI RIBEIRO

**A (DES)CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO NAS RELAÇÕES
ENTRE AS ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS E OS MINISTROS DE CULTO
RELIGIOSO**

Bom Jesus do Itabapoana/RJ

Dezembro - 2018

THAYNÁRA COUTINHO DE ANDRADE FAROLFI RIBEIRO

**A (DES)CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO NAS RELAÇÕES
ENTRE AS ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS E OS MINISTROS DE CULTO
RELIGIOSO**

Monografia apresentada como parte dos requisitos necessários para a conclusão do curso de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Mestre Felipe Nogueira Alves da Silva, da Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC.

Bom Jesus do Itabapoana/RJ

Dezembro - 2018

THAYNÁRA COUTINHO DE ANDRADE FAROLFI RIBEIRO

**A (DES)CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO NAS RELAÇÕES
ENTRE AS ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS E OS MINISTROS DE CULTO
RELIGIOSO**

Monografia aprovada em ____/____/____ para obtenção do título de Bacharel em....

Monografia avaliada em ____/____/____

Formatação: () _____

Nota final: () _____

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Revisor de Metodologia

Professor(a) Revisor de Conteúdo

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Henrique e Silvana, que sempre acreditaram e investiram em mim, buscando me proporcionar o melhor.

À minha irmã, Laryssa, que desde o seu nascimento é companhia fiel, presente do céu na minha história.

À minha bisavó e madrinha, Geralda Gabri Farolfi, por ter sido exemplo de amor a vida, e aos seus.

À minha tia Neusa, e às minhas primas Manuela e Heidyara, por serem exemplos de superação e persistência, além de grandes inspirações para minha vida acadêmica e profissional.

Ao vô Zé e à vó Erli, que sempre torceram por mim, e vibraram com cada conquista.

AGRADECIMENTOS

Ao bom Deus que tudo realizou!

À Virgem Maria, exímia Advogada, que tanto me ajudou nesse percurso!

Ao Professor Mestre Felipe Nogueira Alves da Silva, por ser exemplo de profissional e de amor ao ensino, sempre buscando proporcionar o melhor para os seus alunos. Gratidão também por toda paciência e suporte durante a produção desse trabalho.

À Kadoshi Contabilidade Eclesiástica, por todo o aprendizado que me proporcionou, bem como as amizades constituídas durante o período em que lá estive.

.....

EPÍGRAFE

“Com a graça de Deus, tens de acometer e realizar o impossível, porque o possível o faz qualquer um”
(São Josemaría Escrivá)

RESUMO

O cenário jurídico trabalhista brasileiro carece de entendimento consolidado acerca da figura do ministro de culto religioso, no âmbito do exercício de suas atividades religiosas. O presente trabalho tem por finalidade verificar se existe a possibilidade de configuração do vínculo empregatício nas relações entre as organizações religiosas e os ministros de culto religioso, explorando-se os aspectos históricos da religião no Brasil, bem como os princípios que direcionam o Direito do Trabalho, sendo abordado os mais relevantes ao tema, a fim de analisar a relação jurídica que se estabelece entre as referidas entidades e seus respectivos ministros, além de demonstrar como se caracteriza as atividades prestadas por estes. Devido a ausência de entendimento consolidado por parte do legislador brasileiro acerca da problemática que envolve o trabalho, a metodologia utilizada para realização da pesquisa fora o método indutivo, por meio de revisão bibliográfica de doutrinas de Direito do Trabalho, bem como o material disponível sobre o tema. Além disso, fora realizado o estudo de casos concretos, por meio de análise de jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro, bem como do Tribunal Superior do Trabalho, sendo possível concluir que, frente as demandas trabalhistas pertinentes ao tema, os tribunais têm decidido pela não configuração do vínculo de emprego, quando a finalidade essencial da entidade religiosa é respeitada.

Palavras-Chave: Ministro de culto religioso; relação de emprego; organizações religiosas; trabalho religioso.

ABSTRACT

The Brazilian legal labor scenario lacks a consolidated understanding of the figure of the minister of religious worship, in the context of the exercise of his religious activities. The purpose of this study is to verify if there is a possibility of establishing the employment relationship in the relations between religious organizations and ministers of religious worship, exploring the historical aspects of religion in Brazil, as well as the principles that guide Labor Law , and those most relevant to the topic are discussed, in order to analyze the legal relationship established between said entities and their respective ministers, as well as to demonstrate how the activities performed by them are characterized. Due to the absence of a consolidated understanding on the part of the Brazilian legislator about the problems involved in the work, the methodology used to conduct the research was the inductive method, through a bibliographical review of Labor Law doctrines, as well as the material available on the theme. In addition, the study of specific cases had been carried out, through an analysis of jurisprudence of the Regional Labor Court of the State of Rio de Janeiro, as well as of the Superior Labor Court, and it was possible to conclude that, faced with the labor demands pertinent to the topic, the courts have decided not to set up the employment bond when the essential purpose of the religious entity is respected.

Key Words: Minister of religious worship; employment relationship; religious organizations; religious work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SIGLA	SIGNIFICADO POR EXTENSO
ART	Artigo
CBO	Classificação Brasileira de Ocupação
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
Nº	Número
SIMEESP	Sindicato dos Ministros de Cultos Religiosos Evangélicos e Trabalhadores assemelhados
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

Dedicatória.....	4
Agradecimentos	5
Epígrafe.....	6
Resumo	7
Abstract.....	8
Lista de abreviaturas e siglas	9
1 INTRODUÇÃO	12
2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS.....	14
2.1 Princípios gerais como fonte de direitos e garantias	14
2.2 Proteção constitucional à relação de emprego	15
2.3 A supremacia da constituição federal de 1988.....	16
2.4 A eficácia dos direitos fundamentais	17
2.5 Eficácia vertical dos direitos fundamentais.....	19
2.6 Eficácia horizontal dos direitos fundamentais	19
2.7 Eficácia diagonal dos direitos fundamentais.....	19
2.8 Princípios constitucionais trabalhistas.....	20
2.8.1 Princípio da proteção.....	20
2.8.2 Princípio da primazia da realidade.....	23
2.8.3 Princípio da irrenunciabilidade	24
2.8.4 Princípio da continuidade.....	25
2.8.5 Princípio da razoabilidade	26
2.8.6 Princípio da boa-fé	26
2.8.7 Da diferenciação entre princípios e normas no direito do trabalho	28
3 RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS PRESSUPOSTOS	28
3.1 Pessoaalidade	30
3.2 Onerosidade	31
3.3 Não eventualidade	32
3.3.1 Teoria da descontinuidade	32
3.3.2 Teoria do evento	33
3.3.3 Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços	33
3.3.4 Teoria dos fins do empreendimento	34

3.4 Subordinação	34
3.4.1 Natureza da subordinação	35
3.4.2 Dimensões da subordinação	36
3.5 Riscos do empreendimento	37
3.6 Sujeitos da relação de emprego	37
3.6.1 Empregado	38
3.6.2 Empregador	39
4 TRABALHO RELIGIOSO	40
4.1 Natureza da atividade religiosa	42
4.2 Prestação de serviços ao ente a que pertence o religioso	44
4.3 Trabalho voluntário	46
4.4 A possibilidade de configuração do vínculo empregatício no trabalho do pastor evangélico	48
4.4.1 Princípio da primazia da realidade	51
4.5 Análise jurisprudencial: TST e TRT da 1ª região	52
4.5.1 Apresentação de caso paradigmático: o não reconhecimento do vínculo empregatício	53
4.6 Reconhecimento do vínculo empregatício	55
4.7 Desvio da natureza religiosa: divergência de entendimentos	56
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
6 REFERÊNCIAS	59

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o artigo 5º, incisos VI e VIII, da Constituição da República 1988, o Brasil é um Estado em que vige a liberdade religiosa. Desta forma, as mais variadas confissões de fé se apresentam por meio de religiões e seus templos. Estas entidades, enquanto associações, valem-se de colaboradores para a prática de suas atividades.

Dentre os sujeitos que atuam nas entidades religiosas, os líderes ou sacerdotes chamam a atenção do Direito quanto à relação que estabelecem com a instituição em que atuam. O presente trabalho se dispõe a verificar se há relação de emprego entre os ministros de culto e as entidades religiosas que tomam seus serviços. Para tanto se valeu, neste trabalho, da análise da legislação trabalhista e da Constituição da República de 1988, no intuito de se averiguar qual relação jurídica se estabelece no caso em questão.

A metodologia utilizada foi a pesquisa teórica, realizada pelo método dedutivo, de natureza qualitativa, em que, além de legislação analisada, teve como fontes a doutrina de Direito do Trabalho, Direito Constitucional, bem como periódicos jurídicos sobre o tema, além de análises de casos concretos por meio da jurisprudência estudada.

O presente trabalho divide-se em quatro capítulos, os quais se dispõe, primeiramente, a introduzir a pesquisa abordando a problemática do tema, o seu objetivo, materiais e métodos utilizados para a realização desta, bem como a estrutura que o trabalho se apresenta, além de uma síntese de seu conteúdo.

No desenvolvimento do trabalho, fora abordado os princípios constitucionais trabalhistas, expondo sua importância enquanto fonte de direitos e garantias. Além disso, a pesquisa trouxe à baila importantes apontamentos sobre a proteção constitucional à relação de emprego, a supremacia na da Constituição Federal de 1988, além de abordar as formas de eficácia dos direitos fundamentais.

A relação de emprego e seus pressupostos foram temas abordados, ainda, na parte de desenvolvimento do trabalho, o qual pormenorizou o pressuposto da subordinação, tratando se sua natureza e dimensões. Ainda, o capítulo se destinou a abordar os riscos do empreendimento, além de apresentar os sujeitos da relação de emprego, quais sejam: empregador e empregado.

Por fim, o último capítulo se destinou a explorar o trabalho religioso no Brasil, apresentando a natureza da atividade religiosa, bem como a possibilidade de configuração do vínculo empregatício no trabalho do pastor evangélico, pautada no princípio da primazia da realidade. Neste último capítulo, foram apresentadas jurisprudências do TRT e TST da 1ª Região, a fim de que se entenda o posicionamento dos julgadores diante das demandas trabalhistas pertinentes ao tema.

Após a análise do material utilizado para a pesquisa, foi possível concluir que os ministros exercem atividades de natureza religiosa, não se relacionando com atividade profissional, que tem caráter econômico, mas, sim à vocação inerente à sua pessoa. Desta maneira, pode-se afirmar que, via de regra, o ministro não será considerado empregado da entidade tomadora de seus serviços, desde que sua finalidade essencial seja respeitada.

2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS

2.1 Princípios gerais como fonte de direitos e garantias

O fundamento base do ordenamento jurídico brasileiro revela-se em seus próprios princípios, que têm o papel de direcionar o conhecimento de toda esfera da ciência Direito. Neste sentido, Reale (2003, p.37) discorre que “princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo a elaboração de novas normas”.

O autor afirma, ainda, que os princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, sendo admitidas como tais, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas (REALE, 2003).

Tais princípios se apresentam de forma genérica, sendo, assim, considerados enquanto norma genérica que têm por finalidade direcionar o operador desde o momento de criação da norma, até sua efetiva aplicação no caso concreto. Nesse seguimento, Leite (2017, p.83) preconiza que “a coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organiza”. Comungando do mesmo pensamento, Nader (2017, p. 110) salienta que

A qualidade da lei depende, entre outros fatores, dos princípios escolhidos pelo legislador. O fundamental, tanto na vida como no Direito, são os princípios, porque deles tudo decorre. Se os princípios não forem justos, a obra legislativa não poderá ser justa.

Por essa razão, esta fonte do Direito apresenta-se como alicerce indispensável ao (bom) funcionamento de todo ordenamento jurídico, assegurando o respaldo e a efetiva observância das garantias e direitos dispostos em lei.

Para melhor ilustrar a aplicabilidade dos princípios, Nader (2017, p. 109) discorre

Diante de uma situação fática, os sujeitos de direito, necessitando conhecer os padrões jurídicos que disciplinam a matéria, devem consultar, em primeiro plano, a lei. Se esta não oferecer a solução, seja por um dispositivo específico, ou por analogia, o interessado deverá verificar a existência de normas consuetudinárias. Na ausência da lei, de analogia e costume, o preceito orientador há de ser descoberto mediante os princípios gerais de Direito. Nesta situação, não haverá possibilidade, teórica ou prática, de não se revelar a norma reitora.

Assim, pode-se afirmar que num caso concreto, estes mecanismos, ainda que genéricos, em última instância, atuarão como garantidores do critério de julgamento.

Existem, portanto, princípios gerais do Direito que irão direcionar toda a atividade do ordenamento jurídico, de forma genérica. Contudo, existem princípios específicos de cada ramificação desta ciência. Nas palavras de Leite (2017, p. 83), “sobre o direito e o direito do trabalho, verificaremos que o primeiro possui seus princípios gerais, e o segundo, que é um dos seus ramos, possui princípios específicos (ou peculiares)”.

Cabe ressaltar, no entanto, que, embora existam princípios específicos de cada esfera do Direito, estes se relacionam de forma harmônica dentro da sistemática jurídica, isto, pois, ou atuam em acordo com os princípios gerais, ou funcionam como exceção (LEITE, 2017), segundo o entendimento do mesmo autor.

Na seara do Direito do Trabalho, tem-se a aplicabilidade de princípios específicos desta ramificação, os quais se identificam em duas categorias, sendo a primeira relativa aos princípios constitucionais do direito do trabalho e, a outra, referente aos princípios infraconstitucionais do direito do trabalho (LEITE, 2017).

