TESE DE DOUTORAMENTO

A LIBERDADE RELIGIOSA NA RELAÇÃO LABORAL

Susana Sousa Machado

DEPARTAMENTO DE DIREITO PÚBLICO E DA EMPRESA
PROGRAMA DE DOUTORAMENTO EN DIREITO
FACULTADE DE DIREITO

Santiago de Compostela
2017

APOIO FINANCEIRO:

FCT Fundação para a Ciência e a Tecnologia
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

POPH
QUALIFICAR E CRESCER

QREN
QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

TESE DE DOUTORAMENTO

A LIBERDADE RELIGIOSA NA RELAÇÃO LABORAL

Fdo. Susana Sousa Machado

DEPARTAMENTO DE DIREITO PÚBLICO E DA EMPRESA
PROGRAMA DE DOUTORAMENTO EN DIREITO
FACULTADE DE DIREITO

Santiago de Compostela
2017

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

AUTORIZACIÓN DO DIRECTOR / TITOR DA TESE:

"Liberdade relixiosa na relación laboral"

Dna. Consuelo Ferreiro Regueiro

INFORMA:

Que a presente tese, correspóndese co traballo realizado por Dna. Susana Sousa Machado, baixo a miña dirección, e autorizo á presentación da tese indicada, considerando que reúne os requisitos esixidos no artigo 33 do Regulamento de Estudos de Doutoramento da USC, e que como director desta non incurro nos causas de abstención establecidas na lei 40/2015.

Asinado

Visto e prace

Directora

Titora

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho representa a materialização de um longo período de investigação, o qual beneficiou de inúmeros e relevantes contributos de entre os quais se salienta, em primeiro lugar, porque esteve presente, também, no seu momento embrionário e na sua génese, o Professor Jorge Leite, meu mestre de sempre e para sempre. Uma palavra de enorme e sentida gratidão é devida à minha orientadora, Professora Doutora Consuelo Ferreiro Regueiro que, de forma inexcedível, nunca faltou com um sábio aconselhamento e com palavras de ânimo, sem a sua orientação atenta, disponível e paciente este trabalho não teria sido possível. Na sua pessoa deposito também as minhas palavras de agradecimento pelas condições de investigação que me foram proporcionadas pela Universidade de Santiago de Compostela.

São igualmente de salientar os períodos de investigação que, embora realizados em momentos temporais distintos, foram fundamentais para o desenvolvimento do estudo e da reflexão sobre o tema da tese. Uma palavra de agradecimento é dirigida ao saudoso Professor Doutor Mario Napoli e ao Professor Doutor Matteo Corti que me receberam no início deste percurso na *Facoltà di Giurisprudenza dell'Università Cattolica del Sacro Cuore* de Milão para uma profícua recolha bibliográfica. Agradeço, também, à Professora Doutora Catarina Carvalho que orientou um período de investigação mais extenso, numa fase ainda recente de conclusão da tese, efetuado na Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa e que me permitiu aceder a um relevante acervo bibliográfico e beneficiar de perto da sua sabedoria. Agradeço também à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra que me consentiu o acesso frequente à sua biblioteca.

Esta investigação beneficiou do apoio concedido, através de uma bolsa de doutoramento, pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, bem como da equiparação a bolseiro concedida pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto a quem agradeço o empenho institucional.

Tenho ainda de reconhecer o estímulo, essencial em momentos de desalento próprios de uma viagem solitária, concedido através das distinções que me foram atribuídas por estudos de reflexão efetuados nesta temática, da Comissão da Liberdade Religiosa e da Associação Internacional para a Defesa da Liberdade Religiosa.

Dirijo igualmente um profundo agradecimento à minha família, aos meus pais, ao meu marido e à nossa filha, que generosamente compreenderam as minhas ausências. Aos meus amigos e colegas agradeço o apoio incondicional tanto no debate de ideias como na revisão do texto, de entre os quais destaco o Luís Pessanha, o Miguel Quental à Francisca e, novamente, o Júlio que esteve sempre onde e quando era preciso.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

RESUMO

Neste traballo pártese do recoñecemento da composición plural da sociedade subxacente ao mundo contemporáneo, no que a presenza do factor relixioso no eido laboral non pode ser ignorada. Esta problemática presenta desafíos delicados canto á tutela da liberdade relixiosa no seo das relacións laborais. As sociedades actuais son cada vez máis heteroxéneas e diversificadas, e a mobilidade humana non cesa de medrar. Todo isto ten repercusións no mundo do traballo, dado que as empresas poden ser un verdadeiro escenario de interculturalidade, e por tal motivo merece ser estudada a situación das crenzas relixiosas do traballador asalariado.

Para este efecto, o problema aquí formulado xorde do conflito entre o dereito á o relixiosa dos traballadores que pretenden afirmar as súas convicción relixiosas no ámbito da relación de traballo asalariado e outros bens e dereitos que poderán esixir un exercicio de ponderación.

Así, o traballo comeza por se centrar na caracterización do dereito á liberdade relixiosa e analiza o seu reflexo no contexto da relación laboral, identificando, como consecuencia desa esexese, que se está na presenza dunha fonte de conflitos que comporta unha metódica de ponderación proporcional de bens.

A través da análise de diversos casos que chegaron a instancias xudiciais, tanto de tribunais nacionais de diferentes estados, coma do Tribunal Europeo de Dereitos Humanos ou do Tribunal de Xustiza, xunto coas contribucións da doutrina, procúrase avaliar o punto de equilibrio entre a liberdade relixiosa do traballador e a liberdade de empresa do empregador. A tal fin cómpre constatar, por unha banda, cando a liberdade relixiosa do traballador debe sufrir unha constrición en virtude da celebración dun contrato de traballo e, por outra banda, avaliar se o empregador está vinculado, e en que medida, ao deber de se adaptar ás convicción e prácticas relixiosas dos seus traballadores.

Após a referida análise procúranse criterios para determinar o perímetro ao redor do núcleo esencial do dereito á liberdade relixiosa, que incluso no contexto

xurídico-laboral debe permanecer protexido. Con este obxecto, e posto que nesta temática se destaca o papel fundamental do xulgador na construción de solucións diferentes en función das circunstancias de cada caso, sistematízase a análise das diversas manifestacións da liberdade relixiosa do traballador e a súa incidencia no seo da relación laboral, nunha seriación cuatripartita que implica o estudo de problemáticas coma o tempo de traballo, a alimentación, a imaxe e uso de símbolos relixiosos e, finalmente, o proselitismo.

RESUMO

Neste trabalho parte-se do reconhecimento da composição plural da sociedade subjacente ao mundo contemporâneo em que a presença do fator religioso no mundo laboral não pode ser ignorada. Esta problemática coloca desafios delicados quanto à tutela da liberdade religiosa no seio das relações laborais. As sociedades atuais são cada vez mais heterogéneas, mais diversificadas e a mobilidade humana não pára de crescer. Tudo isto tem repercussões no mundo do trabalho já que as empresas podem ser um verdadeiro palco de interculturalidade e, por isso, merece ser estudado o lugar das crenças religiosas do trabalhador assalariado.

Para o efeito, o problema aqui colocado surge do conflito entre o direito à liberdade religiosa dos trabalhadores que pretendem afirmar as suas convicções religiosas no domínio da relação de trabalho assalariado e outros bens e direitos que poderão exigir um exercício de ponderação.

Assim, o trabalho começa por centrar-se na caraterização do direito à liberdade religiosa e analisar os seus reflexos no contexto da relação laboral, identificando, como consequência dessa exegese, que se está na presença de uma fonte de conflitos que convoca uma metódica de ponderação proporcional de bens.

Através da análise de diversos casos que chegaram às instâncias judiciais, tanto de tribunais nacionais de diferentes Estados, como do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem ou do Tribunal de Justiça, em articulação com os contributos da doutrina, procura-se avaliar o ponto de equilíbrio entre a liberdade religiosa do trabalhador e a liberdade de empresa do empregador. Com esse objetivo cumpre perceber, por um lado, quando é que a liberdade religiosa do trabalhador deve sofrer uma compressão por virtude da celebração de um contrato de trabalho e, por outro lado, aferir se o empregador está vinculado, e em que medida, a um dever de acomodação das convicções e práticas religiosas dos seus trabalhadores.

Após a referida análise procuram-se critérios para determinar o perímetro em torno do núcleo essencial do direito à liberdade religiosa, que mesmo no contexto juslaboral, deve permanecer protegido. Para o efeito, e porque nesta

temática se destaca o papel fundamental do julgador na construção de soluções diferentes em função das circunstâncias de cada caso, sistematiza-se a análise às diversas manifestações da liberdade religiosa do trabalhador, com refrações no seio da relação laboral, numa seriação quadripartida que envolve o estudo de problemáticas como o tempo de trabalho, a alimentação, a imagem e uso de símbolos religiosos e, por fim, o proselitismo.

ABSTRACT

In this work we start from the acknowledgement of the pluralistic composition of the society underlying the contemporary world in which the presence of the religious factor in the world of employment cannot be ignored. This issue places subtle challenges regarding the protection of religious freedom within the context of working relationships. Nowadays societies are becoming increasingly heterogeneous, more diverse, and human mobility is persistently growing. All these issues have consequences in the world of work as the businesses can truly be a stage for interculturality and the place of the employee's religious beliefs deserves, therefore, to be studied.

To that end, the problem raised herein arises from the conflict between the right to religious freedom of employees who wish to ascertain their religious beliefs in the field of the working relationship and other goods and rights which may also require considering.

Thus being, the present work starts by focusing on the categorization of the right to religious freedom and analysing its reflexes in the context of the work relationship, identifying, as a consequence of this exegesis, that we are faced with a source of conflict which calls for a proportional weighing of goods.

Through the analysis of several cases that have reached the courts, both the national courts of different states, as well as the European Court of Human Rights or the Court of Justice, in connection with the contributions of the law, we shall try to evaluate the balancing point between religious freedom of the employee and the business freedom of the employer. Bearing all this in mind, we are bond to ascertain, on one hand, when should the religious freedom of the employee suffer a compression due to the signing of an employment contract and, on the other hand, to evaluate whether the employer is bound, and to what extent, to the duty of accommodating the religious beliefs and practices of his employees.

Subsequent to the aforementioned analysis, criteria are sought to determine the boundary around the essential core of the right to religious freedom, which,

even within the legal framework of the employment context, must remain protected. To that end and given the fact that, in this subject area we highlight the paramount role of the judge in the building of different solutions according to the circumstances of each particular case, we shall systematize the analysis to the several manifestations of the employees' religious freedom, with refractions in the context of the working relationship, in a quadripartite serialization encompassing the study of issues such as working hours, food, the image and use of religious symbols and, lastly, proselytism.

ÍNDICE

ABREVIATURAS E SIGLAS XXI

INTRODUÇÃO 1

I. Motivação 1

II. Objeto de estudo 7

III. Metodologia 14

IV. Ordem 16

CAPÍTULO PRIMEIRO
A LIBERDADE RELIGIOSA NUM CONTEXTO LABORAL PLURAL 17

I. Considerações gerais 17

II. O direito à liberdade religiosa 22

1. Enquadramento 22
   1.1. A liberdade religiosa enquanto direito fundamental 23
   1.2. A liberdade religiosa enquanto direito humano 30
2. A dificuldade de definir o conceito de religião 38
3. Liberdade religiosa, dignidade da pessoa humana e livre desenvolvimento da personalidade 44
4. A tutela antidiscriminatória e a liberdade religiosa 49
   4.1. A proteção constitucional da igualdade em matéria religiosa 49
   4.2. A proteção da igualdade em matéria religiosa no Direito Constitucional 54
   4.3. A proteção da igualdade em matéria religiosa no direito da União Europeia 57
5. Dimensões associadas ao direito à liberdade religiosa 63
   5.1. A dimensão positiva e negativa 63
   5.2. A dimensão individual e coletiva 64
   5.3. A dimensão objetiva e subjetiva 70

III. Pluralismo religioso e relação laboral 72

1. Religião e trabalho 72
2. Os interesses de gestão do empregador 74
3. Pressupostos distintivos da relação laboral 78
4. Justificação da tutela jurídica da manifestação das convicções religiosas no contexto laboral 87

IV. Metódica de ponderação proporcional de bens em colisão 97

1. Colisão de direitos e bens jurídicos 97
2. Concordância prática ou harmonização 100
3. Ponderação proporcional de direitos e bens jurídicos 103
   3.1. A acomodação razoável 103
      3.1.1. Considerações gerais 103
      3.1.2. A origem do dever de acomodação 106
      3.1.3. Aplicação da figura da acomodação no direito português e espanhol 115
   3.2. Critérios de ponderação 131
   3.3. Proporcionalidade e encargo excessivo 135
   3.4. Ponderação e demonstração dos custos 137
   3.5. Boa fé e alteração superveniente das convicções religiosas 140

CAPÍTULO SEGUNDO
O TEMPO DE TRABALHO 147

I. Considerações gerais 147

II. O tempo, o descanso e as festividades na dinâmica das religiões 151

1. O tempo como fenómeno religioso 152
   1.1. O descanso dominical para o cristianismo 154
   1.2. O descanso sabático e principais festividades para o judaísmo 158
   1.3. O tempo de oração e principais festividades para o islamismo 163
   1.4. O descanso sabático para os adventistas 167
2. O tempo como condição para o exercício da liberdade de culto 170
3. O dia de descanso e as festividades religiosas como bem jurídico 175

III. O dia de descanso em confronto com o tempo de trabalho 182

1. O quadro normativo geral em matéria de descanso semanal e a centralidade do domingo 182
2. Derrogabilidade do regime-regra do descanso dominical e o *Sabbath* 196
3. A posição do Tribunal Constitucional português quanto ao dia de descanso 215

IV. As festividades religiosas em confronto com o tempo de trabalho .241

1. O caso *Prais* na génese da tutela jurisprudencial da liberdade religiosa 241
2. Quadro normativo geral em matéria de festividades religiosas 244
3. As festividades no contexto jurídico português..... 255
4. O paradigma do reconhecimento das festividades religiosas no direito espanhol e italiano: os *Acuerdos de Cooperación del Estado* e as *Intese*..... 260
5. O papel da negociação coletiva..... 268

V. Interrupções do tempo de trabalho para orar 279

VI. Os limites do direito a observar o descanso e a comemorar as festividades religiosas 286

CAPÍTULO TERCEIRO
RELIGIÃO E ALIMENTAÇÃO NO CONTEXTO LABORAL 291

I. Considerações gerais.....291

II. Prescrições religiosas quanto à ingestão de alimentos 293

III. Exigências alimentares enquanto dimensão da liberdade religiosa 299

IV. Produtos alimentares e religião 307

1. Fornecimento e preparação das refeições 308
2. Observância de períodos de jejum..... 311
3. Manipulação e contacto com produtos alimentares.....316

V. O alcance das exigências alimentares por motivos religiosos 319

CAPÍTULO QUARTO
OS SÍMBOLOS RELIGIOSOS E A IMAGEM.....327

I. Considerações gerais.....327

II. Símbolos religiosos e manifestação das crenças religiosas 333

1. Conceito de símbolo religioso..... 335
2. Tipologia de símbolos religiosos..... 337
   2.1. Símbolos religiosos ativos e passivos 338
   2.2. Símbolos religiosos estáticos e dinâmicos..... 338
   2.3. Símbolos religiosos fortes e fracos 339
   2.4. Símbolos religiosos pessoais e institucionais..... 340

III. Símbolos religiosos individuais 341

1. Objetos de uso pessoal com significado religioso 342
2. O véu islâmico na relação laboral 345
   2.1. O véu (*Kopftuch*) na jurisprudência alemã 355
   2.2. O véu (*foulard*) na jurisprudência francesa 366
3. O turbante sikh 386
4. O *kipá* judeu 392
5. O crucifixo cristão 395
6. Extensão do conceito de símbolo religioso 403

IV. A jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem quanto aos símbolos religiosos 408

1. Proibição de uso de símbolos religiosos 410
2. Reconhecimento do pluralismo religioso 417
3. Dicotomia entre uma visão laicista e uma visão pluralista 420

V. Limites à liberdade de manifestação religiosa através do uso de símbolos religiosos 430

1. Questões prévias 430
2. Imposição de restrições ao uso de símbolos religiosos 433
   2.1. A necessidade de encontrar um justo equilíbrio 433
   2.2. A finalidade legítima 437
   2.3. O interesse relevante do empregador 438
   2.4. As exigências específicas inerentes à natureza da atividade profissional 441
   2.5. A ponderação proporcional 445
3. As possibilidades de justificação 450
   3.1. As exigências de saúde, segurança e higiene 451
   3.2. A imagem da empresa 458
   3.3. O relacionamento com os clientes 466
4. Proposta de critérios de ponderação equilibrada de bens 475

CAPÍTULO QUINTO
PROSELITISMO RELIGIOSO NAS RELAÇÕES LABORAIS 479

I. Considerações gerais 479

II. Conceito de proselitismo religioso 481

1. Divergências quanto ao conceito de proselitismo religioso 482

2. Conceito a adotar de proselitismo religioso 485
3. Relevância da distinção entre proselitismo próprio e proselitismo impróprio 489
3.1. A liberdade de proselitismo na jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem 490
3.2. Exercício legítimo do proselitismo *versus* exercício ilegítimo do proselitismo 498

III. Proselitismo religioso e relações laborais 503
1. O proselitismo religioso na fase pré-contratual 508
2. O proselitismo na fase de formação do contrato de trabalho 508
3. O proselitismo religioso na fase de execução do contrato de trabalho 511
3.1. O proselitismo religioso praticado pelo empregador 511
3.2. O proselitismo religioso praticado pelo trabalhador 516

IV. Proselitismo religioso e intimidade da vida familiar no contexto do contrato de serviço doméstico 523
1. As especificidades da relação de trabalho de serviço doméstico 523
2. Conduta proselitista do trabalhador e o direito de os pais educarem os filhos segundo as próprias crenças religiosas 525
3. Liberdade religiosa do empregador perante a liberdade religiosa do trabalhador 527

CONCLUSÕES 529

BIBLIOGRAFIA 539

ADDENDUM 633

I. Resumen 633

II. Introducción 634
1. Motivación 634
2. Objeto de estudio 640
3. Metodología 647
4. Orden 650

III. CONCLUSIONES 650

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

ABREVIATURAS E SIGLAS

AA. VV.	Autores Vários
ACAS	Advisory Conciliation and Arbitration Service
ADDH	Association de Défense des Droits de l'homme
AECOPS	Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços
AEDF	Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia
al. (als.)	Alínea(s)
AMI	Associazione Musulmani Italiani
ANAS	Azienda Nazionale Autonoma delle Strade
APICCAPS	Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos
ArbG	Arbeitsgericht
art. (arts.)	Artigo(s)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BO	Boletim Oficial
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOIB	Boletín Oficial de las Islas Baleares
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CE	Constituição Espanhola
CEDH	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
Cfr	Confrontar
CIE	Comisión Islámica de España

cit.	Citada(o)
coord.	Coordenado / Coordenação
CO.RE.IS.	Comunità Religiosa Islamica Italiana
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSMP	Conselho Superior do Ministério Público
CT	Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7 / 2009, de 12 de fevereiro
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem
ed.	Edição
EEOC	Equal Employment Opportunity Commission
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
ERG	Edoardo Raffinerie Garrone
ET	Estatuto de los Trabajadores
EU	European Union
EWCA Civ	Court of Appeal Civil Division
FCIE	Federación de Comunidades Israelitas de España
FE	Federação dos Engenheiros
FEBASE	Federação do Sector Financeiro
FEREDE	Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España
FESETE	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
HALDE	Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
IRLR	Industrial Relations Law Reports
JOCE	Jornal Oficial das Comunidades Europeias
LAG	Landesarbeitsgericht Hessen
LCT	Lei do Contrato de Trabalho
LLR	Lei da Liberdade Religiosa

LOLR	Lei Orgânica de Liberdade Religiosa
LSD	Regime jurídico do Contrato de Serviço Doméstico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 235/92, de 14 de outubro
MP	Ministério Público
n.º (n.os)	Número(s)
nt	Nota
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
op.	Obra
org.	Organizado / Organização
p. (pp.)	Página(s)
QDPE	Quaderni di diritto e politica eclesiástica
RDES	Revista de Direito e de Estudos Sociais
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo
ss.	Seguintes
STA	Supremo Tribunal Administrativo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeu dos Direitos do Homem
TJ	Tribunal de Justiça (União Europeia)
TWA	Trans World Airline Inc.
UCOII	Unione delle Comunità Islamiche d'Italia
USA	United States of America
vol.	Volume

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

INTRODUÇÃO

I. Motivação

A Europa das últimas décadas tem-se transformado progressivamente numa sociedade multicultural, levando atrás de si diversos problemas relacionados com os diferentes hábitos e costumes com os quais a sociedade e o direito se têm de confrontar. No entanto, a diversidade cultural deve ser encarada como um bem jurídico protegido. Os elementos que dão corpo à identidade cultural, dando forma à personalidade humana, abrangem as mais diversas áreas, designadamente a arte, as tradições, os valores, o relacionamento social e as crenças[1].

Os ordenamentos jurídicos desenhados à luz de uma certa homogeneidade cultural deparam-se com um problema resultante da falta de maturação das tradições de outras culturas. Trata-se de sociedades em que os valores fundamentais surgiram e cresceram em harmonia com a cultura judaico-cristã.

Perante o incremento da multiculturalidade num mundo cada vez mais global em virtude do crescimento da circulação de pessoas, a convivência entre indivíduos com diferentes crenças religiosas tornou-se uma realidade presente nas sociedades atuais. Esta diversidade religiosa demanda novas soluções já que certas práticas religiosas podem pôr em causa convenções socialmente estáveis para a maioria dos cidadãos.

Vai-se afirmando o crescimento de uma sociedade plural em que a gestão da diversidade constitui um dos desafios sociais mais prementes do século XXI. As crenças religiosas escapam ao anonimato, tornam-se visíveis, suscitam conflitos; vive-se no dilema entre assegurar a liberdade religiosa sem obstáculos e, ao mesmo tempo, proteger a autonomia da consciência[2].

---

[1] CAYETANO NÚÑEZ GONZÁLEZ, *Interculturalidad y Derecho del Trabajo: Una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 21.

[2] VINCENTE FORTIER, "Le juge et le pluralisme religieux", *Cahiers de la Justice*, n.° 4, 2009, p. 147.

De modo inevitável, o mundo laboral tornou-se numa amostra do mundo global e passou, também ele, a ser um terreno de manifestação religiosa mas, ao mesmo tempo, um campo de tensão perante o pluralismo religioso cada vez mais presente nas sociedades ocidentais. E a tendência das interações num mundo globalizado indiciam que o fenómeno da pluralidade religiosa continuará a crescer o que sustenta o interesse de desenvolver posições jurídicas sobre a temática.

Tendo, então, em conta a relevância e a atualidade do tema, no contexto de um pluralismo religioso e ideológico crescente, pode afirmar-se que as relações laborais são um campo especialmente fértil para a ocorrência de conflitos relacionados com a manifestação da liberdade religiosa. Esta parece ser uma afirmação facilmente inteligível já que os indivíduos despendem grande parte do seu tempo a trabalhar de modo a assegurar o sustento próprio e o da família[3].

Por outo lado, as crenças religiosas têm a capacidade de se manifestarem para além da vida privada, já que não pertencem exclusivamente ao plano íntimo e, dessa forma, tornam-se aptas a moldar o comportamento do cidadão-crente nas diversas dimensões da sua vida, incluindo toda a atuação quotidiana com especial destaque para o tempo e o espaço de desenvolvimento da atividade laboral onde surge, então, o cidadão-crente-trabalhador.

