



UNIVERSIDADE
E D U A R D O
MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

***A RELAÇÃO ENTRE OS MINISTROS RELIGIOSOS E A INSTITUIÇÃO RELIGIOSA:
RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO?***

Maputo

2024

Mauro Ezes Maurício Langa

***A RELAÇÃO ENTRE OS MINISTROS RELIGIOSOS E A INSTITUIÇÃO RELIGIOSA:
RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO?***

Exame de Fim de Curso apresentado em cumprimento parcial dos requisitos para a obtenção do grau de licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane.

Maputo

2024

DECLARAÇÃO

Declaro por minha honra que o presente trabalho é da minha autoria, que o mesmo foi elaborado em conformidade com o Regulamento vigente na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane e que nunca foi apresentado em nenhuma instituição de ensino para a obtenção de qualquer grau académico. Sendo portanto fruto da minha investigação pessoal, cujas fontes consultadas encontram-se devidamente referenciadas.

(Mauro Ezes Maurício Langa)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus pela vida, saúde e sabedoria. Este trabalho foi realizado porque Ele permitiu. À Ele toda a honra e glória.

À minha família, em especial à minha esposa Glédice Aurora da Graça Madeira Langa pelo suporte, por ser minha companheira de batalha, minha principal conselheira, meu porto seguro; aos meus filhos Keane Ezes Langa, Twinkle Maura Langa e Nathan Ezes Langa, meus amigos e minha fonte de alegria a quem espero inspirar e orgulhar;

Aos meus familiares, em especial à minha mãe Lúcia Fernando que não poderá testemunhar este momento em vida, mas que foi a principal artesã desta obra; ao meu pai Maurício Dezanove Langa, meus sogros Joaquim Inácio Madeira e Rosa da Graça Simbine Madeira, meus irmãos Moisés, Sérgia, Jujú, Noémia, Anísia e Sharmila, que muito me inspiraram nesta nobre missão; ao meu sobrinho Axel Armando pelo apoio na pesquisa.

Ao Cargo Pastoral da Malhangalene, da Igreja Metodista Unida em Moçambique, em particular ao Reverendo Zaqueu Silva Ranchaze por me terem permitido estudar enquanto trabalhava como secretário administrativo da igreja. Assim, pude custear os meus estudos.

Por último, mas não menos importante, a todos os que directa ou indirectamente contribuíram para a concretização deste feito.

ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	Artigo
arts.	Artigos
BR	Boletim da República
C.C	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
C.Com	Código Comercial
Cfr.	Confira
CRM	Constituição da República de Moçambique
DG	Diário do Governo
DO	Diário Oficial
E.P	Empresa Pública
IMUM	Igreja Metodista Unida em Moçambique
INE	Instituto Nacional de Estatística
LDIMU	Livro de Disciplina da Igreja Metodista Unida
LLR	Lei da Liberdade Religiosa
LT	Lei do Trabalho
Op. Cit.	Obra Citada
P.	Página
PP.	Páginas
SS	Seguintes

ÍNDICE

DECLARAÇÃO	i
AGRADECIMENTOS	ii
ABREVIATURAS E SIGLAS	iii
INTRODUÇÃO	1
1. Delimitação do tema	2
2. Justificativa	2
3. Problematização.....	2
4. Objectivos.....	3
a. Geral	3
b. Específicos	3
5. Metodologia.....	3
CAPÍTULO I – A Liberdade Religiosa em Moçambique	4
1. A religião como ordem normativa.....	4
2. Distinção entre a Religião e o Direito	5
2.1. Diversidade de fundamento	5
2.2. Finalidade	5
2.3. Essência	5
2.4. Eficácia	5
3. Quadro Jurídico-Legal da Liberdade Religiosa em Moçambique.....	6
CAPÍTULO II – A relação jurídica de trabalho.....	7
1. A relação jurídica.....	7
1.1. Em sentido amplo	7
1.2. Em sentido restrito ou técnico	7
2. A relação jurídica de trabalho.....	8
3. Relação individual de trabalho	9
4. Elementos do contrato de trabalho	10
4.1. Subordinação jurídica	10
4.2. Resultado.....	11
4.3. Remuneração	12

4.4. Contrato sinalagmático	12
4.5. O contrato de trabalho é intuitu personae	13
4.6. Contrato oneroso.....	13
4.7. Contrato de execução sucessiva	13
4.8. Outros elementos	14
CAPÍTULO III – A Relação Entre os Ministros Religiosos e a Instituição Religiosa: Relação Jurídica De Trabalho?	15
1. Os ministros religiosos	15
1.1. Os ministros de culto da IMUM	16
1.2. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: relação individual de trabalho? 17	
1.2.1. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: há subordinação jurídica? 18	
1.2.2. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: relação de resultado?.....	18
1.2.3. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: há remuneração?	19
1.2.4. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: intuitu personae?	19
1.2.5. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: relação onerosa?.....	20
1.2.6. Outros elementos a considerar	20
CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	23

INTRODUÇÃO

A proliferação de confissões religiosas em Moçambique é um tema de actualidade. Estatísticas da Direcção Nacional de Assuntos Religiosos indicam que, até o primeiro semestre de 2019, haviam sido registadas no país 957 igrejas,¹ enquanto por outro lado, mais de mil confissões religiosas não estão registadas no país.²

Dados do INE decorrentes do Censo de 2017 indicam que apenas 14% da população moçambicana não tem filiação religiosa, enquanto 86% professa uma religião, sendo que 33% da população é evangélica e cristã pentecostal, 27% é católica, 2% é anglicana, 19% é muçulmana, menos de 5% é judaica.³

Para atingir os seus fins, as confissões religiosas precisam de instalações e de pessoas que trabalham a vários níveis, alguns de forma voluntária e ocasional, outros de forma permanente, mantendo um vínculo com a confissão religiosa, que os obriga a realizar várias tarefas, cabendo à aquela pagar uma quantia, geralmente mensal, para suprir suas necessidades pessoais.

Os órgãos de informação têm veiculado notícias de ministros religiosos que aparecem reclamando injustiças por parte das confissões religiosas⁴. Eles dedicam a sua vida ao serviço das mesmas e às vezes são expulsos sem direito a nenhuma compensação.

Visto de longe, parecem estar reunidos todos os requisitos para que a relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa seja considerada de natureza jurídico-laboral e por esta via, ser regida pela Lei do Trabalho..