Desta maneira, pode-se afirmar que os princípios gerais se apresentam como um desdobramento dos princípios fundamentais. Já os princípios constitucionais “setoriais ou especiais” (BARROS, 2016, p. 119), vinculam-se a determinado ramo do Direito, como, por exemplo, os princípios que serão apresentados oportunamente neste trabalho, pertinentes a seara do Direito do Trabalho.

2.2 Proteção constitucional à relação de emprego

A Constituição Federal é norma substancial de um Estado. Ao analisar os dispositivos da Magna Carta brasileira, pode-se extrair princípios que direcionam ordenamento jurídico em sua totalidade, bem como as áreas específicas de cada ramificação do Direito. Nas palavras de Cairo Júnior (2018, p. 115),

Os princípios constitucionais que defluem dos dispositivos citados servem antes de tudo, para orientar o legislador no desempenho de sua função primordial, qual seja, a de criar normas, bem como para o Poder Executivo, a quem cabe executá-las.

Notório é que o legislador constituinte se preocupou em respaldar as relações trabalhistas em seu texto, elevando o trabalho ao patamar de direito social, no rol

dos direitos e garantias fundamentais, dispostos no Título II, da Constituição Federal de 1988. O art. 6º, da Magna Carta, estabelece que

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 (BRASIL, 1988)

Ao dispor sobre princípios e direitos inerentes a matéria trabalhista, conseqüentemente, o legislador constituinte pôs a salvo os direitos dos trabalhadores, pelo disposto no art. 7º, do Texto Máximo, ao estabelecer os direitos constitucionais específicos dos trabalhadores.

Neste sentido, a doutrina salienta que dentre os principais princípios constitucionais específicos ao Direito do Trabalho, compreendidos no texto constitucional de 1988, ressalta-se o princípio da proteção da relação de emprego, com previsão no inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal, bem como os incisos II, III, XVIII, XIX e XXI, do mesmo dispositivo, que tem por escopo a proteção da relação empregatícia em face de dispensas arbitrárias ou sem justa causa (LEITE, 2017). Assim, pode-se afirmar que com o advento da carta constitucional em 1988, fora estabelecida uma tutela constitucional às relações de emprego, a qual deverá ser observada, sob pena de violação ao texto máximo.

2.3 A supremacia da Constituição Federal de 1988

No Direito comum, os diplomas normativos são hierarquicamente classificados segundo sua maior ou menor proporção de eficácia e sua maior ou menor intensidade criadora do Direito, existindo, entre estes, um grau hierárquico, onde uma lei encontra respaldo e fundamento em outra que lhe é superior (DELGADO, 2017). É possível afirmar, portanto, que a hierarquia é estabelecida pela extensão da eficácia e intensidade normativa da lei. A doutrina apresenta a estrutura hierárquica dos diplomas normativos brasileiro da seguinte forma:

A pirâmide de hierarquia normativa apresenta-se com a seguinte disposição: Constituição, no vértice da pirâmide, acompanhada de emendas à Constituição. Em seguida, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias. Em seguida, decretos (regulamento normativo) e, sucessivamente, diplomas dotados de menor extensão de eficácia e mais tênue intensidade normativa (DELGADO, 2017, p. 192).

Sabe-se que Constituição Federal é dotada de superioridade jurídica em relação a todas as outras normas do ordenamento jurídico brasileiro,

consequentemente, nenhum ato jurídico poderá subsistir validamente se for incompatível com ela (BARROSO, 2017). À luz do entendimento de Barroso (2017, p. 110),

A supremacia da Constituição é o postulado sobre o qual se assenta o próprio Direito Constitucional contemporâneo [...]. Decorre ela de fundamentos históricos, lógicos e dogmáticos, que se extraem de diversos elementos, dentre os quais a posição de preeminência do Poder Constituinte sobre o poder constituído, a rigidez constitucional, o conteúdo material das normas que contém e sua vocação de permanência.

Nesse segmento, o autor acrescenta que para assegurar a supremacia da Magna Carta, a ordem jurídica contempla um conjunto de mecanismos conhecidos como jurisdição constitucional, cuja finalidade é fazer com que prevaleça, pela via judicial, o disposto constitucional, sendo parte importante desta jurisdição o controle de constitucionalidade, que tem por fim declarar a invalidade, bem como paralisar a eficácia de atos normativos incompatíveis com a Constituição Federal (BARROSO, 2017).

No mesmo sentido, Figueiredo (2013, s.p.) afirma que “a nova concepção de constitucionalismo une precisamente a ideia de Constituição como norma fundamental de garantia, com a noção de norma diretiva fundamental”. Ainda, acrescenta o autor, “reserva-se, portanto, ao poder constituído judiciário um papel essencial de moderação da vontade estatal dos poderes constituídos legislativo e executivo, indo além do mero controle de constitucionalidade e de legalidade”. Sabe-se que a Constituição Federal vigente fora promulgada a pouquíssimo tempo, contudo, o fator cronológico de existência da norma, não altera o fato de que esta se encontra no topo da pirâmide hierárquica do ordenamento jurídico brasileiro, devendo ser observada como fundamento para os demais diplomas normativos que lhe são inferiores.

2.4 Eficácia dos direitos fundamentais

Para que se compreenda a eficácia dos direitos fundamentais, primeiro, faz-se necessário conceitua-lo. Previstos no Título II, da Constituição Federal de 1988, os direitos fundamentais apresentam-se, conforme o entendimento de Motta (2018, s.p.), como

O conjunto de direitos que, em determinado período histórico e em certa sociedade, são reputados essenciais para seus membros, e assim são

tratados pela Constituição, com o que se tornam passíveis de serem exigidos e exercitados, singular ou coletivamente.

Numa outra definição, Padilha (2018, s.p.) aduz que “os direitos fundamentais são, antes de tudo, limitações impostas pela soberania popular aos poderes constituídos do Estado Federal, sendo um desdobramento do Estado Democrático de Direito. Deste modo, pode-se afirmar que os direitos fundamentais se tornaram essenciais à garantia de uma existência digna e igualitária para todos.

Não se pode, porém, confundir o conceito de direitos fundamentais com o de direitos humanos, pois tratam-se de concepções distintas. Como já fora apresentado, os direitos fundamentais referem-se aos direitos humanos que se encontram expressos na Constituição Federal. Nesse seguimento, Mota (2018, s.p.) aduz que “o legislador constituinte, partindo de um largo espectro de direitos humanos, positiva alguns deles na Constituição”, desta forma, delimitando-os no tempo e no espaço.

No que tange aos direitos humanos, estes são compreendidos “como direitos da pessoa humana reconhecidos pela ordem jurídica internacional e com pretensão de validade universal” (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2017, p. 305). Deste modo, estes fundamentos, embora não sejam reciprocamente excludentes, não podem se confundir, vez que se trata de noções distintas.

Ainda, no que tange aos direitos fundamentais, é necessário trazer à baila a classificação que a doutrina instituiu. Deste modo, os direitos fundamentais são classificados tradicionalmente como de primeira, segunda e terceira geração, que compreendem respectivamente, os direitos e garantias individuais e políticos clássicos de cada indivíduo; os direitos sociais, econômicos e culturais; e os direitos de solidariedade ou fraternidade, isto é, o direito ao meio ambiente equilibrado, qualidade de vida, progresso, paz, dentre outros direitos difusos (MORAES, 2017). Cabe ressaltar, todavia, que a doutrina tem consolidando o entendimento de novas classificações, isto é, gerações de direitos fundamentais. No entanto, devido ao tema do trabalho, não é necessário adentrar neste mérito.

Dando continuidade, por eficácia jurídica dos direitos fundamentais “deve-se compreender a aptidão formal de uma norma jurídica para incidir sobre a vida material, regendo relações concretas” (DELGADO, 2017, p. 155). Isto posto, existem, ainda, dois princípios que deverão ser observados, quais sejam: o princípio da eficácia direta (ou imediata), o qual estabelece que existem direitos fundamentais que poderão ser

aplicados de maneira direta nas relações privadas, sem haver a necessidade de editar uma lei para sua concretização; e o princípio da eficácia indireta (ou mediata), que determina a aplicação indireta de alguns direitos fundamentais na relação entre particulares (PADILHA, 2018). Observados os princípios, convém que sejam, portanto, apresentadas as formas de eficácia jurídica dos direitos fundamentais.

2.5 Eficácia vertical dos direitos fundamentais

Sabe-se que os direitos fundamentais emergiram da ideia de limitação do poder absoluto do Estado, a fim de proporcionar aos indivíduos a tutela de seus direitos e garantias básicas à existência, conforme já fora elucidado no presente trabalho. Assim, tendo ciência das posições desiguais que encontra-se o Estado e o indivíduo numa relação, a eficácia vertical foi compreendida pela doutrina como o marco que de criação dos direitos fundamentais, uma vez que estabeleceu a imposição de obrigações positivas ou negativas ao Estado (PADILHA, 2017). Sendo assim, pode-se afirmar que a eficácia dos direitos fundamentais irradiará nas relações entre os indivíduos e o Estado.

2.6 Eficácia horizontal dos direitos fundamentais

Com a propagação do conhecimento da teoria dos direitos fundamentais e sua eficácia vertical, levantou-se questionamentos acerca da possibilidade da incidência desses direitos, não apenas nas relações de expressiva desigualdade, mas, também, nas relações privadas entre particulares, os quais detém paridade de armas. Neste sentido, “tem prevalecido a tese de que, em princípio, os direitos fundamentais geram uma eficácia direta na esfera das relações privadas” (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2017, p. 380). Desta maneira, é correto afirmar que os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal vinculam, também, os particulares em suas relações privadas.

2.7 Eficácia diagonal dos direitos fundamentais

Se eficácia horizontal é compreendida como a irradiação dos efeitos dos direitos fundamentais nas relações privadas de particulares que detém paridade de

força, a eficácia diagonal deverá ser compreendida, por sua vez, de forma semelhante, porém, esta última, incidirá nas relações privadas, marcadas por considerável desigualdade de forças entre os particulares (CARVALHO, 2016). Para melhor demonstração acerca deste conceito, PADILHA (2018, s.p.) alude

A eficácia diagonal, por sua vez, se aplica à relação empregado-empregador que, apesar de ser uma relação privada, não é, propriamente uma relação entre iguais, uma vez que na maioria das vezes deve existir subordinação para configurar a relação de emprego. Surge daí, portanto, a eficácia diagonal, que diz respeito à forma como o trabalhador deve, no seio da empresa, em sua relação de trabalho, ter respeitados os seus direitos fundamentais. (PADILHA, 2017, s.p.)

Desta forma, os direitos fundamentais incidirão, de forma similar, nas relações privadas, tendo em vista que, embora as partes estejam em suposta situação de equivalência, na realidade dos fatos, existe demasiada vantagem de uma sobre a outra.

2.8 Princípios Constitucionais trabalhistas

O texto constitucional de 1988 trouxe diversas modificações significativas ao Direito do Trabalho, garantindo aos trabalhadores, com base nos princípios e direitos nele esculpidos, melhores condições de trabalho. A Constituição Federal vigente “optou por incluir o direito do trabalho entre os direitos sociais como subdivisão das garantias e direitos fundamentais” (NASCIMENTO, 2014, p. 333). Dentre os principais princípios constitucionais trabalhistas, destacam-se os princípios da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da continuidade, da razoabilidade e da boa-fé, os quais serão desenvolvidos a seguir.

2.8.1 Princípio da proteção

A melhor doutrina comunga do entendimento que o princípio da proteção do trabalhador constitui a espinha dorsal do direito do trabalho (MOURA, 2016). Nas palavras de Leite (2017, p. 93 e 94), este princípio “consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele”. Assim, diante a condição de hipossuficiência do empregado em relação ao empregador, o legislador, a fim de

estabelecer paridade entre as partes de uma relação jurídica trabalhista, se vale do princípio da proteção.

Ainda sobre este mecanismo, Moura (2016) salienta que este se expressa por meio de três regras distintas, sendo estas consideradas como subprincípios, são elas: *In dubio pro operario*; Norma mais favorável, e Condição mais benéfica.

- *In dubio pro operario*:

Acerca deste subprincípio, a melhor doutrina afirma que se trata de um auxiliador para interpretação da norma trabalhista em favor do trabalhador (LEITE, 2017). Significa dizer que “quando da realização do processo interpretativo der ensejo a resultados divergentes em relação à mesma norma a ser aplicada a um caso concreto, será dada preferência àquela interpretação que mais favoreça ao empregado” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 103).

Comungando deste entendimento, Leite (2017, p. 94) preconiza, “quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado”. De tal maneira, pode-se concluir que o *in dubio pro operario* tem por escopo a tutela do empregado, frente a conflito de norma trabalhista.

Cabe ressaltar, todavia, que tal subprincípio é aplicado somente no que tange ao direito material trabalhista, não sendo passível de aplicação ao que se refere o direito processual laboral, uma vez que, neste, as partes fazem jus a um tratamento isonômico. Restando dúvidas, o Juiz “deverá julgar de acordo com as regras de distribuição do ônus da prova, e não com a aplicação do *in dubio pro operario*” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 103).

- Norma mais favorável ao trabalhador:

Evidencia-se o entendimento de Moura (2016, p. 117) que aduz, “havendo mais de uma norma jurídica potencialmente aplicável a determinados empregados, valerá, para a relação jurídica com o empregador, aquela que se mostrar mais favorável aos interesses daqueles”. Instruindo, ainda, o autor que na interpretação deste subprincípio, deve-se levar em consideração a coletividade dos trabalhadores a quem a norma se aplica no caso concreto (MOURA, 2016).