O trabalhador hodierno nega-se a viver teatralmente dividido entre duas dimensões e a ter que fazer escolhas nesse sentido, ou seja, recusa-se a abandonar as suas convicções religiosas no tempo e no local de trabalho. A problematicidade da questão situa-se na coincidência de tempo e lugar entre o *homo religiosus* e o *homo laborans* personificada no mesmo indivíduo.

A pessoa do trabalhador transporta consigo, tanto no momento de celebração do contrato de trabalho como na execução do mesmo, um universo axiológico que ele próprio elegeu para formarem a sua identidade, o que inclui os valores que derivam do credo religioso que professa. Por isso, o trabalhador deve dispor das garantias de defesa dos direitos fundamentais concedidos pelo

[3] Tal como refere JÓNATAS MACHADO, *Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva, dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*, Coimbra Editora, Coimbra, 1996, p. 264, os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores são "*tributários de uma consciencialização progressiva, em boa parte da responsabilidade dos movimentos socialistas e sociais democratas, da posição especial de vulnerabilidade em que os indivíduos se encontram quando dependem apenas, para a sua subsistência, da alienação da força do seu trabalho a uma empresa privada*".

ordenamento jurídico e que se concretiza, nomeadamente na "*expectativa de não intromissão ou ingerência por parte do empresário na esfera da sua liberdade*", e portanto, "*na expectativa de não sofrer qualquer dano ou prejuízo de índole laboral como resultados das suas convicções religiosas e da exteriorização dessas convicções*"[4].

O facto de o cidadão-crente-trabalhador se fazer sempre acompanhar por uma certa cosmovisão decorrente da sua crença religiosa, isto porque "*a conduta humana não é materialmente cindível da pessoa do seu autor*"[5], tem particular relevância no domínio da relação laboral onde existe um desequilíbrio material entre as partes o qual se apresenta como reduto da dogmática laboral. Por isso, todo o entendimento subjacente ao equilíbrio de posições jurídicas deve levar em consideração a necessidade de proteção da parte mais fraca como forma de restabelecer a igualdade[6]. Por outro lado, deve atender-se ao facto de a relação laboral também ser caraterizada pelo elemento da subordinação jurídica de um sujeito a outro.

A manifestação ou a exteriorização[7] de opções religiosas no tempo e no local de trabalho pode esbarrar com algumas formas de intolerância o que impede uma convivência isenta conflitos entre todos os sujeitos da relação laboral. Estes conflitos que podem afetar com alguma intensidade certas premissas da relação laboral, e até mesmo atingir o exercício da atividade empresarial, decorrem na

---

[4] FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "Libertad religiosa y contrato de trabajo", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, p. 588.

[5] ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "Da situação jurídica laboral; perspectivas dogmáticas do Direito do trabalho", *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 42, Lisboa, 1982, p. 135.

[6] ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "Da situação jurídica...", *op. cit.*, p. 146, no sentido de erguer uma dogmática laboral escreve que "*a necessidade de protecção da parte fraca, a busca de soluções materiais e não apenas formais, a limitação da autonomia privada sempre que essa conduzisse a soluções inconvenientes ou pervertidas, a intervenção de entidades terceiras como forma de acautelar o interesse comum e, finalmente, o reconhecimento de um nível jurídico colectivo como forma de repor a autonomia e a igualdade perturbadas nas situação individual*".

[7] Tal como refere ANDREW HAMBLER, *Religious Expression in the Workplace and the Contested Role of Law (Law and Religion)*, 1st ed., Routledge, 2014, p. 3, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) prefere utilizar o termo "*manifestação*" (*manifestation*) apesar de ser um conceito mais restrito do que o de "*expressão*" (*expression*). Todavia, tal como refere o autor, apesar da preferência pela palavra expressão por ter um âmbito mais abrangente, os dois conceitos serão utilizados de modo equivalente ao longo do texto.

grande maioria dos casos da oposição do empregador à manifestação da crença religiosa dos seus trabalhadores.

O exercício da liberdade religiosa das minorias, mas não só, constitui um dos pontos de discussão mais relevantes com que se enfrentam as sociedades ocidentais numa tendência marcada pelo fenómeno da "*integração dentro de uma dinâmica globalizadora*"[8]. De facto existe cada vez mais conflitos no seio das relações laborais provocados pela necessidade de os trabalhadores, a maioria das vezes pertencentes a minorias religiosas, exercerem certas práticas religiosas. Nestes casos, a conduta do trabalhador gera um universo de tensões quanto aos limites razoáveis do exercício do direito à liberdade religiosa.

Os conflitos que encontram a sua génese no fator religioso e que podem ocorrer no âmbito da relação laboral são bastantes. A tentativa de resolvê-los esbarra as mais das vezes em entendimentos restritivos do direito à liberdade religiosa e, por vezes, também, numa compreensão que sobrevaloriza os poderes do empregador e a liberdade de empresa. Estas dificuldades podem, porém, ser tendencialmente ultrapassadas através da acomodação razoável das práticas religiosamente orientadas no domínio da relação laboral.

Em termos gerais, pode afirmar-se que a integração exige acomodação[9]. Esta forma de superação dos conflitos funciona como um catalisador à capacidade de trabalhadores e empregadores aceitarem o pluralismo e atuarem como agentes do princípio da tolerância. É, porém, um desafio constante a capacidade de cada um se moldar a um ambiente multicultural mas que se torna essencial num Estado de direito governado pela democracia.

Toda esta ordem de ideias exige um balanceamento das posições jurídicas em colisão: o direito fundamental à liberdade religiosa do trabalhador e a liberdade de empresa do empregador. Advirta-se, ademais, que em alguns casos, embora de menor representatividade, também pode existir colisão entre a liberdade religiosa do trabalhador e posições assumidas por terceiros, nomeadamente colegas e clientes, que acabam por ter reflexos na relação laboral.

---

[8] SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Libertad religiosa y seguridad pública en la experiencia jurídica canadiense", *Ius Canonicum*, n.º 94, 2007, p. 527.

[9] LUCY VICKERS, "Religious Freedom: Expressing Religion, Attire, and Public Spaces", *Journal of Law and Policy*, vol. 22, n.º 2, 2014, p. 602, disponível em http://brooklynworks.brooklaw.edu/jlp/vol22/iss2/4.

A atuação em conformidade com as crenças religiosas no local e no tempo de trabalho revela-se, portanto, uma temática envolta numa inexorável complexidade que apela à intervenção de múltiplos princípio basilares de uma ordem jurídica assente na democracia. Na confluência de todas estas ideias encontramos posições sustentadas em valores universais como o princípio da igualdade, a liberdade de expressão, a liberdade de consciência, a autodeterminação, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade da pessoa humana, a neutralidade, a laicidade. Mas quando toca a colisões que envolvem as relações laborais surgem posições jurídicas consubstanciadas, também, nos limites aos poderes do empregador, no direito à liberdade de empresa, no direito à desobediência legítima perante ordens contrárias aos direitos e garantias do trabalhador, no princípio do *pacta sunt servanda*, entre outros.

Desta amálgama de ideias que iremos desenvolver resultará uma compreensão da liberdade religiosa tendo como referência um modelo de tolerância suportado na ideia de que, em regra, o trabalhador não pode ser privado da manifestação das suas convicções religiosas no tempo e no local de trabalho, salvo em situações concretas devidamente justificadas e normalmente associadas à liberdade de empresa do empregador. Este modelo de tolerância no tratamento do fenómeno religioso terá como corolário o reconhecimento do dever do empregador de acomodação das convicções religiosas dos trabalhadores sempre que isso não afete de forma desproporcional outros bens e interesses com igual dignidade constitucional[10].

Apesar de ser claro que no domínio laboral nenhum trabalhador pode ser discriminado em razão da religião não se conseguem evitar certas questões inquietantes: "*Como integrar as práticas religiosas do trabalho no funcionamento da empresa sem afectar a organização produtiva?*", "*Onde é que está o limite entre a proibição e a tolerância?*". A resposta a estas questões pode variar em função de diferentes contextos, já que a heterogeneidade da visão religiosa do mundo pode colher diferentes sensibilidades.

A dificuldade prática de conciliação entre exigências aparentemente opostas que, ou se situam na zona da vida privada ou pertencem ao mundo do trabalho,

[10] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*, 1.ª ed., Editora Impetus, Niterói, 2013, p. 3.

pode ser ilustrada em concreto: "*Que atitude tomar perante uma mulher que se apresenta de véu islâmico numa entrevista para um emprego?*", "*O que fazer perante a exigência do trabalhador que reclama tempo de espaço para oração na empresa?*", "*Que atitude tomar relativamente a um trabalhador que pretende ausentar-se por motivos de festividade religiosa?*", "*Como organizar o serviço de refeições quando certos trabalhadores só comem kosher ou halal*?".

Assim, surgem novos desafios como consequência da diversidade cultural e religiosa. Atualmente, e muito devido à crescente mobilidade de cidadãos com convicções religiosas diversas, coloca-se a questão de saber como conciliar exigências da empresa e a liberdade religiosa dos trabalhadores numa sociedade plural quando a gestão da diversidade constitui um desafio emergente e uma aposta coletiva. A este respeito, o ordenamento jurídico deve estar preparado para acompanhar as alterações sociais e responder a esta evolução de modo afirmativo.

Tem-se verificado um interesse cada vez mais notório sobre a gestão da diversidade religiosa no âmbito laboral assumindo-se, ao mesmo tempo, como um propósito difícil de concretizar já que atender às exigências individuais, tomando em consideração a diversidade de crenças, pode pôr em causa a coesão social do colectivo na empresa[11].

Quando se pensa numa gestão eficaz da diversidade religiosa dentro das empresas determina-se logo, à partida, que esta problemática é indissociável da discriminação direta ou indireta[12]. Mas mais importante é a questão de determinar se, nestes casos, deve prevalecer o direito a um tratamento diferente que corresponda a uma acomodação razoável sem que sejam afectados de modo desproporcional os direitos dos outros[13].

---

[11] Sobre a gestão intercultural da empresa, CAYETANO NÚÑEZ GONZÁLEZ, *Interculturalidad y derecho*..., *op. cit*. pp. 95-162.

[12] VALÉRIE LASSERRE, "Droit et religion", *Recueil Dalloz*, n.º 17, 2012, p. 1072.

[13] Convém sublinhar que, a este respeito, o direito da União Europeia apenas prevê um tratamento preferencial para as pessoas com deficiência, através de consagração de uma obrigação de acomodação razoável a cargo do empregador. O art. 5.º da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, sob a epígrafe "*Adaptações razoáveis para as pessoas deficientes*" determina que "*para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas deficientes, são previstas adaptações razoáveis. Isto quer dizer que a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente tenha*

Deste modo, o estudo do impacto da religião no domínio laboral é pertinente, atual e necessário de modo a prover instrumentos jurídicos adequados a regular as singularidades desta relação. De tal forma, que se permita o pleno exercício da liberdade religiosa sem vulnerar eventuais limites necessários para proteger outros bens e interesses de igual dignidade.

II. Objeto de estudo

Partindo do reconhecimento da relevância e atualidade do pluralismo religioso e do aumento da litigância que se vai observando definimos como objeto de estudo a temática da relação entre a liberdade religiosa e a relação laboral. Efetivamente, a presente investigação pretende enfrentar alguns dos desafios mais importantes e delicados que se colocam no exercício do direito à liberdade religiosa no seio da relação laboral.

Este exercício não se limita, como vem sendo habitual em estudos jurídicos nesta matéria, a uma dimensão negativa que procura encontrar mecanismos de proteção contra intromissões do empregador no núcleo da liberdade religiosa do trabalhador. No mundo contemporâneo exige-se mais. Exige-se uma valorização da dimensão positiva de natureza prestacional[14] que cuida de propiciar a exteriorização das convicções religiosas mesmo no domínio da relação laboral o que se revela essencial num Estado de Direito Democrático.

Nesse sentido, o nosso interesse não se centra tanto na análise do problema com enfoque na proibição de discriminação em razão das convicções religiosas, vertente já bastante aprimorada pela doutrina e pela jurisprudência, mas antes na prestação positiva de meios indispensáveis à realização do exercício da liberdade religiosa. Partimos assim da teoria já acolhida pela jurisprudência de que da tutela da liberdade de religião "*decorrem os princípios de tolerância e de acomodação dos direitos derivados do exercício da religião no âmbito social como vetores do*

---

acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, excepto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal".

[14] JÓNATAS MACHADO, "A jurisprudência constitucional portuguesa diante das ameaças à liberdade religiosa", *Boletim da Faculdade de Direito*, n.º 82, Coimbra, 2006, p. 110.

próprio programa normativo constitucional, que não se limita à afirmação de que o reconhecimento da liberdade religiosa no mundo laboral se efetua tão só através do princípio da igualdade e não discriminação"[15].

De modo a afinar o âmbito do objeto de estudo centramos a discussão das implicações valorativas e principiais, e análise das refrações, da liberdade religiosa nas relações laborais outorgadas com empregadores ideologicamente neutros e do setor privado. Ou seja, centramos o nosso estudo nas relações jurídicas relacionadas com a prestação de trabalho por conta de outrem no setor privado e em organizações ideologicamente neutras. Desta forma, é nossa pretensão esclarecer que o presente estudo é delimitado por três pilares: trabalho subordinado, setor privado e empregadores ideologicamente neutros.

Em primeiro lugar, destacamos que a realidade juslaboral em análise cuida do *trabalho subordinado por conta de outrem*. Esta opção não se prende com qualquer tentativa de desconsiderar realidades mais obscuras e, logo, mais penosas de prestação da atividade laboral mas tão só com uma opção metodológica. Não cabem no nosso estudo todas as modalidades de exercício de uma atividade produtiva mas apenas parte delas já que as relações que nos interessam são de trabalho subordinado, dependente e por conta alheia[16].

Como segundo momento de delimitação, destacamos uma análise centrada nos aspetos mais significativos que caracterizam os conflitos sobre liberdade religiosa que surgem no âmbito de empregadores ou, mais concretamente, de *empresas neutras*, ou seja, no âmbito das organizações de trabalho, que correspondem à imensa maioria e que não têm a etiqueta de empresa de tendência[17]. O conceito de empresa ideologicamente neutra aparece por contraposição ao conceito de empresa ideológica ou de tendência. Devemos partir

---

[15] Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

[16] ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, p. 16, referindo-se ao objeto do Direito do Trabalho esclarece que este regula "*as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado*". E, dessa forma, identifica como núcleo essencial o "*trabalho subordinado, dependente, por conta alheia*" mas acrescenta que "*o Direito do Trabalho não cria este modelo de relação de trabalho: limita-se a recolhê-lo da experiência social, reconhecendo-o e revestindo-o de um certo tratamento normativo. A dependência ou subordinação que carateriza esse modelo não é uma imposição legal, é um dado da realidade*".

[17] FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "Libertad religiosa y…", *op. cit.*, p. 589.

do princípio de que, em regra, todas as empresas são ideologicamente neutras porque não promovem uma concreta opção ideológica quer seja política ou religiosa[18]. Não têm como objetivo específico a defesa de uma certa ideologia e nem é em função dela que exercem a sua atividade.

Desta forma, a nossa análise circunscreve-se às relações laborais que surgem no domínio de empresas cujo fim principal seja o lucro, aquelas que se limitam a funcionar à luz da liberdade de iniciativa económica privada que se traduz na liberdade de iniciativa e de organização empresarial[19]. No entanto, não se pode afirmar que a prossecução do lucro serve por si só para enquadrar o conceito de empresa ideologicamente neutra. Se bem que é verdade que não são organizações de tendência aquelas que têm como finalidade principal o lucro, nem sempre corresponde à verdade a afirmação contrária, ou seja, onde não houver lucro há uma organização de tendência[20].

Assim, o caminho mais seguro para caraterizar as empresas ideologicamente neutras é aquele que adota um conceito *a contrario* relativamente a empresas de tendência. Um pouco por toda a europa a doutrina inspirou-se no conceito alemão de "*Tendenzbetrieb*" para criar a sua própria noção de "*empresa de tendência*", "*empresa de tendencia*", "*entreprise de tendance*" ou "*impresa di tendenza*" nos diferentes ordenamentos jurídicos. Em termos genéricos pode dizer-se que a celebração de um contrato de trabalho com uma empresa destas pode levar o trabalhador a ter que cumprir certos deveres específicos de modo a permitir que essa empresa alcance o seu propósito correspondente a uma certa ideologia. Desta forma, não incluímos no âmbito do nosso estudo as organizações de tendência religiosa, as instituições em que o empregador é uma instituição religiosa ou

[18] GLORIA ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, Editorial Trotta, Madrid, 1991, p. 191, põe em causa que se possa admitir a existência de empresas ideologicamente neutras já que os aparelhos hierárquicos e organizativos da empresa são, por si só, ideológicos, considerando, portanto, que em certo sentido toda a empresa é ideológica. Cremos que esta posição é algo restritiva porque a existência do elemento de "tendência" da organização é bastante evidente em alguns casos e inexistente em outros.

[19] Neste sentido pronunciou-se, *a contrario sensu*, o Tribunal Constitucional espanhol, no contexto da criação de centros privados de ensino, ao considerar que a organização cujo fim principal seja o lucro e que apenas se limite a exercer a liberdade de empresa prevista no art. 38.º da Constituição não entra no conceito de empresa de tendência (Sentença 5/81, de 13 de fevereiro, disponível em www.tribunalconstitucional.es).

[20] GLORIA ROJAS RIVERO, *La libertad de..*, *op. cit.*, p. 191.

prossegue uma certa orientação religiosa mas também quando se trata de uma organização ou empresa com certo objetivo ideológico[21].

Assim, cuidaremos do empregador enquanto ente neutro em matéria religiosa, se bem que a pessoa do empregador e todos os trabalhadores podem ter as suas próprias convicções religiosas individuais sem que isso interfira na qualificação de empregador ou empresa neutra. Por isso, a nossa perspetiva, certamente a mais complexa e extensa mas menos conhecida e estudada, é a que observa o fator religioso no contexto de uma empresa ideologicamente neutra e em que o trabalhador tem as suas próprias convicções religiosas. Neste contexto, não cabe apreciar a influência do fator religioso na relação laboral quando esta se desenvolve no contexto de uma empresa ideológica ou de tendência.

Esse alinhamento do âmbito da nossa análise deveu-se à situação de nas organizações de tendência estar em causa uma base factual e valorativa distinta relativamente ao que ocorre nas empresas neutras o que pode conduzir a soluções diferenciadas[22]. Um trabalhador que exerça a sua atividade numa empresa cuja

[21] Como refere JEAN SAVATIER, "La situation, au regard du droit du travail, des pasteurs de l'Église réformée", *Droit Social*, n.º 4, 1987, p. 377, o que está em causa não é a "*comunhão de fé*" mas a "*comunhão de pensamento*" que o empregador pode exigir de certos trabalhadores.

[22] Veja-se o seguinte exemplo no contexto norte americano. A utilização de símbolos religiosos distintos daqueles prescritos pela confissão religiosa que assume o papel de empregador leva a um conflito entre a liberdade religiosa do trabalhador e a do empregador o qual tem os seus próprios símbolos religiosos. Um exemplo de como a jurisprudência americana tem tratado o problema é a decisão *Equal Employment Opportunity Commission v. Presbyterian Ministries, Inc*. (788 F. Supp. 1154, (1992), que diz respeito a *Jacqueline Brooks* que trabalhava como rececionista numa casa para idosos, gerida por uma confissão religiosa. Pouco depois de ter iniciado funções esta trabalhadora apresentou-se de véu islâmico invocando que a sua religião e o seu marido o exigiam. O empregador explicou a essa trabalhadora que tal símbolo religioso era contrário aos princípios cristãos pelos quais se regia a instituição onde trabalhava. E, portanto, a trabalhadora deveria retirar o véu ou abandonar o trabalho. Em tribunal foi discutida a discriminação em função da religião e o facto de todos os trabalhadores conhecerem e apoiarem o manual interno do centro. Apesar de o trabalho de rececionista ser um posto secular isso não significa que não esteja imbuído da missão cristã do centro, até porque a função de rececionista é importante para transmitir a primeira impressão da instituição. Assim, determinou que no caso não foi violada a *Free Exercise Clause* porque o trabalhador é livre de exercer a sua religião mas não pode impedir o exercício da liberdade religiosa do empregador. Neste caso, ficou claro que o ambiente cristão a manter era fundamental para não ser acionada a exceção contemplada na secção 702 à *Establishment Clause* que permite aos trabalhadores usarem símbolos religiosos e fazer proselitismo, e que por outro lado, seria uma intromissão nos assuntos internos afetando o ambiente cristão que se quer criar no centro. No que diz respeito à acomodação, o tribunal considerou que procurar interferir na capacidade de direção do centro de idosos de acordo com uma imagem e um ambiente cristão ultrapassaria a

atividade tem um propósito religioso pode ver a sua liberdade condicionada até um certo limite. Em princípio, o empregador não pode sancionar um trabalhador por factos relacionados com a sua vida pessoal que são exteriores à relação de trabalho. No entanto, nas empresas de tendência o empregador pode, verificados certos requisitos, valorar tais factos[23].

Por todas estas especificidades trataremos de trabalhadores que exercem funções para uma entidade empregadora descomprometida com qualquer ideologia, máxime religiosa[24].

---

intromissão mínima o que representaria mais do que o custo mínimo em acomodar as crenças do trabalhador.

[23] Já em 1986, a jurisprudência da *Cour de Cassation* se orientou no sentido de que as normas do *Code du Travail* que determinam que nenhum trabalhador pode ser punido ou despedido pelas suas crenças religiosas, são sucetíveis de não aplicação quando este foi admitido para desempenhar certas funções que impliquem a partilha de certas crenças do seu empregador (*Cour de Cassation*, *Chambre sociale,* 20 de novembro de 1986*, Droit Social*, n.º 4, p. 379). Pode ler-se na decisão que a fórmula em causa se aplica aos casos em que o trabalhador "*a été engagé pour accomplir une tâche impliquant qu'il soit en communion de pensée ou de foi avec son employeur*". No entanto, o comprometimento do trabalhador com certos ideais não se pode aplicar com o mesmo grau de intensidade a todos os trabalhadores já nem todas as tarefas implicam a mesma comunhão de pensamento com a empresa. Assim sendo, uma instituição religiosa pode admitir ao seu serviço um trabalhador de uma outra confissão religiosa desde que este respeite a "*obrigação de reserva*". Esta expressão foi utilizada por JEAN SAVATIER, "*La situation, au…", op. cit.*, p. 377, a propósito da Decisão do Conselho Constitucional francês, de 23 de novembro de 1977, relativo a um professor de matemática não crente que por trabalhar num estabelecimento de ensino católico deveria respeitar, através do seu comportamento e do modo de se expressar, as características próprias do estabelecimento, sem que isso implique uma plena comunhão de fé com o seu empregador. Numa empresa de tendência a orientação religiosa pode não fazer parte do acervo contratual de todos os trabalhadores. No entanto, para certo tipo de funções a religião pode fazer parte do contrato e, nesses casos, o empregador pode ter em consideração as crenças religiosas do trabalhador ou a sua atitude perante a religião. Note-se que não poderá estar em causa uma atitude discriminatória do empregador perante as crenças religiosas do trabalhador, já que o empregador apenas pode atender aos factos que lhe causem um claro distúrbio dentro da empresa.