O trabalho que nos propomos apresentar como Exame de Fim de Curso, visa discutir a natureza da relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa, de modo a perceber se dela advêm, ou não, direitos e obrigações de natureza jurídico-laboral.

¹ <https://www.jornalnoticias.co.mz/index.php/2018-05-04-10-20-41/91209-limites-legais-para-actuacao-das-igrejas> (consultado a 17 de Fevereiro de 2020 as 16:26)

² <https://www.dw.com/pt-002/as-igrejas-viraram-neg%C3%B3cio-em-mo%C3%A7ambique/a-49674032> (consultado a 17 de Fevereiro de 2020 as 16:35)

³ <https://www.state.gov/reports/2022-report-on-international-religious-freedom/mozambique> (consultado no dia 20 de Julho de 2024 as 07:06)

⁴ <https://www.dw.com/pt-002/ex-pastores-da-iurd-em-mo%C3%A7ambique-denunciam-abusos-e-injusti%C3%A7as/a-58875234> (consultado no dia 29 de Junho de 2024 as 22:40).

1. Delimitação do tema

Dada a amplitude do tema, importa que procedamos à sua demarcação. Assim sendo, vamos restringir-nos a análise e discussão do tema, numa perspectiva teórica, discutindo a natureza da relação entre os ministros religiosos e a organização religiosa, procurando compreender se se trata de uma relação de trabalho individual, ou não. Para tal, vamos em primeiro lugar contextualizar a liberdade religiosa em Moçambique, de seguida falaremos da relação jurídica de trabalho e por fim analisaremos a relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa, com o objectivo de aferir a existência, ou não de todos os requisitos que, à luz do direito moçambicano determinam a existência de relação de trabalho individual.

2. Justificativa

Nos tempos que correm, em Moçambique, temos assistido à proliferação de confissões religiosas. Ora, este fenómeno, para além de movimentar vários fiéis, que se dirigem à aquelas organizações em busca de apoio espiritual, exige destas uma organização, que passa pela disponibilidade de recursos humanos, que se dedicam a tempo inteiro, como ministros religiosos, à prestação de cultos e apoio espiritual aos fiéis.

Em consequência, os órgãos de informação têm noticiado diversos casos de ministros religiosos que aparecem publicamente a reclamar indemnizações pelo tempo de trabalho realizado, quando são despedidos, alegadamente sem justa causa, pela instituição religiosa à qual estão subordinados.

Trata-se, sem dúvida alguma, de um fenómeno social que merece a atenção do Direito e que levanta muitas questões sobre a relação jurídica entre os ministros religiosos e a instituição para que trabalham, mas com pouca, ou quase nenhuma exploração jurídica em Moçambique.

Entendemos que é um tema de acentuado interesse pedagógico, haja vista a fraca elaboração dogmática sobre o mesmo;

3. Problematização

O artigo 2 da Lei do Trabalho, que se refere ao âmbito de aplicação daquele diploma legal, dispõe que a mesma aplica-se às relações jurídicas de trabalho subordinado estabelecidas entre empregador e trabalhador de todos os ramos de actividade que exerçam a sua actividade no país

e às associações, organizações não-governamentais, sector cooperativo, no que respeita ao trabalhador assalariado, com as necessárias adaptações. Esta disposição nos leva a indagar:

- O trabalho realizado pelos ministros religiosos é trabalho subordinado?
- A confissão religiosa é entidade empregadora?
- O ministro religioso é trabalhador assalariado?
- O valor pago aos ministros religiosos mensalmente é remuneração?

4. Objectivos

a. Geral

- Analisar e discutir se a relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa reúne todos os requisitos para que seja considerada relação jurídica de trabalho.

b. Específicos

- Discutir a natureza empregatícia da confissão religiosa;
- Discutir o carácter subordinado, ou não, do trabalho realizado pelos ministros religiosos;
- Perceber se o valor pago aos ministros religiosos é ou não é remuneração de acordo com lei
- Formular recomendações para o Estado moçambicano, relativamente a necessidade de estabelecimento de um regime jurídico específico para o trabalho dos ministros religiosos.

5. Metodologia

Por forma a alcançar os objectivos elencados no ponto anterior, optamos por uma pesquisa exploratória qualitativa, que contempla a tradicional pesquisa bibliográfica, a análise documental e a pesquisa em sítios da internet.

Recorreremos também à análise do direito comparado sobre a matéria, para perceber de que modo países com sistema jurídico similar ao moçambicano se posicionaram sobre o tema em análise.

CAPÍTULO I – A Liberdade Religiosa em Moçambique

1. A religião como ordem normativa

Marcelo Rebelo de Sousa e Sofia Galvão⁵ lembram-nos que a vida humana compreende regras de naturezas diferentes, para dar resposta às necessidades e aspirações do ser humano.

Assim, existem várias ordens normativas de conduta social e é possível distingui-las em: *ordem moral, ordem religiosa, ordem de trato social e ordem jurídica*.

A *ordem moral* é uma ordem normativa essencialmente intra-subjectiva que, por imperativo de consciência e com base numa coercibilidade psíquica, se dirige à realização do bem.

A *ordem de trato social* compreende regras de convivência social, que não sendo essenciais à sobrevivência da comunidade, visam assegurar um bom relacionamento entre os seus membros, tornando as relações sociais mais fluentes.

Oliveira Ascensão⁶ ensina-nos que a *ordem jurídica* é uma ordem imperativa, porque as suas regras exprimem um dever ser que nada tem de condicional. É uma ordem que tem a intenção de se realizar. A imperatividade da ordem jurídica destina-se a traduzir a exigência incondicionada ou categórica de aplicação. A ordem jurídica é portanto uma ordem normativa que se distingue da Moral, da Religião e do Trato Social.

Propositadamente, vamos abordar por último a *ordem religiosa*, por ser a que nos interessa desenvolver neste trabalho.

Ainda de acordo com Marcelo Rebelo de Sousa e Sofia Galvão⁷ a ordem religiosa representa uma ordem de Fé. Esta ordem permite ao homem elevar-se da sua condição terrena e relacionar-se com a divindade ou divindades, directamente ou através dos seus representantes na terra.

Assim, o fundamento das normas religiosas são as divindades, concebidas como entes superiores e perfeitas.

⁵ SOUSA, Marcelo Rebelo De, GALVÃO, Sofia (2000). *Introdução ao Estudo do Direito*. 5ª ed. Lisboa, p. 157

⁶ ASCENÇÃO, José de Oliveira (2001). *O Direito – Introdução e Teoria Geral*. 11ª ed. Coimbra: Livraria Almedina.