Além do que já fora exposto, Barros (2016), esclarece que o princípio da norma mais favorável implica alguns contratempos de ordem técnica, uma vez que existem alguns critérios para a sua comparação. A autora evidencia estes critérios da seguinte forma:

O primeiro critério é conhecido como **teoria do englobamento**, em que se prefere a norma mais favorável, após o confronto em bolo das normas objeto de comparação. O segundo critério, intitulado **teoria da acumulação**, se faz selecionando, em cada uma das normas comparadas, o preceito mais favorável ao trabalhador. Finalmente, o terceiro critério (**teoria do conglobamento orgânico ou por instituto**) apresenta como solução uma comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma e de outra norma. (BARROS, 2016, p. 123)

- Condição mais benéfica:

A doutrina manifesta-se no sentido de que este fundamento concerne à aplicação da norma trabalhista, afirmando que na eventualidade de existir uma condição ou cláusula anterior oriunda de norma jurídica preexistente, e sobrevier outra norma que verse sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela, anteriormente criada, ressalvada a hipótese da norma posterior ser mais benéfica ao trabalhador (LEITE, 2017).

O Tribunal Superior do Trabalho, ao consolidar a Súmula nº 202, acolhe este princípio ao dispor que:

SÚMULA Nº 202. GRATIDÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO.

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica (BRASIL, 2003)

É importante ressaltar que as efetivas condições de trabalho são equiparadas às cláusulas integrantes do contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador. A aplicação da condição mais benéfica significa dar prevalência a condição mais favorável ao empregado, “desde que esteja prevista no próprio contrato de trabalho ou decorrente da própria execução do trabalho (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 105), por meio de cláusula tácita. Assim, pode-se concluir que este subprincípio tem por finalidade inibir que o trabalhador, de alguma forma, seja prejudicado pela aplicação de norma menos favorável.

2.8.2 Princípio da primazia da realidade

Sendo considerado como um princípio norteador do Direito do Trabalho, o Princípio da Primazia da Realidade pressupõe que a verdade dos fatos prevalece sobre o contrato formal estipulado entre as partes da relação trabalhista. Nas palavras de Moura (2016, p. 120), “os fatos, que determinam a verdadeira formação e condições do contrato de emprego, se sobrepõem à verdade meramente formal consubstanciada na documentação”.

Neste sentido, afirma Delgado (2017, p. 224), que “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”, uma vez que considera a concretude da relação trabalhista e não, apenas, o que fora estipulado.

Comungando do mesmo entendimento, Barros (2016, p. 125) preconiza, “as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica”. Deve-se, portanto, levar em consideração o que se aproxima da verdade real acerca do caso concreto.

Para fins elucidativos, Delgado (2017, p. 223) salienta que “deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica”. Ainda, acrescenta o autor que, no caso concreto, a prática habitual alterará o contrato pactuado entre as partes, constituindo novos direitos e obrigações aos contratantes (DELGADO, 2017).

Na hipótese de conflito entre a realidade emanada dos fatos e a formalidade dos documentos “deve-se dar preferência à primeira, ou seja, a realidade de fato da execução da relação mantida entre as partes prevalece sobre sua concepção jurídica (ROMAR, 2017, p. 57).

Pode-se afirmar, desta maneira, que o princípio da primazia da realidade busca resguardar o trabalhador de qualquer tentativa fraude que possa emergir na relação de trabalho, sendo investigado e considerado a verdade dos fatos e, não somente, o que fora formalmente compactuado entre as partes.

2.8.3 Princípio da irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade surge para limitar a autonomia da vontade das partes, posto 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).

A melhor doutrina apresenta exemplos, como o caso fatídico onde o empregado, ao ser contratado, aceita, expressamente, receber remuneração inferior ao mínimo legal, qual seja, o salário mínimo. O instrumento de acordo entre as partes não produzirá qualquer efeito jurídico, tendo em vista o princípio da irrenunciabilidade, ainda que a renúncia seja a real pretensão do operário. Isto, pois trata-se de uma “presunção *iure et iure*, uma vez que não se admite prova em contrário” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 106).

Tal princípio é destinado exclusivamente ao empregado, que não poderá renunciar os seus direitos trabalhistas, posto que “a natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado” (CASSAR, 2018, s.p.).

A doutrina, contudo, atenta-se ao fato de que não se pode confundir “renúncia” com “transação”, sendo esclarecido, nas palavras de Leite (2017, p. 101):

Aquela (renúncia) diz respeito a direito já reconhecido, inquestionável, restando absolutamente claro que o renunciante está abrindo mão de algo que lhe pertence em troca de nada. Esta (transação), ao revés, presume a controvérsia, a dúvida, a incerteza do direito. Aqui, cada parte abre mão de algo que supõe lhe pertencer. (LEITE, 2017, p. 101)

Outro aspecto que merece atenção é a novidade trazida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no que se refere ao parágrafo único do artigo 444, que dispõe:

A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2017)

No texto da, popularmente conhecida, Lei da Reforma Trabalhista, o legislador alterou o paradigma da irrenunciabilidade ao introduzir o parágrafo único no dispositivo acima mencionado, fazendo insurgir no cenário trabalhista a figura do trabalhador hipersuficiente, o qual o dispositivo alude. Os trabalhadores, portanto,

que se enquadram nos moldes do referido artigo “podem negociar condições de trabalho menos benéficas” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 106) que as dispostas na norma trabalhista brasileira, as quais lhe são asseguradas por direito. Assim, a doutrina reconhece a possibilidade de renúncia para tal categoria.

2.8.4 Princípio da continuidade

Este princípio estabelece que todo contrato de trabalho deve vigorar por tempo indeterminado, podendo-se afirmar que a natureza de todo contrato de trabalho tem por fim a aposentadoria, sendo o rompimento deste contrato tido como exceção à regra (MOURA, 2016). Esse princípio surge com o escopo de preservação do emprego para o trabalhador, visando a segurança econômica deste, bem como incorporá-lo ao organismo empresarial (BARROS, 2016).

Por esta razão, Moura (2016, p. 120) aduz que “os contratos de trabalho vigoram, em regra, sem determinação de prazo, sendo imprescindível o aviso prévio comunicando sua denúncia”, pois considera-se a relação de emprego um elo perene entre empregador e empregado.

Nas palavras de Delgado (2017, p. 224), “é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais”, evitando, desse modo as dispensas arbitrárias, as quais são vedadas pela norma constitucional, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (BRASIL, 1988)

Além disso, tal princípio resguarda “aquilo que todo homem pretende quando busca um emprego, que é poder prover o sustento de sua casa e de sua família” (RENZETTI FILHO, 2018, s.p.). Deste modo, à luz do princípio da continuidade, os contratos de trabalho devem subsistir por tempo indeterminado, a fim de que proporcione o mínimo de segurança jurídica ao trabalhador.

2.8.5 Princípio da razoabilidade

A doutrina entende que o princípio da razoabilidade tem aplicação específica, sobretudo na interpretação das situações fáticas que acontecem corriqueiramente (LEITE, 2017). Isto, pois trata-se de princípio em abstrato, comum a outros ramos do Direito.

No entendimento de Barros (2016, p. 128), esse princípio “impõe limites a situações em que a lei não consegue prevê-los de forma muito rígida, dadas as inúmeras circunstâncias que podem surgir no caso objeto de apreciação”. Segundo o entendimento de Cairo Júnior (2018, p. 110), “serve para afastar o reconhecimento de situações fáticas extremas, absurdas e inaceitáveis pelo senso comum do homem médio”.

A doutrina traz exemplos a fim de elucidar o sentido da existência de tal princípio no ordenamento jurídico brasileiro. Dessa forma, não poderia se admitir, por exemplo, que

- a) em determinada empresa todos os empregados tenham pedido demissão;
- b) um empregado tenha ficado sem receber salário por mais de dez anos sem possuir outra fonte de renda;
- c) a jornada de trabalho do operário seja de 22 (vinte e duas) horas por dia etc” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 110)

Diante deste princípio, o legislador pretendeu compelir ao empregador a valer-se de razoabilidade, a qual pressupõe ações voltadas a razão, isto é, sua aplicabilidade deve ocorrer de forma racional. Razão em que a doutrina afirma: “nas relações de trabalho as partes e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos dela advindos” (ROMAR, 2017, p; 58).

Como Leite (2017, p. 102) exemplifica, ao afirmar que “à luz do princípio em tela, por exemplo, não é razoável admitir que, numa única vez, alguns minutos de atraso ao local de trabalho sejam motivo de aplicação, pelo empregador, da pena máxima (justa causa)”. Sendo assim, o empregador deverá se valer de condutas razoáveis, isto é, justas, para com seus empregados.

2.8.6 Princípio da boa-fé

O princípio da boa-fé, para Barros (2016, p. 126), “consiste em opor valores éticos com o objetivo de evitar os perigos de uma interpretação excessivamente

positivista do ordenamento jurídico”. Nesse segmento, a autora ainda completa seu entendimento, afirmando que o fundamento da boa-fé exerce função flexibilizadora dos institutos jurídicos (BARROS, 2016).

Por se tratar de um princípio aplicável as variadas facetas do Direito, encontra-se respaldo em diversos diplomas normativos. O artigo 422, do Código Civil, estabelece que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Na Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 9º dispõe que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Levando-se em consideração de que no contrato de trabalho deve haver colaboração mútua, a doutrina estabelece que “exige-se sempre que o indivíduo aja imbuído pela boa-fé na prática do ato jurídico, inclusive em relação ao cumprimento das obrigações contratuais” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 110). Ainda, insta salientar que tal princípio deve ser observado no instante da contratação, bem como durante toda a execução e, caso ocorra, no momento da extinção do contrato de trabalho (CASSAR, 2018, s.p.).

Ainda sobre o princípio da boa-fé, a doutrina reconhece a existência de duas vertentes: a boa-fé objetiva e a boa-fé subjetiva. Compreende-se que a primeira tem natureza jurídica de cláusula geral, estando relacionada ao aspecto ético do comportamento humano, correspondendo a um modelo ideal de comportamento que a pessoa humana deve manter para com as outras (LEITE, 2017).

Segundo Cairo Júnior (2018, p. 111), a vertente objetiva de tal princípio “retira a eficácia tanto dos atos praticados com a intenção de prejudicar outra pessoa, com a utilização de meios ardis para obter vantagens indevidas, quanto daqueles atos em desacordo com o padrão”.

No que tange a boa-fé subjetiva, esta é compreendida como princípio geral do Direito, o qual representa os aspectos subjetivos e psicológicos da conduta do agente no momento da efetuação do negócio jurídico (LEITE, 2017).

Assim, enquanto a boa-fé objetiva se materializa no relacionamento com as outras pessoas, a boa-fé subjetiva se restringirá a esfera subjetiva da parte, devendo o operador do Direito analisar a situação fática para verificar a sua intenção na celebração de um negócio jurídico.

2.8.7 Da diferenciação entre princípios e normas no Direito do Trabalho

Como se sabe, o Direito se exprime por intermédio de normas jurídicas. Estas, por sua vez, se expressam por meio de regras ou princípios. Embora estes três conceitos possam se envolver no caso fático, não ocorre de se confundirem. Na melhor definição, os princípios são compreendidos como

Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano. (BANDEIRA DE MELLO, 1995, p. 538)

De maneira substancial, pode-se afirmar que estes dispositivos se distinguem por meio de vários critérios apontados, conforme a melhor doutrina, entre os quais pode-se destacar

a) as regras prescrevem atos relativamente específicos, e os princípios atos inespecíficos; b) os princípios não podem gerar direito subjetivo, ao contrário das regras que geram esses direitos e podem ser aplicadas diretamente; c) os princípios contêm uma enunciação ampla, sendo, portanto, abstratos, enquanto as regras são concisas (BARROS, 2016, p. 120)

Conforme a Teoria Geral do Direito, a norma jurídica é compreendida como “o ponto culminante do processo de elaboração do Direito e a estação de partida operacional da Dogmática Jurídica, cuja função é sistematizar e descrever a ordem jurídica vigente” (NADER, 2017, s.p.).

Nesta perspectiva, dada a importância deste elemento, Nader (2017, s.p.) acrescenta, “as normas ou regras jurídicas estão para o Direito de um povo, assim como as células para um organismo vivo”. A norma jurídica, portanto, é elemento fundamental para o Direito positivo, importância esta que se estende também a seara do Direito do Trabalho, bem como às diversas ramificações do Direito. Os princípios na esfera trabalhista, atuam como um alicerce, cuja finalidade é direcionar o saber jurídico neste ramo específico do Direito.

3 RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS PRESSUPOSTOS

Pode-se afirmar que o trabalho surgiu concomitantemente ao ser humano, uma vez que este, desde os primórdios, fora essencial para a sobrevivência da raça

humana, em meio aos diversos ambientes ocupados pela espécie. “O homem primitivo possuía apenas as mãos para prover seu sustento e garantir sua defesa” (SANTOS, 2005, p. 13), porém, com o passar do tempo, a espécie descobriu maneiras de utilizar objetos encontrados na natureza para auxiliá-los em suas tarefas do dia-a-dia.