[24] Se bem que o elemento distintivo na resolução dos problemas não está tanto na qualificação do empregador mas nas funções efetivamente exercidas. Note-se, entre tantos outros, o certeiro comentário de RAQUEL TAVARES DOS REIS, "Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra laboral*"*, *Gestão e Desenvolvimento*, vol. 10, 2001, p. 110, "*não nos restam, com efeito, dúvidas que o trabalhador (qualquer trabalhador) não deve obediência à sua entidade empregadora senão em função do que pelo tipo de funções que exerce está obrigado a fazer, donde haja que considerar as funções que o concreto trabalhador «afectado» exerce e determinar se devem qualificar-se como «de tendência», no sentido de tarefas intrinsecamente ligadas à tendência ou ideologia da organização, ou antes como «neutras», «descomprometidas» ou «distantes» relativamente à tendência ou ideologia professada, estas submetidas, sem alterações, ao regime geral que proíbe o despedimento por motivos políticos ou ideológicos.*"

Por fim, clarificamos que o âmbito do nosso estudo focar-se-á nas relações laborais do *setor privado*. Assim, a investigação abrange a dinâmica das relações laborais *inter privatos* deixando de fora do perímetro de tratamento dogmático o trabalho em funções públicas. Não obstante, cabe referir que em situações pontuais, pela relevância das considerações teoréticas e dogmáticas, abordaremos casos em que se expõe a problemática da liberdade religiosa no contexto de relações laborais no setor público suscetíveis de extrapolação valorativa e principal para o âmbito concreto da investigação.

Também os trabalhadores do setor público, como qualquer outro cidadão, podem exercer o seu direito à liberdade religiosa. No entanto, tal como ocorre com os demais direitos fundamentais esse exercício pode ser modulado em função da tarefa que desempenhe o trabalhador. Estas limitações devem ser estabelecidas por lei e ser determinadas em função das necessidades do serviço público das exigências de imparcialidade, eficácia e hierarquia e de outros princípios constitucionais[25]. Todavia, o modo como estes trabalhadores são afetados pode ser diferente em função das tarefas que desempenham e do cargo que ocupam. Normalmente, o interesse público é invocado nas relações de trabalho com o Estado como forma de assegurar o princípio da neutralidade o qual justifica, em regra, limitações ao exercício da liberdade religiosa[26]. Nestes casos, coloca-se um conflito entre a liberdade religiosa do trabalhador e o interesse do Estado em garantir a neutralidade[27], o que pode exigir uma argumentação valorativa distinta relativamente ao setor privado.

Esta dicotomia é perfeitamente ilustrada nas palavras de JÓNATAS MACHADO quando escreve que a vitalidade do fenómeno religioso "*coloca*

[25] MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, "Símbolos, ceremonias, manifestaciones religiosas y poderes públicos", *Jornadas Jurídicas sobre Libertad Religiosa en España*, Ministerio de Justicia, Madrid, 2008, p. 805.

[26] Em termos de litigância, as principais divergências surgem no momento de determinar se a utilização de símbolos religiosos é compatível com a neutralidade do exercício de funções públicas, nomeadamente na escola.

[27] Como salienta MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, "Libertad de conciencia, laicidad y privacidad" in *Libertad de conciencia y laicidad en las instituciones y servicios públicos*, coord. Dionisio Llamazares Fernández, 2005, p. 24, o entendimento sobre o termo neutralidade não é sempre o mesma, bastando, para o efeito, comparar as distintas soluções que são dadas pelos diferentes países europeus para entender que a neutralidade tem um alcance distinto conforme o contexto concreto.

problemas importantes no tocante à presença da religião no local de trabalho, seja nas relações de emprego público, subordinadas a princípios constitucionais e à prossecução do interesse público, seja nas relações de emprego privado, em que prevalecem a liberdade contratual e a prossecução de interesses particulares"[28].

Definido o âmbito das relações laborais objeto de estudo não se pode esquecer que a dialética emergente resulta do balanceamento entre, por um lado, a liberdade religiosa do trabalhador e, por outro, a liberdade de empresa. Assim, o tratamento da dinâmica do direito à liberdade religiosa no âmbito da relação laboral convoca uma abordagem da sua incidência no direito constitucional da liberdade de empresa. Daqui irradia o poder de direção do empregador e o correspondente dever de obediência do trabalhador a par com o *ius resistentiae*.

Neste contexto, analisaremos a liberdade de empresa, em diferentes dimensões, enquanto limitação específica do direito à liberdade religiosa no seio das relações laborais e a consequente ponderação de direitos e bens que esse exercício pode colocar no caso de se verificar uma colisão de direitos.

Na medida em que a liberdade religiosa é multidimensional e propicia variadas abordagens identificamos as suas principais refrações no domínio da relação laboral. Uma vez identificadas essas refrações, correspondentes a pontos de tensão concretos, pareceu-nos relevante densificar e problematizar conceitos associados ao direito à liberdade religiosa e, consequentemente, discutir as suas implicações valorativas no seio das relações laborais.

Ao longo deste percurso procuraremos averiguar se é possível encontrar espaço para o dever de acomodação razoável da liberdade religiosa no domínio da relação laboral, tendo sempre presente os desafios que isso suscita.

[28] JÓNATAS MACHADO, "Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos", *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4.ª Região*, n.º 3, 2010, p. 7.

III. Metodologia

Sob o ponto de vista metodológico impõem-se algumas considerações para que a presente investigação seja verdadeiramente apreendida tendo em conta a decisiva relevância da garantia da sua unidade sistemática.

Em primeiro lugar, destacamos que o trabalho aqui desenvolvido se integra no domínio da dogmática jurídica e, mais concretamente, transpondo ideias próprias dos direitos fundamentais para o domínio da relação laboral. É claro que uma leitura da liberdade religiosa e de todos os princípio que lhe estão associados não pode desconsiderar totalmente, tal como acontece em todas as áreas da dogmática jurídica, os contributos de filosofia, da sociologia ou das ciências religiosas mas sobretudo, da apreensão da realidade. Isto porque existe uma forte relação entre o plano jurídico e *praxis* quotidiana correspondente à mundividência do cidadão-trabalhador-crente. Trata-se, portanto, de um trabalho de grande exigência que reclama um certo grau de densidade interdisciplinar ainda que, por vezes, com caráter meramente propedêutico.

Em segundo lugar, apesar da inquestionável análise do âmbito exclusivamente jurídico, tendo em conta as dimensões culturais mas sobretudo os problemas jurídico-dogmáticos vindos de enumerar, cabe notar que todas as afirmações expendidas ao longo da tese pretendem ser absolutamente imparciais, numa perspetiva de sentimento de pertença a uma confissão religiosa. No entanto, seria utópico não sublinhar a idiossincrasia de uma concreta circunstância pessoal em que as posições assumidas, apesar de fundamentadas de modo a garantir a necessária imperturbabilidade científica, dificilmente se podem dissociar de uma auto-pré-compreensão do fenómeno religioso.

Em terceiro lugar, apesar das preocupações manifestadas quanto à resolução de conflitos, é dada uma relevância primordial à análise casuística recorrendo à jurisprudência com origens diversas. Apesar do risco de fragmentação subjacente a uma análise casuística entendemos que esta é a melhor forma para conhecer a medida dos direitos e obrigações dos sujeitos intervenientes. Todavia, apesar de nos parecer justificado o recurso à análise casuística, não deixaremos de nos referir a princípios gerais e a tentativas de construções amplas para a resolução de conflitos. Isto porque a solução não está exclusivamente reservada a uma resposta casuística na qual se afere a legitimidade de manifestação das crenças religiosas no tempo e

no local de trabalho tendo em conta circunstâncias concretas multifacetadas. Defendemos que a mais valia a retirar das soluções (judiciais) casuísticas se reflete na possibilidade de realizar um projeto composto por soluções equilibradas para os problemas de colisão de direitos no tempo e no local de trabalho no domínio da manifestação da liberdade religiosa.

Em quarto lugar, destacamos o enriquecedor e inevitável recurso ao direito comparado enquanto principal fonte normativa e casuística. Esta compreensão global dos exemplos retirados do direito comparado torna-se determinante aquando do equacionamento da necessária hermenêutica jurídica tendente à busca de soluções. Todavia, emerge primordialmente, ainda que de forma mediata mas inevitável, a dogmática jurídica subjacente ao ordenamento jurídico português. Para a concretização do objetivo proposto procuraremos enriquecer a investigação com referências bibliográficas, normativas e jurisprudenciais oriundas de diversos ordenamentos jurídicos. Apesar de se tratar de um estudo global centrado em alguns ordenamentos jurídicos europeus com diferentes enfoques em função da relevância da temática concreta objeto de análise, nomeadamente, Espanha, França, Itália, Alemanha, Reino Unido, Canadá ou Estados Unidos, emerge pontualmente uma natural autocompreensão da dogmática jurídica que enfatiza as especificidades do direito português.

Neste tema em concreto, não seria metodologicamente correto apresentar soluções sem ter em conta a enriquecedora experiência jurídica de diversos ordenamentos daí a nossa forte preocupação quanto à ponderação casuística comparada. Tivemos também em conta a valiosa contribuição de órgãos supranacionais como o Tribunal de Justiça e o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem.

Em quinto lugar adverte-se que não se procura traçar uma delimitação estanque quanto à disciplina jurídica que superintende o objeto da presente investigação. É, no entanto, seguro que se tem de partir da dogmática subjacente aos direitos fundamentais para caraterizar o direito à liberdade religiosa para chegar à realidade concreta do posicionamento da relação laboral. Assim, sem pretendermos hipervalorizar o reconhecimento das posições jurídicas próprias do Direito do Trabalho, acreditamos no *plus* metodológico carreado pela dogmática juslaboral para uma compreensão articulada do direito fundamental à liberdade

religiosa no concreto contexto das relações laborais e de toda a teia de refrações que daí derivam e que acabam por ser o objeto central da nossa análise. Por isso, não é desejável ignorar que os direitos inerentes à pessoa humana não deixam de se manifestar e até assumir feições peculiares no domínio do Direito do Trabalho[29].

Esta enfatização tem o propósito de evidenciar um Direito do Trabalho inclusivo e em permanente construção. Numa concetualização de *iure constituendo* pugnamos por um Direito do Trabalho apropriado às exigências do mundo contemporâneo, sem nunca vulnerar a sua intrínseca dogmática, o que se aplica naturalmente à dinâmica das convicções religiosas. O Direito do Trabalho terá à sua frente uma sociedade cada vez mais plural e tem que estar preparado para dar resposta aos conflitos que surgem em virtude da manifestação das convicções religiosas no contexto laboral.

Da nossa parte faremos em esforço para contribuir nesse sentido, de tal modo que a litigância vindoura seja dirimida num quadro argumentativo mais sólido e menos hesitante sob a batuta de um Direito do Trabalho inclusivo que reconheça e aceite as diferentes manifestações religiosas de modo a permitir relações jurídico-laborais mais fraternas e solidárias.

IV. Ordem

O trabalho parte de uma abordagem geral mas articulada em termos dogmáticos de forma a seguir para uma perspetiva mais concreta onde são identificados os principais focos de conflito entre a liberdade religiosa e a relação laboral, sem nunca descurar a avaliação de ponto de conexão e de tensão com a consequente identificação de soluções.

Assim, para a concretização do objetivo proposto, a tese será dividida em cinco capítulos: a liberdade religiosa num contexto laboral plural; o tempo de trabalho, a alimentação e a religião, os símbolos religiosos e a imagem, e o proselitismo.

[29] ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "Da situação jurídica...", *op. cit.*, pp. 119-120.

CAPÍTULO PRIMEIRO

A LIBERDADE RELIGIOSA NUM CONTEXTO LABORAL PLURAL

I. Considerações gerais

A crescente presença de diferentes comunidades na Europa com as mais diversas convicções religiosas pode conduzir a problemas de tutela da liberdade religiosa e de culto se pensarmos que nos países ocidentais existe uma forte tradição da cultura judaico-cristã com reflexos em várias dimensões da vida laboral. Efetivamente, os desafios que a liberdade religiosa coloca ao regime das relações laborais vão ganhando notoriedade. O encontro espacial de diferentes coletivos humanos tem consequências diversas ao nível do enriquecimento cultural mas também pode gerar conflitos quando não há entendimento, compreensão e tolerância entre os diferentes grupos.

Atualmente, um dos temas mais controversos com que se depara o Direito do Trabalho, e com perspetivas para gerar um aumento de litigiosidade, diz respeito aos reflexos da liberdade religiosa do trabalhador no seio da relação de trabalho[30]. As sociedades modernas experimentam uma certa fragmentação e diversificação do fenómeno religioso[31] num quadro fáctico em que "*o monolitismo cultural e religioso de outros tempos deu lugar, gradualmente, e em parte por força da*

[30] Controvérsia apontada por REINHOLD FAHLBECK, "Ora et Labora – On Freedom of Religion at the Work Place: a Stakeholder cum Balancing Factors Model", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 20, 2004, p. 28.

[31] Sobre este fenómeno e respetivas causas e manifestações, veja-se FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "Libertad religiosa y contrato de trabajo", *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios em homenaje al profesor M. Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer*, La Ley Madrid, 2006, pp. 575-576.

imigração maciça de trabalhadores de fé islâmica [mas não só], a um pluralismo religioso acentuado"[32].

No entanto, o problema da manifestação das crenças religiosas no local de trabalho não é uma questão nova, as respostas que hoje se exigem é que são mais e de maior complexidade do que as do passado ainda que recente. As tensões sociais são cada vez mais fortes e exigem que, na impossibilidade de evitar *a priori* os conflitos, se procurem respostas concretas para as dificuldades numa perspetiva de antecipação. Nota-se uma clara sede de respostas para os conflitos sociais aos quais não escapa o Direito do Trabalho.

Em termos gerais, a tutela da liberdade religiosa coloca desafios crescentes e requer, nas sociedades hodiernas, cada vez mais heterogéneas do que nunca, a procura de um equilíbrio de interesses sem que se ponha em causa a laicidade do Estado e o princípio da igualdade de tratamento. No particular contexto da relação laboral, coloca-se como questão central o conflito interior em que vive o cidadão-trabalhador-crente devido ao choque entre as exigências da confissão religiosa a que aderiu por imperativo de consciência e as obrigações laborais que livremente assumiu ao celebrar um contrato de trabalho.

Efetivamente, os sujeitos da relação laboral, empregador e trabalhador, celebraram um contrato oneroso e sinalagmático, em que aquele procura o lucro ou outras vantagens e este procura um meio de subsistência através da retribuição que lhe é concedida. Em regra, estão em causa interesses materiais, alheios a valores de espiritualidade, o que não impede que, como veremos, mesmo no âmbito da relação laboral, o legislador seja chamado a intervir e a tutelar certos aspetos específicos da liberdade religiosa.

Aliás, pergunta-se muitas vezes se é necessário legislar para determinar as fronteiras da liberdade religiosa no âmbito da relação laboral, sobretudo na dimensão da manifestação dessas crenças religiosas. Se, do ponto de vista técnico-jurídico, não se impõe como essencial uma intervenção legislativa, esta poderia

[32] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Relações Individuais de Trabalho, vol. I, 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 295.

revelar-se útil e assumir uma vertente pedagógica para todos os aqueles que no quotidiano são confrontados com o problema[33].

E, precisamente, os problemas que geram conflitos são muitos e resultam, desde logo, da intensidade dos interesses em jogo, como a disponibilidade da propriedade dos meios de produção e o exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores mas, por outro lado, a proteção da diversidade e a luta contra a discriminação pode estabelecer novos conflitos com os modelos tradicionais de gestão empresarial[34]. Na realidade, existe um número crescente de casos conduzidos pela liberdade religiosa até à dogmática jurídico-laboral, cuja solução não se pode limitar à proibição de comportamentos discriminatórios por motivos religiosos na medida em que estes acentuam "*genuínos conflitos de deveres entre, por um lado, deveres que surgem na esfera religiosa e, por outro, deveres atinentes à execução do contrato de trabalho*"[35].

De facto, o Direito do Trabalho positivo não esquece o elemento religioso mas ocupa-se dele de modo marginal já que toda a regulamentação se centra numa preocupação antidiscriminatória, em que nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da religião. Bem sabemos que o Direito do Trabalho tem a sua génese na necessidade de proteger o contraente débil da relação de trabalho, ou seja, o trabalhador que está subordinado ao poder do empregador. É esta desigualdade que fundamenta um complexo de normas que saem da esfera de atuação da autonomia contratual[36]. Por isso mesmo, defendemos que no âmbito garantístico da atuação do Direito do Trabalho também se deve inscrever a tutela das crenças religiosas do trabalhador. No entanto, à luz do Direito do Trabalho, já que a liberdade religiosa é tutelada de modo prioritário através do princípio da não discriminação, acabamos por ser conduzidos à tendencial irrelevância jurídica do

[33] PATRICE ADAM / MARTINE LE FRIANT / LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER / YASMINE TARASEWICZ, "La religion dans l'entreprisel'art (difficile) des limites", *Revue de Droit du Travail*, n.º 9, 2016, p. 533.

[34] CAYETANO NÚÑES GONZÁLEZ, *Interculturalidad y derecho del trabajo, Una aproximación a la gestión no discriminatória de la diversidad cultural en la empresa*, Valência, Tirant lo blanch, 2009, p. 163.

[35] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*..., *op. cit*., p. 295.

[36] Sobre o Direito do Trabalho como direito de proteção do trabalhador cfr., em especial, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 36.

sentimento religioso e de pertença confessional no tratamento do trabalhador[37]. E isso não pode acontecer sob pena de não ficar garantida a máxima eficácia do direito fundamental à liberdade religiosa numa dimensão tão relevante da vida dos indivíduos[38].

Ora, em nosso entender, para que se alcance esse resultado será necessário efetuar uma análise integrada da liberdade religiosa do trabalhador subordinado face à tolerância do empregador perante as particularidades das convicções religiosas daqueles. Para o efeito, interessa-nos, muito mais, saber se o empregador está vinculado a um comportamento positivo que se reconduzirá à figura do dever de acomodação da sua organização empresarial quando confrontado com problemas de conflito entre liberdade religiosa e cumprimento do contrato de trabalho do que a simples tutela antidiscriminatória.

A análise dos reflexos da liberdade religiosa na relação de trabalho representa um enorme desafio se pensarmos que a reflexão é efetuada com base em referências multidirecionais, porque se trata de uma perspetiva que escapa ao âmbito de estudo tradicional da liberdade religiosa mas também se situa à margem dos problemas comuns tratados pelo Direito do Trabalho.

O papel que hoje se atribui à liberdade religiosa deve sempre atender "*que homens e mulheres, no tempo e local de trabalho, não abandonam a sua qualidade de cidadãos nem se despem dos atributos jurídicos da sua humanidade*"[39]. Atualmente, nas sociedades ocidentais, já não se põe em causa o direito do trabalhador, como pessoa humana, de pertencer a uma determinada religião, da sua livre escolha, já a livre manifestação da liberdade religiosa pode ser objeto de interpretações diferentes e, por isso, suscetível de uma diversidade de tratamento quanto à sua proteção.

---

[37] Assim, RITA BENIGNI, *L'identità religiosa nel rapporto di lavoro – la rilevanza giuridica della fede del prestatore e del precettore d'opera*, Jovene Editore, Napoli, 2008, p. 10.

[38] Defendendo que a liberdade religiosa dos trabalhadores assalariados não se pode reduzir ao princípio da não discriminação por motivos religiosos, veja-se, ÓSCAR FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, "Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación", *Revista española de Derecho del Trabajo*, 133, 2007, pp. 79-86. Também FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "Libertad religiosa y…", *op. cit*., p. 601.

[39] MARIA REGINA REDINHA, "Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão", *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 161.

A dimensão interna da liberdade religiosa aparece mais exposta a conflitos no momento pré-contratual ou no momento inicial da execução do contrato de trabalho, já a dimensão externa da liberdade religiosa é mais afetada na fase da execução do contrato. O direito do trabalhador de professar certa crença religiosa ou não ter nenhuma religião é absoluto, ou seja, não admite qualquer restrição de tal modo que o empregador, nessa particular dimensão, não pode invocar qualquer outro direito incluindo a sua própria liberdade religiosa[40].

Bem diferente é a situação em que o trabalhador pretende exteriorizar, no âmbito da relação laboral, as suas convicções religiosas. Nesta dimensão, o exercício da liberdade religiosa vai ter repercussões na execução da prestação laboral, do próprio e de terceiros, sendo suscetível de provocar uma colisão de direitos entre a liberdade de o trabalhador observar as práticas impostas pela sua religião e o direito do empregador à livre iniciativa privada de desenvolver a atividade económica com lucro de acordo com certas opções de gestão.

Mas não se pode perder de vista que "*é impensável reduzir a liberdade religiosa à mera convicção interior e pessoal*" [41] do cidadão-trabalhador-crente. Não é expectável que uma pessoa, enquanto exerce uma atividade laboral na qualidade de assalariado, se distancie da sua dignidade, da sua personalidade e das suas convicções, ou, como já referimos, "*o trabalhador não pode deixar as suas convicções religiosas à porta da fábrica*"[42], adotando um comportamento que fere a sua identidade. Como premissas juridicamente fundantes de qualquer raciocínio argumentativo nesta matéria deve ter-se presente que a liberdade religiosa é uma liberdade fundamental cujo exercício não fica do lado de fora da empresa. O empregador não pode legitimamente impedir todas a formas de manifestação das crenças religiosas e deve mesmo exigir-se que qualquer limitação esteja sujeita à verificação de certas condições.

---

[40] FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "Libertad religiosa y…", *op. cit.*, p. 589.

[41] PAULA QUINTAS, *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado - Direitos (des)figurados*, Almedina, Coimbra, 2013, p. 266.

[42] SUSANA SOUSA MACHADO, "A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do Direito da União Europeia", *Internacional Journal on Working Conditions, RICOT Journal,* n.º 2, p. 3, disponível em http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2_SMachado_2.17.pdf.

Perante todo este cenário, não se pode descurar que a liberdade religiosa tem custos e que o trabalhador tem que estar consciente de que as suas convicções religiosas implicam sacrifícios[43] mas o empregador também não pode, de todo, ignorar a vinculação dos seus trabalhadores a deveres de fé. Ou seja, liberdade de empresa e liberdade religiosa podem encontrar-se num quadro de colisão de direitos[44].

Assim, interessa caraterizar o direito à liberdade religiosa e proceder à aplicação dos seus fundamentos no domínio da relação laboral como forma de perceber até onde é que o trabalhador pode legitimamente exercer o seu direito.

II. O direito à liberdade religiosa

1. Enquadramento

A experiência de compreensão da realidade não se pode afastar de valores implícitos à natureza humana que, em alguns casos, é efetuada por referência a uma entidade divina a qual acaba por representar uma certa visão sobrenatural do mundo. A ideia de crença e de sociedade acabaram por crescer em conjunto, tendo-se afirmado o fenómeno religioso alicerçado na *"igual dignidade e liberdade de todos os cidadãos"* no contexto de uma comunidade[45].

Na medida em que nos ocupamos de uma perspetiva jurídica, a liberdade religiosa não pode ser caraterizada por alusão a uma conceção material objetiva correspondente a uma religião concreta. Ao invés, é relevante uma construção dogmática assente nos valores que caraterizam uma sociedade livre e democrática. É, por isso, necessário caraterizar a liberdade religiosa por referência a uma ordem constitucional que garanta a dignidade e a igualdade de todos os cidadãos. Dada esta caraterização procuraremos delimitar o direito à liberdade religiosa por

[43] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho..., op. cit*., p. 300.

[44] FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "Libertad religiosa y…," *op. cit*., p. 589.

[45] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva, dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*, Coimbra Editora, Coimbra, 1996, p. 13.

remissão ao respetivo valor constitucional, sem deixar de abordar a sua conformação dogmática e realçar a respetiva problematicidade.