⁷ DE SOUSA, Marcelo Rebelo, GALVÃO, Sofia, op cit., p. 157

Esta ordem impõe condutas nas relações entre o crente e a divindade e nas relações entre o crente e o seu semelhante.

É uma ordem de fé, intra-individual, ou intra-subjectiva, porque o comportamento do crente é condicionado pelos seus valores religiosos e se vai repercutir nas relações sociais.

2. Distinção entre a Religião e o Direito

Marcelo Rebelo de Sousa e Sofia Galvão⁸ distinguem religião e Direito recorrendo a 4 elementos: *diversidade de fundamento, finalidade, essência e eficácia*.

2.1. Diversidade de fundamento

A religião assenta o seu fundamento na Fé individual do crente e as suas normas retiram o seu fundamento da divindade, enquanto o Direito é estranho à ideia de Fé.

2.2. Finalidade

A religião é uma ordem que tem um sentido de transcendência, ordena condutas tendo em conta a relação com Deus, enquanto o Direito visa regular as relações essenciais de uma comunidade, assegurando o desenvolvimento harmonioso dos seus membros.

2.3. Essência

A religião é essencialmente intra-subjectiva e o Direito inter-subjectivo.

2.4. Eficácia

A Religião não é assistida de coercibilidade material e as suas normas vinculam apenas os crentes. A violação das suas normas tem por consequência a perda do paraíso, enquanto o Direito tem por característica a coercibilidade material e é dotado de uma estrutura organizada que impõe e assegura o cumprimento das suas normas e reprime a sua violação.

⁸ Idem, p.158

3. Quadro Jurídico-Legal da Liberdade Religiosa em Moçambique

O artigo 12 da CRM dispõe que Moçambique é um Estado laico; as confissões religiosas são livres na sua organização e no exercício das suas funções e de culto, porém devem conformar-se com as leis do Estado. O mesmo artigo dispõe que o Estado reconhece e valoriza as actividades das confissões religiosas, visando promover um clima de entendimento, tolerância, paz e o reforço da unidade nacional, o bem-estar espiritual e material dos cidadãos e o desenvolvimento económico e social.

Por sua vez, a artigo 54 dispõe que os cidadãos gozam de liberdade de praticar ou de não praticar uma religião, que ninguém pode ser discriminado, perseguido, prejudicado, privado de direitos, beneficiado ou isento de deveres por causa da sua fé, convicção ou prática religiosa; dispõe também que as confissões religiosas gozam do direito de prosseguir livremente os seus fins religiosos, possuir e adquirir bens para a materialização dos seus objectivos, que o Estado assegura a protecção dos locais de culto e garante o direito à objecção de consciência nos termos da lei.

A Lei n.º4/71 de 21 de Agosto, estabelece as bases para a liberdade religiosa em Moçambique. Uma proposta de revisão desta lei foi submetida à Assembleia da República para apreciação e aprovação.

A base IX do diploma legal acima citado dispõe que as confissões religiosas podem obter reconhecimento que envolverá a atribuição de personalidade jurídica, mediante um pedido ao governo.

Na República de Moçambique existe uma concordata entre o governo e a Santa Sé, ractificada pela Resolução n.º. 10/2012 do Conselho de Ministros que confere um regime especial à Igreja Católica, assumindo a LLR um regime subsidiário.

CAPÍTULO II – A relação jurídica de trabalho

1. A relação jurídica

O homem como ser social está em constante contacto com os outros, estabelecendo relações. Algumas dessas relações têm interesse para o Direito e são por ele reguladas e tuteladas : são as relações jurídicas.

Para Mota Pinto⁹ a expressão *relação jurídica* pode ser tomada em dois sentidos:

1.1. Em sentido amplo

Toda a relação da vida social relevante para o Direito, isto é, produtiva de efeitos jurídicos e, portanto, disciplinada pelo Direito.

1.2. Em sentido restrito ou técnico

Neste sentido, compreende-se por relação jurídica a relação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante atribuição a uma pessoa de um direito subjectivo e a imposição a outra pessoa de um dever jurídico ou de uma sujeição.

O mesmo autor defende que a relação jurídica tem uma estrutura que é na verdade o seu conteúdo. Sujeitos, objecto, facto jurídico e garantia são os quatro elementos da relação jurídica, pois esta existe entre sujeitos, incide sobre um objecto, promana de um facto jurídico e pode efectivar-se mediante recurso a providências coercitivas para satisfazer o sujeito activo, isto é, uma garantia.

Sobre os elementos da relação jurídica, Luis Carvalho Fernandes¹⁰ distingue as relações jurídicas próprias das relações jurídicas impróprias.

⁹ PINTO, Carlos Alberto da Mota. (2005). *Teoria Geral do Direito Civil*. 4ª ed. Por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, Coimbra, Coimbra Editora, Limitada, p. 175.

¹⁰ FERNANDES, Luis Carvalho (2009), *Direito Civil I : Introdução, Pressupostos da Relação Jurídica*, 5ª ed. Revista e Actualizada, Universidade Católica Editora, Lisboa, p. 117.

A relação jurídica é própria quando nela concorrem todos os seus elementos. Estas são as mais frequentes na vida prática.

As relações jurídicas impróprias são aquelas em que, ou faltam alguns elementos, ou estes elementos revestem formas não coincidentes com as do modelo da relação jurídica própria. Por sua vez, as relações jurídicas impróprias subdividem-se em relações jurídicas impróprias imperfeitas, quando se verifique a falta de um dos elementos, ou relações jurídicas impróprias anómalas, quando os seus elementos revestem características não conformes ao modelo das relações próprias.

Carvalho Fernandes classifica ainda as relações jurídicas em relações jurídicas absolutas e relações jurídicas relativas.

São relações jurídicas relativas aquelas em que no seu lado passivo encontram-se uma ou mais pessoas determinadas ou determináveis, adstritas à realização de uma conduta, quer seja uma acção, quer seja uma omissão.

Quando na posição de sujeito passivo se não encontram pessoas determinadas ou determináveis, mas uma generalidade de pessoas a quem é imposto apenas o dever de se absterem de afectar o direito do sujeito activo, ou de interferir no seu exercício, as relações dizem-se relações jurídicas relativas.

Por fim, o autor anteriormente citado fala das relações jurídicas simples e das relações jurídicas complexas.