A gênese do Direito do Trabalho decorre da Revolução Industrial, onde houve a concentração do proletariado nos grandes centros urbanos, em busca de melhores condições de trabalho. No Brasil, o novel ramo do direito (à época) fora deflagrado no início do século XX, quando

O então presidente Getúlio Vargas antecipou-se aos movimentos dos trabalhadores e acrescentou ao frágil ordenamento jurídico trabalhista existente uma série de medidas legislativas, de caráter nitidamente populista, que contribuíram para a autonomia do Direito do Trabalho no Brasil (CAIRO JÚNIO, 2018, p. 63).

Em 1934, foi promulgada a primeira Constituição Federal a versar sobre a ordem econômica social, estabelecendo as condições de trabalho na cidade e no campo, visando a proteção social do trabalhador e os interesses sociais do país. Além disso, a Constituição Federal de 1934 trouxe em seu bojo direitos que até a presente data vigoram no ordenamento jurídico brasileiro, como pode-se observar no que salienta Barros (2016, p. 56),

Pelo que se pode constatar, foi essa a primeira Constituição a tratar do salário mínimo, da jornada de oito horas, das férias anuais remuneradas, da proibição de qualquer trabalho a menores de 14 anos, do trabalho noturno a menores de 16 anos e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres. Essa mesma Constituição assegurou indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; repouso hebdomadário, de preferência aos domingos. [...] A Constituição de 1934 dedica atenção especial à maternidade, deixando claro que a licença correspondente se faz sem prejuízo do salário e do emprego, mas mediante a instituição de previdência a cargo da União, do empregador e do empregado. Proíbe-se diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

Atualmente, a norma trabalhista brasileira dispõe que será considerado empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 2017), segundo previsão do seu artigo 3º.

Neste seguimento, Cairo Júnior (2018, p. 175) salienta que “a relação que une trabalhador ao empregador denomina-se de relação empregatícia ou vínculo empregatício e é o objeto principal da proteção que lhe confere o Direito Laboral”.

De tal modo, Barros (2016) apresenta os pressupostos do conceito de empregado, os quais podem ser considerados enquanto personalidade, não eventualidade, salário e subordinação jurídica.

A doutrina ressalta que “na falta de um deles a relação de trabalho não será regida pela disciplina” (BARROS, 2016, p. 174). Isto é, se um desses pressupostos não estiverem presentes no caso concreto, o vínculo empregatício não será configurado. Insta salientar, ainda, que a mera existência desses pressupostos, de forma isolada, não implica, necessariamente, na configuração do vínculo empregatício. É necessário que eles coexistam, caso contrário, será caracterizado um tipo contratual diverso do emprego.

A doutrina estabelece que “desde que presentes todos os elementos acima expendidos, nenhum obstáculo existirá para a formação de contrato de emprego” (MARTINEZ, 2016, p. 167), mesmo entre pais e filhos, cônjuges, companheiros ou entre sócios e a sociedade.

A seguir, será analisado pormenores cada pressuposto da relação de emprego, conforme o entendimento da melhor doutrina.

3.1 Pessoaalidade

O contrato de trabalho em relação à figura do empregado é infungível. Por essa razão, o empregador considera as qualidades e aptidões inerentes ao sujeito o qual fora contratado (MOURA, 2016). Dessa maneira, pode-se afirmar que, em relação ao empregado, o contrato de trabalho, via de regra, caracteriza-se como *intuitu personae*, uma vez que este é sempre pessoa física” (LEITE, 2017).

Ainda, a doutrina comunga do entendimento que “o empregado é um trabalhador que presta serviços pessoalmente, isto é, não pode fazer-se substituir por terceiros” (ROMAR, 2017, p. 110). Sendo compreendido que o empregado deve, portanto, prestar o trabalho pessoalmente.

Poderá o empregado ser substituído excepcionalmente, se houver consentimento tácito ou expresso de seu empregador. Cabe ressaltar que nestes casos específicos, será constituída nova relação de trabalho com o substituído, podendo ser configurada enquanto emprego, dependendo das circunstâncias do caso concreto (CAIRO JUNIOR, 2018). Assim, sempre que se verificar,

contratualmente, a possibilidade de substituição de trabalhador por outro, não estará configurado o contrato de emprego.

Outro aspecto acerca do pressuposto da pessoalidade que merece ser mencionado trata-se do contrato de equipe ou por equipe, o qual é comum no meio de espetáculos artísticos. Em geral, o grupo é organizado espontaneamente antes de se estabelecer qualquer relação jurídica com terceiro. Assim, “o ajuste firmado com um grupo intitula-se ‘contrato de equipe’, e pressupõe que o trabalho não possa ser realizado senão mediante os esforços do grupo” (BARROS, 2016, p. 175).

3.2 Onerosidade

Encontra-se em todo contrato de trabalho o pressuposto de onerosidade. Este, por sua vez, consiste numa contraprestação onerosa devida ao trabalhador frente ao serviço prestado por ele. “O empregado labora mediante o pagamento de uma retribuição denominada de salário, em decorrência do caráter bilateral e oneroso do próprio contrato de trabalho” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 317).

A doutrina, ainda, entende que “para todo trabalhador haverá sempre uma retribuição” (MARTINEZ, 2016, p.160). O empregado deve receber sua remuneração, seja por meio de salário fixo, comissões ou utilidades, podendo o pagamento ser fixado por dia, hora ou mês. Segundo Barros (2016, p. 175), existe a possibilidade de o salário “ser pago em dinheiro ou *in natura* (alimentação, habitação, etc)”.

Cabe ressaltar que o trabalho prestado de forma gratuita ou voluntária, isto é, ausentando-se o pressuposto da onerosidade, a relação não será abrangida pelo direito do trabalho, podendo ser configurado vínculo diverso ao de trabalho (LEITE, 2017). Para a existência de um contrato de trabalho, portanto, deve ser preenchido o requisito de onerosidade, a fim de cumprir para com a função social do trabalho.

Outro ponto relevante a ser apresentado é que o objeto tutelado pelo direito do trabalho, no que tange a onerosidade, “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 salário de outro lado” (ROMAR, 2017, p.115). Na hipótese, portanto, do empregador não pagar o salário de seus empregados, o vínculo de emprego não estará desconfigurado, sendo caracterizado, nestes casos, mora salarial do empregador.

3.3. Não eventualidade

A noção de permanência, a qual é de importância para a formação sócio-jurídica da relação de emprego, caracteriza o pressuposto de não eventualidade, uma vez que o serviço prestado em caráter eventual afasta a possibilidade de configuração do vínculo empregatício. Nesse sentido, Delgado (2017, p. 317) afirma que “a legislação trabalhista clássica não incide sobre o trabalhador eventual – embora não haja dúvida de que ele também possa ser um trabalhador subordinado”.

Isto, pois o contrato de trabalho requer uma prestação de serviço de maneira habitual, constante e regular, pois considera-se um espaço de tempo ou uma tarefa a qual deve ser cumprida (LEITE, 2017). A não eventualidade “significa dizer que o empregado se obriga a prestar serviços com continuidade” (ROMAR, 2017, p. 111). Ou seja, o empregado se compromete a execução contínua das atividades laborais, podendo o empregador contar com o serviço daquele empregado, enquanto perdurar o contrato de emprego.

Cabe ressaltar, ainda, que o legislador não usou o termo “continuidade” para definir esse pressuposto, assim, “mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não eventual. Basta para isso que seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador” (BARROS, 2016, p. 175).

3.3.1 Teoria da descontinuidade

A teoria da descontinuidade, para a melhor doutrina, estabelece que “eventual é o trabalho descontinuo e interrupto com relação ao tomador dos serviços” (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015, p. 303). Pode-se afirmar, portanto, que consiste em prestação de serviços que ocorrerá de forma fracionada, com distanciamento razoável entre um período de trabalho e outro, para o mesmo tomador, ficando descaracterizado a estrutura de fluidez temporal.

Afirma Delgado (2017, p. 318), que “tem-se compreendido que a teoria da descontinuidade foi enfaticamente rejeitada pela CLT — sendo esta, a propósito, uma das poucas afirmações claras que se tem no tocante ao elemento não eventualidade”.

Para Cairo Júnior (2018, p. 318), tal teoria “não subsiste a uma mínima análise crítica, pois condiciona o reconhecimento da relação de emprego com a quantidade de dias trabalhados, ao passo que essa é característica, apenas, da relação de emprego doméstico”. Assim, pode-se afirmar que a doutrina optou em utilizar a expressão negativa quanto aos serviços de natureza não eventual, para fazer menção ao pressuposto fático-jurídico ora mencionado.

3.3.2 Teoria do evento

Para tal teoria, “a prestação de serviços ocorre por um fato determinado e esporádico para o tomador” (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015, p. 303). No mesmo sentido, Delgado (2017, p. 319) aduz que “se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço”.

Para essa teoria, a eventualidade está diretamente ligada ao período em que perdurar o evento causa da contratação. Cabe ressaltar, no entanto, que para a teoria do evento não será considerado os eventos que resultem em uma dilação temporal mais ampla, sendo apenas “admissível em se tratando de acontecimento incerto, casual ou fortuito” (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015, p.303).

Assim, não será considerado como eventual o serviço resultante de dilação temporal mais ampla, sendo o trabalho eventual compreendido como aquele que depende de fato incerto, casual e fortuito. Após analisados, os fatos concretos, estes revelarão, por fim, se a tarefa do trabalhador na empresa ocorreu de forma eventual ou permanente (DELGADO, 2017).

3.3.3 Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços

Para tal teoria, o trabalhador que não se obriga de forma contínua a nenhuma fonte de trabalho será considerado eventual, mesmo tendo, simultaneamente, vários tomadores de serviço. A doutrina estabelece que eventual é aquele trabalhador que realiza a sua atividade laboral para diversos destinatários, sem se obrigar continuamente em nenhum deles (NASCIMENTO, 2014).

A teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, ainda, estabelece que a prestação do trabalho ocorre de forma variada no tempo e para diversos

destinatários, o que torna impossível a fixação jurídica do trabalho em relação a qualquer um deles (DELGADO, 2017). O trabalhador eventual é, portanto, um subordinado de poucas horas que prestará um serviço específico, findo o qual terminará a sua obrigação (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015, p. 304).

3.3.4 Teoria dos fins do empreendimento

A presente teoria estabelece que o lapso temporal necessário para caracterizar o vínculo empregatício é incerto, sendo necessário analisar cada caso concreto em particular, para averiguar a possibilidade de caracterização da não eventualidade, que se dará em razão das particularidades específicas de cada caso (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015).

Para embasar a teorização, alguns doutrinados relacionam a eventualidade ao fim da empresa, afirmando que os serviços não eventuais serão considerados enquanto aqueles exercidos confirme a finalidade da empresa. Dessa forma, seria considerado eventual, portanto, o trabalhador que for convocado a realizar tarefa não inserida nos fins habituais da empresa, isto é, tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração (DELGADO, 2017).

3.4 Subordinação

O pressuposto da subordinação no plano jurídico consiste em “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços” (DELGADO, 2017, p. 325).

Ainda, pode ser compreendido como “uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas” (NASCIMENTO, 2014, p. 679).

Existe o entendimento de que tal pressuposto deriva da relação de “dependência” do empregado para com o empregador. Contudo, para a doutrina majoritária, a subordinação está relacionada a atividade laboral, a qual deverá estar sujeita ao poder diretivo, regulamentar e disciplinar do empregador (LEITE, 2017).

Segundo Cairo Júnior (2018, p. 319), “não é a pessoa do empregado que se subordina ao empregador, mas sim a forma pela qual o trabalho é realizado”. Tal entendimento, todavia, é superado pela concepção jurídica que estabelece

A relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica, passando a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado (poder de organização), a fiscalizar o cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício (ROMAR, 2017, p. 113).

Pode-se afirmar, portanto, que a subordinação jurídica é elemento fundamental para existência da relação de emprego e, conseqüentemente, para a formação do conceito de empregado (MOURA, 2016).

3.4.1 Natureza da subordinação

O pressuposto da subordinação é o que distingue o emprego dos demais tipos de espécie de trabalho. Na relação de trabalho autônomo, eventual e avulso não se encontra a relação de dependência entre o trabalhador e empregador (MOURA, 2016). Além disso, a doutrina traz o entendimento de que existem diferentes lados deste pressuposto, os quais serão brevemente analisados.

A subordinação econômica, é aquela que considerada a dependência econômica do empregado em relação ao empregador, tendo por base a ideia de que o empregado recebe ordens do empregador e as cumpre, haja vista a dependência econômica deste, no que tange a remuneração que percebe para o seu sustento e o de sua família (ROMAR, 2017).

Numa outra perspectiva, porém, a doutrina apresenta o entendimento de que tal afirmação não merece prosperar, uma vez que nem sempre se apresenta verdadeira, tendo em vista que, na hipótese de existir um empregado rico, este não dependeria de seu empregador, “mas, ainda assim, está vinculado a ele por um contrato de trabalho, tendo que aceitar as ordens advindas daquele, e cumprir suas obrigações contratuais” (MOURA, 2016, p. 168).

No que tange a subordinação técnica, a doutrina compreende como aquela relação na qual existe significante prevalência de conhecimentos técnicos do empregador em detrimento ao do empregado, fator este determinante para que este último aceite as ordens do primeiro para executar seus serviços (ROMAR, 2017). Em muitos casos, no entanto, ocorre de o empregado deter o conhecimento técnico

para a execução do trabalho, e, por este fato, não deixa de se submeter às determinações de seu empregador.