1.1. A liberdade religiosa enquanto direito fundamental

A liberdade religiosa é um direito fundamental transversalmente consagrado nas constituições estaduais e na generalidade de instrumentos internacionais que se ocupam dos direitos humanos[46]. Apesar das diferenças em algumas variáveis de regime os Estados Constitucionais fundamentam a liberdade religiosa na ideia de dignidade e identidade. A configuração do direito fundamental à liberdade religiosa encontra várias semelhanças entre o tratamento que lhe foi outorgado pelo legislador constituinte de grande parte das constituições ou leis fundamentais do mundo moderno.

E, nessa medida, atendendo à afirmação precedente de que no presente estudo emerge uma natural autocompreensão da dogmática jurídica que enfatiza as especificidades do ordenamento jurídico português, sempre que necessário haverá referências a esse direito positivo, apresentando pontualmente algumas notas particulares de outros sistemas jurídicos[47].

A Constituição da República Portuguesa (CRP), no n.º 1 do art. 41.º estabelece que a "*liberdade de consciência, de religião e de culto é inviolável*" e, como consequência, determina no n.º 2 que "*ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos por causa das suas convicções ou práticas religiosas*". Estas normas assentam intrinsecamente nos valores da liberdade, da igualdade e da necessidade de articular a prática religiosa com outros bens da comunidade e do Estado[48]. Uma dimensão mais íntima é também protegida já que a Constituição indica que "*ninguém pode ser perguntado por qualquer autoridade acerca das suas convicções ou prática religiosa, salvo*

[46] JÓNATAS MACHADO, "Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos", *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4.ª Região*, n.º 3, 2010, p. 10.

[47] Para uma visão bastante abrangente sobre a caraterização da liberdade religiosa no direito comparado, nomeadamente, Estados Unidos da América, França, Alemanha, Itália e Espanha, cfr. PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa e..., op. cit*., pp. 121-275.

[48] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 187.

para recolha de dados estatísticos não individualmente identificáveis, nem ser prejudicado por se recusar a responder" (n.º 3).

Numa alusão à sua dimensão coletiva, a CRP institui ainda a separação das confissões religiosas do Estado, concretizada nas ideias de diversidade, autonomia e igualdade[49]. Isto porque o n.º 4 do art. 41.º estabelece que "*as Igrejas e outras comunidades religiosas estão separadas do Estado e são livres na sua organização e no exercício das suas funções e do culto*". Este princípio da separação remete necessariamente para a neutralidade do Estado que não pode, por exemplo, "*programar a educação e a cultura segundo quaisquer diretrizes filosóficas, estéticas, políticas, ideológicas ou religiosas*" e ainda que "*o ensino público não será confessional*" (n.ºs 2 e 3 do art. 43.º)[50]. Por outro lado, é garantida a autonomia das confissões religiosas na medida em que lhes é atribuída a possibilidade de livre desenvolvimento social, ou seja, "*é garantida a liberdade de ensino de qualquer religião praticado no âmbito da respectiva confissão, bem como a utilização de meios de comunicação social próprios para o prosseguimento das suas actividades*" (art. 41.º, n.º 5).

A separação do Estado das diferentes confissões religiosas e a equidistância nas respetivas relações acaba por se refletir em diversos aspetos da vida em sociedade que vão desde a educação à fiscalidade passando pela cultura[51].

---

[49] Tal como alertam RUI MARQUES / PAULO MARQUES, "O Multiculturalismo Religioso no contexto Europeu: Uma breve aproximação ao Direito Constitucional e Internacional", *Julgar Online*, 2016, p. 14, disponível em http://julgar.pt/wp-content/uploads/2016/04/O-Multiculturalismo-Religioso-Uma-Breve-Aproximação-ao-Direito-Constitucional-e-Internacional-V.-29-03-2016.pdf, esta afirmação não é absoluta para todos os ordenamentos jurídicos europeus: "*Diferentemente, na Grã-Bretanha o monarca deve pertencer à Igreja Anglicana, integrando a Câmara dos Lordes os arcebispos e bispos daquela Igreja. Na Grécia, a religião dominante é a Igreja Ortodoxa Oriental de Cristo. Na Dinamarca, o monarca deve pertencer à Igreja Evangélica Luterana. Isto não quer dizer que nestes países europeus não exista liberdade religiosa, uma vez que são admitidas outras confissões religiosas*".

[50] A tudo isto soma-se a previsão da Lei da Liberdade Religiosa, aprovada pela Lei n.º 16/2001, de 22 de Junho, em que o princípio da separação vigora no sentido de que "*As igrejas e demais comunidades religiosas estão separadas do Estado*" e ainda que "*são livres na sua organização e no exercício das suas funções e do culto*".

[51] Segundo destaca JÓNATAS MACHADO, "Tomemos a sério a separação das igrejas dos Estados", *Revista do Ministério Público*, n.º 58, Lisboa, 1994, pp. 55-56, "*aos órgãos estaduais está vedada qualquer autocompreensão vinculada a uma mundividência fechada, de natureza religiosa, filosófica ou ideológica, oficial. Assim, eles não podem, de forma alguma, querer converter incrédulos ou abalar a fé dos crentes. Do mesmo modo, não lhes pertence fazer proselitismo religioso nem propaganda*

Neste domínio específico é, assim, consagrado o princípio da igualdade no art. 13.º e no n.º 1 do art. 59.º da CRP, "*com importantes refrações no âmbito do direito laboral*"[52]. Precisamente, a Constituição portuguesa de 1976 pretende "*acomodar o fenómeno religioso, na sua diversidade, no contexto de uma ordem pluralista de igual liberdade*"[53].

Tal como ensinam J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA[54], o art. 41.º da CRP consagra "*três direitos distintos, embora conexos*", considerando estes autores que a liberdade de consciência "*consiste essencialmente na liberdade de opção, de convicções e de valores ou seja, a faculdade de escolher os próprios padrões de valoração ética ou moral da conduta própria e alheia*"; a liberdade de religião "*é a liberdade de adoptar ou não uma religião, de escolher uma determinada religião, de fazer proselitismo num sentido ou noutro, de não ser prejudicado por qualquer posição ou atitude religiosa ou anti-religiosa*"; já a liberdade de culto "*é somente uma dimensão da liberdade religiosa dos crentes, compreendendo o direito individual ou colectivo de praticar os actos externos de veneração próprios de uma determinada religião*".

Assim, a liberdade de consciência é obviamente mais ampla do que a liberdade de religião porque tanto abrange crenças religiosas como quaisquer outras convicções morais ou filosóficas, já a liberdade de culto é tão-só uma componente da liberdade de religião[55].

Uma palavra é devida à liberdade de consciência que tem, naturalmente, uma relação intrínseca com a liberdade religiosa. Na medida em que não existe um

---

antirreligiosa. O Estado não pretende ser um protagonista escatológico de uma qualquer 'história da salvação Ele não pretende resolver o problema da verdade, não dispondo, além do mais, de qualquer critério externo ou de uma 'rule of recognition' que lhe permita saber em concreto, se está perante uma verdade transcendente ou apenas perante um religioso suficientemente poderoso para alimentar a ambição de controlar e instrumentalizar o processo político-legislativo e impor, desse forma, as suas concepções a todos os cidadãos e grupos. É a esta luz que devem ser entendidas as normas constitucionais consagradoras da liberdade religiosa e da separação das confissões religiosas do Estado".

[52] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 187.

[53] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 191.

[54] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4.ª Ed. Revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 609.

[55] Assim, JORGE MIRANDA / RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada - Tomo I*, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 447.

conceito de verdade religiosa é a liberdade de consciência que dita as opções individuais em matéria religiosa. A opção por uma crença é apenas uma alternativa, já que o indivíduo tem ao seu dispor várias opções entre as quais a de rejeitar qualquer crença. A manifestação concreta da liberdade de consciência é a objeção de consciência, a qual pode resultar não só do domínio da religião mas, também, do foro filosófico, ideológico, ético, entre outros[56]. Efetivamente, "*a autodeterminação existencial e ética do sujeito, a defesa do seu âmbito de racionalidade e de consciência, traduz-se no reconhecimento de um direito geral de liberdade de consciência desdobrado de múltiplas posições jurídicas, entre as quais se encontra a liberdade religiosa*"[57].

Neste contexto, importa ainda ter presente que a liberdade de consciência, de religião e de culto se insere no catálogo dos direitos, liberdades e garantias e tem caráter inviolável, pelo que não pode sequer ser afetada em situações extremas de declaração de estado de sítio ou de estado de emergência (art. 19.º, n.º 6 da CRP)[58].

Assim, quanto ao regime que lhe é aplicável, a liberdade religiosa é um direito absoluto, porque se trata de um direito fundamental que não pode ser afetado pela declaração de estado de sítio ou estado de emergência. O Estado de Direito Democrático não prescinde de valores como a liberdade de consciência[59] e de religião os quais são inabaláveis mesmo em estado de sítio ou de emergência.

---

[56] Para mais desenvolvimentos sobre a objeção de consciência, e para uma justificação do seu caráter autónomo, cfr. SUSANA SOUSA MACHADO, "Objeção de consciência por motivos religiosos no contexto da relação laboral", in *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, coord. Lourdes Mella Méndez, Berna, Peter Lang, 2017.

[57] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 195. A propósito das especificidades da liberdade religiosa em matéria de consciência, o Autor, p. 197, assinala ainda que "*certas questões de consciência se colocam com particular acuidade quando se está perante o fenómeno religioso. Aqui, diferentemente do que sucede com as demais questões de consciência, o problema não se manifesta, do ponto de vista da consciência individual, como um conflito entre heteronomia estadual e autonomia individual, mas sim como uma colisão insanável entre aquela heteronomia e uma teonomia de origem sobrenatural que, nos quadros mundividenciais religiosos, se impõe inelutavelmente ao sujeito*".

[58] Mas a liberdade religiosa não se esgota na consagração constitucional, nem nos instrumentos de direito internacional, já que, ao nível infraconstitucional, a Lei n.º 16/2001, de 22 de Junho (Lei da Liberdade Religiosa - LLR) consagra a inviolabilidade e garantia da liberdade de consciência, de religião e de culto, em conformidade com a Constituição, com a Declaração dos Direitos do Homem e o direito internacional aplicável.

[59] Como refere JORGE BACELAR GOUVEIA, "Religião e Estado de Direito - Uma Visão Panorâmica", in AA. VV. *Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco*, vol.

Por outro lado, a liberdade de consciência, de religião e de culto é diretamente aplicável e vincula as entidades públicas e privadas, só podendo ser restringida "*nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo tais restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos*" (art. 18.º da CRP). Nas palavras de J. J. GOMES CANOTILHO e JÓNATAS MACHADO, a liberdade religiosa pode surgir "*sem lei, contra lei e em vez de lei*"[60].

O elemento sistemático, de que o direito à liberdade religiosa integra o catálogo de direitos, liberdades e garantias, por contraposição aos direitos económicos, sociais e culturais, permite avaliar a configuração do respetivo regime jurídico. Estes gozam de um regime jurídico diferenciado, desde logo, pelo facto de serem diretamente aplicáveis e vincularem entidades públicas e privadas[61]. O Estado tem o dever de garantir o exercício do direito à liberdade religiosa, sem perturbações, e, para o efeito, deve realizar todas as prestações necessárias para uma efetiva garantia. Todavia, esta perspetiva única de defesa contra o Estado mostra-se, como é sabido, redutora para abranger toda a densidade do direito à liberdade religiosa. O vigor

---

II, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, p. 440, "*a liberdade de consciência e de religião goza de um estatuto especialmente couraçado como direito, liberdade e garantia, que não só é de cunho pessoal como inclusivamente é dos poucos direitos que não pode ser afetado na vigência do estado de excepção constitucional*".

[60] J. J. GOMES CANOTILHO / JÓNATAS MACHADO, "Bens Culturais, Propriedade Privada e Liberdade Religiosa", *Revista do Ministério Público*, ano 16, n.º 64, 1995, p. 23.

[61] Trata-se do entendimento dominante na doutrina constitucionalista, J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, p. 384, PAULO FERREIRA DA CUNHA, "Desafio metodológico dos direitos da personalidade: categorias e conceitos", in *Nos 20 anos do código das sociedades comerciais: Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier.* vol. 3, Vária, 2007, p. 841, JORGE MIRANDA, "O Princípio da Eficácia Jurídica dos Direitos Fundamentais", in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Paulo de Pitta e Cunha*, coord. J. Miranda, A. M. Cordeiro, E. P. Ferreira & J. D. Nogueira, vol. III, Almedina, Coimbra, 2010, p. 494. Surgem outras posições com fundamentos idênticos mas com certos matizes, nomeadamente JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, pp. 247-249, que afirma que a vinculação de entidades privadas só ocorre quando "*as pessoas colectivas (ou, excepcionalmente indivíduos) disponham de poder especial de carácter privado sobre (outros) indivíduos*", que pode ser um poder económico ou normativo. Mais concretamente no domínio da relação laboral, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, "Direitos de personalidade e direitos fundamentais em matéria laboral", in *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda,* coord. M. R. Sousa, F. Quadros, P. Otero e E. V. Pinto, vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 624, defende que a vinculação de entes privados só tem sentido quando, numa relação, uma das partes assume uma posição de poder sobre a outra.

normativo dos direitos fundamentais, enquanto fundamento da ordem jurídica estadual, resultaria enfraquecido se fosse adotado um entendimento de que estes apenas vinculavam os poderes públicos, enquanto única ameaça ao seu exercício. Neste sentido, a doutrina refere-se ao efeito horizontal, externo ou em relação a terceiros (*Drittwirkung*)[62].

Na verdade, a sua vinculatividade dirige-se a todos os indivíduos que integram a comunidade abrangendo poderes públicos e privados, por isso, os titulares do direito à liberdade religiosa podem valer-se do efeito *erga omnes* dos direitos fundamentais. Essa vinculatividade dos direitos, liberdades e garantias é também alargada às entidades privadas por força do art. 18.º, n.º 1 da CRP.

Por outro lado, o regime diferenciado a que aludimos compreende ainda um conjunto de requisitos materiais e formais de restrição, o que equivale a dizer que a admissibilidade da restrição está subordinada a uma reserva da constituição e aos princípios da legalidade, da proporcionalidade, da igualdade, da separação de poderes, da proteção da confiança, da garantia de um núcleo essencial do direito que lhe garanta sentido útil[63]. A aplicação desta convergência de princípios no domínio das restrições aos direitos, liberdades e garantias, revela o modo como o direito à liberdade religiosa deve ser interpretado à luz da Constituição.

Assim, a liberdade religiosa deve ser interpretada "*em termos abertos e inclusivos*"[64]. Isto porque a liberdade religiosa não pode ser entendida como a mera proteção da adesão a valores tipificados por uma determinada confissão religiosa.

---

[62] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 253, nt. 833, refere-se à falta de rigor das expressões "*efeito horizontal*", "*efeito externo*" e "*efeito em relação a terceiros*", sobretudo, por duas razões: "*a primeira, claudica por nem sempre se verificar, nas relações entre privados, uma relação horizontal de paridade, assistindo-se muitas vezes a significativas diferenciações na posição dos indivíduos, sendo certo que os problemas relevantes em sede de direitos, liberdades e garantias surgem as mais das vezes em situações privadas caracterizadas por posições de supra-infra ordenação. As outras parece terem subjacente um paradigma em que direitos fundamentais são vistos como direitos de resistência contra o Estado, sendo certo que mesmo o contratualismo liberal, ao mesmo tempo que recusava a desordem e o caos do estado de natureza, sublinhava o papel do Estado, enquanto autoridade da sociedade civilizada, como protetor da vida, da liberdade e da propriedade perante as agressões de terceiros*".

[63] Esta é uma posição consensual na doutrina, cfr. JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os direitos fundamentais..., op. cit*., p. 236, J. J. GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2003, p. 618, JORGE MIRANDA, *Manual de Direito Constitucional - Tomo IV - Direitos Fundamentais*, 9.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 307.

[64] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 200.

Sob uma perspetiva jurídico-constitucional, a liberdade religiosa pertence a um plano mais elevado e visa tutelar todas as formas de vivência religiosa, quer no plano individual, quer no plano coletivo, das maiorias e das minorias.

Em Espanha é o art. 16.º da Constituição que contém o núcleo duro da liberdade religiosa, assim, regula vários direitos do seguinte modo: "*se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la Ley*" (art. 16.º, n.º 1 da CE). O art. 16.º, n.º 2, da CE, completa a regulação dos referidos direitos: *nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias*". No mesmo sentido, o n.º 3 do art. 16.º da CE, constata de modo incisivo que o Estado não tem nenhuma religião oficial: "*Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones*".

Em qualquer dos contextos e assim entendida, a liberdade religiosa surge como "*condição sine qua non de qualquer sistema político pluralista e não se dá onde o pluralismo não é possível*"[65]. Nesta mesma linha de pensamento, JORGE MIRANDA observa que sem plena liberdade religiosa "*não há plena liberdade cultural, nem plena liberdade política*"[66]. Deve, assim, pugnar-se por um âmbito normativo alargado do direito à liberdade religiosa, o qual não pode estar confinado a conceitos estritos de religião ou confissão religiosa.

Como instrumento de concretização do art. 41.º da CRP, o ordenamento jurídico português é dotado de uma Lei de Liberdade Religiosa que, à semelhança do que acontece em Espanha com a Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julho, desenvolve a aplicabilidade prática de alguns princípios ínsitos na Constituição sobre esta matéria. Neste diploma destaca-se o caráter não confessional do Estado (art. 4.º da LLR), a concretização do conteúdo e das dimensões do direito à liberdade religiosa (arts. 8.º e 9.º da LLR) e a possibilidade de dispensa do trabalho, entre outras atividades por motivos religiosos (art. 14.º da LLR).

[65] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa e o Estado*, Almedina, Coimbra, 2002, p. 410.

[66] JORGE MIRANDA, *Manual de Direito...*, *op. cit.*, p. 408.

Tudo isto aponta para "*uma posição privilegiada da liberdade religiosa no universo dos direitos fundamentais*"[67]. A liberdade religiosa é edificada no plano jurídico-constitucional por referência à dignidade da pessoa humana. Efetivamente, é recorrentemente afirmada a íntima relação entre a liberdade religiosa[68] e a dignidade da pessoa humana, sublinhando-se mesmo que este representa o valor mais elevado do sistema de direitos fundamentais[69].

1.2. A liberdade religiosa enquanto direito humano

O direito e a religião têm uma velha aliança. É inegável que a religião sempre foi influenciando a edificação do direito e esta dialética produziu importantes alterações ao longo da história[70]. Os vestígios da influência da religião na construção de alguns institutos jurídicos são ainda hoje evidentes. A sociedade contemporânea confronta-se no seu quotidiano com preceitos jurídicos que decorrem da influência de preceitos religiosos tal como acontece, por exemplo, com o facto de o dia de descanso coincidir normalmente com o domingo. Todavia, a par destes vestígios no mundo ocidental[71] persistem sociedades em que existe uma forte

[67] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa..., op. cit*., p. 411.

[68] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 192.

[69] LOUIS HENKIN, "Human Dignity and Constitucional Rights", in *The Constitution of Rights: Human Dignity and American Values*, coord. Michael J. Meyer and William A. Parent, Ithaca, Cornell University Press, New York, 1992, p. 211. Também JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 193, esclarece que a ideia de dignidade da pessoa humana tem um sentido político-moral, embora seja alicerçado numa conceção judaico-cristã: "*a ideia de dignidade da pessoa humana apresenta-se hoje imbuída de um conteúdo político-moral que, embora escorado na concepção judaico-cristã, do homem criado à imagem e semelhança de Deus – isto é, portador de uma Imago Dei e enriquecido com os contributos da teologia católica e protestante, prescinde actualmente de qualquer vínculo confessional específico, sendo inadmissível a sua colocação ao serviço da promoção de uma particular concepção teológica de verdade objetiva ou de bem comum*".

[70] Para JOSÉ DE OLIVEIRA ASCENSÃO, *O Direito - Introdução e Teoria Geral*, 13.º ed., Almedina, Coimbra, 2011, p. 41, a ordem religiosa "*é uma ordem normativa que assenta num sentido de transcendência. Ordena as condutas tendo em vista a posição do homem perante Deus*".

[71] Relativamente à consagração de um Estado não confessional ou laico RUI MARQUES / PAULO MARQUES, "O Multiculturalismo Religioso...", *op. cit*., acrescentam as seguintes ideias: "*O que de todo não significa, ao contrário do que por vezes é sugerido, que a sociedade seja também ela laica. No Reino Unido e na Grécia, por razões históricas, mantém-se a preferência do Estado por uma confissão religiosa*" (p. 3); e "*Estados há onde os muçulmanos podem escolher entre a lei islâmica ou a lei civil. No Reino*

associação entre a religião e o direito, nomeadamente nos países muçulmanos em que a vida social é regulada com base na *Sharia*[72].

Neste contexto, não pode ser desconsiderada uma referência à decisiva influência da religião para gerar e consolidar a ideia de direitos humanos. Ainda que não se cuide de uma discussão profunda sobre a teoria dos direitos humanos, designadamente quanto à sua génese e universalidade, seria descabido não sublinhar o tributo da religião para a sua afirmação. De facto, "*as mais antigas declarações de direitos humanos foram em boa medida influenciadas pela ideologia religiosa, mais precisamente pela conceção cristã, o que muitas vezes se denuncia de forma escancarada nos respetivos textos*"[73].

Nesta abordagem é incontornável a referência ao constitucionalista norte-americano MICHAEL PERRY o qual, no âmbito da discussão sobre o caráter religioso ou secular dos alicerces dos direitos fundamentais, aponta claramente no sentido da inevitável influência da religião na construção do seu enquadramento[74]. E para o efeito identifica, entre uma extensa teia argumentativa, elementos literais presentes nas declarações internacionais de direitos humanos, nomeadamente "*dignidade de todos os membros da família humana*", "*espírito de fraternidade*" ou "*dignidade*", que identificam uma conceitualização própria do discurso religioso do qual o discruso laico das ideias políticas e o direito positivo se foi progressivamente apropriando[75]. Por outro lado, as referidas expressões dificilmente são compagináveis, pelo menos na sua génese, com propostas agnósticas ou antirreligiosas.

Unido, os Sharía Courts providenciam arbitragem voluntária mas vinculativa, à margem do sistema legal comum" (p. 19).

[72] Tal como explicam, RUI MARQUES / PAULO MARQUES, "O Multiculturalismo Religioso...", *op. cit.*, p. 3, "*A Sharía ("caminho para o bebedouro") é a lei sagrada dos muçulmanos. Refira-se que o direito comum dos muçulmanos, até hoje, não foi codificado (ao contrário do direito canónico romano). Trata-se de um dos sistemas legais mais difundidos no Mundo, a par dos sistemas anglo-saxónico (common law) e romano-germânico (civil law)*".

[73] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*, 1.ª ed., Editora Impetus, Niterói, 2013, p. 8.

[74] MICHAEL PERRY, "Is the idea of human rights ineliminably religious?", *University of Richmond Law Review*, vol. 27, n.º 5, 1993, p. 1023.

[75] MICHAEL PERRY, *The idea of human rights: four inquiries*, Oxford University Press, New York, 1998, p. 11.

Também JÓNATAS MACHADO se notabiliza pela defesa da ideia de que o Estado Constitucional não pode ser dissociado da influência judaico-cristã que pugna pela existência de um Deus justo que criou o homem à sua imagem e semelhança. Nesse sentido, afirma textualmente que "*a existência de Deus, nos termos propostos pela tradição judaico-cristã, permite justificar, de forma racional, a subordinação do Estado ao direito, à dignidade humana, à justiça, à verdade, à racionalidade e ao imperativo de solidariedade, sendo por isso um tema inteiramente legítimo na esfera do discurso público*"[76]. Aliás o fundamento racional e moral da construção de um Estado Constitucional alheado da sua raiz judaico-cristã ficaria entregue ao subjetivismo, ao arbítrio e "*à precariedade das «construções sociais» edificadas por diferentes comunidades políticas e grupos de interesses*"[77].