2. A relação jurídica de trabalho

Conforme acabamos de referenciar, a doutrina é unânime em relação aos elementos da relação jurídica: sujeitos, objecto, facto jurídico e garantia, pois esta existe entre sujeitos, incide sobre um objecto, promana de um facto jurídico e pode efectivar-se mediante recurso a providências coercitivas para satisfazer o sujeito activo, isto é, uma garantia.

Para Baltazar Egídio¹¹, no caso da relação individual de trabalho os sujeitos seriam o trabalhador e o empregador, o objecto seria o trabalho subordinado, o facto seria a prestação de facto positivo e a garantia consiste na faculdade que a entidade empregadora tem de exigir ao trabalhador um determinado comportamento que a própria lei prevê. O autor termina afirmando que a relação individual de trabalho é uma relação jurídica.

3. Relação individual de trabalho

Baltazar Egídio define a relação individual de trabalho como *todo o vínculo contratual que é estabelecido entre empregador e trabalhador, em que este último se obriga a prestar actividade para o primeiro, sob autoridade e direcção do mesmo, mediante remuneração.*¹²

Fica deste modo claro que a relação individual de trabalho é estabelecida através de um contrato de trabalho. Este contrato pode ser estabelecido formalmente nos termos do artigo 21 da LT, porém o artigo 22 elucida-nos que mesmo que não haja um contrato formal, presume-se que haja relação jurídica de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando haja subordinação económica do trabalhador em relação ao empregador, entendendo-se por subordinação económica a situação em que o prestador da actividade depende do rendimento obtido do beneficiário da prestação para a sua subsistência.

Visto que a relação jurídica de trabalho é estabelecida mediante o contrato de trabalho, os sujeitos da relação individual de trabalho serão as pessoas entre as quais o contrato é celebrado. Estas pessoas podem ser encontradas na leitura do artigo 21 da LT, neste caso o trabalhador e o empregador.

A noção de trabalhador encontra-se no glossário anexo à LT como qualquer pessoa singular, nacional ou estrangeira que na relação laboral figura como devedor da prestação da actividade e credor da remuneração.

¹¹ EGÍDIO, Baltazar (2018) Direito do Trabalho: *Situações Individuais de Trabalho*, Volume 1, p. 153

¹² *Idem*

Do referido anexo consta igualmente a noção de empregador como a pessoa singular ou colectiva de direito público ou como privado que no contrato de trabalho ou na relação jurídica de trabalho figura como credor da prestação da actividade e devedor do pagamento da remuneração.

Como se pode apurar das definições, por um lado temos uma situação jurídica activa e por outro uma situação jurídica passiva.

Do lado do trabalhador há uma situação jurídica passiva que consiste em prestar a actividade do empregador, conforme consta da definição (devedor da prestação da actividade), mas há também um direito, que é o de receber a remuneração (credor da remuneração).

Do lado do empregador a situação jurídica activa é de receber a prestação (credor da prestação), mas há também um dever de pagar a remuneração (devedor do pagamento da remuneração).

4. Elementos do contrato de trabalho

Como concluímos acima, o contrato de trabalho é que define a existência de uma situação de trabalho individual. Para que se conclua que há um contrato de trabalho lei define uma série de elementos a serem observados. Vamos à seguir apresentá-los.

4.1. Subordinação jurídica

Tal como ensina Paula RAMALHO (2009) a actividade laboral visa essencialmente a satisfação das necessidades de outrem “empregador” havendo entre o empregador e o trabalhador uma relação de subordinação ou dependência.¹³

A subordinação jurídica constitui uma das características fundamentais do contrato de trabalho. O trabalhador presta a actividade sob direcção e autoridade do empregador e o empregador exerce poderes de dirigir, fixar.¹⁴

ANTUNES, Carlos et al (2015) divide o poder directivo em dois momentos ou quadros:

¹³ ROSÁRIO, Maria Palma Ramalho (2009). *Direito do Trabalho parte 1: Dogmatica Geral*, 2ª ed, Coimbra, p. 27

¹⁴ Cfr, artigo 21 da LT

- **O poder determinativo da prestação:** atribuição de uma função ao trabalhador;
- **O poder conformativo da prestação:** indicar ao trabalhador o que deve ser feito no dia a dia, para o exercício eficiente da actividade.

Como salienta ANTUNES, Carlos et al (2015), estes poderes subsumem-se na faculdade de o empregador dar ordens ao trabalhador e este por sua vez deve obediência.¹⁵

Em caso de desobediência o empregador dispõe do poder disciplinar, o qual é aplicado em caso de o trabalhador violar os seus deveres principais, secundários ou acessórios¹⁶.

Segundo MARTINS, Sérgio (2012) o trabalhador está numa relação de dependência em relação ao empregador, mas, quanto aos trabalhadores autónomos, por trabalharem com autonomia não se verifica a dependência entre estes e os empregadores logo, não serão objecto do Direito laboral¹⁷, pois exercem a atividade para si mesmos sem estarem subordinados a nenhum empregador.

4.2. Resultado

A relação jurídica de trabalho não visa a obtenção de resultado, mas sim a realização da atividade a que o trabalhador se obrigou. A finalidade do contrato do trabalho é a realização da atividade por parte do trabalhador, o resultado não é um elemento constitutivo do contrato de trabalho.

Este é um elemento diferenciador entre o contrato de trabalho e os contratos obrigacionais de resultado, como o contrato de prestação de serviços¹⁸ (artigo 1154 do Código Civil) .

Para Menezes Leitão (2009) as prestações de resultado são aquelas em que o devedor obriga-se a um determinado resultado e caso não atinja este resultado pode ser responsabilizado¹⁹. Ao nosso ver, a obrigação decorrente do contrato de trabalho é uma prestação de meio que, segundo

¹⁵ ANTUNES, Carlos et al (2015) Lei do Trabalho Moçambique anotada, Escolar editora, Maputo, pag

¹⁶ Cfr artigo 63 da LT

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto (2012) Direito do Trabalho, 28 Ed., São Paulo, p.101

¹⁸ Cfr artigo 1154 do CC

¹⁹ LEITÃO, Luis Manuel Telles de Menezes (2009) *Direito das obrigações: Introdução a Constituição das Obrigações*, volume 1, 8ª edição Almedina, p 139

o mesmo autor é aquela em que o trabalhador não está vinculado à verificação de resultado mas sim a agir com diligência necessária à verificação do resultado. Por exemplo, se certa loja não consegue atingir certa receita, os trabalhadores à priori não serão responsabilizados, à menos que tenham violado os seus deveres laborais.