Por subordinação jurídica, entende-se como o “estado de dependência real, produzido por um direito, o direito do empregador de comandar” (NASCIMENTO, 2014, p. 676). Este estado decorre do contrato de trabalho, firmado pelas partes, que limitará o poder de direção do empregador, determinando as ordens que deverão ser cumpridas pelo empregado.

Em relação a subordinação social, NASCIMENTO (2014, p. 676) aduz que é “o estado decorrente de classe social”. Assim, o empregado deverá cumprir para com as ordens do empregador, pois está numa posição hierarquicamente inferior à de seu empregador, no âmbito da sociedade.

Para Moura (2016), a subordinação, ainda, pode ser moral, quando o empregado tem a obrigação de cooperar, com eficiência e lealdade para com o seu empregador, para atingirem o fim econômico da empresa; ou pessoal, neste caso, a subordinação daria pelo objeto do contrato que seria a forma como o trabalho seria executado, e não o trabalhador.

Para Nascimento (2014), a subordinação poderá ser hierárquica, quando parte da aceitação das ordens de um superior, no próprio trabalho. Ainda, afirma que esta natureza de subordinação se inspira no fundamento nazista, o qual detinha o trabalhador inserido num complexo, e em posição inferior diante de seu superior.

Dentre as naturezas abordadas, a doutrina comunga do entendimento de que prevalece nas relações de emprego a teoria da subordinação jurídica, a qual justifica a posição do empregado diante o seu empregador, podendo o empregador impor-lhe sanções, em caso de descumprimento por parte do empregado (ROMAR, 2017).

3.4.2 Dimensões da subordinação

Para a melhor doutrina, a subordinação pode-se se dar em diferentes dimensões, quais sejam: clássica, que corresponde a subordinação consistente em situação jurídica derivada do contrato de trabalho, “pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa” (DELGADO, 2017, p. 327).

Sob o aspecto da dimensão objetiva do pressuposto da subordinação, esta é considerada pela circunstância de inserção do trabalhador na estrutura empresarial, em estado permanente de subordinação potencial (CAIRO JÚNIO, 2018).

Por fim, a melhor doutrina considera a dimensão estrutural da subordinação, que se expressa por meio da inserção do trabalhador dentro da dinâmica do empregador, recebendo ou não ordens diretas deste, mas, sempre, acolhendo a dinâmica de organização e funcionamento estrutural da empresa (DELGADO, 2017).

3.5 Riscos do empreendimento

O artigo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece que o empregador será a empresa que assume os riscos da atividade econômica. À luz do conceito legal, pode-se afirmar que o empregador será responsabilizado pelo todo da empresa, o ônus e o benefício da viabilização de sua atividade econômica.

Convém ressaltar, ainda, que o empregado não poderá responder pelo risco ou prejuízo atribuído ao desenvolvimento da atividade empresarial, tampouco sofrer qualquer tipo de dano oriundo da execução do contrato de trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2008). Os riscos provenientes do exercício das atividades laborais não poderão ser transferidos ao trabalhador, uma vez que deverá ser suportado na totalidade pelo empregador, que deverá zelar pela segurança de seus empregados.

3.6 Sujeitos da relação de emprego

Conforme a norma trabalhista brasileira, para restar configurada a relação de emprego faz-se necessário a presença de cinco pressupostos, no caso concreto, quais sejam: prestação do serviço por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica e onerosidade. A doutrina compreende que a relação de emprego trata-se de

Um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015, p. 272)

Assim, pode-se afirmar que sempre “os sujeitos da relação de emprego são empregado e empregador” (ROMAR, 2017, p. 116). Isso ocorre independentemente

de qual seja a sua especificidade, esta regra se aplicará tanto ao contrato comum de tempo determinado ou de duração indeterminada (NASCIMENTO, 2014).

No mesmo sentido, Ciro Júnior (2018, p.315) preconiza que “participam da relação de emprego, que deriva da celebração de um contrato de trabalho, dois pactuantes, denominados de empregado e de empregador”.

A relação de emprego surgirá pela vontade das partes, materializando-se num contrato individual de trabalho, em conformidade com o disposto no artigo 442, da Consolidação das Leis do Trabalho, que determina: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 2017).

É indiscutível a necessidade de consentimento entre as partes para a configuração da relação jurídica de emprego, todavia, “convém ponderar que as partes, empregado e empregador, devem observar uma série de normas jurídicas que aderem de forma automática ao referido ajuste” (JORGE e CAVALCANTE, 2015, p. 276).

3.6.1 Empregado

O artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe do conceito legal de empregado, o qual que será considerado nos seguintes termos:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 2017).

Segundo a melhor doutrina, “a definição de empregado deve ser completada por mais um requisito expresso no art. 2º da CLT, qual seja, a prestação pessoal de serviços” (ROMAR, 2017, p. 116). Assim, pode-se afirmar que, em análise ao conceito legal previsto da norma trabalhista brasileira, cinco são os requisitos para ser considerado empregado.

Existem países que se utilizam da jurisprudência para avaliar a situação objetiva, conforme as provas produzidas pelas partes em processo judicial, para “dar o devido enquadramento jurídico ao contrato entre aquele que presta serviços e o comitente ou empregador que os recebe” (NASCIMENTO, 2014, p. 665). No Brasil, todavia, será considerado empregado a pessoa física que, pessoalmente, prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante contraprestação onerosa.

Conforme salienta Cairo Júnior (2018, p. 316), “o empregado representa, assim, o contratante que assume uma obrigação principal de fazer, mais precisamente de prestar serviços, qualificações pela personalidade, não eventualidade, por conta alheia e mediante remuneração”. Esta é, portanto, a compreensão da doutrina acerca do empregado.

3.6.2 Empregador

Do outro lado da relação de emprego, encontra-se o empregador, o qual pode ser considerado, conforme o disposto no artigo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 2017).

Segundo a melhor doutrina, o empregador torna-se responsável, além da obrigação principal, pelas obrigações acessórias, as quais são de “importância vital para a manutenção do bem-estar do empregado como, por exemplo, a concessão de férias anuais e de outros períodos de descanso mais curtos, o pagamento de 13º salário, o depósito na conta do FGTS etc” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 445).

Por empresa, a doutrina compreende como sendo “o conjunto de bens materiais e imateriais para a obtenção de um certo fim” (LEITE, 2017, p. 235), isto é, uma universalidade de bens e de pessoas voltados a cumprir para com a sua finalidade.

O conceito de empregador disposto em lei não se relaciona com a pessoa do sócio ou do proprietário do empreendimento, sendo o empregador “o conjunto de coisas materiais e imateriais, as quais levam à produção e circulação de bens ou serviços, sendo que, para a referida finalidade, procede a contratação de empregados” (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015, p. 327).

É necessário destacar, ainda, que a Consolidação das Leis do Trabalho, no parágrafo primeiro do dispositivo supramencionado equipara outros profissionais à empregador, *in verbis*

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 2017).

À luz do estabelecido na norma trabalhista, a doutrina entende “por empresa coletiva a pessoa jurídica, e por empresa individual a pessoa física que exerce uma atividade organizada com empregados” (NASCIMENTO, 2014, p. 666).

4 TRABALHO RELIGIOSO

A religião é elemento primordial e indispensável para a compreensão da humanidade, sendo milenar a prática de evangelizar pessoas. Para Durkheim (2009, p. 16), a religião consiste em “uma coisa eminentemente social”. No Brasil, a religião está presente desde o seu descobrimento.

A melhor doutrina dispõe que a religião é tida como um sistema único de crenças e práticas relacionadas com o sagrado que alcança a sociedade por intermédio de comunidades morais, as quais são intituladas de igrejas. Estas, são dotadas de normas de conduta religiosa e de caráter positivo, sendo a última “criadas pela hierarquia de autoridades religiosas reguladoras das condutas exteriores dos diversos elementos da comunidade” (BARROS, 2016, p.308).

Tamanho a sua importância, fora consagrada no texto constitucional a inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício da fé, conforme estabelece o inciso VI, do artigo 5º, que dispõe: “é 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” (BRASIL, 1988). A Constituição garante, dessa forma, autonomia às crenças religiosas, nos termos da lei.

É importante ressaltar que, da mesma forma, o Código Civil brasileiro de 2002, em seu artigo 44, inciso IV, reconhece as organizações religiosas enquanto pessoas jurídicas de direito privado. Em seu parágrafo primeiro, reitera o disposto no texto constitucional ao estabelecer que

§ 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento (BRASIL, 2002).

Baseando-se na legislação brasileira vigente, pode-se afirmar que as organizações religiosas gozam de autonomia de organização e estruturação de seu

âmbito interno, bem como da forma que será regido seu funcionamento. As entidades poderão estabelecer, conforme o seu entendimento, a maneira pela qual será regulamentada sua relação para com os seus fiéis e religiosos (OLIVEIRA E ROMÃO, 2006).

Tal prerrogativa, no entanto, não as exime de obedecer a estrutura jurídica determinada pela legislação brasileira, no que tange a constituição legal de pessoas jurídicas de direito privado, ainda que não haja definido em lei qual o procedimento específico para a constituição dessas entidades, sendo “referência o que o novo Código Civil apresenta para as associações civis” (OLIVEIRA E ROMÃO, 2006, p. 11).

Pode-se afirmar, desta maneira, que as organizações religiosas integram o vasto universo de entidades sem fins lucrativos, inerentes ao terceiro setor, tendo como característica basilar “a mescla de trabalho voluntário e atividade profissional remunerada” (SOUZA, 2018, p. 245).

No contexto das instituições religiosas, destaca-se a figura do ministro de culto religioso, o qual pode ser definido, segundo o entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, como

Aqueles que realizam liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigem e administram comunidade; formam pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientam pessoas; realizam ação social junto à comunidade; pesquisam a doutrina religiosa; transmitem ensinamentos religiosos; praticam vida contemplativa e meditativa; preservam a tradição e, para isso, é essencial o exercício contínuo de competências pessoais específicas (CBO 2631)

A autoridade concreta, no âmbito das entidades religiosas, materializa-se na figura do ministro de culto, o qual é tido como intermediário entre Deus e os homens (BARROS, 2016). Para o exercício de suas atividades, no que tange as condições gerais, poderá exercê-las enquanto consagrado ou leigo, de forma profissional ou voluntária.

A Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) apresenta nos códigos nº 2631-05, 2631-10 e 2631-15 as ocupações sinônimas de Ministro de Culto Religioso, como pode-se observar na tabela abaixo, bem como suas atividades, conforme aprovado pela Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002, que possibilitou que fosse referenciada de tal maneira em todo território nacional.

Cabe ressaltar que em virtude do exercício de seu ministério, os ministros de culto gozam de privilégios legais, tais como a isenção do serviço militar obrigatório, e

direito à prisão especial (SOUZA, 2018), conforme estabelecem os dispositivos a seguir:

Art. 143. O serviço militar é obrigatório nos termos da lei.

[...]

§ 2º - As mulheres e os eclesiásticos ficam isentos do serviço militar obrigatório em tempo de paz, sujeitos, porém, a outros encargos que a lei lhes atribuir (BRASIL, 1988)

Art. 295. Serão recolhidos a quartéis ou a prisão especial, à disposição da autoridade competente, quando sujeitos a prisão antes de condenação definitiva:

[...]

VIII - os ministros de confissão religiosa; (BRASIL, 1941)

Embora sejam diversos os títulos atribuídos aos ministros de culto, cada qual em sua respectiva denominação religiosa, a presente pesquisa dará ênfase aos ministros religiosos de culto católico e protestante evangélico.

4.1 Natureza da atividade religiosa

Sabe-se que a doutrina mais aprofundada no que tange aos estudos acerca da natureza da atividade religiosa é a francesa. Desde o século XVIII, reina o entendimento de que a natureza jurídica da atividade religiosa se trata de “estado eclesiástico”, razão pela qual os tribunais sustentam a impossibilidade de configuração de um contrato de trabalho entre uma ordem religiosa e seus membros (BARROS, 2016).

Importante ressaltar que existe entendimento contrário a maioria, que interpreta tal relação como sendo profissional, “mesmo que, por caridade ou por dever de confraternidade, o ministro de culto não perceba nenhuma remuneração, sua atividade desinteressada deve ser considerada como profissional” (BARROS apud DURAND, 2016, p. 309).

Comungando desse entendimento, a doutrina brasileira afirma “o trabalho religioso não é considerado profissional, no sentido técnico do termo” (NASCIMENTO, 2014, p. 231), tendo em vista que seus propósitos se resumem ao exercício de uma vocação, não almejando auferir lucros, mas, sim, a propagação de sua fé.

O trabalho religioso apresenta-se numa classificação diversa a do trabalho em sentido amplo. A doutrina enquadra o trabalho religioso enquanto atividade em sentido estrito. Esta, tem finalidades específicas que divergem do propósito

almejado numa relação de trabalho, o que possibilita distinguir ambos por este aspecto, isto é, pelo objetivo pretendido para com que se presta o serviço (MARTINEZ, 2016).

Cabe ressaltar, neste ponto, que a finalidade pela qual se presta um trabalho de cunho profissional é a percepção salarial, para sustento próprio ou familiar do trabalhador. As atividades profissionais devem ser indispensavelmente remuneradas, a fim de que se cumpra para com sua função social, qual seja, proporcionar a justiça social, respeitando a dignidade da pessoa humana (AGUIAR, 2009).

Em contrapartida, entende-se que “a atividade religiosa é desenvolvida desinteressadamente e não como meio de obtenção de utilidades econômicas” (NASCIMENTO, 2014, p. 231). Isto, pois a finalidade da prestação da referida atividade é de ordem espiritual e não profissional.