Independentemente da discussão no plano jurídico-filosófico, parece-nos que o discurso religioso, nem que seja numa dimensão histórica, serviu de fundamento inquestionável aos direitos humanos. Não pode esquecer-se que as ideias de matriz religiosa, designadamente a ideia de dignidade humana, de raiz religiosa, foram fundamentais para a consagração dos direitos humanos. Pode mesmo afirmar-se que a religião se apresenta "*historicamente como a mais importante fonte de princípios éticos em que se funda a sociedade*" e houve mesmo tempos em que não era possível distinguir a moral da religião[78].

A par da relevância da religião na génese da construção da ideia de direitos humanos, cabe também realçar que a diversidade cultural rapidamente disseminada pela globalização lançou novos desafios à efetiva garantia dos direitos humanos. O fenómeno religioso não pode ser dissociado da questão cultural na medida em, que por meio de um processo, os recursos culturais deram substância à religião[79]. Desta forma, pode afirmar-se que a religião surge na sociedade e na

---

[76] JÓNATAS MACHADO, *Estado constitucional e neutralidade religiosa: entre o teísmo e o (neo)ateísmo*, Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2013, p. 172.

[77] JÓNATAS MACHADO, *Estado constitucional e...*, *op. cit*., p. 172.

[78] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 50.

[79] O alcance da cultura na religião é descrito por AGUSTÍ NICOLAU-COLL, "Propuestas para una diversidad cultural intercultural en la era de la globalización", *Alianza para un Mundo Responsable y Solidario*, Barcelona, 2001, p. 4, disponível em www.alliance21.org/es/ proposals/finals/final_ intercul_es.pdf, da seguinte forma: "*Reducir la cultura a una simple dimensión de la realidad (denominada*

vivência humana a partir de elementos culturais[80]. Isto dá origem a que o pluralismo cultural presente numa sociedade convoque diferentes valores e condutas[81]. E o direito tem que estar preparado para esta coexistência.

O reconhecimento da liberdade religiosa como um valor fundamental para toda a humanidade representa um marco na história dos direitos humanos. Note-se que já em 1789, no âmbito da Revolução Francesa, surgiu a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão a qual previa que ninguém pode ser incomodado pelas suas opiniões religiosas, desde que essa manifestação não perturbasse a ordem pública estabelecida por lei. A liberdade religiosa no quadro dos direitos humanos vai para além da sua mera positivação e inclusão em documentos legislativos já que a luta pela liberdade religiosa é considerada a matriz histórica do respetivo reconhecimento[82].

Embora seja evidente a génese judaico-cristã dos direitos humanos nada impede que estes possam ser aplicados transversalmente a todos os Homens independentemente da cultura a que pertencem ou da religião que professam[83]. Assim, é clara a relevância da liberdade religiosa no direito internacional com a sua consagração em diversos instrumentos de proclamação solene de direitos humanos. Para além da sua consagração constitucional, o direito à liberdade religiosa

---

a menudo la dimensión cultural), es contradictorio con la voluntad de preservar y promover la diversidad cultural, puesto que toda realidad económica, política, religiosa, jurídica, educativa, científica, tecnológica... es una actividad cultural, es decir, inscrita en una matriz cultural dada".

[80] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e*..., *op. cit*., p. 18.

[81] J. J. GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e*..., *op. cit*., p. 383, refere que "*a quebra da unidade religiosa da cristandade deu origem à aparição de minorias religiosas que defendiam o direito de cada um à «verdadeira fé». Esta defesa da liberdade religiosa postulava, pelo menos, a ideia de tolerância religiosa e a proibição do Estado impor ao foro íntimo do crente uma religião oficial*".

[82] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e*..., *op. cit*., p. 88.

[83] A concetualização dos direitos humanos deve pertencer ao domínio da línguagem universal como destaca MICHAEL PERRY, "Christianity and human rights", *Christianity and law. An introduction*. 1.ª ed., Cambridge University Press, Cambridge, 2008, p. 237: "*Although it is only one morality among many, the morality of human rights - that is, the morality that grounds the law of human rights - has become the dominant morality of our time; indeed, unlike any morality before it, the morality of human rights has become a truly global morality. Relatedly, the language of human rights has become the moral lingua franca*".

encontra acolhimento no ordenamento jurídico internacional, enquanto direito do Homem, em diversos instrumento normativos que interessa elencar[84].

Ainda que, sem pretender ter valor juridicamente vinculativo, a *Declaração Universal dos Direitos do Homem* (DUDH), aprovada a 10 de dezembro de 1948, consagra que "*todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos*" (art. 1.º) e representou um passo importante para a concetualização da liberdade religiosa tal como hoje a conhecemos. Nesse sentido, estabelece que "*toda a pessoa tem direito à liberdade de mudar de religião, ou de convicção, assim como a liberdade de manifestar a religião ou convicção sozinho ou em comum, tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos*" (art. 18.º)[85]. Está aqui a base "*de um processo de fundamentalização e constitucionalização do direito à liberdade religiosa na ordem jurídica internacional. Atualmente, este direito surge num número considerável de textos de direito internacional público, ao mesmo tempo que vê consolidada a sua centralidade na consciência jurídica de uma parte significativa da comunidade internacional*"[86].

Assim, cabe realçar que DUDH constitui um importante marco de referência para a interpretação e integração dos direitos fundamentais[87]. Isto porque nos termos do n.º 2 do art. 16.º da CRP "*os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem*". Tanto os direitos humanos consagrados na DUDH como os direitos fundamentais do foro jurídico-constitucional assentam "*nos princípios fundamentais de reciprocidade e igual liberdade que estiveram na origem do constitucionalismo*"[88].

---

[84] Note-se que em Portugal o art. 18.º, n.º 1, da CRP, dispõe que "*as normas e os princípios de direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do direito português*". Trata-se de uma cláusula de receção plena que se reveste da maior importância no âmbito do direito à liberdade religiosa previsto em diversos instrumentos de direito internacional.

[85] Para mais desenvolvimentos, ESTHER SOUTO GALVÁN, "La libertad religiosa en la Constitución y en la Declaración Universal de Derechos Humanos", *La libertad religiosa y su regulación legal. La Ley Orgánica de Libertad Religiosa*. 1.ª ed., Iustel, Madrid, 2009, pp. 467-490.

[86] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 202.

[87] Para mais desenvolvimentos, JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os direitos fundamentais..., op. cit*., p. 37.

[88] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 207.

Também no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos[89] se constata uma alusão a esta temática nos mesmos moldes da DUDH voltando a afirmar-se que "*toda e qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião*" (art. 18.º).

Em 1981, foi adotada na Assembleia Geral das Nações Unidas a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e de Discriminação Baseadas na Religião ou na Crença[90] na qual se proclama que "*toda pessoa tem o direito de liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Este direito inclui a liberdade de ter uma religião ou qualquer convicção a sua escolha, assim como a liberdade de manifestar sua religião ou suas convicções individuais ou coletivamente, tanto em público como em privado, mediante o culto, a observância, a prática e o ensino*" (art. I, 1).

Refira-se ainda *a* Declaração das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais ou Étnicas, Religiosas e Linguísticas[91] da qual se descarta o art. 2.º: "*As pessoas pertencentes a minorias nacionais ou étnicas, religiosas e linguísticas (doravante denominadas "pessoas pertencentes a minorias") têm o direito de fruir a sua própria cultura, de professar e praticar a sua própria religião, e de utilizar a sua própria língua, em privado e em público, livremente e sem interferência ou qualquer forma de discriminação*".

Tendo por base a DUDH, a *Convenção Europeia dos Direitos do Homem*[92], de 1950, consagra um conjunto de direitos humanos e liberdades fundamentais,

---

[89] Adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela Resolução n.º 2200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de Dezembro de 1966. Em Portugal foi assinado a 7 de outubro de 1976. Aprovação para ratificação pela Lei n.º 29/78, de 12 de junho, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 133/78 (retificada mediante aviso de retificação publicado no Diário da República n.º 153/78, de 6 de Julho). Aviso do depósito do instrumento de ratificação efetuado através do Aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros publicado no Diário da República, I Série, n.º 187/78, de 16 de agosto; entrada em vigor na ordem jurídica portuguesa a 15 de setembro de 1978.

[90] Resolução n.º 36/55, de 25 de novembro de 1981.

[91] Aprovada pela Resolução n.º 47/135 da Assembleia Geral, de 18 de dezembro de 1992.

[92] Aberta à assinatura em Roma, em 4 de novembro de 1950, entrou em vigor em setembro de 1953. Aprovada para ratificação pela Lei n.º 65/78, de 13 de outubro, publicada no Diário da República, I Série, n.º 236/78 (retificada por Declaração da Assembleia da República publicada no Diário da República, I Série, n.º 286/78, de 14 de dezembro). Entrada em vigor na ordem jurídica portuguesa a 9 de novembro de 1978.

num sistema que visa garantir o respeito pelas obrigações assumidas pelos Estados contratantes.

De entre as liberdades contempladas no texto da Convenção encontra-se a liberdade religiosa. O art. 9.º protege a liberdade de pensamento, de consciência e de religião nos termos seguintes: "*1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de crença, assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou colectivamente, em público e em privado, por meio do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos. 2. A liberdade de manifestar a sua religião ou convicções, individual ou colectivamente, não pode ser objecto de outras restrições senão as que, previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, à segurança pública, à protecção da ordem, da saúde e moral públicas, ou à protecção dos direitos e liberdades de outrem*".

Por seu turno, o art. 14.º da Convenção, no domínio da proibição de discriminação, estabelece que "*o gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação*".

É com base nas normas citadas que o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem tem ditado a sua jurisprudência nesta matéria, vinculando interpretações sobre aspetos concretos da liberdade religiosa no contexto das relações de trabalho.

Não podemos deixar de dedicar umas breves palavras ao direito internacional convencional, particularmente relevante no contexto da liberdade religiosa, ao abrigo do qual merece referência as *concordatas entre os Estados e a Santa Sé*[93]. Em Portugal a Concordata, de 1940, celebrada entre o Estado Português

[93] Em Portugal, a aplicabilidade imediata na ordem jurídica portuguesa da Concordata, de 1940, celebrada entre o Estado Português e a Santa Sé encontra fundamento no n.º 2 do art. 8.º da CRP, o qual prescreve que "*as normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português*". Note-se que em 15 de fevereiro de 1975, o governo português e a Santa Sé firmaram um Protocolo com o propósito de proceder à alteração parcial e à confirmação da Concordata de 1940. O Protocolo Adicional foi aprovado para ratificação pelo Decreto n.º 187/75, de 4 de

e a Santa Sé tem sido considerada, numa perspetiva jurídico-formal, como uma convenção internacional sendo-lhe aplicável o respetivo regime[94]. Assim, ao nível da natureza jurídica, a Concordata ao assumir a qualidade de convenção internacional fica sujeita aos princípios gerais do direito dos tratados[95].

No entanto, à luz de uma conceção material, que extravasa uma compreensão jurídico-formal, "*uma Concordata deve ser compreendida, acima de tudo, como um acordo entre os Estado e uma confissão religiosa, plenamente sujeito aos princípios constitucionais, designadamente ao direito à liberdade religiosa, individual e coletiva, aos princípio da separação das confissões religiosas do Estado e ao princípio da igualdade entre todos os cidadãos*"[96]. Cabe, portanto, salientar que mesmo tratando-se de um acordo de direito internacional, os princípios vindos de referir são claramente estruturantes de um sistema jurídico-constitucional livre e democrático e, por isso, não podem ser abalados por uma concordata[97].

---

março. Para mais desenvolvimentos, cfr. PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa*..., *op. cit*., pp. 376-385.

[94] JORGE MIRANDA, *Manual de Direito...*, *op. cit*., p. 361.

[95] A relação entre a Concordata e a Constituição da República Portuguesa levou a que a doutrina se pronunciasse nos mais diversos sentidos. Destacamos, assim, no sentido de que a concordata respeita todas as exigências constitucionais, nomeadamente o princípio da separação entre a Igreja e o Estado, cfr. JORGE MIRANDA, "A Concordata e a ordem constitucional portuguesa", *Forum Canonicum*, n.º 25, 2000, pp. 3-15. Verificam-se, ainda, posições intermédia que, embora não formulando um juízo global de censura à Concordata, enunciam algumas críticas, cfr. VITALINO CANAS, "Estado e Iglesia en Portugal" in *Estado e Iglesia en la Unión Europea*, coord. G. Robbers en colaboración com el Consorcio Europeo para el Estudio de las Relaciones Estado-Iglesia, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Servicio Publicaciones, Madrid, pp. 268-269. Por fim, encontram-se autores que sustentam uma posição contrária à constitucionalidade da Concordata, cfr. J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit*., pp. 611-612.

[96] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 206.

[97] Em sentido coincidente, JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., pp. 206-207, escreve que "*a submissão aos direitos fundamentais e ao princípio da igualdade vale, mesmo que se entenda que a Concordata é um Tratado Internacional"* e, por outro lado, *"dificilmente um instituto originário de épocas pré-modernas, em que os monarcas reclamavam para si as prerrogativas da soberania e dispunham livremente sobre a religião dos seus súbdito, pode ser hoje utilizado para subverter os princípios fundamentais de uma ordem constitucional livre e democrática em que a soberania não reside no monarca, no Estado ou numa maioria política ou religiosa, mas sim no conjunto de cidadãos, entendidos como livre e iguais*".

No plano internacional, e atendendo ao já conhecido âmbito do nosso estudo, destacamos, ainda, a Convenção n.º 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, da Organização Internacional do Trabalho[98] que é considerada uma norma estruturante na luta contra a discriminação, entre outros, por motivos religiosos no contexto laboral ao nível mundial. Nos termos desta Convenção entende-se por discriminação "*Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*" (al. *a)*, n.º 1 do art. 1.º). No entanto, não é considerada discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada em qualificações exigidas para determinado emprego (n.º 2 do art. 1.º).

Esta vasta amostra do reconhecimento ao nível do direito internacional é reveladora do elevado grau de consenso global em torno da relevância da proteção da liberdade religiosa para a preservação da dignidade da pessoa humana.

2. A dificuldade de definir o conceito de religião

A concretização semântica do termo religião releva para efeitos do conteúdo do próprio direito à liberdade religiosa, isto porque, para determinar o alcance da liberdade religiosa é necessário apresentar um conceito de religião. Todavia, é sabido que se trata de um conceito que extrapola a construção jurídica mas que, ao mesmo tempo, é essencial para averiguar o âmbito de proteção do direito à liberdade religiosa[99]. Sem qualquer definição no plano jurídico, recomenda-se que

[98] Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho a 25 de junho de 1958, tendo entrada em vigor na ordem internacional a 15 de junho de 1960. Entrou em vigor na ordem jurídica portuguesa a 19 de novembro de 1960 (aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de setembro de 1959).

[99] Numa aproximação a esta ideia de que a religião é o objeto próprio da liberdade religiosa, MARIA DA GLÓRIA GARCIA, "Liberdade de consciência e liberdade religiosa", *Direito e justiça*, vol. 11, T. 2, Lisboa, 1997, p. 79, assinala que a liberdade religiosa encontra fundamento no reconhecimento racional da relação entre o homem e Deus.

se procure apurar o sentido que é normalmente utilizado no domínio corrente extra-constitucional[100].

Note-se que a omissão de uma definição concreta de religião no plano jurídico-normativo não é mero acaso, tem o ensejo de não enfraquecer o próprio conceito, restringindo-o através de uma definição rígida de algo que obstasse à individualidade própria da religião[101]. Na medida em que estamos perante um fenómeno transversal à própria existência humana, facilmente se compreende a complexidade de adotar um conceito capaz de corresponder a todos os pressupostos caraterizadores da sua própria individualidade. E uma descrição taxativa do conceito de religião seria necessariamente rígida e, logo, imprecisa por, em algum aspeto, não ser coincidente com uma confissão religiosa concreta ou, ao invés, por ser demasiadamente sincrónica com uma determinada confissão religiosa[102].

Assim, parece-nos que perante a dificuldade de apelidar experiências do foro sagrado ou perante a complexidade de descortinar um denominador comum ou, ainda, pela extensão da tarefa, acaba por ser compreensível que os ordenamentos jurídicos nacionais acabem por furtar-se à estatuição de uma definição de religião. No entanto, com um sentido mais prático do que dogmático alguns ordenamentos jurídicos procuram definir o que são organizações religiosas sobretudo para efeitos de reconhecimento da personalidade jurídica. Desse modo, por exemplo, em Portugal, a LLR determina que "*as igrejas e as comunidades religiosas são comunidades sociais organizadas e duradouras em que os crentes podem realizar todos os fins religiosos que lhes são propostos pela respectiva confissão*" (art. 20.º). Daqui infere-se o já referido receio na medida em que é atribuído caráter religioso a certas organizações sem explicitar as identificações das caraterísticas do que é religião.

---

[100] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 208.

[101] RUI ALMEIDA DUARTE, "A liberdade religiosa e o Código do Trabalho", *Minerva: revista de estudos laborais*, n.º 7, 2005, p. 113.

[102] Tal como refere JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 219, trata-se de um perigo real que "*a similitude, ou o contraste, que o fenómeno objeto de qualificação assuma com as várias religiões mais conhecidas. Mas isto, sem que se pense que uma crença será tanto mais religiosa e mais digna de protecção, quanto mais se aproxime da substância e da forma apresentadas pelas mesmas, e tanto menos quanto mais delas se distancie*".

Em nossa opinião, deverá manter-se o atual estado de indefinição legal do conceito de religião. Não nos parece que seja viável que o discurso jurídico se aproprie de uma perceção do fenómeno religioso ao ponto de lhe atribuir um significado concreto, preciso e incontestável. Esse ato de definir o conceito de religião facilmente poderia transpor as fronteiras da separação entre Estado e confissões religiosas já que seria o próprio Estado legislador a elencar o que é religião, ou seja, haveria uma intromissão injustificada do Estado na religião.

Pese embora a falta de utilidade e as consequências perniciosas de uma definição legal de religião concordamos que "*todo e qualquer discurso a respeito da liberdade religiosa deve pressupor, pelo menos, uma noção prévia das manifestações abrigadas sob tal rótulo, que se presta a identificar um fenómeno social que sempre mereceu do direito um tratamento diferenciado quando comparado com os demais empreendimentos culturais*"[103]. E mais especificamente, no que diz respeito ao âmbito do nosso estudo, é essencial reconhecer os comportamentos que eventualmente possam revelar-se no local e no tempo de trabalho e que se encontram compreendidos no âmbito de proteção da liberdade religiosa, porque só esses merecem a nossa atenção.

Diante destas exigências acaba por ser inevitável a consideração do fenómeno religioso, enquanto fenómeno social, de modo a permitir estabelecer cogitações em torno dos conflitos relacionados com a manifestação das convicções religiosas no mundo do trabalho[104].

O sentido que lhe é atribuído pelas ciências sociais, nomeadamente pela sociologia, associa a religião à "*adoração de uma divindade, assentando no reconhecimento e afirmação da dependência humana relativamente a poderes*

[103] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 45.

[104] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y libertad religiosa*, Tesis doctoral, Universitat de Barcelona, Barcelona, 2015, p. 625, refere precisamente que na sociedade atual caraterizada pela existência de trabalhadores com uma pluralidade de convicções religiosas é muito provável que surjam conflitos em que se devam ponderar todos os interesses em jogo. Aliás, se isso não ocorresse, "*sería porque probablemente existe alguna patología normativa que habría que solventar. Es decir, lo patológico o anormal es la inexistencia de conflictos. Como afirma la Sentencia del Tribunal Constitucional STC 154/2002 de 18 julio (Boletín Oficial del Estado-BOE 7 de agosto de 2002) 'la aparición de conflictos jurídicos por razón de las creencias religiosas no puede extrañar en una sociedad que proclama la libertad de creencias y de culto de los individuos y comunidades así como la laicidad y neutralidad del Estado' (Fundamento Jurídico Séptimo)*".

naturais ou sobrenaturais"[105]. Todavia, um conceito de religião para referência jurídico-constitucional não pode centrar-se num critério empírico ou descritivo mas antes numa determinada intencionalidade normativa[106].

Assim, a concretização do núcleo essencial do conceito de religião é predominantemente descrito pela doutrina. Neste contexto, não poderíamos estar mais de acordo com JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, na afirmação de que não existe, nem poderia existir, na Constituição uma definição de religião, "*sob pena de atingir o cerne da própria liberdade: de certo modo a religião é para cada pessoa o que ela entende ser religião*"[107]. Também J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, se furtam a avançar uma definição de religião clarificando apenas que esta "*normalmente inclui uma série de ritos e rituais, regras e regulações que permitem ao indivíduo ou comunidades relacionar a sua existência com um Deus ou com Deuses*"[108].

Para SARA GUERREIRO, o conceito de religião implica "*uma relação com uma determinada autoridade que transcende a realidade visível, e que condiciona a forma de ver o mundo, quase sempre impondo um certo comportamento ao sujeito*"[109]. Neste sentido, o conceito de religião deve ser um conceito aberto que contemple, por um lado, uma crença em algo superior e, por outro lado, que essa entidade superior se impõe independentemente da vontade individual.

Situando-se na mesma linha de pensamento, RAFAEL PALOMINO LOZANO opõe-se a uma noção de religião por via legislativa, já que nesses casos o Estado em vez de legislar sobre religião acabaria por legislar sobre o que é religião

---

[105] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 208.

[106] Note-se que em parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria Geral da República, Parecer P001191990, de 10 de janeiro de 1991, disponível em www.dgsi.pt., a religião é definida como "*um sistema ideológico que busca uma explicação transcendental, metafísica, para a razão de ser do universo e da vida exteriorizando-se em actos que traduzem uma relação do homem para com um ser superior – Deus*".

[107] JORGE MIRANDA / RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada..., op. cit*., p. 447.

[108] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República...*, *op. cit*., p. 254.

[109] SARA GUERREIRO, *As fronteiras da Tolerância, Liberdade religiosa e proselitismo na Convenção Europeia dos Direitos do Homem*, Almedina, Coimbra, 2005, p. 30.

com todos os perigos que daí poderiam decorrer para a configuração do próprio direito fundamental à liberdade religiosa[110].

Aceitamos, por isso, que a "*religião existe no quadro de um sistema que leva envolvida uma moral correspondente à doutrina religiosa, reflectida depois num elemento de auto-compreensão do homem no conjunto do mundo que se projecta num modo particular de vida social, isto é, em comportamentos individuais ou colectivos, religiosamente motivados, mais ou menos ritualizados, através dos quais o homem participa no Eterno e coopera na conformação do mundo, num culto, portanto*"[111].

Para o propósito que nos interessa estudar, defendemos que o conceito de religião deve ser concretizado por referência a conteúdos sobrenaturais ou espirituais não humanos mas também a uma vivência coletiva dessa espiritualidade[112]. Acreditamos, no entanto, que esta tarefa de delimitar uma verdadeira religião não é fácil já que começam a ser abundantes e distintas as crenças espirituais, iminentemente situadas no plano da individualidade onde pode ser difícil identificar conceitos gerais e abstratos[113].

No entanto, nesta matéria, apesar dos diversos contributos doutrinais, entre os quais os que temos vindo a referenciar, parece-nos que a sistematização mais equilibrada do conceito de religião consta da obra de JÓNATAS MACHADO[114]. Para o efeito, sublinha, como questão prévia, que a liberdade de religião tem um sentido suficientemente amplo de modo a abranger todas as formas de encarar o fenómeno

---

[110] RAFAEL PALOMINO LOZANO, *Religión y Derecho Comparado*, Iustel, 2007, p. 132, refere que "*Un Estado cuyas directivas radicales (en forma de principios o bien en forma de derechos fundamentales) recojan la libertad de creencias, encuentra vedado el camino hacia una indagación en la noción de religión. Es, sencillamente, incompetente. Si se declara competente, entonces estaríamos ante una forma de neo-jurisdiccionalismo, en el que el Estado, en lugar de legislar sobre la religión, legisla lo que es religión*".