4.3. Remuneração

O artigo 117 da LT traz-nos o conceito de remuneração²⁰. Conforme o disposto no Dicionário de FIGUEIREDO, Cândido (1913)²¹ remuneração vem da palavra remunerar, que por sua vez vem do latim *remunerari* que significa o acto de gratificar ou recompensar. A remuneração será deste modo o acto de gratificar pelo exercício da actividade.

A remuneração constitui direito do trabalhador e dever principal da entidade empregadora, pois o trabalhador presta a actividade mediante remuneração²². A remuneração é a contraprestação pela realização da actividade, cujo objectivo é garantir o sustento do trabalhador e de sua família.

Como nos apresenta Palma RAMALHO (2009) a actividade exercida pelo trabalhador deve ser retribuída²³, a retribuição é efectuada através da remuneração, este elemento da relação jurídico laboral permite distinguir das actividades exercidas de forma gratuita, como por exemplo, as exercidas pelas organizações não governamentais de ajuda humanitária (ONGs).

4.4. Contrato sinalagmático

Na esteira do professor LIRA, Ricardo (1985) são contratos sinalagmáticos aqueles de que *“fluem ao mesmo tempo e para cada lado obrigações e direitos recíprocos, ligados entre si por uma relação de interdependência.”*²⁴

²⁰ Cfr, artigo 117 da LT

²¹ FIGUEIREDO, Cândido (1913) *Dicionário da Língua Portuguesa*, p.1721

²² Cfr art 21 da LT

²³ ROSÁRIO, Maria Palma Ramalho op. Cit., p. 22

²⁴ LIRA, Ricardo Pereira (1985). *A Onerosidade Excessiva observada nos Contratos*. Revista de Direito Administrativo, p. 10

Para Carlos, ANTUNES e outros (2015) O contrato de trabalho é sinalagmático porque ambas as partes contraem obrigações correlacionadas e estas têm uma relação de causa e efeito.²⁵

Há deste modo existência de direitos e deveres recíprocos no contrato de trabalho. O trabalhador tem o direito à remuneração e o dever de prestar a actividade e o empregador tem o direito de lhe ser prestada a actividade e o dever de remunerar o trabalhador²⁶ e a isto chama-se sinalagma.

4.5. O contrato de trabalho é intuitu personae

Conforme nos ensina EGÍDIO, Baltazar (2017) O trabalhador não pode substituir-se por outra pessoa sem autorização do empregador, devido ao carácter pessoal do contrato de trabalho, pois o empregador decide celebrar um contrato de trabalho devido as qualidades que o trabalhador possui.²⁷

Na esteira de Pinto (2012) “O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível” e caso um terceiro se substitua ao trabalhador, há o risco de formar-se uma nova relação jurídico-laboral com o último²⁸, mesmo que não haja contrato de trabalho escrito.

4.6. Contrato oneroso

Segundo EGIDIO, Baltazar (2017) o contrato de trabalho implica atribuições patrimoniais para ambos os lados, o empregador paga a remuneração e o trabalhador suporta alguns custos do exercício da actividade²⁹, como por exemplo, para se fazer presente ao local de Trabalho tem de pagar o transporte público.

4.7. Contrato de execução sucessiva

Sendo um contrato duradouro, o trabalhador executa a actividade durante o tempo que o contrato de trabalho perdure.

²⁵ ANTUNES, Carlos et al., op. Cit., pag. 56

²⁶ Cfr art 21 da LT

²⁷ EGÍDIO, Baltazar (2018), op. Cit., p. 133

²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto, op cit., p101

²⁹ EGIDIO, Baltazar, op cit., p. 134

Nas palavras de MARTINS, Sérgio (2012) “há um trato sucessivo na relação entre as partes que perduram no tempo”³⁰. O contrato de trabalho se diferenciara dos contratos que se extinguem depois de cumprida uma prestação.

4.8. Outros elementos

Segundo Baltazar, EGÍDIO (2017) Para além dos elementos acima referenciados, existem outros, observáveis na relação interna entre empregador e trabalhador, tais como:

- **Local de Trabalho:** O trabalhador deve fazer-se presente ao local de trabalho. O não aparecimento dá lugar a falta e ao processo disciplinar. É um elemento indiciador da existência do contrato de trabalho visto que constitui uma das cláusulas obrigatórias do contrato de trabalho³¹.
- **Horário de trabalho:** o trabalhador tem um horário determinado pelo contrato de trabalho para o início e o término da actividade, e a sua violação pode conduzir a faltas e ao processo disciplinar.

³⁰ MARTINS, Sérgio, Pinto, op cit.,p 101

³¹ Cfr artigo 39 al b) da LT

CAPÍTULO III – A Relação Entre os Ministros Religiosos e a Instituição Religiosa: Relação Jurídica De Trabalho?

1. Os ministros religiosos

A LLR moçambicana não define ministro religioso, pelo que recorreremos ao direito comparado para encontrarmos tal definição.

Na República Portuguesa, a Lei n.º 16/2001 de 22 de Junho, Lei da Liberdade Religiosa, define ministros de culto como *as pessoas como tais consideradas segundo as normas da respectiva igreja ou comunidade religiosa*³². Estes ministros são credenciados pela igreja ou comunidade religiosa para a prática de actos determinados.

O artigo 16 do mesmo diploma legal dispõe que o exercício do ministério é considerado actividade profissional dos ministros do culto quando lhes proporciona meios de sustento, bastando como prova destes para efeito de autorização de residência a ministros estrangeiros e sua garantia pela respectiva comunidade religiosa.

O n.º 4 do artigo ora citado, confere direitos aos ministros de culto das igrejas e demais comunidades religiosas à prestações de segurança social nos termos da lei, sendo obrigatoriamente inscritos pela confissão religiosa a que pertençam, salvo se exercerem de forma secundária a actividade religiosa e o exercício da actividade principal não religiosa determinar a inscrição obrigatória num regime de segurança social.

Sobre a segurança social, no caso de Moçambique, o artigo 41 da lei n.º 4/2007 de 7 de Fevereiro, diploma legal que define as bases em que se assenta a protecção social e organiza o respectivo sistema, dispõe que o Estado reconhece e valoriza a acção desenvolvida pelas instituições religiosas na prossecução dos objectivos de segurança social básica, sendo que este exerce supervisão, com o objectivo de promover a compatibilização das actividades de segurança social, garantindo o cumprimento da lei e a defesa dos interesses dos destinatários. Este diploma legal é regulamentado pelo decreto n.º 51/2017 de 9 de Outubro, cujo âmbito de

³² Cfr artigo n.º1 do art. 15 LTR de Portugal

aplicação se estende aos trabalhadores de partidos políticos, confissões religiosas e organizações sociais.³³

Tendo abordado o quadro legal da liberdade religiosa em Moçambique, a relação jurídica de trabalho, o contrato de trabalho e os seus elementos, é chegado o momento de responder à questão principal da nossa empreitada. A actividade realizada pelos ministros religiosos é relação jurídica de trabalho?