No mesmo sentido, no que tange ao engajamento dos religiosos, pode-se afirmar que

O seu estilo de vida não possuem relação com a profissão, mas correspondem à doação total de si próprio com um sentido desinteressado, comunitário, e a submissão à autoridade hierárquica do grupo lhe imprime características, as quais se aproximam mais de um estado do que de uma função, pois a fé se integra à sua personalidade (BARROS, 2016, p. 308)

Ressalta-se, todavia, que pode haver uma contraprestação pecuniária frente ao exercício da atividade em sentido estrito, porém, esta não terá natureza salarial, tendo meramente um caráter simbólico. Corroborando o entendimento, a doutrina afirma:

Enquanto o “trabalho”, indispensavelmente remunerado (ou a remunerar), tem por escopo o sustento próprio e se for o caso, familiar do trabalhador, a forma identificada como “atividade em sentido estrito”, prestada, em regra, sem qualquer onerosidade ou mediante uma contraprestação meramente simbólica, tem objetivos diferentes, que podem estar relacionados com o intento de aperfeiçoamento ou associados a ações meramente solidárias (MARTINEZ, 2016, p.125)

Desta forma, pode-se afirmar que aquele que exerce atividade em sentido estrito não será considerado empregado, tendo em vista o escopo de sua função, a qual diverge da finalidade de uma profissão.

4.2 Prestação de serviços ao ente a que pertence o religioso

Como já fora exposto, o trabalho religioso tem natureza peculiar, não sendo enquadrado como espécie de trabalho. No entanto, tal entendimento não pode ser confundido com o fato de existir a possibilidade de a entidade religiosa configurar o polo passivo de uma relação de emprego. É certo que as organizações religiosas “podem ser empregadoras” (NASCIMENTO, 2014, p. 232).

No mesmo sentido, a doutrina corrobora o entendimento ao afirmar que a organização religiosa “poderá, sim, ser o polo passivo no vínculo de emprego, mas em relação a alguém que não pertença à sua congregação por meio de votos” (BARROS, 2016, p. 313).

Tal possibilidade advém do fato de que afirmar que o trabalho religioso não viabiliza a configuração de um contrato de trabalho diverge da afirmação de que a entidade religiosa não pode ser empregadora. São esses fatos distintos. “As associações ou instituições sem fins lucrativos e de fins culturais, espirituais e religiosos podem ser empregadoras. Basta que contratem empregados. Uma igreja pode ter um faxineiro empregado” (NASCIMENTO, 2014, p. 232), por exemplo.

Assim, as organizações religiosas na sua essência, não tem por objetivo a obtenção de lucro, tendo em vista que reúne diversos indivíduos que comungam dos mesmos ideais e crenças espirituais, com o escopo de difusão de sua fé. No entanto, não se pode afirmar que jamais haverá hipótese em que a relação entre a Igreja e seus membros não constituirá vínculo contratual de emprego pelo simples fato de a Igreja ser, de tal modo, instituição religiosa com finalidade diversa a obtenção de lucro. Este argumento afasta a possibilidade de constituir relação empregatícia (CARMO, 2016).

A doutrina, para aclarar tal possibilidade, traz o entendimento de que “as atividades religiosas podem ser do tipo espiritual, carismático, ou então secular, prestadas internamente ao ente eclesiástico” (BARROS, 2016, p. 309). A atividade secular prestada ao ente religioso pode configurar atividade profissional.

As atividades tipicamente espirituais são aquelas relacionadas a finalidade da igreja, as quais são prestadas por aqueles que ingressam na vida religiosa, enquanto o trabalho prestado para a instituição religiosa, isto é, a atividade secular, “pode expressar-se por meio de atividades profissionais” (NASCIMENTO, 2014, p. 230).

Existe, portanto, uma distinção no que tange à atividade exercida pelo religioso e o trabalho prestado à entidade religiosa por seus empregados (BARROS, 2016). As pessoas contratadas pela entidade religiosa, nos termos da lei, serão consideradas empregadas, elevando a organização religiosa ao patamar de empregadora.

No que tange ao desempenho de atividades diversas às de cunho espiritual, o status de eclesiástico não impede a celebração de um contrato de trabalho. Na hipótese de o religioso prestar serviços de caráter profissional à pessoa jurídica ou física diversa a que está vinculado, possibilita a configuração do vínculo de trabalho, dependendo do caso concreto, poderá ser caracterizado, inclusive, o vínculo de emprego (SILVA, 2018).

No mesmo sentido, Nascimento (2014, p. 232) preconiza que “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”.

Assim, a doutrina exemplifica algumas hipóteses em que o religioso poderá compor uma relação trabalhista “a título de exemplo, podemos citar o padre que ministra aulas de filosofia em um estabelecimento de ensino pertencente a um condomínio de professores e que ali exerce suas atividades reunindo os pressupostos do art. 3º da CLT” (BARROS, 2016, p. 313).

Desta forma, é possível chegar à conclusão de que “uma atividade secular profissional como a do padre professor da escola, a freira enfermeira etc., de modo que só o estado de eclesiástico por si não exclui a relação de emprego” (NASCIMENTO, 2014, p. 232), sendo necessário “em cada caso, verificar se a atividade é exclusivamente *officii vel religionis causa* ou se é um trabalho profissional” (NASCIMENTO, 2014, p. 232) para que se possa identificar.

Em contrapartida, a doutrina brasileira, em análise à jurisprudência e doutrina italiana, evidencia que “as múltiplas funções confiadas aos religiosos constituem um único ministério sacerdotal, pois a vocação se concebe em uma perspectiva capaz de englobar, por sua finalidade, uma atividade profissional” (BARROS, 2016, p. 312), uma vez que a vocação religiosa consiste em uma doação total de si para cumprimento da finalidade da Igreja.

Em relação aos leigos, isto é, aqueles que não receberam ordens sacras, tampouco prestaram votos de cunho vocacional, que prestam algum tipo de serviço

às entidades religiosas, desde que voltados ao objetivo da organização religiosa, como difusão do evangelho ou qualquer outra atividade de cunho espiritual, será enquadrado nos mesmos moldes do trabalho desenvolvido pelo ministro de culto, não sendo configurado vínculo empregatício (NASCIMENTO, 2014).

4.3 Trabalho voluntário

Sabe-se que a relação de trabalho “refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2017, p. 309). “Relação de trabalho” trata-se de um termo genérico, o qual engloba suas espécies, como, por exemplo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, de trabalho eventual, de trabalho avulso, dentre outras modalidades.

A melhor doutrina discorre acerca das atividades em sentido estrito, as quais se distingue do trabalho em sentido amplo, uma vez que são prestadas sem a necessidade de qualquer contraprestação onerosa, tendo por escopo o aperfeiçoamento pessoal daquele que a presta, ou está associada a ações meramente solidárias (MARTINEZ, 2016).

Cabe ressaltar que, embora a atividade em sentido estrito seja praticada, em regra, sem qualquer onerosidade, pode ocorrer de existir uma contraprestação relativa a atividade prestada, porém esta é meramente simbólica, não tendo natureza salarial (MARTINEZ, 2016). Assim, o fato de existir uma contraprestação onerosa não será o fator determinante para distinguir uma prática da outra. Estes gêneros serão distinguidos essencialmente por meio da finalidade almejada para com que se presta o serviço.

Ao trazer o conceito de atividade em sentido estrito, não se pode omitir a figura do serviço voluntário. No Brasil, a Lei nº 9.608 de 1998 dispõe sobre o serviço voluntário, em seu artigo 1º, estabelece o conceito de trabalho voluntário, qual seja

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 (BRASIL, 1998).

Nesta modalidade de trabalho, Cairo Júnior (2018, p. 204) preconiza que “o prestador de serviço não deseja a retribuição que seria devida nas hipóteses de

contratos de atividade de natureza onerosa”. Assim, o vínculo de emprego não pode ser configurado diante um contrato de prestação de serviço voluntário.

Além disso, o trabalho voluntário não gera obrigação de natureza trabalhista ou previdenciária para o beneficiário da execução do serviço, conforme estabelece o parágrafo único do artigo 1º, da referida norma, *in verbis*: “O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim” (BRASIL, 1998).

Cabe ressaltar, no entanto, que a onerosidade é um dos pressupostos para que se estabeleça o vínculo empregatício, presumindo-se oneroso o contrato de trabalho quando o trabalhador pretender, desde o início, receber contraprestação onerosa pelo exercício de seu ofício. Neste seguimento, Moura (2016, p. 158) esclarece que “a exceção é o trabalho gratuito, como aqueles exercido a título religioso, de caridade ou voluntário”, razão pela qual a pretensão do trabalhador em receber contraprestação onerosa justifica a presunção de um contrato oneroso.

O exercício do trabalho voluntário, porém, tem caráter benevolente, não estando sob o domínio do Direito do Trabalho. Para a sua efetiva execução, será devido a celebração de um termo de adesão entre o prestador de serviço voluntário e a entidade beneficiada, seja ela pública ou privada, o qual deverá constar o objeto e as condições do seu exercício (BARROS, 2016). É correto afirmar que a configuração de vínculo de emprego nesta relação é inadmissível, uma vez apresentado instrumento regulador da relação jurídica formada, o qual se materializa, não em um contrato de trabalho, mas, sim, um termo de adesão.

A doutrina consolidou o entendimento que, sendo o voluntário recompensado de alguma forma pelo seu trabalho, esta não terá caráter remuneratório, uma vez que o seu serviço foi prestado de forma gratuita (MOURA, 2016).

Cabe ressaltar, ainda, que o legislador foi categórico ao determinar, no artigo 3º, da Lei nº 9.608 de 1998, que o prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelos eventuais gastos que teve no desempenho das atividades voluntárias, desde que comprove devidamente a finalidade do gasto, *in verbis*:

Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário (BRASIL, 1998).

Ademais, a doutrina, em conformidade com a legislação vigente, é unânime ao afirmar que “tal obrigação não desnatura o contrato de prestação de serviços voluntário, uma vez que o valor devido não se destina a retribuir o trabalho, pois este tem caráter meramente indenizatório” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 204).

4.4 A possibilidade de configuração do vínculo empregatício no trabalho do pastor evangélico

Ao remeter-se à história, tem-se que o movimento protestante insurgiu no início do século XVI, com o frade agostiniano Martinho Lutero, ao tornar público uma listagem com 95 teses em latim sobre as indulgências e outros pontos relacionados (AQUINO, 2017). A Reforma Protestante dividiu o cristianismo na Europa Ocidental, durante o século XVI. A divisão se acoplou em três principais doutrinas religiosas: Luterana, na Alemanha e Escandinava; Calvinista (Reformada), na Suíça, Países-Baixos, Escócia, e parte da França; e, por fim, a Anglicana, na Inglaterra. O Sul da Europa, nos países como Itália, Espanha, Áustria e parte da França permaneceu fiel à Igreja Católica.

Fato é que a Reforma Luterana abriu as portas para os mais diversos crédulos, gerando uma divergência doutrinária religiosa. Há relatos de que o próprio Lutero, ao tomar consciência do movimento que insurgia, afirmou:

Há tantas seitas e crenças quantas cabeças. Um não terá nada a fazer com o Batismo; outro nega o Sacramento; um terceiro acredita que há outro mundo entre este e o último dia. Alguns ensinam que Cristo não é Deus; uns dizem isto, outros dizem aquilo. Não há rústico, por mais rude que seja, que, se sonhar ou fantasiar alguma coisa, isto não deva ser o sussurro do Espírito Santo, e ele próprio um profeta (AQUINO apud O'BRIEN, 1959, p. 32)

Atualmente, no Brasil, “uma nova organização religiosa surge por hora no país” (GRILLO, 2017, s.p.). A reportagem realizada pelo jornal “O Globo”, demonstra que desde o último censo realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) até fevereiro de 2017, 67.951 entidades se cadastraram junto à Receita Federal, sob o CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) de organizações religiosas ou filosóficas, sendo, em média, 25 cadastros por dia.

Um fator consideravelmente relevante para a causa de tão rápida proliferação das igrejas, sobretudo, pentecostais, está ligado a relativa facilidade de se constituir

uma organização religiosa no Brasil, bem como os benefícios matérias com os quais os fundadores contam (SOUZA, 2018).

Em razão da vasta quantidade de denominações religiosas no meio protestante (evangélico), torna-se inviável, quiçá, impossível o estudo da relação que cada vertente religiosa estabelece para com seus ministros de culto. Razão pela qual a análise será realizada de forma genérica, sem especificar uma denominação específica.

A doutrina trabalhista brasileira considera a impossibilidade de configuração do vínculo de emprego entre os pastores e suas respectivas igrejas, tendo em vista que a relação existente entre ambos ultrapassa os liames jurídicos profissionais e alcança o plano espiritual, frente a vocação do religioso (BARROS, 2016).

Tal entendimento, porém, tem sido questionado com o passar do tempo, frente aos desdobramentos da sociedade, o surgimento de novas denominações religiosas, com diferentes doutrinas, bem como condições para o exercício do ministério de fé, conforme a finalidade de cada igreja (PAIVA, 2018).

Embora o questionamento ora evidenciado apresente-se moderno, trata-se de uma indagação madura, que surgiu, no Brasil, a partir do ano de 1999, quando fora criado o Sindicato dos Ministros de Cultos Religiosos Evangélicos e Trabalhadores assemelhados (SIMEESP). Tal fato, levou-se a conclusão de que se houve a criação de um sindicato, fora em razão de vários casos, ainda que dispersos de “situação que enseje o reconhecimento de vínculo entre pastores e Igrejas Evangélicas” (PAIVA, 2018, p.11).