[111] RAQUEL TAVARES REIS, *Liberdade de consciência*..., *op. cit*., p. 89.

[112] Assim, ÓSCAR FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, "Libertad religiosa y...", *op. cit*., p. 91, pretende referir-se ao facto de uma religião não poder ser improvisada, de modo a que um determinado grupo de pessoas não possa afirmar que as convicções espirituais que experimentam colectivamente são religião quando as mesmas não tenham cristalizado historicamente.

[113] SUSANA SOUSA MACHADO, "Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho - Reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação", *Questões Laborais*, ano XIX, n.º 39, Janeiro/Junho, 2012, p. 112.

[114] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., pp. 208-220.

religioso, assegurando que qualquer indivíduo possa, segundo a sua consciência, crer ou não numa determinada religião e adotar ou não os princípios básicos dessa religião[115].

No contexto da definição de religião, este Autor, cuja posição acompanhamos com pequenos desvios, avança com um modelo conceitual baseado em três possibilidades: o conceito substancial-objetivo que define a religião com base nos conceitos de divindade, moralidade e culto; o conceito funcional-subjetivo que alargou o conceito de religião de modo a abranger todas as formas conscientes de crença que, do ponto de vista funcional, ocupem uma posição equivalente à que é reservada tradicionalmente às crenças religiosas de tipo deísta; e o conceito tipológico que se baseia num conceito expansivo sem pretensões definitórias que atenda aos diversos elementos subjetivos e objetivos e à própria dinâmica do fenómeno religioso[116]. A partir daqui este Autor assinala os riscos do conceito objetivista por este poder levar a uma realidade inquisitorial das convicções religiosas dos cidadãos, bem como os riscos do conceito subjetivista relacionados com o pernicioso princípio da autodefinição, em que seria religião tudo aquilo que se designasse como tal, o que conduziria à insusceptibilidade da sua assimilação pelo corpo jurídico. Daí que o Autor, com o desígnio de encontrar uma definição, tenha adotado um conceito tipológico de religião edificado num conceito aberto[117].

Verificado o interesse relevante da utilização do conceito tipológico, este Autor escreve que "*terá de ser, fundamentalmente, um conceito de contornos esfumados, dotados, a um tempo, de razoável densidade e abertura, de forma a conseguir responder às exigências de neutralidade e validade geral que lhe são dirigidas por uma ordem democrática, secular e pluralista. Como se vê o preenchimento de um conceito jurídico de religião exige a manutenção de um equilíbrio teorético difícil de conseguir. Por nossa parte, pensamos ser bastante importante que o intérprete constitucional se aproxime do direito à liberdade*

[115] Neste sentido, JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., pp. 221- 222.

[116] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., pp. 208-220.

[117] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa..., op. cit*., p. 405-406, adota igualmente esta posição mas com alterações, sobretudo quanto ao seguinte aspeto: "*objecções à investigação conceitual empreendida por JÓNATAS MACHADO são, entretanto, a não consideração da etimologia da palavra (que, como se viu, pode fornecer elementos auxiliares da interpretação) e, sobretudo, a falta de referência ao culto entre os elementos essenciais da religião*".

religiosa consciente da sua real complexidade. O facto de isso nem sempre ter acontecido está na base de resultados doutrinais e técnico-jurídicos nada consentâneos com a teleologia intrínseca do direito à liberdade religiosa"[118].

Pugnando, então, por um conceito aberto de religião, mas não amplíssimo devido ao risco de inoperacionalidade prática e utilização abusiva, defendemos que este se constrói por referência a uma relação transcendente e pessoal entre o indivíduo e uma entidade superior, de cujo suporte existencial derivam um conjunto de comandos destinados a conformar uma certa cosmovisão e a respetiva vivência quotidiana.

Acentuamos, assim, o caráter meramente indicativo da concetualização do fenómeno religioso capaz de afastar os perigos quer de um conceito estrito quer de um conceito excessivamente amplo mas que, no final, seja mínima a possibilidade de intervenção do Estado na delimitação do domínio específico do conteúdo de religião e no foro reservado à consciência individual[119].

3. Liberdade religiosa, dignidade da pessoa humana e livre desenvolvimento da personalidade

Quando se fala em liberdade religiosa é incontornável a referência à dignidade da pessoa humana enquanto "*valor mais elevado do sistema de direitos fundamentais*"[120]. Aliás, são várias as referências normativas expressas à ideia de dignidade da pessoa humana em sede de direitos fundamentais. A título de exemplo, apontamos o art. 1.º da CRP que proclama que "*Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária*". Também a Constituição Espanhola no n.º 1 do art. 10.º dispõe que "*la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la*

[118] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., pp. 217-218.

[119] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 220.

[120] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 192. A estreita relação entre a dignidade da pessoa humana e a liberdade religiosa é também apontada por JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, "Liberdade religiosa – Parecer da Câmara Corporativa", in *Boletim da Faculdade de Direito,* Universidade de Coimbra, 1971, p. 368.

personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social"[121].

Do mesmo modo, no Preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos do Homem se anuncia que "*o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo*". Ainda outro exemplo está presente no art. 1.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) onde consta uma referência expressa à dignidade da pessoa humana: "*A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida*". Também o art. 2.º do Tratado da União Europeia sublinha a ideia de dignidade: "*A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias*".

Apesar de boa parte da cultura jurídica ter as suas bases sobre a ideia de dignidade da pessoa humana a qual dá substrato à vigência de direitos fundamentais e direitos humanos, os ordenamentos jurídicos não contemplam uma definição do que se deva entender pelo conceito.

A ideia de dignidade da pessoa humana tal como a conhecemos teve uma decisiva influência do pensamento judaico cristão, sobretudo baseado na conceção de que todos os homens são iguais perante Deus[122]. Pese embora esta influência, a "*dignidade da pessoa humana apresenta-se hoje imbuída de um conteúdo político-moral que (...) prescinde actualmente de qualquer vínculo confessional específico, sendo inadmissível a sua colocação ao serviço da promoção de uma particular concepção teológica de verdade objetiva ou de bem comum*"[123].

Da procura de um conceito atual de dignidade encontra-se um certo consenso de que o indivíduo como ser racional deve poder desenvolver-se de forma individual e social de tal modo que a dignidade transcende o indivíduo e adquire

[121] Para uma análise deste preceito constitucional, FRANCISCO FERNÁNDEZ SEGADO, "La dignidad de la persona en el ordenamiento constitucional español", *Revista Vasca de Administración Pública. Herri – Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*, n.º 43, 1995, pp. 49-54.

[122] LUIS SUÁREZ FERNÁNDEZ, *Crisis y restauración en Europa*, Homo Legens S.L., 2009, p. 466, refere que "*Todos los Papas hasta hoy insistirán repetidas veces en afirmar que el trabajo, cualquiera que sea, forma parte de la dignidad de la persona humana y ayuda a su promoción*".

[123] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 195.

uma dimensão social[124]. Por um lado, a dignidade é inerente ao ser humano, ou seja, se é pessoa tem necessariamente dignidade[125]; por outro lado, o seu reconhecimento não pode estar sujeito a nenhum pressuposto até porque ninguém tem maior ou menor grau de dignidade, ou seja, não existe graduação da dignidade[126]. A dignidade da pessoa humana tem um papel crucial na defesa da igualdade e, em particular no direito à liberdade religiosa[127].

Apesar de não ser fácil identificar o conteúdo da dignidade, deve ficar claro que a ideia de dignidade desempenha uma dupla função: encontrar critérios que justifiquem os motivos pelos quais determinados interesses merecem proteção jurídica; e estabelecer um certo nível de respeito pela identidade da pessoa de tal modo que se possa afirmar como indivíduo e como membro de uma comunidade[128]. Para LUCY VICKERS a noção de dignidade é composta por dois elementos que a caraterizam[129]: por um lado, deve estar presente a ideia de igualdade no sentido de igualdade na humanidade e no valor moral; por outro lado, deve estar presente a noção de autonomia que fundamenta a capacidade do ser humano construir as suas próprias ideias em torno do bem e das escolhas para a sua vida.

Se a liberdade religiosa não estiver assegurada, ou houver pontos de permeabilidade à sua violação, a dignidade da pessoa humana não estará garantida, o que justifica desde logo que esta figure entre os motivos inquestionáveis que

---

[124] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 868.

[125] JESÚS GONZÁLEZ PÉREZ, *La dignidad de la persona*, Civitas, Madrid, 1986, p. 25, enuncia que "*la dignidad de la persona no admite discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, o sexo; opiniones o creencias. Es independiente de la edad, inteligencia y salud mental; de la situación en que se encuentre y de las cualidades, así como de la conducta y comportamiento"*.

[126] MICHAEL PERRY, "Christianity and human...", *op. cit.,* p. 238, refere que "*To say that every human being has «inherent dignity» is to say that the fundamental dignity every beign possesses, she possesses not as a member of one or another group (racial, ethnic, national, religious, etc.), not as a man or a woman, not as someone who has done or achieved something, and so on, but simply as a human being. To say that every human being has «equal» inherent dignity is to say that having inherent dignity is not a condition that admits of degrees"*.

[127] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 868, afirma precisamente, que "*Del estudio de la doctrina jurídica actual del concepto de dignidad se infiere que hay unanimidad en afirmar que la dignidad va estrechamente unida a la libertad y al principio de igualdad*".

[128] LUCY VICKERS, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford, 2008, p. 37.

[129] LUCY VICKERS, *Religious Freedom, Religious..., op. cit*., p. 37.

justificam a proteção da liberdade religiosa[130]. Assim sendo, a dignidade é uma caraterística intrínseca à pessoa humana em consequência da sua racionalidade, independentemente da sua mundividência, e que se materializa no desenvolvimento da própria personalidade através do exercício dos direitos irrenunciáveis que lhe são inerentes, tal como o direito à liberdade religiosa[131].

A religião representa uma fonte relevante da identidade pessoal, a qual acaba por conduzir ao autorrespeito e à autoestima enquanto elementos da autonomia individual. Assim, a proteção da identidade pessoal é uma forma de garantir a dignidade. Ao invés, se uma maioria religiosa procurar impor as suas convicções e conformar as opiniões de uma minoria ficará comprometida a autonomia e a dignidade desse grupo minoritário[132].

Vinculada ao princípio da dignidade humana encontra-se a personalidade[133] enquanto valor fundamental da dogmática jurídica. Efetivamente, do princípio da dignidade humana decorre o reconhecimento do direito ao livre desenvolvimento da personalidade cujo âmbito de proteção abrange três dimensões: a formação livre da personalidade; a proteção da liberdade de ação; a proteção da integridade da pessoa[134].

O direito ao livre desenvolvimento da personalidade evidencia que o indivíduo está em permanente evolução e necessita que lhe sejam proporcionadas condições para que possa fazer escolhas no sentido de desenvolver plenamente a sua individualidade. O facto de o livre desenvolvimento da personalidade decorrer

---

[130] Assim, ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 115, refere que "*onde a liberdade religiosa não está assegurada pelo direito ou, ainda que desfrute de um reconhecimento jurídico formal, haja na prática cotidiana uma tolerância à sua constante violação, a dignidade humana está em xeque e não encontra um ambiente propício para o seu desenvolvimento. Por isso, a dignidade humana sempre figura com destaque especial em qualquer lista de razões para a proteção jurídica da expressão religiosa*".

[131] MIGUEL ANGEL ALEGRE MARTÍNEZ, *La dignidad de la persona como fundamento del ordenamiento Constitucional Español*, Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales, 1.ª ed., Universidad de Leon, 1996, pp. 29-30.

[132] LUCY VICKERS, *Religious Freedom, Religious..., op. cit*., p. 39.

[133] Para PAULO MOTA PINTO, *O direito ao livre desenvolvimento da personalidade*, Coimbra Editora, Coimbra, 2000, p. 165, a personalidade é "*um prius, algo que o direito já encontra, sendo o seu reconhecimento não apenas exigência lógica (...) mas postulado axiológico*".

[134] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, p. 463.

da dignidade da pessoa humana denota a implícita capacidade dos indivíduos decidirem e fazerem escolhas quanto à condução da própria vida. Acompanhamos, por isso, a afirmação de que "*as condições de existência de uma pessoa humana somente são dignas quando ela pode desenvolver plenamente o seu potencial como indivíduo e como integrante de uma comunidade*"[135].

A referência expressa ao livre desenvolvimento da personalidade surge na CRP no n.º 1 do art. 26.º quando, ao nível da consagração dos direitos pessoais, é assegurado que "*a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade*"[136]. A consagração do direito ao livre desenvolvimento da personalidade "*significa que a Constituição se compromete com a ideia de autodesenvolvimento da personalidade – isto é, com a ideia da sua autoconformação e realização, com a finalidade de possibilitar o cumprimento do que nela está virtualmente contido, de acordo com a decisão do próprio titular. Põe-se, assim, a pessoa ao abrigo da prescrição de «paradigmas de personalidade», determinados por quaisquer concepções ideológicas, filosóficas ou, por exemplo, estéticas*"[137].

A liberdade religiosa é invariavelmente umas das liberdades "*constitutivas da identidade pessoal e do direito de desenvolvimento da personalidade*"[138], o que demonstra a relevância que este direito possui para a própria personalidade do indivíduo, designadamente no plano da exteriorização das suas crenças. Efetivamente, se o indivíduo fosse impedido de acreditar em algo sobrenatural e sustentar o seu comportamento com base nesse entendimento ficaria comprometida a própria personalidade. Acrescenta ainda J. J. GOMES CANOTILHO que a liberdade religiosa é entendida como "*irrenunciável, indisponível, intransferível e imprescritível*", usufruindo do regime dos direitos, liberdades e garantias na nossa CRP.

---

[135] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit.*, p. 116.

[136] Mas surge também em matérias mais concretas como o facto de a política de juventude dever "*ter como objectivos prioritários o desenvolvimento da personalidade dos jovens*" (art. 70.º, n.º 2 da CRP), ou a promoção da educação dever ter em conta "*o desenvolvimento da personalidade e do espírito de tolerância, de compreensão mútua, de solidariedade e de responsabilidade*" (art. 73.º, n.º 2).

[137] PAULO MOTA PINTO, *O direito ao livre... op. cit.,* p. 167.

[138] J. J. GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e..., op. cit.*, p. 781.

O livre desenvolvimento da personalidade estabelece ainda um elo indissociável com a liberdade religiosa na medida em que proporciona ao indivíduo condições para que possa conceber o seu próprio conceito de bem. O direito à liberdade religiosa, que decorre do princípio da dignidade humana, é uma forma de garantir a afirmação da identidade o que se reconduz, inevitavelmente, ao livre desenvolvimento da personalidade.

4. A tutela antidiscriminatória e a liberdade religiosa

4.1. A proteção constitucional da igualdade em matéria religiosa

O princípio da liberdade religiosa surge com fundamento no postulado da dignidade da pessoa humana e na conceção de uma comunidade de cidadãos livres e iguais[139]. Significa isto que o princípio da igualdade "*não é mais do que um corolário da igual dignidade humana de todas as pessoas*"[140]. No entanto, com esta configuração, trata-se de um assunto relativamente novo, isto porque a igualdade religiosa é um tema algo recente em Portugal, "*apenas em vias de ser alcançada com a aplicação da Constituição de 1976*"[141].

À margem da discussão sobre a novidade ou inovação do tema, a nossa atenção deve centrar-se na ideia de que a liberdade religiosa deve ser necessariamente uma igual liberdade religiosa[142]. O princípio da igualdade, enquanto trave mestra do Estado de direito democrático[143] e sendo um dos

[139] MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER / MARÍA FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y discriminación*, Tecnos, 1986. p. 82, salientam a herança da igualdade na defesa da dignidade humana.

[140] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, p. 337.

[141] JORGE MIRANDA / RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*..., *op. cit*., p. 448.

[142] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 285.

[143] Segundo J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, p. 337, o princípio da igualdade é estruturante do Estado de direito democrático e social na medidade em que *"(a) impõe a igualdade na aplicação dodó direito, fundamentalmente assegurada pela tendencial universalidade da lei e pela proibição de diferenciação de cidadãos com base em condições meramente subjetivas (igualdade de Estado de direito liberal; (b) garante da igualdade de participação na vida política da colectividade de acesso aos cargos públicos e funções políticas (igualdade de Estado de direito*

"*princípios estruturantes do sistema constitucional global*"[144], é um elemento crucial no entendimento do direito à liberdade religiosa. E, nessa linha de ideias, são vários os valores substantivos que lhe estão implícitos.

Desde logo, "*todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei*" (n.º 1 do art. 13.º da CRP) mas a garantia da liberdade religiosa também se exprime na proibição de discriminação por motivos religiosos, ou seja, "*ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos, por causa das suas convicções ou prática religiosa"* (art. 41.º, n.º 2, da CRP). Trata-se de uma explicitação do princípio da igualdade em termos mais amplos na medida em que *"ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de (...) religião, convicções políticas ou ideológicas*" (art. 13.º, n.º 2, da CRP). Ademais, os direitos dos trabalhadores não podem estar na dependência das suas convicções religiosas (art. 59.º da CRP).

De igual modo, "*los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*" (art. 14.º da CE).

O princípio da igualdade situa-se no plano da garantia de igual posição em matéria de direitos e deveres e consiste essencialmente em duas coisas: "*proibição de privilégios ou benefícios no gozo de qualquer direitoou na isenção de qualquer dever: proibição de prejuízo ou detrimento na privação de qualquer direito ou na imposição de qualquer dever*"[145].

A estreita relação entre o princípio da igualdade e a liberdade religiosa estende-se a outras liberdades. Isto porque só faz sentido o exercício da liberdade religiosa se for respeitada a liberdade dos outros de modo a que cada indivíduo possa expressar as suas crenças e, igualmente, conhecer outras visões do mundo. Mas, também, só existe liberdade religiosa se cada indivíduo puder optar por ter ou não ter uma religião sem que a sua dignidade fique ferida. Daí que "*a liberdade*

---

democrático); (c) exige a eliminação das desigualdades de facto para se assegurar uma igualdade material no plano económico, social e cultural (igualdade de Estado de direito social)".

[144] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, p. 336.

[145] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, p. 336.

religiosa só tem sentido num contexto de igual liberdade religiosa" e, por isso, é crucial a "igualdade de direitos entre todos os cidadãos e as diferentes confissões religiosas"[146].

Outro aspeto relevante diz respeito à consideração da diversidade para a construção da igualdade já que o princípio da igualdade não visa a uniformidade mas, antes, proteger a *diversidade*. Efetivamente, numa sociedade democrática e pluralista a igualdade também se estende ao tratamento igual do que é desigual, de tal modo que as diferentes visões do mundo não serão submetidas a um tratamento jurídico diferenciado. Por isso, o princípio da igualdade só faz sentido se tiver "*uma íntima relação com a ideia de diversidade*"[147].

Porém, o princípio da igualdade também está adstrito a uma certa operacionalização da inclusividade. Na medida em que uma comunidade, independentemente da escala em análise, pode ser constituída por diferentes convicções religiosas o princípio da igualdade é chamado a equilibrar a convivência entre todos. Esta função inclusiva associada ao princípio da igualdade entre todos os cidadãos radica, repetimos, na dignidade da pessoa humana enquanto padrão associado ao desenvolvimento do respeito de sustentação recíproca.

A associação do princípio da igualdade a uma função inclusiva pode no entanto, carrear algumas questões adicionais[148]. Estará em causa, desde logo, a relação entre o Estado e as confissões religiosas. Coloca-se, neste domínio, o problema do reconhecimento do direito a um tratamento não preferencial conferido pelo Estado a todos os cidadãos. Ora, no que diz respeito especificamente às confissões religiosas o cerne da questão centra-se na outorga de um regime igualitário e ao correspetivo tratamento não preferencial por parte do Estado.

Esta questão prende-se com o facto de o apoio estadual a uma determinada confissão religiosa colocar os cidadãos que pertencem a outra confissão religiosa numa posição desfavorável. Esta ideia reclama a exigência de um princípio da igualdade articulado com "*um princípio de neutralidade confessional e*

[146] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 286.

[147] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 287.

[148] Neste sentido, JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 288.

mundividencial do Estado traduzida, desde logo, na preclusão de uma qualquer preferência denominacional oficial"[149].

A ideia da reciprocidade e do respeito devido a todos os cidadãos leva ao entendimento de uma sociedade onde todos são livres e iguais. Daqui deriva um direito a um tratamento como igual mas também um direito a um tratamento igual[150]. Assim, o princípio da igualdade acaba por ter duas dimensões que se complementam sem entrarem em contradição. Em primeiro lugar, verifica-se uma proibição de diferenciação que exige um tratamento igual para que não fique comprometida a finalidade substantiva do princípio da igualdade. Por outro lado, algumas situações de igualdade formal podem dar lugar a casos de discriminação, o que exige a consideração de uma diferenciação de tratamento.

O princípio constitucional da igualdade impõe que se trate de forma igual o que é igual e de forma desigual aquilo que se apresenta como desigual. Desta forma, permite-se a aplicação de uma diferente disciplina jurídica adequada às desigualdades de facto do caso concreto de modo a atender à forma como cada confissão religiosa se reconhece e se interpreta a si mesma.

Assim, em determinadas situações um tratamento como igual equivale ao direito a um tratamento diferente. Refira-se, porém que este tratamento especial não pode ser generalizado já que nem todas as diferenciações encontram justificação e, nesses casos, carecem de legitimidade[151].

Tudo isto converge na ideia de que a atribuição de um tratamento de igualdade a todas as confissões religiosas implica a deferência da mesma medida de liberdade a todas elas, "*tão ampla quanto isso seja compatível, por via de um processo de ponderação proporcional de bens, com a protecção dos direitos e interesses constitucionalmente protegidos*"[152]. Nos casos em que os membros de uma determinada confissão religiosas mereçam uma tutela particular em função

[149] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 288.

[150] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 290.

[151] JORGE MIRANDA, *Manual de Direito..., op. cit*., p. 239.

[152] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 292. Com relevo para o âmbito do nosso estudo, o Autor acrescenta ainda que a concretização de tal objetivo pode exigir a previsão de regimes especiais para membros de certas confissões religiosas. E coloca como exemplo o caso dos adventistas do sétimo dia que têm necessidade de ver tutelada, tanto quanto possível, a sua recusa de trabalhar ao sábado por motivos religiosos.

das especificidades da autocompreensão a que estão sujeitos estamos perante uma situação fáctica diferenciadora mas consentânea com o princípio da igualdade. Isto porque visa asseverar que todos os cidadãos tenham a mesma garantia de dignidade e liberdade.

Note-se que o princípio da igualdade não é um instrumento de uniformização de crenças e convicções religiosas numa determinada sociedade, o que levaria à negação da ideia de que cada indivíduo tem uma visão diferente do mundo e de si próprio. Nessa linha de entendimento, ao invés, o princípio da igualdade manifesta-se na proteção da diversidade de crenças e convicções religiosas. Assim, como ensina JÓNATAS MACHADO, "*para além da verdade trivial de que um ente só é igual a si próprio, deve reter-se que, numa sociedade aberta e pluralista, o princípio da igualdade não está ao serviço de um projecto de uniformização e igualitarização dos indivíduos e dos grupos, pretendendo, ao invés, proteger a sua diversidade. Uns e outros sabem que podem prosseguir livremente as suas distintas visões do mundo e da vida (do bem e da verdade) com a certeza de que não serão, por esse facto, objecto de um tratamento jurídico diferenciado, nem afectados no seu sentimento de igual dignidade como membros de pleno direito da comunidade política. Assim, a igualdade de que se trata aqui é meramente parcial e relativa, não se podendo falar na existência de uma qualquer obrigação de nivelação (Nivellierungsgebot). O princípio da igualdade estabelece, desta forma, uma íntima relação com a ideia de diversidade*"[153].