Para o efeito vamos recorrer à análise dos elementos do contrato do trabalho em comparação com a realidade das actividades dos ministros religiosos.

Reconhecendo que a actuação e organização das confissões religiosas não é linear, pois cada confissão religiosa adopta o seu modelo de organização e gestão, o que não nos permite generalizar as nossas conclusões, vamos realizar este exercício com base no caso da Igreja Metodista Unida em Moçambique (IMUM).

1.1. Os ministros de culto da IMUM

Como rezam os seus Estatutos³⁴, A IMUM é uma pessoa colectiva de natureza religiosa e de utilidade pública, uma comunidade eclesial de todos os verdadeiros crentes sob o Senhorio de Jesus Cristo, dotada de autonomia administrativa, patrimonial e financeira. Para o seu funcionamento, a IMUM guia-se pelas normas estabelecidas nos seus Estatutos, no Livro de Disciplina e nas decisões tomadas em sede de Conferência Anual.

Na IMUM os ministros de culto têm a designação de pastores. O n.º2, do parágrafo 300 do Livro de Disciplina da IMUM caracteriza-os como *peçoas cujos dons, evidência da graça cristã e promessa de serem usadas futuramente são afirmados pela comunidade e que respondem ao chamado de Deus, oferecendo-se como pastores para liderarem o povo.*

O parágrafo 302 do livro acima referenciado define pastor como *um(a) pregador(a) leigo(a), um pastor local, um membro à prova, ou um ministro ordenado, aprovado(a) pelo voto dos membros em plena conexão da Conferência Anual e nomeado(a) pelo Bispo para ter encargo de uma igreja local ou de um cargo pastoral.* Os pastores têm a responsabilidade de

³³ Cfr artigo al g) do art. 3 do decreto 51/2017 de 9 de Outubro

³⁴ Publicados no BR n.º15, III Série, de 12 de Abril de 2012

supervisionar o ministério da Igreja na congregação local, os seus ministérios de educação e o cumprimento da sua missão de testemunho e serviço no mundo.

Por sua vez, o parágrafo 303 estabelece que todos os pastores em boa situação e que são nomeados pelo Bispo para um serviço de tempo integral deverão receber não menos do que o salário mínimo estabelecido pela Conferência Anual.

Naquela confissão religiosa, os ministros de culto estão sob supervisão dos superintendentes distritais e do Bispo que são os seus superiores hierárquicos.³⁵

1.2. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: relação individual de trabalho?

É evidente que o vínculo que liga os ministros religiosos e a confissão religiosa não é estabelecido formalmente através de contrato de trabalho, como dispõe o artigo 21 da LT.

A questão que se coloca é da existência ou não de contrato de trabalho de facto, que encontra cobertura legal no artigo 22 do mesmo diploma legal. O n.º 2 do referido artigo dispõe: *A relação jurídica de trabalho presume-se existente sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste.*

Ora, como constatámos, os ministros religiosos da IMUM recebem uma quantia mensal que a confissão religiosa qualifica de remuneração e exercem a sua actividade sob supervisão dos superintendentes e Bispo. Estes factos permite-nos qualificar esta relação como relação jurídica de trabalho?

Nos próximos parágrafos deste trabalho vamos discutir a questão tendo em conta os elementos do contrato de trabalho e tomaremos uma posição, de acordo com a nossa interpretação à luz da lei, da doutrina e da jurisprudência.

³⁵ Vide parágrafos 419 e ss do Livro de Disciplina da IMUM, *Edição da Conferência Central de África*, 2008

1.2.1. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: há subordinação jurídica?

Como dissemos acima e tendo em conta o exemplo da IMUM aos ministros religiosos respondem a um chamado divino e têm a missão de guiar o povo e supervisionar os ministérios da igreja. São nomeados pelo líder máximo da confissão religiosa, no caso o Bispo, que os supervisiona junto com os superintendentes.

Recordamo-nos dos ensinamentos de Paula RAMALHO, segundo os quais a actividade laboral visa essencialmente a satisfação das necessidades empregador. Analisada a situação concluímos que a finalidade dos ministros religiosos não é a satisfação dos interesses da confissão religiosa, mas orientar os crentes de modo a que tenham um bom relacionamento entre si e um bom relacionamento com a sua divindade, de acordo com os seus valores religiosos, como nos ensinaram também Marcelo Rebelo de Sousa e Sofia Galvão.

Assim, entendemos que a supervisão exercida pelos líderes máximos da instituição religiosa não se enquadra no conceito de subordinação jurídica para efeitos do contrato de trabalho.

1.2.2. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: relação de resultado?

Da pesquisa aqui realizada concluímos que a obrigação decorrente do contrato de trabalho é uma prestação de meio em que o trabalhador não está vinculado à verificação de resultado mas sim a agir com diligência necessária à verificação do resultado.

No exercício do seu ministério, os ministros religiosos têm por finalidade impôr condutas nas relações entre o crente e o seu semelhante e entre o crente e a sua divindade. Este é o resultado que se pretende verificar.

Entendemos que à semelhança do que se espera no contrato de trabalho, há também um resultado a alcançar nas actividades desenvolvidas pelos ministros religiosos.

1.2.3. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: há remuneração?

Como fizemos referência, o próprio LDIMU usa termos como remuneração ou salário para se referir ao pagamento mensal que é desembolsado aos ministros religiosos, fixando até um limite mínimo, que é o salário mínimo aprovado pelo órgão que toma decisões. Será que esta prestação é remuneração à luz do direito de trabalho?

Vimos que a remuneração será o acto de gratificar pelo exercício da actividade. É a contraprestação pela realização da actividade, cujo objectivo é garantir o sustento do trabalhador e de sua família. No direito comparado, o acórdão n.º 274/15.2T8TMR.E1 do Tribunal da Relação de Évora³⁶ ensina-nos que a quantia paga aos ministros religiosos não pode enquadrar-se a o que para o ordenamento jurídico moçambicano corresponde ao n.º 1 do art. 117 da LT, porquanto faltam factos concretos de onde possa extrair-se que a quantia paga é contrapartida da actividade prestada e não apenas uma quantia para o sustento e habitação do autor, ministro do culto.