Acerca deste fato, Barros (2016, p.311) preconiza,

Não desconhecemos que os ministros de cultos religiosos evangélicos obtiveram o registro de seu sindicato. Ocorre, porém, que tal circunstância não muda o enfoque relatado, mesmo porque países europeus também autorizam o sindicato de ministros de culto religioso, mas na condição de profissionais liberais e nunca de integrantes de uma categoria profissional reunindo um grupo de empregados

Data máxima vênua a tão ilustre autora, deve-se considerar, todavia, que a possibilidade de configuração do vínculo empregatício, deve estar embasada no fato de que muitos religiosos têm prestado atividades que excedem às suas funções de propagação da fé, bem como aos limites de ideias da organização religiosa a qual estão vinculados (PAIVA, 2018).

O ordenamento jurídico brasileiro estabelece que será empregado a pessoa física que “prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a

dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 2017). Logo, será caracterizado o vínculo empregatício nas relações onde estiverem presentes os pressupostos de pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Partindo dessa premissa, tem-se um parâmetro inicial para analisar a possibilidade de ser configurado ou não o vínculo entre o pastor evangélico e a igreja a qual encontra-se vinculado. Ora, é inquestionável a presença do pressuposto de pessoalidade, tendo em vista que “os pastores são conhecidos por seu nome e sobrenome, em alguns casos por um aposto qualitativo que remete à sua ‘especialidade’” (PAIVA, 2018, p. 11).

Outro fator que permite a caracterização de tal pressuposto é o fato de a igreja promover eventos religiosos anunciando determinado pastor. Logo, “se a Igreja anuncia e/ ou informa que um determinado pastor pregará naquela sucursal, um número considerável de fiéis comparecerão também a aquele culto por desejarem estar na presença daquele referido pregador” (PAIVA, 2018, p. 12).

Outro ponto merecedor de destaque é que as instituições religiosas subsistem por meio das contribuições financeiras de seus adeptos, realizadas em caráter de doações esporádicas, dízimos, correntes e campanhas de arrecadação para a manutenção da obra (SOUZA, 2018). Parte do valor arrecadado, será destinado a remuneração de seus ministros de culto, configurando o pressuposto de onerosidade, vez que receberão pelo exercício da atividade ministerial.

No que tange a não eventualidade, tal requisito restará comprovado por meio das determinações de quantidade de celebrações que deverão ocorrer durante o mês, bem como pela estipulação dos horários específicos para a realização dos cultos, observando a escala de cada ministro (PAIVA, 2018).

Por fim, o pressuposto de subordinação será caracterizado em virtude do dever de obediência que o ministro tem de acolher a direção da entidade religiosa, para o efetivo exercício de seu ministério. No âmbito da subordinação, Delgado (2017, p. 325) ensina que “o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”, restando configurado tal requisito.

Diante o exposto, pode-se concluir que

A atividade praticada pela pessoa física do pastor é exercida pessoalmente por ele, e em caráter não eventual, a prestação realizada ocorre de forma habitual, subordinada, onerosa, com a celebração de cultos, estudos bíblicos, rituais e outras atividades similares (CARMO, 2016, s.p.)

Embora reste preenchido todos os requisitos para configuração do vínculo empregatício na relação entre pastores evangélicos e suas respectivas entidades religiosas, a doutrina majoritariamente defende o não reconhecimento do vínculo, tendo em vista a natureza religiosa da atividade, em virtude da vocação do religioso (BARROS, 2016).

O reconhecimento da relação de emprego, todavia, se tornará possível quando houver desvirtuamento da função institucional. Isto é, quando a entidade religiosa extrapolar os limites de sua finalidade, alcançando o patamar profissional do exercício do ministério de culto (CARMO, 2016).

4.4.1 Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade norteia o Direito do Trabalho, de modo que as relações trabalhistas serão consideradas a luz da verdade dos fatos, sobrepondo até mesmo o contrato formal firmado entre as partes. Logo, os fatos concretos determinarão a existência (ou não) de relação empregatícia, bem como as condições para o seu exercício, apondo-se à verdade meramente formal consolidada em documentos (MOURA, 2016).

Isto, pois não é raro de ocorrer que, em algumas situações, o disposto no instrumento formalizado entre as partes diverge da realidade fática da execução do serviço. Nas palavras de Cairo Júnior (2018, p. 108): “não é raro constar determinadas obrigações no instrumento contratual de labor ou o registro de fatos em qualquer outro documento que não correspondem à realidade fática”.

O referenciado princípio, portanto, apresenta-se como um instrumento eficaz para análise da verdade real numa situação de conflito de interesses trabalhistas, já que concebe a materialidade da relação de trabalho e não, apenas, o que fora formalizado. É necessário, portanto, que se analise a prática efetiva da atividade, pois esta altera o pactuado entre as partes, podendo, inclusive, constituir direitos e obrigações aos contratados (DELGADO, 2017).

A doutrina corrobora o entendimento do não reconhecimento do vínculo empregatício na relação entre o ministro de culto e a organização religiosa (BARROS, 2016). É necessário, porém, analisar o caso concreto, observando a realidade dos fatos, e considera-los a luz do princípio da primazia da realidade.

No mesmo sentido, é necessário acentuar que as relações jurídico-trabalhistas se caracterizam pelas condições reais da prestação da atividade, nas palavras de Barros (2016, p. 125), “pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes”. Desta maneira, ainda que a relação trabalhista esteja resguardada sob o manto de uma vocação, o vínculo de emprego poderá ser reconhecido, se da análise da situação de fato, esta, restar configurada como sendo a verdade real.

Havendo conflito entre a realidade de fato da prestação da atividade e a formalidade dos documentos, deve-se preferenciar a concretude emanada dos fatos, prevalecendo esta, inclusive, sobre sua concepção jurídica (ROMAR, 2017).

Desta maneira, o referenciado princípio buscar proteger o trabalhador de eventual tentativa de fraude por parte do empregador, “no sentido de prevalecer a realidade dos fatos em detrimento do que ficou registrado nos instrumentos formais de sua constituição” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 108).

4.5 Análise Jurisprudencial: TST e TRT da 1ª REGIÃO

Para o Direito, a jurisprudência é considerada como fonte geral, a qual indica soluções viáveis às necessidades sociais demandadas. Ademais, tal fonte previne que entendimentos doutrinários permaneçam esparsos, dando margem para novas demandas. Consequentemente, a consolidação da jurisprudência implica na redução do número de litígios, diminuindo a incerteza do Direito (RIBEIRO, 2017).

Em suma, a jurisprudência corresponde as decisões reiteradas dos órgãos julgadores, que se pronunciam comungando de um mesmo entendimento, sendo correto afirmar que se trata do “resultado da atividade jurisdicional de juízes e Tribunais no sentido de interpretar e aplicar o direito aos casos concretos” (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 92).

Existe, porém, uma divergência de entendimento entre os doutrinadores trabalhistas acerca do status da jurisprudência no que tange ao posicionamento desta como fontes do Direito do Trabalho. Isso ocorre, pois a legislação é considerada tradicionalmente como fonte jurídica estatal. Por essa razão, dá-se mais relevância à aplicabilidade da legislação na seara trabalhista. No entanto, tal tradição tem se alterado, frente a importância da jurisprudência ao processo trabalhista (SALGADO, 2011).

Tradicionalmente, para o Direito do Trabalho, em contraposição a regra geral, se houver lacunas na legislação, a integração da norma será feita, primeiramente, pela utilização de jurisprudência. O intérprete poderá recorrer às demais forma de integração da norma, posteriormente, se for necessário (CAIRO JÚNIOR, 2018).

Em análise as doutrinas dessa matéria, pode-se observar diferentes posicionamentos sobre o assunto. Para alguns autores, a jurisprudência poderá ser considerada fonte do Direito, na hipótese em que a análise seja realizada além da teoria clássica. Se adotada a teoria moderna, a qual valoriza os precedentes, assemelhando-se ao que já ocorre no Direito de tradição Common Law, a jurisprudência poderá ser apontada como fonte do Direito (NASCIMENTO, 2014).

No mesmo sentido, Delgado (2017) defende que a própria legislação trabalhista cuidou de resguardar a jurisprudência enquanto fonte normativa, fazendo constar no artigo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho o que

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 2017)

Existem outros doutrinadores, todavia, que permanecem fiéis ao posicionamento tradicional, qual seja, que a jurisprudência não pode ser considerada fonte do Direito do Trabalho, uma vez que esta somente direciona o magistrado à aplicação da norma (MARTINS, 2010).

Alguns doutrinadores, ainda, adotam um posicionamento intermediário, defendendo que a jurisprudência consiste numa fonte indireta, se contrapondo às fontes diretas, as quais são fontes legislativas estatais (LEITE, 2017). Todavia, embora subsista divergência doutrinária acerca da natureza da jurisprudência no Direito do Trabalho, este fato não diminui sua importância para a seara processual trabalhista.

4.5.1 Apresentação de caso paradigmático: o não reconhecimento do vínculo Empregatício

Conforme exposto, o exercício do ministério pastoral por si não configura o vínculo empregatício entre o ministro de culto e a organização religiosa. Nesse

sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, ao julgar Recurso Ordinário, entendeu:

IGREJA - VÍNCULO DE EMPREGO - NÃO CARACTERIZAÇÃO - A prestação de serviços religiosos transcende aos limites de uma atividade tipicamente comercial, eis que, assentada na fé, vocação missionária e voluntariedade, detém natureza meramente espiritual, destituída de qualquer interesse econômico mensurável. Recurso a que se nega provimento. (TRT-1 - RO: 00109887120155010044 RJ, Relator: MERY BUCKER CAMINHA, Primeira Turma, Data de Publicação: 24/01/2017)

O presente caso trata-se de recurso ordinário interposto pelo reclamante, objetivando a reforma da sentença proferida pela 44ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou improcedente o pedido para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, tendo, uma vez, comprovado a prestação de serviços em prol da entidade religiosa enquanto pastor da mesma.

Na inicial, o reclamante destacou que por haver dependência econômica, subordinação e habitualidade, restaria configurado o vínculo de emprego, merecendo, dessa forma, o recurso ser provido.

No voto, a relatora esclareceu que

Não há vedação para que instituições religiosas ou qualquer outras entidades sem fins lucrativos possam firmar contrato de trabalho em atividades estranhas ou complementares à atuação espiritual. Assim, é possível que Igrejas contratem professores, zeladores, músicos, etc., desde que exista entre as partes o *animus contrahendi* de se vincularem por meio de uma relação de emprego.

Entretanto, nos casos da atividade sacerdotal é uníssona a jurisprudência no que se refere à inexistência de liame empregatício entre a instituição religiosa e seus sacerdotes, pregadores, etc., uma vez que as atividades desempenhadas nestas funções estão ligadas a um ideal de fé, voltadas para a espiritualidade.

Sendo concluído que

O trabalho do pastor evangélico não se amolda à configuração de relação empregatícia e sim exercício voluntário de fé inexistindo nos autos elementos que comprovem a existência da subordinação necessária ao reconhecimento do vínculo

Diante o exposto, ao recurso ordinário foi negado o provimento, não sendo reconhecido o vínculo de emprego. Nota-se ao analisar a presente jurisprudência, que o caso fatídico trata-se de exercício de atividade em sentido estrito, conforme o entendimento de Martinez:

Outro notável exemplo de exercício de atividade em sentido estrito é verificado no ministério da fé professada por padres, pastores, rabinos, missionários, pais de santo ou quaisquer outros religiosos na celebração de cultos ou nas assistências espirituais. Apesar do dispêndio energético das suas ações de propagação do credo, eles, em regra, não podem ser juridicamente entendidos como “trabalhadores”, mas sim como “exercentes

de atividade em sentido estrito”. Os valores eventualmente atribuídos para esses religiosos por conta de seu mister não são sequer entendidos como remuneração (MARTINEZ, 2018, p. 141)

4.6 Reconhecimento do vínculo empregatício

A seguir, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca do pleito para reconhecimento de vínculo empregatício entre pastor evangélico e sua respectiva igreja:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PASTOR DE IGREJA. VÍNCULO DE EMPREGO. Diante de possível violação do art. 3º da CLT, deve-se dar provimento ao agravo de instrumento, para melhor exame do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido.