Assim, como corolário do princípio da igualdade surge a proibição de discriminação, o que não pode corresponder a uma igualdade absoluta nem tão pouco a um impedimento de diferenciações de tratamento. Na verdade, o que se exige é que as medidas de diferenciação sejam legítimas o que acontece quando se fundam em princípios como a segurança jurídica, proporcionalidade, justiça, solidariedade e não se baseiem em nenhum fator de discriminação injustificado[154]. Em termos de aplicação prática haverá que atender que o princípio da igualdade

[153] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 287.

[154] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, p. 340, referem que as "*diferenciações de tratamento podem ser legítimas quando: (a) se baseiem numa distinção objetiva de situações; (b) não se fundamentem em qualquer dos motivos indicados no n.º 2 [do art. 13.º]; (c) tenham um fim legítimo segundo o ordenamento constitucional positivo; (d) se revelem necessárias e adequadas e proporcionadas à satisfação do seu objectivo*".

tem uma função relacional e, como tal, requer sempre um termo de comparação para que se possa apreciar a diferença de tratamento, ao passo que a proibição de discriminação não exige um termo de comparação mas antes que exista uma distinção originada pela pertença a um grupo ou categoria social que leve a uma desigualdade lesiva da dignidade[155].

4.2. A proteção da igualdade em matéria religiosa no Direito Constitucional

Ao nível do direito internacional, proliferam convenções, declarações, resoluções ou outros documentos emanados por organizações internacionais em matéria de proibição da discriminação em razão da religião dos quais destacamos os que estão mais atentos a práticas discriminatórias nas relações laborais.

Quando se trata da proteção internacional dos direitos fundamentais não se pode esquecer o trabalho desenvolvido peala Organização das Nações Unidas (ONU), sobretudo durante o século passado. Neste esforço de garantia do respeito pela dignidade humana e pelos direitos que lhe são inerentes, sempre teve lugar a proibição de discriminação por motivos religiosos.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem[156], de 1948, reconhece tanto o direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião (art. 18.º) como o direito de todos à igualdade perante a lei e proteção contra a discriminação em razão, entre outras, da religião (art. 2.1.º).

Também o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos[157], 1966, (art. 2.1.º), bem como o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos Sociais e

[155] MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER / MARIA FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y discriminación..., op. cit.,* pp. 46 ss.

[156] Adotada e proclamada pela Assembleia Geral na sua Resolução n.º 217A (III) de 10 de Dezembro de 1948. Em Portugal foi publicada no Diário da República, I Série A, n.º 57/78, de 9 de Março de 1978, mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

[157] Adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela Resolução n.º 2200A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de Dezembro de 1966. Entrou em vigor na ordem internacional a 23 de Março de 1976, em conformidade com o artigo 49.º; Em Portugal foi alvo de assinatura a 7 de outubro de 1976; Aprovado para ratificação pela Lei n.º 29/78, de 12 de Junho, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 133/78 (retificada mediante aviso de retificação publicado no Diário da República n.º 153/78,

Culturais[158], 1966, (art. 2.2.º), preveem a responsabilidade dos Estados garantirem que o gozo dos direitos dos indivíduos decorra "*sem qualquer distinção, derivada, nomeadamente, de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política, ou de qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de propriedade ou de nascimento, ou de outra situação*". Acresce que o Pacto sobre os Direitos Civis e Políticos consagra ainda a igualdade perante a lei, sublinhando que "*a lei deve proibir todas as discriminações e garantir a todas as pessoas protecção igual e eficaz contra toda a espécie de discriminação, nomeadamente por motivos de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou de qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de propriedade, de nascimento ou de qualquer outra situação*" (art. 26.º). Estabelece ainda que as disposições que os Estados adoptem relativamente a situações excepcionais não podem envolver "*uma discriminação fundada unicamente sobre a raça, a cor, o sexo, a língua, a religião ou a origem social"* (art. 4.1.º) e, também, que todo *"o apelo ao ódio nacional, racial e religioso que constitua uma incitação à discriminação, à hostilidade ou à violência deve ser interditado pela lei*" (art. 20.2.º).

Para além da relevância, no quadro internacional, dos Pactos de 1966 supra referidos, merece lugar de destaque a Declaração sobre a Eliminação de todas as Formas de Intolerância e Discriminação baseadas na Religião ou Convicção[159] já que representa o primeiro catálogo de princípios, direitos e liberdades no âmbito da liberdade religiosa. A proibição genérica da discriminação por motivos religiosos vem prevista no n.º 1 do art. 2.º que estabelece que "*ninguém será objecto de discriminação por parte de qualquer Estado, instituição, grupo de pessoas ou indivíduo, devido à sua religião ou outra convicção*", clarificando para o efeito que por "*intolerância e discriminação baseadas na religião ou convicção" entende-se*

---

de 6 de Julho); Depositado o instrumento de ratificação junto do Secretário-Geral das Nações Unidas a 15 de Junho de 1978; e entrou em vigor na ordem jurídica portuguesa a 15 de Setembro de 1978.

[158] Adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela Resolução n.º 2200A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de Dezembro de 1966. Entrou em vigor na ordem internacional a 3 de Janeiro de 1976, em conformidade com o artigo 27.º. Em Portugal foi objeto de assinatura a 7 de Outubro de 1976; foi aprovado para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11 de Julho, publicada no Diário da República, I Série A, n.º 157/78; o depósito do instrumento de ratificação junto do Secretário-Geral das Nações Unidas decorreu a 31 de Julho de 1978; Entrada em vigor na ordem jurídica portuguesa a 31 de Outubro de 1978.

[159] Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua Resolução n.º 36/55, de 25 de Novembro de 1981.

"qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na religião ou convicção e que tenha como objectivo ou consequência a supressão ou limitação do reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais em condições de igualdade" (art. 2.º, n.º 2).

Também nos termos do art. 3.º a discriminação por motivos de religião é considerada "*um atentado à dignidade humana e uma negação dos princípios da Carta das Nações Unidas, e deverá ser condenada enquanto violação dos direitos humanos e liberdades fundamentais proclamados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e enunciados em detalhe nos Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos*". Por esse motivo, os Estados deverão "*adoptar medidas eficazes a fim de prevenir e eliminar a discriminação por motivo de religião ou convicção no reconhecimento, exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em todos os domínios da vida civil, económica, política, social e cultural*" (art. 4.º, n.º 1) e "*fazer todos os esforços a fim de aprovar ou revogar leis, consoante o caso, com o objectivo de proibir qualquer discriminação deste tipo, e adoptar todas as medidas adequadas a fim de combater a intolerância por motivo de religião ou outras convicções na matéria*" (art. 4.º, n.º 2).

Repare-se na evolução ocorrida desde os Pactos de 1966, já que o art. 4.º da Declaração sobre a Eliminação de todas as Formas de Intolerância e Discriminação baseadas na Religião ou Convicção impõe aos Estados uma obrigação positiva, isto é, a obrigação de criar todas as condições para que não ocorram situações de discriminação em função da religião. Significa isto que não basta que o Estado se abstenha de interferir nas crenças religiosas dos indivíduos nem proibir tratamentos discriminatórios mas que, para além disso, crie todas as condições para evitar a discriminação por motivos religiosos[160].

Existem ainda textos especializados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que fazem referência à proibição de discriminação por motivos religiosos, nomeadamente a Convenção n.º 111 sobre a discriminação em matéria

[160] Neste sentido, em relação ao confronto entre os dois instrumentos de direito internacional, pronunciou-se DAVID GARCÍA-PARDO GÓMEZ, "La iglesia Católica y la protección internacional de la libertad religiosa", Localización: Iglesia católica y relaciones internacionales: actas del III Simposio Internacional de Derecho Concordatario: Almería 7-9 de noviembre de 2007, coord. por María del Mar Martín Agudo, María Mercedes Salido López, José María Vázquez García-Peñuela, 2008, p. 49.

de emprego e profissão[161]. Ao clarificar o conceito de discriminação, esta convenção estabelece que o termo compreende "*toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*" (art. 1.º, n.º 1, al. *a)*).

4.3. A proteção da igualdade em matéria religiosa no direito da União Europeia

A tendencial homogeneidade religiosa que durante vários anos caracterizou grande parte dos países da Europa e a convivência pacífica entre as diversas comunidades religiosas, bem como a crescente afirmação da laicidade dos Estados e de muitas instituições, levou, durante os anos setenta e oitenta do século passado, a um certo adormecimento do problema da discriminação por motivos religiosos. No entanto, o despoletar do fenómeno migratório, sobretudo no final do século XX, conduziu a um "*progressivo enriquecimento da tipologia religiosa das nossas comunidades*"[162]. Com isso, surgiram novos conflitos resultantes das peculiaridades de cada crença religiosa. De entre estes conflitos destaca-se os que ocorrem no âmbito laboral em virtude da incompatibilidade que, por vezes, se verifica entre as obrigações laborais do trabalhador e as suas crenças religiosas.

Mas, por outro lado, no âmbito da União Europeia não se pode falar de um verdadeiro direito que regule as relações entre o Estado e as confissões religiosas[163]. Além disso, não existe qualquer referência ao conceito de Igreja ou confissão religiosa, de religião ou de outros conceitos relevantes nesta matéria. Todavia, na medida em que a União Europeia tem competências em "*questões de formação e*

[161] Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 42.ª sessão, em Genebra, a 25 de Junho de 1958. Entrou em vigor na ordem internacional a 15 de Junho de 1960. Em Portugal foi aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de Setembro de 1959; efetuada a comunicação da ratificação ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho para registo a 19 de Novembro de 1959; e entrou em vigor na ordem jurídica portuguesa a 19 de Novembro de 1960.

[162] JAIME ROSSELL GRANADOS, *La no discriminación por motivos religiosos en España*, Ministerio de Trabajo e inmigración, 2008, p. 62.

[163] GERHARD ROBBERS, *Estado e Iglesia en la Unión Europea*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Servicio Publicaciones, Madrid, 1996, pp. 332-333.

cultura, no Direito económico e laboral, no Direito fiscal e da segurança social" que afetam *"de modo mediato ou imediato, as Igrejas*", podem, então, "*reconhecer-se hoje certos elementos incipientes de Direito eclesiástico comunitário*"[164].

Subjacente a todo o Direito da União Europeia está o respeito pelos direitos fundamentais aliado à proibição de qualquer forma ilegítima de discriminação[165]. Para o efeito, as instituições competentes adotaram um conjunto de normas destinadas a efetivar o propósito de tutelar a igualdade e a não discriminação nas mais diversas áreas da vida, nomeadamente no âmbito laboral. Assim, ao nível da proibição de discriminação o problema não foi esquecido e, para o efeito, deve recordar-se que o princípio da igualdade de tratamento e não discriminação está no centro do modelo social europeu. A legislação europeia sempre procurou elevar o nível de proteção contra a discriminação atuando enquanto dinamizadora de um quadro social baseado na igualdade.

Partindo da luta contra a discriminação em razão do sexo, na segunda metade dos anos 90 do século passado, abriu-se a porta ao combate de outras formas de discriminação. Assim, com o Tratado de Amesterdão foi introduzido um novo artigo (art. 13.º) que passou a permitir a adopção de medidas de luta contra a discriminação por motivos como a origem racial ou étnica, a religião ou convicções, a idade, a deficiência e a orientação sexual. Este passo normativo surgiu do reconhecimento da crescente necessidade de desenvolver esforços coerentes e integrados em matéria de luta contra a discriminação.

Em 2009, com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, a *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia* (CDFUE), que passou a ter o mesmo caráter jurídico vinculativo dos tratados, unificou e sistematizou o corpo legal de direitos e liberdades que se encontravam dispersos por diferentes tratados. Ainda no preâmbulo da Carta é clara a preocupação com o princípio da igualdade:

[164] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa e*..., *op. cit*., p. 386.

[165] Paralelamente às normas adotadas pela União Europeia na luta contra a discriminação, em 2007 foi criada a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (AEDF) pelo Regulamento CE n.º 168/2007 do Conselho, de 15 de Fevereiro de 2007, com o objetivo de fornecer às instituições europeias e aos Estados membros dados estatísticos e estudos na área dos direitos fundamentais e na tutela das minorias, oferecendo propostas de boas práticas. Nesta medida, os problemas relacionados com a discriminação por motivos religiosos têm ocupado um lugar central nas preocupações da AEDF, quer de forma autónoma, quer relacionados com a discriminação por motivos de origem étnica e racial.

"*Consciente do seu património espiritual e moral, a União baseia-se nos valores indivisíveis e universais da dignidade do ser humano, da liberdade, da igualdade e da solidariedade; assenta nos princípios da democracia e do Estado de direito*".

Destaca-se o art. 10.º que consagra o direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião, sendo que este direito implica "*implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, bem como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua convicção, individual ou colectivamente, em público ou em privado, através do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos*" (art. 10.º, n.º 1 da CDFUE). O art. 20.º consagra a igualdade e o art. 21.º a proibição de discriminação. Mas o art. 22.º enfatiza que "*a União respeita a diversidade cultural, religiosa e linguística*".

O exercício destes direitos e liberdade podem ser objeto de restrição desde que "*prevista por lei e respeitar o conteúdo essencial desses direitos e liberdades. Na observância do princípio da proporcionalidade, essas restrições só podem ser introduzidas se forem necessárias e corresponderem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, ou à necessidade de proteção dos direitos e liberdades de terceiros*".

Por outro lado, tendo em conta o já conhecido interesse da União Europeia em regular o princípio da igualdade e não discriminação, sobretudo em matéria laboral, foram sucessivamente sendo aprovadas um conjunto de Diretivas[166].

No âmbito do presente estudo, cabe, sobretudo, aludir à Diretiva n.º 2000/78/CE na medida em que contém uma referência expressa à proibição de discriminação em função da religião, embora a Diretiva n.º 2000/43/CE, ao tratar

[166] No sentido de harmonizar definições e reforçar o respeito pelo princípio da não discriminação, o Conselho adotou as seguintes Diretivas: Diretiva n.º 2000/43/CE, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica; Diretiva n.º 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na catividade profissional que proíbe a discriminação por razões de religião ou convicções, deficiência, idade e orientação sexual; Diretiva n.º 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002, que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho; Diretiva n.º 2004/113/CE, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento; Diretiva n.º 2006/54, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

da proibição de discriminação em razão da origem racial ou étnica também pode querer referir-se de forma indireta à religião[167]. Efetivamente, trata-se do primeiro texto normativo da União Europeia que menciona expressamente a proteção do exercício do direito à liberdade religiosa no âmbito da relação laboral. Note-se que a Diretiva n.º 2000/78/CE não tem o propósito de tutelar de forma direta ou autónoma o exercício do direito à liberdade religiosa mas simplesmente proporciona-lhe uma tutela mais completa.

Logo no preâmbulo desta Diretiva destaca-se que "*a discriminação baseada na religião ou nas convicções (…) pode comprometer a realização dos objetivos do Tratado CE, nomeadamente a promoção de um elevado nível de emprego e de proteção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social, a solidariedade e a livre circulação das pessoas*". E nesse mesmo preâmbulo é introduzido algo muito próximo da ideia de acomodação razoável, com origem nos Estados Unidos da América, que destacaremos mais adiante, já que se refere que "*é necessário prever medidas apropriadas, ou seja, medidas eficazes e práticas destinadas a adaptar o local de trabalho em função da deficiência, por exemplo, adaptações das instalações ou dos equipamentos, dos ritmos de trabalho, da atribuição de funções, ou da oferta de meios de formação ou de enquadramento*".

Quanto ao seu corpo principal, esta Diretiva indica no art. 1.º que tem por objeto "*estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão*

[167] No preâmbulo da Diretiva n.º 200/43/CE pode ler-se que "*a discriminação baseada na origem racial ou étnica pode comprometer a realização dos objectivos do Tratado CE, nomeadamente os de promover um elevado nível de emprego e protecção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social e a solidariedade. Esta forma de discriminação pode, além disso, hipotecar o objectivo de desenvolver a União Europeia enquanto espaço de liberdade, de segurança e de justiça*". Com efeito, "*para assegurar o desenvolvimento de sociedades democráticas e tolerantes, que permitam a participação de todas as pessoas, independentemente da origem ou racial étnica, as acções específicas no domínio da discriminação em razão da origem racial ou étnica devem ir além do acesso ao emprego e ao trabalho independente, abrangendo domínios como a educação, a protecção social, incluindo a segurança social e os cuidados médicos, os benefícios sociais e o acesso e fornecimento de bens e serviços*". Por isso mesmo, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., pp. 298-299 adeverte que "*Si se examina el texto de la Directiva se podrá comprobar que en ningún momento realiza alusión alguna a la religión o a las creencias religiosas. No obstante, como es conocido la discriminación por motivos religiosos va acompañada en muchas ocasiones por discriminaciones motivadas por otras razones: de género, de raza… En el Preámbulo sí se advierte la frecuente existencia de discriminaciones múltiples por razón de género más otros factores de discriminación*".

da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à catividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento".

Diga-se que a Diretiva n.º 2000/78/CE é herdeira da já consolidada construção europeia sobre a proibição de discriminação em razão do sexo, o que se torna notório nos conceitos de discriminação direta, discriminação indireta, assédio por motivos religiosos (art. 2.º), bem como o facto de fazer recair o ónus da prova de que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento sobre a parte requerida (art. 10.º). Esta Diretiva reconhece ainda a necessidade de proteger as vítimas de discriminação de possíveis represálias quando se queixem de tais situações (art. 11.º).

Relativamente à atuação dos Estados-membros quanto à introdução de regimes normativos para regular as relações nas organizações de tendência, o art. 4.º desta Diretiva prevê alguns limites à diferença de tratamento. De facto, o n.º 1 do art. 4.º autoriza os Estados-membros a preverem uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação sem que isso tenha um carácter discriminatório "*sempre que, em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional*"[168].

Por fim, deve destacar-se a relevância do art. 5.º desta Diretiva cujo conteúdo nos parece pertinente reproduzir: "*Para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas deficientes, são previstas adaptações razoáveis. Isto quer dizer que a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, excepto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal. Os encargos*

[168] Esta possibilidade será desenvolvida mais adiante quando tratarmos da análise dos símbolos religiosos e, mais concretamente, do estudo da jurisprudência do TJ no âmbito dos Acórdãos *Asma Bougnaoui c. Micropole SA*, de 14 de março de 2017, C-188/15, e *Samira Achbita c. G4S Secure Solutions NV*, de 14 de março de 2017, C-157/15.

não são considerados desproporcionados quando forem suficientemente compensados por medidas previstas pela política do Estado-Membro em causa em matéria de pessoas deficientes". Isto porque desenvolveremos mais adiante o lugar da acomodação razoável que, embora possa parecer concebida para ser aplicada no âmbito da proibição de discriminação das pessoas deficientes, pode ter lugar no domínio das convicções religiosas[169].

A Diretiva n.º 2000/78 parece não ser sensível à questão da acomodação na medida em que se limita a repercutir sobre os direitos do trabalhador por motivos religiosos uma função meramente negativa de não discriminação, direta ou indireta, e de igualdade de tratamento, mediante o estabelecimento de ações positivas como procedimentos de tutela, inversão do ónus da prova, mas sem nunca reconhecer ao trabalhador o direito de que as suas convicções religiosas possam limitar ou modelar as suas responsabilidades laborais, nem muito menos a obrigação de o empregador de acomodar a organização da empresa, realizando ajustes razoáveis, às crenças religiosas dos seus trabalhadores[170]. Como vimos, esta é a posição relativamente ao exercício do direito à liberdade religiosa que é distinta de quando se trata de pessoa portadora de deficiência. Se é verdade que se trata de pressupostos distintos não se poderá deixar de manifestar alguma estranheza já que nada se diz quando a discriminação tem origem em motivos religiosos porque no caso de deficiência a Diretiva prevê expressamente a acomodação razoável[171].

[169] No mesmo sentido, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 302, refere que "*Como se analiza en el lugar adecuado, la "accommodation" estadounidense ha tenido una influencia crucial en la legislación antidiscriminatoria europea. Y si en la Unión Europea tal acomodación o adecuación parece diseñada para ayudar en la aplicación de la prohibición de toda discriminación que afecte exclusivamente a los trabajadores discapacitados, se expondrán argumentos más que suficientes como para extender la utilización de dicho instrumento jurídico a la discriminación por otros motivos, señeramente a la motivada por las creencias religiosas del trabajador, exista desarrollo legal en la materia o no, en aplicación directa del art. 16.º CE*".

[170] ÓSCAR FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, "Libertad religiosa y...", op. cit., p. 86.

[171] Sobre a discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência, nomeadamente no âmbito do direito da União Europeia, cfr. TERESA COELHO MOREIRA, "A discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência", *Igualdade e não discriminação: estudos de direito do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pp. 165-223.

5. Dimensões associadas ao direito à liberdade religiosa

O direito à liberdade religiosa é um direito multifacetado e pode ser exercido de modo individual ou coletivo, associado ainda a diferentes vertentes, porque o seu exercício convoca múltiplas dimensões que o moldam, condicionam ou restringem. Por isso, não basta equacionar se num determinado ordenamento jurídico a liberdade religiosa é ou não reconhecida, já que esta convoca uma multiplicidade de elementos que condicionam a vida humana em diferentes dimensões. O direito à liberdade religiosa surge como um direito complexo[172] e, como tal, exige, uma interpretação que permita evidenciar as suas diferentes dimensões: positiva e negativa, individual e coletiva, subjetiva e objetiva.

5.1. A dimensão positiva e negativa

O direito à liberdade religiosa se, por um lado, tem uma vertente garantística de proteção contra quaisquer ingerências, pois é proibido ao Estado impor ou proibir crenças, tem, por outro lado, uma vertente que impõe ao Estado o dever de garantir as condições para que a liberdade religiosa seja plenamente exercida de tal forma que seja permitido "*a quem seguir uma determinada religião o cumprimento dos deveres que dela decorrem*"[173]. Assim, a liberdade religiosa assume-se simultaneamente numa versão positiva e negativa[174].

O valor positivo da liberdade religiosa, o qual merece ser destacado, requer que o Estado não se limite a uma abstenção (*non facere*) mas antes empreenda os meios necessários para assegurar o exercício da liberdade religiosa. Trata-se de um dever concreto que recai sobre o Estado quanto à remoção de obstáculos ao efetivo exercício da liberdade religiosa mas que se assume, também, como uma obrigação de prestação positiva de todas condições à sua plena realização[175].

---

[172] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 188.

[173] JORGE MIRANDA / RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada..., op. cit.,* p. 909.

[174] JORGE MIRANDA, "Direitos Fundamentais, Liberdade...", *op. cit*., p. 50.

[175] Em defesa da afirmação da liberdade religiosa positiva, o Tribunal Constitucional português no Acórdão 423/87, afirmou que "*se a liberdade religiosa deve entender-se não como uma mera independência, mas como uma autêntica situação social, a separação e a não confessionalidade implicam a neutralidade religiosa do Estado, mas não já o seu desconhecimento do facto religioso*

Como refere JÓNATAS MACHADO a este propósito, é relevante sublinhar "*a noção de que, do ponto de vista estrutural, o direito à liberdade religiosa comporta uma dimensão negativa, de abstenção e defesa perante o Estado, a par de uma dimensão positiva, de natureza prestacional e regulatória*"[176].