Assim, embora o documento normativo da instituição religiosa qualifique a quantia paga aos ministros religiosos de remuneração, entendemos que não se pode assim considerar no âmbito do direito do trabalho, pois a religião tem por fundamento a fé e esta não pode ser promovida em troca de dinheiro. Como nos ensinaram Marcelo Rebelo de Sousa e Sofia Galvão, a contrapartida que se espera obter na religião é o paraíso.

Assim, concluímos que a quantia paga aos ministros religiosos não é remuneração para os efeitos da LT.

1.2.4. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: intuitu personae?

Como pudemos aprender, esta característica do contrato de trabalho indica que trabalhador não pode substituir-se por outra pessoa sem autorização do empregador, devido ao carácter pessoal do contrato de trabalho.

³⁶ Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/-/25B14FD17E5D3DC380257FBE0030A656> (consultado às 02:13 do dia 10 de Julho de 2024)

Entendemos que as actividades de ministros religiosos também estão revestidas desta características, pois trata-se de pessoas com características únicas, credenciadas pela instituição religiosa para o efeito.

1.2.5. Relação entre os ministros religiosos e a confissão religiosa: relação onerosa?

Aprendemos que a onerosidade do contrato de trabalho implica atribuições patrimoniais para ambos os lados. Dada a natureza da religião e da fé não se pode falar de onerosidade, pois tal como evocamos quando distinguimos religião e Direito, a finalidade da religião é a relação com Deus e essa relação visa o enriquecimento espiritual e não patrimonial. De acordo com a religião a fé não se vende.

Fica deste modo claro que a relação entre os ministros religiosos e instituição religiosa não é de carácter oneroso. Como refere o LDIMUM o ministério religioso é uma vocação, em resposta a um chamado.

1.2.6. Outros elementos a considerar

Pudemos constatar outros elementos importantes que caracterizam o contrato de trabalho, como local de trabalho e o horário de trabalho. Efectivamente, embora os ministros religiosos possam desenvolver as suas actividades em diversos locais como na rua, na casa dos crentes, etc, há um local e horário fixos e habituais para a realização de cultos.

Ao nosso ver, esta é mais uma características similar entre as relações que temos vindo a analisar, mas que não é suficiente de per si para qualificar o trabalho dos ministros religiosos como trabalho subordinado.

CONCLUSÃO

Chegados a esta parte importa que em guisa de conclusão tenhamos algumas considerações sobre o tema em torno do qual nos propusemos reflectir, voltando à nossa questão inicial: a relação entre os ministros religiosos e a instituição religiosa é relação jurídica de trabalho?

Da análise que realizamos fica evidente que não.

Embora haja muitas elementos similares entre o contrato de trabalho e o vínculo que liga os ministros religiosos à confissão religiosa, este último não pode ser considerado contrato de trabalho, pois nele não se verificam elementos dele fundamentais, como a subordinação jurídica, a remuneração e a onerosidade. A doutrina é unânime em considerar a subordinação jurídica e a remuneração como condições *sine qua non* para que haja um contrato de trabalho e consequentemente uma relação jurídica de trabalho.

O ordenamento jurídico brasileiro seguiu a mesma linha ao sancionar a lei que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O projeto original mencionava especificamente categorias de trabalhadores religiosos, como padres, pastores, presbíteros, bispos, freiras, evangelistas, diáconos, anciãos e sacerdotes. A redação final não acolheu essa pretensão. Pelo contrário, ela foi clara ao dispôr: *não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza e o ministro de confissão religiosa...*³⁷

Nestes termos, como pode o Estado proteger os ministros religiosos de eventuais abusos por parte da liderança da confissão religiosa?

Entendemos que seja necessário analisar caso por caso, para que no caso de haver disvirtuamente da finalidade religiosa, esta seja responsabilizada nos termos da LT. Esta foi a linha seguida pelo ordenamento jurídico brasileiro na reforma de 2023, ao estabelecer no parágrafo 3º do artigo 442 da CLT *que caso haja desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária da instituição, o vínculo empregatício poderá ser constatado.*

³⁷ Cfr. parágrafo 2º do art. 442 da CLT

Outra medida que entendemos pertinente para salvaguardar os interesses dos ministros religiosos é a protecção social obrigatória. Como pudemos constatar, o Estado reconhece e valoriza a acção desenvolvida pelas instituições religiosas na prossecução dos objectivos de segurança social básica, sendo que este exerce supervisão. Isto significa que cabe à confissão religiosa a iniciativa de garantir ou não a segurança social básica aos ministros religiosos.

Somos da opinião de que as prestações do sistema de segurança social deviam ser um direito dos ministros religiosos e que estes deveriam ser obrigatoriamente inscritos pela confissão religiosa a que pertençam no sistema de segurança social, à semelhança do que acontece em Portugal e no Brazil, salvo se exercerem por forma secundária a actividade religiosa e o exercício da actividade principal não religiosa determinar a inscrição obrigatória num regime de segurança social. Esta obrigatoriedade garantiria a subsistência dos ministros religiosos nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, bem como dos familiares sobreviventes em caso de sua morte e lhe conferiria condições suplementares de sobrevivência.

A revisão da LLR em curso constitui uma oportunidade de ouro para enquadrar estas recomendações.

REFERÊNCIAS

1. Bibliográficas

ALMEIDA COSTA, Mário Júlio de. *Direito das Obrigações*. Coimbra: Almedina, 2014.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 2ª ed., Coimbra, 2014.

AMARAL, Diogo Freitas do, *Manual de Introdução ao Direito*, Volume I, Almedina, Coimbra, 2004.

AMARAL, Wande do. *Guia Para Apresentação de Teses, Dissertações e Trabalhos de Graduação*. Maputo: Livraria Universitária, UEM, 1999.

ANTUNES), Carlos et al. *Lei do Trabalho Moçambique Anotada*, Escolar Editora, Maputo, 2015.

ASCENSAÇÃO, José Oliveira. de. *O Direito: Introdução e Teoria Geral*. 13ª. ed. Coimbra: Almedina, 2011.

CISTAC, Gilles. *Curso de Metodologia Jurídica*. Maputo: Livraria Universitária – Universidade Eduardo Mondlane.

COUGHLIN, Peter, LANGA, Julieta. *Claro e Directo: Como Escrever Um Ensaio*. Maputo, Peter Coughlin, 1997.