II - RECURSO DE REVISTA. PASTOR DE IGREJA. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Trata-se de demanda em que pastor de igreja pretende o reconhecimento do vínculo de emprego com a Igreja, referente ao período em que exerceu esse ofício. A Corte Regional manteve a improcedência da reclamação, ao fundamento de que a atividade do autor é de cunho estritamente religioso, na medida em que o ofício realizado foi motivado por uma vocação religiosa e visava principalmente a propagação da fé. No entanto, verifica-se a existência do vínculo de emprego. No entanto, restou apurado nos autos, pelos fatos e provas fartamente descritos pelo Regional, que: a) os pastores precisavam estar presentes a reuniões habituais, em que eram doutrinados (treinados) para o atendimento de campanhas de arrecadação de receitas; b) havia horário diário definido para o exercício desse trabalho, sujeito a fiscalização e com folga semanal; c) os depoimentos revelaram a vinculação à Central de Curitiba, onde ocorriam reuniões periódicas com a definição de diretrizes a serem seguidas e para onde o autor deveria se reportar caso tivesse algum problema administrativo; d) o trabalho, de natureza não eventual, destinado ao atendimento das necessidades da instituição, consistia no gerenciamento da igreja e na participação obrigatória em cultos e programas de rádio e televisão, cujo fim não era a divulgação da ideologia da instituição religiosa, mas sim a arrecadação de receita, servindo a religião apenas de meio para o convencimento dos fiéis; e, e) os pastores trabalhavam, na verdade, pela remuneração mensal, como vendedores da ideologia religiosa da entidade, com obrigação de atingir quotas obrigatórias de venda de revistas e jornais, com subordinação a metas de arrecadação, sob pena de despedida. Por outro lado, o autor não se limitava a trabalhar mediante diretrizes institucionais gerais de exercício da fé religiosa. Atuava cumprindo tarefas determinadas, mediante fiscalização (com controle direto e indireto de desempenho) e de forma remunerada, cumprindo os objetivos da instituição, em que angariar receita era o objetivo principal, que era realizado com o auxílio persuasivo da religião junto aos fiéis. Diante desse quadro, o fundamento do Regional de que -o autor tornou-se membro da reclamada, movido por fatores que não se coadunam com os econômicos, conforme se extrai da ficha pastoral, à fl. 244, onde consta como motivo de sua conversão o seguinte: "desenganado pelos médicos" não se mostra apto a afastar o vínculo. A ficha pastoral de ingresso na instituição e de conversão à ideologia da igreja teve o seu conteúdo descaracterizado pelos depoimentos, sendo o contrato de trabalho um contrato realidade, cuja existência decorre do modo de prestação do trabalho e não da mera declaração formal de vontade. Esta Corte Superior, em situações idênticas, reconheceu o vínculo de emprego de pastor de igreja.

Precedentes. Reconhecida a relação de emprego do autor com a Igreja Universal do Reino de Deus, referente ao período em que desempenhou as funções de pastor, devem os autos retornar à origem, a fim de que examine as verbas decorrentes dessa relação. Recurso de revista conhecido por violação do art. 3º da CLT e provido, no particular. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Os honorários assistenciais são devidos somente quando preenchidos os requisitos da Lei nº 5.584/70, na forma das Súmulas nº 219 e 329 do TST e OJ nº 305 da SBDI-1/TST. Assim, tem-se como pressuposto para o deferimento dos aludidos honorários a assistência pelo sindicato da categoria profissional e a percepção de salário inferior ou igual à dobra do salário mínimo ou a prova da situação econômica insuficiente ao sustento próprio ou de sua família. Constata-se, no caso, a ausência da assistência sindical. Diante desse contexto, a decisão recorrida está em conformidade com as Súmulas 219 e 319 desta Corte, motivo pelo qual incide o óbice do art. 896, § 4º, da CLT (Lei 9.756/98). Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 10071320115090892, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 03/12/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014)

O caso em tela, trata-se de agravo de instrumento interposto pelo autor contra o despacho da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho que denegou o seguimento de seu recurso de revista. O autor pleiteia a modificação do despacho, a fim de possibilitar o respectivo trânsito do aludido recurso. O recurso fora conhecido.

A Corte Regional negou provimento ao recurso ordinário do autor, mantendo a improcedência da reclamação trabalhista, onde o autor pleiteava o reconhecimento do vínculo de emprego para com a Igreja Universal do Reino de Deus. A Regional valeu-se do argumento de que a atividade do autor era de cunho estritamente religioso, sendo o ofício realizado em razão da vocação religiosa, objetivando a propagação da fé.

Sendo o Recurso de Revista conhecido, fora julgado procedente para conhecer a configuração do vínculo empregatício, tendo em vista que diante as condições apresentadas

O quadro antes apresentado, que, por si só, seria suscetível de configurar um vínculo tão somente religioso, assume outro enfoque, caracterizador de vínculo de natureza não eventual, com trabalho prestado de forma pessoal, subordinada e mediante salário, um enfoque de natureza empregatícia, previsto no art. 3º, da CLT.

4.7 Desvio da natureza religiosa: divergência de entendimentos

Neste ponto, é importante trazer à baila a realidade de algumas entidades religiosas que apresentam-se como tal, porém, na realidade “dedicam-se a explorar os sentimentos religiosos dos fiéis, com finalidades lucrativas” (CARMO, 2016, s.p.).

A doutrina se posiciona de acordo com o entendimento de que é notório a crescente caracterização profissional do trabalho religioso, de forma que “em alguns tipos de igrejas há uma estrutura que muito se aproxima da empresarial, com hierarquia, subordinação, remuneração, de modo que não se pode mais pensar em trabalho religioso, quando exercido nessas condições” (NASCIMENTO, 2014, p. 235).

Em casos mais gravosos, “não há difusão da fé, mas, sim, exploração econômica por meio da fé”, afirma o autor ainda que, “nessas situações, justamente por desaparecem as metas que dão sustentação a ‘atividade em sentido estrito’, manifesta-se claramente a existência de ‘trabalho’ juntamente com a evidência da verdadeira face da Igreja-Empresa” (MARTINEZ, 2018, p. 142).

Nesses casos, tem-se que a caracterização de vínculo empregatício entre pastores e igrejas torna-se possível, porém, é necessário a análise do caso específico para que se reconheça a existência do referido vínculo, bem como é necessário que se verifique a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CARMO, 2016, s.p.).

Conforme o entendimento de Ives Gandra Martins Filho, ilustre jurista, a configuração da relação de emprego entre pastor e igreja seria admissível, somente, quando caracterizado o desvirtuamento da finalidade da instituição, isto é, na hipótese da Igreja estabelecer o chamado comércio de bens espirituais, mediante pagamento (MARTINS FILHO, 2002).

O autor, ainda, alerta para o fato de que existem entidades que aparentam finalidades religiosas, quando, na realidade, dedicam-se a explorar o sentimento religioso das pessoas, objetivando auferir lucros. Nesses casos específicos, onde é perceptível o desvio de finalidade, defende o jurista, haverá a possibilidade de responsabilizar a igreja como empregadora e o pastor como empregado (MARTINS FILHO, 2002).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após apreciar o material utilizado para a elaboração do presente trabalho, explorando os aspectos históricos acerca da religião no Brasil, bem como a análise

dos princípios do Direito do Trabalho referente ao tema, e a relação fatídica existente entre os ministros de culto religioso e as entidades onde realizam suas atividades ministeriais, é possível se posicionar quanto a problemática do trabalho, qual seja, a possibilidade de configuração do vínculo empregatício nas relações entre as organizações religiosas e seus ministros de culto religioso.

Verifica-se que os ministros de culto religioso exercem atividades de natureza religiosa, não se relacionando, portanto, com atividade profissional, de cunho econômico, mas, sim, à vocação que é inerente à pessoa do religioso, o qual doa-se inteiramente frente ao chamado Divino.

O exercício de atividade de natureza religiosa enquadra-se no que a doutrina contemporânea denomina de “atividade em sentido estrito”, cuja finalidade apresenta-se diversa à do trabalho em sentido amplo.

De tal forma, dada as características da atividade prestada pelo religioso, pode-se afirmar que, via de regra, o vínculo de emprego não será configurado no âmbito do exercício da referida atividade religiosa. Assim, o ministro de culto religioso não será considerado empregado da entidade religiosa a qual pertence.

Deve-se ressaltar, todavia, que, conforme restou verificado em análise de caso concreto, o qual ocorreu por meio de estudo de jurisprudências do TST, que tem vigorado majoritariamente o entendimento de que se houver desvio de finalidade por parte da entidade religiosa, isto é, uso da religião para angariar lucro pelo abuso da fé de outrem, será possível a configuração do vínculo de emprego entre a entidade e seu pastor, tendo em vista que a natureza da atividade torna-se econômica.

Assim, o ministro de culto religioso não é empregado da entidade religiosa onde exerce seu ministério, uma vez que a prática refere-se a vivência de sua vocação. Todavia, se houver desvio de finalidade, ocorrendo a entidade religiosa em práticas de má-fé, para auferir lucros, utilizando-se de tal modo religiosos para tal prática, restará configurada a relação de emprego, dado o caráter profissional da atividade exercida por estes.

6 REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marcus Pinto. **O salário e sua função social: a valorização da pessoa humana como fundamento para a justiça social e o desenvolvimento econômico**. 2009. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/1_Mundializacao/o-salario-e-sua-funcao-social.pdf>. Acesso em nov. 2018.

AQUINO, Felipe. **A doutrina protestante**. 2018. Disponível em: <<https://cleofas.com.br/a-doutrina-protestante/>>. Acesso em nov. 2018

AQUINO, Felipe. **História da Igreja: a reforma protestante (parte 1)**. 2017. Disponível em: <<https://cleofas.com.br/historia-da-igreja-a-reforma-protestante-parte-1/>>. Acesso em nov. 2018.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros, 1995.

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

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: Os Conceitos Fundamentais e a Construção do Novo Modelo**. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em set. 2018.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2018.

CARMO, Gisele Gonçalves do. **A possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre pastores e igrejas evangélicas**. 2016. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=17176>. Acesso em nov. 2018.

CARVALHO, João Pedro. **“Eficácia Diagonal dos Direitos Fundamentais”**. 2016. Disponível em: <<http://www.eduardorgoncalves.com.br/2016/08/eficacia-diagonal-dos-direitos.html>>. Acesso em set. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Decreto-Lei nº 3.689, de 03 de outubro de 1941**. Código de Processo Penal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 03 de out. 1941. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del3689.htm>. Acesso em nov. 2018.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 01 de mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em set. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

DURKHEIM, Émile. **As formas elementares da vida religiosa.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.

FERREIRA, Manuela Lowenthal. **A materialidade do trabalho religioso: um estudo sobre o neopentecostalismo da Igreja Bola de Neve.** Defesa de mestrado apresentada ao Programa Ciências Sociais da Faculdade de Ciências e Letras. UNESP. Araraquara-SP, 2016.

FIGUEIREDO, Leonardo Vizeu. **Lições de Direito Constitucional.** Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GRILLO, Marco. **Desde 2010, uma nova organização religiosa surge por hora. 2017.** Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/brasil/desde-2010-uma-nova-organizacao-religiosa-surge-por-hora-21114799>>. Acesso em nov. 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2015.

_____. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.** Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 18 de fev. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm>. Acesso em set. 2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em set. 2018.

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

LEITE, Leandro Inácio; ESPERANDIO, Mary Rute Gomes. **Genealogia do trabalho religioso: estudos preliminares.** In: CONGRESSO DE TEOLOGIA DA PUCPR, 09, 2009, Curitiba. Anais eletrônicos. Curitiba: Champagnat, 2009. Disponível em: <<http://www.pucpr.br/eventos/congressoteologia/2009/>>. Acesso em nov. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS FILHO, Ivis Granda da Silva (Coord.). **Manual do Trabalho Voluntário e Religioso**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego**. CBO 2631-05. Ministro de culto religioso. Disponível em: <<http://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/263105-ministro-de-culto-religioso>>. Acesso em out. 2018.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2017.

MOTTA, Sylvio. **Direito Constitucional: Teoria, Jurisprudência e Questões**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

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

NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito**. Rio de Janeiro: Forense LTDA, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: histórico e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Aristeu de; ROMÃO, Valdo. **Manual do Terceiro Setor e Instituições Religiosas: trabalhista, previdenciária, contábil e fiscal**. São Paulo, 2006.

PAIVA, Ana Elisa Santana de. **Das novas possibilidades de reconhecimento de vínculo empregatício: relação jurídica pastor e igreja evangélica**. 2014. Disponível em: <<http://eliasneto.com.br/site/pdf/anaeliasa.pdf>>. Acesso em nov. 2018.

PADILHA, Rodrigo. **Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. São Paulo: Saraiva, 2003.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Forense, 2018.

RIBEIRO, Leandro Conceição. **Jurisprudência como fonte do Direito**. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/jurisprudencia/58744/jurisprudencia-como-fonte-do-direito>>. Acesso em nov. 2018.

RIBEIRO, Roberto Victor Pereira. Considerações sobre o “trabalho” dos religiosos. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, a. 12, n. 63, abr. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6060>. Acesso em out. 2018.

RODIGHERI, André. Jurisprudência como fonte do direito. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, VII, n. 17, maio 2004. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/>>

site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3965>. Acesso em nov 2018.

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

SALGADO, Gisele Mascarelli. A jurisprudência no Direito do Trabalho: uma discussão sobre o crescimento da importância da jurisprudência consolidada como fonte de direito. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 86, mar 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9177>. Acesso em nov 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, Anderson Rosa da. **A caracterização do vínculo empregatício no trabalho religioso: análise acerca da realidade fática do pastor evangélico**. Trabalho de conclusão de curso de Ciências Jurídicas e Sociais. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2018.

SOUZA, André Ricardo de. **Determinados contornos jurídicos, assistenciais e econômicos de organizações cristãs**. Civitas Revista de Ciências Sociais. v. 18, n. 1. 2018. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/24501>>. Acesso em nov. 2018.

TRT. RECURSO ORDINÁRIO: RO: 00109887120155010044. Relator: Mery Bucker Caminha. DJ: 05/12/2016. **JusBrasil**. 2017. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/421889077/recurso-ordinario-ro-109887120155010044?ref=serp>>. Acesso em nov. 2018.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR: 10071320115090892. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. DJ: 03/12/2014. **JusBrasil**. 2014. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/155526060/recurso-de-revista-rr-10071320115090892/inteiro-teor-155526080?ref=juris-tabs>>. Acesso em nov. 2018.