EGÍDIO, Baltazar. *Direito do Trabalho: Situações individuais de Trabalho*, Volume 1. 2017.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 18ª ed., Coimbra, 2017.

FERNANDES, Luís A. Carvalho. *Teoria Geral do Direito Civil*. Vol. I. 2ª Edição. Lisboa: Lex, 1995.

FERNANDES, Luís A. Carvalho. *Teoria Geral do Direito Civil: Parte II (Objecto.Facto.Garantia)*. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa.

FIGUEIREDO, Cândido. *Dicionário da Língua Portuguesa*. 1913.

LEITÃO, Manuel Telles de Menezes. *Direito das Obrigações: Introdução a Constituição das Obrigações*, Volume 1, 8ª edição Almedina, 2009.

LEITÃO, Luís Manuel Teles Menezes de. *Direito das Obrigações: Contratos em Especial*. 9ª.ed., Coimbra, Almedina, 2014.

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 5ª ed., Coimbra, 2016.

MARCONI, Maria de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 28 ed., São Paulo. 2012.

MENDES, João Castro, *Introdução ao Estudo do Direito*, AAFDL, Lisboa, 1994.

PINTO, Carlos Alberto da Mota. *Teoria Geral do Direito Civil*. 3ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, Limitada, 1992.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado do Direito do Trabalho 1, Dogmática Geral*, 2ª ed, Coimbra, 2009.

RAMALHO Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho II : Situações laborais individuais*, 6ª ed., Coimbra, 2016.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. 22ª. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SOUSA, Marcelo Rebelo De, GALVÃO, Sofia. *Introdução ao Estudo do Direito*. 5ª ed. Lisboa, 2000.

VASCONCELOS, Pedro Pais. *Teoria Geral Do Direito Civil*. 5ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2008.

2. Legislativas

a) Legislação Nacional

Constituição da República de Moçambique (2004).

Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, Lei do Trabalho, BR n.º 165, I Série, 25 de Agosto de 2023.

Lei n.º 4/71 de 21 de Agosto, Lei da Liberdade Religiosa, Diário do Governo n.º 197, 21 de Agosto de 1971.

Lei n.º 4/2007 de 7 de Fevereiro, estabelece o quadro legal da Protecção Social, BR n.º 6, I Série, 7 de Fevereiro de 2007.

Decreto n.º 51/2017, de 9 de Outubro, Regulamento da Segurança Social Obrigatória, BR n.º 157, I Série, 9 de Outubro de 2017.

Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro de 1966, aprova o Código Civil moçambicano, DG n.º 274, I série, 25 de Novembro de 1966.

Decreto - Lei n.º 2/2005 de 27 de Dezembro, aprova o Código Comercial moçambicano, BR n.º 51, I série, 27 de Dezembro de 2005.

Resolução n.º 11/2012 de 13 de Abril de 2012, ractifica o Acordo sobre Princípios e Disposições Jurídicas para o Relacionamento entre a República de Moçambique e a Santa Sé, BR n.º 15, I Série, 13 de Abril de 2012.

b) Legislação Estrangeira

Lei n.º 16/2001, de 22 de junho, Lei da Liberdade Religiosa Portuguesa, Diário da República n.º 143/2001, Série I-A, 22 de Junho de 2001.

Decreto-Lei n.º 5.42 de 1 de Maio, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho no Brazil.

3. Periódicos

FILHO, José Soares, *Relações Trabalhistas Entre Ministros Eclesiásticos e Instituições Religiosas, em Face do Acordo Brasil-Santa Sé*, Revista CEJ, Brasília, Ano XIX, n. 65, p. 77-83, jan./abr. 2015. Disponível em <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r35863.pdf> (consultado em 10 de Junho de 2024 as 21:30).

FILHO, Roberto Fragale et al, *O Vínculo Empregatício dos Pastores Evangélicos: Notas Conclusivas*, Revista Confluências, 1999.

LIRA, Ricardo Pereira, *A Onerosidade Excessiva Observada nos Contratos*, Revista de Direito Administrativo, 1985.

MACHADO, Jonatas, *A Liberdade Religiosa na Perspectiva dos Direitos Fundamentais* in Revista Portuguesa de Ciência Das Religiões – Ano I, 2002 / n.º 1 – 149-154. Disponível http://recil.ulusofona.pt/bitstream/handle/10437/5531/liberdade_religiosa_perspectiva_direitos_fundamentais.pdf?sequence=1 (consultado em 15 de Junho de 2024, pelas 18:25).

MIRANDA, Jorge, *Estado, Liberdade Religiosa e Laicidade*, in Gaudium Sciendi, Número 4, Julho 2013. Disponível em http://www2.ucp.pt/resources/Documentos/SCUCP/GaudiumSciendi/Revista%20Gaudium%20Sciendi_N4/6.%20jmirandaEstado%20%20liberdade%20religiosa%20e%20laicidade.pdf (consultado em 18 de Junho de 2024 as 18:40).

4. Sítios da Internet

<https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/-/25B14FD17E5D3DC380257FBE0030A656> (consultado às 02:13 do dia 10 de Julho de 2024)

<https://www.jornalnoticias.co.mz/index.php/2018-05-04-10-20-41/91209-limites-legais-para-actuacao-das-igrejas> (consultado a 17 de Fevereiro de 2020 as 16:26)

<https://www.dw.com/pt-002/as-igrejas-viraram-neg%C3%B3cio-em-mo%C3%A7ambique/a-49674032> (consultado a 17 de Fevereiro de 2020 as 16:35)

<https://www.state.gov/reports/2022-report-on-international-religious-freedom/mozambique>
(consultado no dia 20 de Julho de 2024 as 07:06)

<https://www.dw.com/pt-002/ex-pastores-da-iurd-em-mo%C3%A7ambique-denunciam-abusos-e-injusti%C3%A7as/a-58875234> (consultado no dia 29 de Junho de 2024 as 22:40).

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/08/07/lula-sanciona-lei-que-proibe-vinculo-empregaticio-entre-igreja-e-religiosos> (consultado no dia 21 de Julho as 19:03)

5. Outras Fontes

Estatutos da Igreja Metodista Unida em Moçambique, Publicados no BR n.º15, III Série, de 12 de Abril de 2012

Livro de Disciplina da IMUM, Edição da Conferência Central de África, 2008

Resolução n.º. 10/2012 do Conselho de Ministros que confere um regime especial à Igreja Católica