5.2. A dimensão individual e coletiva

Quando se efetua uma análise da liberdade religiosa sob o prisma subjetivo surge a distinção entre a dimensão individual e a dimensão coletiva, em que aquela está associada ao direito de cada indivíduo se fazer valer dos direitos e liberdades que lhe são consagradas e esta se relaciona com a titularidade de direitos coletivos por parte das confissões religiosas.

Assim, a liberdade religiosa tem, por um lado, uma vertente individual, que consiste na liberdade de cada um ter ou não ter religião, professar a religião que tiver escolhido e mudar de religião quando bem entender, mas tem, também, uma vertente coletiva e institucional, que se relaciona com ações e momentos de partilha entre os fiéis, num exercício conjunto de manifestação da fé, através dos ritos próprios, e engloba ainda a livre criação de organizações religiosas[177].

---

enquanto facto social. O Estado não é um ente alheio aos valores e interesses da sociedade, antes constitui um instrumento ao seu serviço, assumindo a obrigação de garantir a formação e o desenvolvimento livre das consciências (católicas ou ateias) e assume esta obrigação em função da procura social".

[176] JÓNATAS MACHADO, "A jurisprudência constitucional portuguesa...", *op. cit.,* p. 110.

[177] Acompanharemos no essencial os ensinamentos de J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit*., p. 611, quando, detalhadamente, observam que "*a liberdade religiosa engloba, no seu âmbito normativo, direitos individuais e direitos coletivos de liberdade religiosa (…). Os direitos individuais relacionam-se com as dimensões negativas (ter, não ter, deixar de ter religião, escolher, manter ou abandonar a religião). Mas, o leque de direitos integradores da liberdade religiosa individual é mais amplo pois inclui o direito de informar e ser informado sobre a religião, o direito de transmitir a religião a outras pessoas, o direito de produzir obras científicas, literárias e artísticas em matéria de religião, o direito de proceder ou não em conformidade com as normas da respetiva religião sem proibições nem imposições oficiais, o direito de escolher para os filhos nomes com referência à religião professada, o direito de expressar externamente as crenças religiosas (…), o direito de educar os filhos de acordo com a sua religião, o direito de se casar segundo os ritos religiosos (…). Por sua vez, os direitos coletivos de liberdade religiosa, cujos titulares são as igrejas e outras confissões religiosas (e ainda as pessoas coletivas por elas criadas) incluem o direito à auto-organização (…), o direito à autodeterminação (…) e o direito à organização do culto e à assistência religiosa dos crentes (…). Como direito coletivo, aponta-se ainda o direito ao ensino religioso escolar pelas várias religiões, mesmo em*

A liberdade coletiva, também apelidada de liberdade institucional é atribuída por referência expressa da Constituição "*às Igrejas e outras comunidades religiosas*". Assim, a par das pessoas físicas, também as pessoas coletivas podem ser titulares de direitos fundamentais, designadamente do direito à liberdade religiosa[178]. Um dos aspetos mais marcantes da liberdade religiosa é a possibilidade de o indivíduo aderir a uma determinada comunidade de natureza religiosa. Por isso, "*dado o carácter eminentemente social do fenómeno religioso, o reconhecimento do direito à liberdade religiosa individual tem como corolário o respeito pela autonomia das formações sociais a que aquele naturalmente dá lugar*"[179].

Um amplo reconhecimento da liberdade religiosa exige um amplo reconhecimento da liberdade de associação religiosa[180] mas, num outro sentido, também é verdade que a garantia da liberdade religiosa conferida às comunidades religiosas deriva do elemento que suporta as convicções individuais[181].

Tal como acontece com os indivíduos, também as confissões religiosas podem exercer o direito à liberdade religiosa em conformidade com a igualdade. É precisamente o direito a uma igual liberdade religiosa, tanto individual como coletiva, aliado ao princípio da separação entre o Estado e as confissões religiosas

---

espaços escolares públicos, e o direito à utilização dos meios de comunicação próprios nos serviços públicos de televisão e de radiodifusão (…)".

[178] Note-se que, nos termos do n.º 2 do art. 12.º da CRP, as pessoas coletivas "*gozam dos direitos e estão sujeitas aos deveres compatíveis com a sua natureza*". Significa que ficam excluídos, por incompatibilidade com a sua natureza, todos os que demandem uma referência à pessoa humana, designadamente a liberdade de consciência. Assim, ganha relevo a afirmação de JORGE MIRANDA, Manual... IV, p. 197, de que "*cada pessoa colectiva só pode ter os direitos fundamentais conducentes à prossecução dos fins para que exista, os direitos adequados à sua especialidade*".

[179] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 235.

[180] MARIA JOSÉ CIAURRIZ LABIANO, "Libertad religiosa y concepción de los derechos fundamentales en el ordenamiento español", *Ius Canonicum*, 23, 1983, pp. 425 ss.

[181] Note-se que nos termos dos n.ºs 4 e 5 do art. 41.º da CRP o programa normativo de liberdade abarca as confissões religiosas, as igrejas e outras comunidades religiosas. Esta clarificação terminológica revela-se importante mas exigente. Assim, JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 239, esclarece que "*a organização do fenómeno religioso é muito diversificada, não sendo legítimo privilegiar ou impor, por via legislativa ou hermenêutica, uma determinada concepção ou estrutura organizatória em detrimento de outras. O conceito de confissão religiosa deve, por isso, ser interpretado em termos amplos, que precludam a sua identificação com as confissões tradicionais mais institucionalizadas e justificadas*".

que permite reconhecer o direito à autodeterminação das confissões religiosas[182]. Precisamente a garantia da liberdade conferida às Igrejas e comunidades religiosas é, em parte, a sua separação do Estado na medida em que "*onde há separação, pode haver, mais facilmente, liberdade*"[183].

Na outra vertente encontramos a liberdade religiosa circunscrita ao perímetro da liberdade individual e que, naturalmente, é aquela que mais relevância encontra tendo em conta o fito do nosso estudo, designadamente a liberdade religiosa do trabalhador. Por isso, merecerá um tratamento mais completo.

No concreto plano da dimensão individual da liberdade religiosa destacamos três manifestações que daí decorrem e que merecem ser abordadas: a liberdade de crença, a liberdade de atuação conforme às crenças e a liberdade de culto[184].

A liberdade de crença está associada ao foro íntimo e individual que se reflete em opções de fé tomadas de forma livre e sem sujeição a quaisquer pressões. A liberdade religiosa cria em torno do indivíduo um campo de proteção que os poderes públicos e as entidades privadas devem respeitar. E é dentro desse perímetro que é exercida a liberdade de crença manifestada através de escolhas íntimas e individuais. Trata-se da verdadeira liberdade enquanto valor inexorável de uma sociedade pluralista que coloca ao dispor do indivíduo um conjunto indefinido de possibilidade de escolha e de atuação.

Assim, de acordo com a consciência individual, o indivíduo, livre de coação, tem a possibilidade de tomar posição no plano da crença religiosa. No plano jurídico-subjetivo é assegurado que o indivíduo acredite ou não numa entidade divina ou sobrenatural e adote uma determinada religião que corresponda ao sentido que quer para a sua vida. Assim, a liberdade de crença tanto se traduz no direito de não professar nenhuma religião como na liberdade de mudar ou manter a mesma religião.

---

[182] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit.*, p. 241.

[183] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa..., op. cit.*, p. 373.

[184] Corresponde, com algumas alterações, à sistematização efetuada por JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit.*, pp. 220-233.

A liberdade de crença estende-se tanto ao indivíduo que crê como àquele que não crê mas, independentemente do sentido da crença, o Estado deve sempre respeitar o princípio da neutralidade, tratando de igual forma todos os cidadãos. A liberdade religiosa pode, então, corresponder à liberdade de não professar nenhuma religião e, como tal, manifestar essa posição perante os demais[185].

No mesmo sentido, o direito à liberdade de crença também engloba a liberdade de mudar de religião, o que significa que existe uma "*reversibilidade das opções de fé, em nome do princípio da livre revisibilidade da consciência*"[186]. Desta forma, o indivíduo em qualquer momento da sua vida tem o direito de alterar as suas crenças religiosas e, como tal, deixar de ser crente, passar a ser crente ou mudar de religião[187].

Assinalamos, por fim que o que verdadeiramente se impõe é um programa normativo que proteja a liberdade no momento da opção pela crença, da qual o indivíduo fará uso na sua intimidade ou em público, individual ou coletivamente, de modo a compatibilizar as diferentes componentes da sua mundividência.

Uma outra dimensão, certamente a mais problemática, a que aludimos é a *liberdade de atuação conforme às crenças* já que existe uma relação umbilical entre convicções e comportamentos humanos. A problematicidade que lhe é inerente prende-se com o facto de ser passível de entrar em conflito com outros direitos e, eventualmente, sofrer certas restrições.

As convicções religiosas implicam, na sua grande maioria, um comprometimento íntimo com exigências éticas e morais que se refletem significativamente nos comportamentos quotidianos. Assim, "*tais convicções não podem ser artificialmente desligadas da acção humana em que se concretizam e manifestam, juntamente com a qual se subsumem a uma realidade incindível: o fenómeno religioso*"[188].

---

[185] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, p. 612.

[186] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 222.

[187] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 222, refere, no entanto, que "*afirmar o reconhecimento e a proteção de uma liberdade negativa no momento do exercício da opção de crença ou de descrença não significa, como já se disse, que o programa normativo do direito à liberdade religiosa se estenda ao ateísmo*".

[188] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 223.

Na base deste entendimento reside a ideia de que a proteção da integridade da personalidade moral do indivíduo reclama uma liberdade de atuação de acordo com as próprias convicções e, portanto, a proteção não se restringe ao plano íntimo abrangendo, antes, todo o comportamento num contexto de comprometimento religioso.

A par desta unidade entre crença e conduta, cabe também salientar a necessidade de proteção de uma pluralidade de crenças que origina, inevitavelmente, uma multiplicidade de condutas. Assim, a proteção da liberdade religiosa compreende um âmbito alargado a todas as condutas religiosas que vão desde os rituais de culto, ao uso de símbolos religioso, à educação ou às práticas dietéticas, entre tantas outras. E o Estado deve abster-se de perturbar tais comportamentos e não pode querer avaliar o seu mérito.

Ainda quanto à atuação conforme à crença cabe realçar que um aspeto particular desta dinâmica diz respeito à liberdade de divulgar e difundir essas mesmas crenças. Para algumas confissões religiosas a prática proselitista tem um relevo essencial na caraterização da própria dinâmica da comunidade. O proselitismo apresenta-se como um conjunto de comportamentos que visam convidar outros a aderir a uma determinada comunidade de crentes, mostrando-se uma prática dirigida para fora de uma comunidade[189].

Assim, a liberdade religiosa não pode deixar de compreender o direito de divulgar as convicções religiosas e procurar novos crentes, já que, um entendimento em sentido contrário, poderia resvalar no esvaziamento da liberdade de mudar de religião. É reconhecido que o proselitismo tem sido um dos aspetos mais controversos da liberdade religiosa. Isto talvez possa ser explicado porque, por um lado, se verifica "*uma aliança, expressa ou tácita, entre o Estado e a confissão dominante*" e, por outro lado, "*os movimentos religiosos minoritários são vistos (...) como focos potenciais de desestabilização da ordem teológico-política estabelecida*"[190].

---

[189] MARK TUSHNET, *Red, White and Blue: A Critical Analysis of Constitutional Law*, Harvard University Press, Cambridge, p. 261.

[190] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 226. JÓNATAS MACHADO, "Tomemos a sério...", *op. cit*., p. 54, acrescenta ainda que "*o problema da fundamentalização e constitucionalização da liberdade religiosa faz-se precisamente em nome da protecção das confissões minoritárias contra a*

Neste contexto, é crucial referir que o proselitismo enquanto dimensão indissociável da liberdade religiosa deve desenvolver-se com respeito pelo princípio da tolerância e, em geral, por referência aos direitos fundamentais de todos os cidadãos. Obviamente não seria coerente com uma sociedade democrática a aceitação de um proselitismo que atentasse contra a dignidade dos indivíduos[191].

Por fim, cumpre realçar que a liberdade religiosa individual pressupõe a *liberdade de culto*, já que a prática religiosa exige o exercício de certos atos de culto. A liberdade de culto, associada à liberdade de religião, tem consagração constitucional (art. 41.º, n.º 1 da CRP) e o ato de culto, enquanto elemento fundamental da liberdade religiosa, "*é menos um acto ou um ritual do que uma atitude subjetiva, espiritual, que pode estar subjacente a actos de natureza muito diversificada*"[192]. Estes comportamentos devem ter uma motivação religiosa, e podem ser individuais ou coletivos, traduzindo-se, designadamente, em orações, meditação, jejum, leitura, serviços religiosos nos templos, procissões, etc.

A proteção constitucional da liberdade de culto determina que o Estado não possa perturbar, proibir ou obrigar a prática de atos de culto. À proibição de impedir ou perturbar os atos de culto que é imposta a entidades públicas e privadas, "*corresponde um dever estadual de proteção. Por outras palavras, o Estado deve abster-se de perturbar o culto, ao mesmo tempo que previne, reprime e sanciona a sua perturbação por terceiros*"[193].

---

coligação teológico-política dominante alicerçada num entendimento teológico e exclusivista da liberdade eclesiástica".

[191] Criticando soluções restritivas do proselitismo, JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 228 escreve que "*por vezes, a proibição do proselitismo fundamenta-se, simplesmente, numa compreensão ablativa do fenómeno religioso, a qual, ao pretender sujeitá-lo aos parâmetros de racionalidade, objetividade e previsibilidade que caracterizam a ordem jurídica, acabam por negar as dimensões meta-racionais, emocionais e transcendentes que o caracterizam e que ineliminavelmente acompanham a sua expressão e divulgação*".

[192] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 230.

[193] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit*., p. 231. Acompanhamos a posição dos constitucionalistas JORGE MIRANDA / RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada...*, *op., cit*., p. 447, quando apontam que "*a liberdade de religião consiste, de igual modo, em o Estado não impor ou não garantir com as leis o cumprimento dos deveres religiosos. Se o Estado, apesar de reconhecer aos cidadãos o direito de terem uma religião, os puser em condições que os impeçam de a praticar, aí não haverá liberdade de religião. Assim, como, em contrapartida, não haverá liberdade de religião se o Estado*

Por outro lado, a dimensão individual da liberdade religiosa compreende diversas garantias com refrações em diferentes domínios: desde logo, a liberdade de observar dias de descanso e de celebrar as festividades da própria religião, o direito à objeção de consciência por motivos religiosos ou a proibição de as autoridades fazerem perguntas sobre a religião dos cidadãos, etc.[194].

5.3. A dimensão objetiva e subjetiva

Numa perspetiva objetiva é acentuada a neutralidade dos poderes públicos em matéria religiosa onde vigora o princípio da separação entre as igrejas e comunidades religiosas e o Estado. Vinca a ideia de Estado laico e não confessional em que, apesar de reconhecer o fenómeno religioso, não existe uma especial proteção a qualquer confissão religiosa[195]. Todavia, esse mesmo Estado deve reconhecer a relevância social do fenómeno religioso para garantir a proteção da liberdade religiosa e orientar os poderes públicos envolvidos nesse sentido garantístico. Ora, a Constituição para assegura a liberdade religiosa garante a autonomia da Igrejas e comunidades religiosas ao mesmo tempo de estabelece a paridade entre elas.

Por outro lado, na sua dimensão subjetiva, a liberdade religiosa enquanto direito fundamental, tem um estatuto de liberdade forte devido à sua aplicabilidade direta e à vinculação de entidades públicas e privadas mas, também, devido ao regime garantístico quanto às restrições operadas pelo legislador.

Assim, nesta vertente subjetiva evidenciam-se duas dimensões do direito fundamental à liberdade religiosa. Por um lado, a dimensão interna, que estabelece um perímetro de autonomia individual, na qual as crenças ficam reservadas ao foro íntimo e pessoalíssimo em estreita conexão com a dignidade da pessoa humana e

---

se transformar em polícia das consciências, emprestando o seu braço – o braço secular – às confissões religiosas para assegurar o cumprimento pelos seus membros dos deveres como crentes".

[194] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa..., op. cit*. p. 372, observa também que "*outras garantias, quanto ao âmbito individual da liberdade religiosa, são ainda: a proibição de perguntas pelas autoridades acerca da religião das pessoas, salvo para fins estatísticos (...), a proibição da utilização da informática para tratamento de dados referentes à fé religiosa (...) e ainda o direito à objecção de consciência, se exercido por motivos religiosos*".

[195] JÓNATAS MACHADO, "A jurisprudência constitucional...", *op., cit*. p. 133.

com o livre desenvolvimento da personalidade. Por outro lado, a dimensão externa acentua o direito de agir em conformidade com a crença adotada, corresponde à expressão ou manifestação das convicções religiosas[196].

Quando nos focamos na dimensão subjetiva da liberdade religiosa deve salientar-se que a mesma tanto se pode manifestar numa vertente interior como exterior. No âmbito da proteção do aspeto interno (*forum internum*) da liberdade religiosa inclui-se a adesão a uma crença e ao direito de manter ou mudar as convicções religiosas de modo absoluto na medida em que não é permitido ao Estado interferir nessas escolhas. No tocante à liberdade de exteriorizar essas crenças (*forum externum*), que pode ocorrer de modo individual ou coletivo, encontram-se as práticas religiosas, a liberdade de culto, a liberdade de ensino religioso, entre tantos outros. Esta exteriorização da crença religiosa corresponde a uma componente ativa por oposição a uma componente passiva em que o indivíduo se limita a aderir a uma determinada religião[197].

Todavia, tal como existe a liberdade de divulgar as crenças e atuar em conformidade, também existe a liberdade de abstenção de falar sobre assuntos do foro religioso[198]. A liberdade religiosa negativa protege a intimidade e delimita uma

---

[196] Neste sentido, MANUEL PIRES, "Liberdade Religiosa e Benefícios Fiscais", in *Liberdade Religiosa – Realidades e Perspetivas*, Centro de Estudos de Direito Canónico, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 1999, p. 123, concebe a distinção das duas vertentes do seguinte modo: "*a liberdade religiosa traduz-se 'no direito de toda a pessoa humana ao livre exercício da religião, segundo as exigências da sua consciência' (maneira positiva) ou 'é a ausência de qualquer coação externa nas relações pessoais com Deus, que a consciência reivindica' (maneira negativa). E, por último, a liberdade religiosa implica (…) a autonomia do indivíduo não ad intra – 'o Homem não está livre de obrigações no domínio das questões religiosas – mas ad extra – a sua liberdade é lesada quando ele não pode obedecer às exigências da sua consciência em matéria religiosa***"**.

[197] Referindo-se ao *forum externum*, JOSÉ ALBERTO LAMEGO, *Sociedade Aberta e Liberdade de Consciência: O Direito Fundamental de Liberdade de Consciência*, Edição AAFDL, Lisboa, 1985, p. 71, assinala que está em causa "*também liberdade de agir segundo a consciência implicando a estruturação dos sistemas de decisão segundo um modelo de 'sociedade aberta', não fundada em qualquer visão do mundo particular, mas onde as decisões sejam legitimadas numa perspetiva de universalismo e criticismo, que postulam como únicos conteúdos axiologicamente necessários ao sistema político a salvaguarda da liberdade e autonomia individuais*".

[198] O Supremo Tribunal norte-americano já se pronunciou sobre o reconhecimento do direito de falar (*right to speak freely*) e do direito de baster-se de falar (*right to refrain from speaking at all*) enquanto componentes complementares do conceito de liberdade de consciência individual. Cfr. Caso *Wooley v. Maynard*, 430, U.S., 705 (1977), disponível em https://supreme.justia.com/cases/federal/us/430/705/case.html.

zona reservada à privacidade que deve ser inviolável e isenta de quaisquer pressões. O reforço desta garantia da esfera da reserva de intimidade pessoal em matéria de religião tem assento constitucional em diversos ordenamentos jurídicos: em Portugal, nos termos do n.º 3 do art. 41.º da CRP, é vedada às autoridades qualquer possibilidade de inquirirem sobre convicções e práticas religiosas, salvo para fins de natureza puramente estatística; em Espanha o n.º 2 do art. 16.º da CE determina que ninguém pode ser obrigado a declarar a sua ideologia, religião ou crenças. Neste sentido, existe uma proibição concreta de "*perguntar*" enquanto derivação objetiva desse direito ao silêncio que visa, precisamente, salvaguardar "*uma reserva pessoal de convicções religiosas" oponível a entidades públicas e privadas*[199].

III. Pluralismo religioso e relação laboral

1. Religião e trabalho

Nas sociedades contemporâneas mais desenvolvidas os trabalhadores subordinados, por conta e outrem, constituem a maioria da população o que realça a amplitude do interesse de um estudo sobre a liberdade religiosa mais direcionado para o contexto da relação laboral.

Este pluralismo eventualmente fraturante na consideração da diferença própria de um mundo globalizado e sem fronteiras, convoca um exercício de aproximação das diferenças[200]. O fenómeno religioso não vive em regime de cláusula, manifesta-se no relacionamento social entre os indivíduos[201].

---

[199] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit*, p. 243.

[200] MICHAEL PERRY, "Is the idea...", *op. cit*., p. 1048, escreve o seguinte: "*But such differences ought not obscure the fact that the experience of all human beings as sacred is widely shared among different sects and religions, albeit expressed or mediated differently in different traditions; and that common, ecumenical ground helps to explain the emergence of the idea of human rights as a point of convergence among peoples from different religious traditions*".

[201] DIOGO FREITAS DO AMARAL, / PEDRO MACHETE, / MARIA DA GLÓRIA GARCIA, *Uma Introdução à Política*, Bertrand Editora, Lisboa, 2014. p. 303 escreve que "*a religião é uma das dimensões em que a*

Se é inegável o papel da religião na origem dos direitos humanos, também não se pode deixar de referir a influência do pensamento judaico-cristão na configuração de alguns dos princípios associados ao Direito do Trabalho. Na origem das lutas dos trabalhadores por um tratamento mais justo e digno estão muitas vezes ideias vertidas nos textos bíblicos que, apenas com o passar dos anos, se transformaram em conceções seculares[202].

Seria utópico afirmar que não existem pontos de contacto entre a religião e a relação laboral. Para além do inegável valor histórico dessa relação, é possível destacar que a Doutrina Social da Igreja revela ensinamentos presentes em várias das encíclicas sobre o trabalho e sobre a dignidade humana que se sucederam ao longo de um percurso passado que vai desde Leão XIII até Bento XVI[203]. O pensamento da Doutrina Social da Igreja inicia-se formalmente com a encíclica *Rerum Novarum*[204], em 1891, no pontificado de Leão XIII e, partir daí, foram várias as referências papais a temas de cariz social, nomeadamente quanto à análise do tema do trabalho, o que viria a acontecer com a encíclica *Quadragesimo Anno*[205], em 1931, do Papa Pio XI e, posteriormente, com bastante perseverança pelo Papa João Paulo II, nas encíclicas *Laborem Exercens* e *Centesimus Annus*[206] ao que se somaram as encíclicas *Deus caritas est*, de 2005, e *Caritas in Veritate*, de

---

sociedade civil se projecta, enquadrada em igrejas e comunidades de fé. Não admira que os fiéis de cada religião tendam a reflectir os valores e a cultura dessa religião os valores e a cultura dessa religião nas diferentes actividades que empreendem. Porque é difícil, senão impossível, dissociar esse quadro de valores religiosos das pessoas que neles acreditam e que, acreditando, agem em conformidade com esses valores".

[202] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op.cit*., p. 51, ilustra esta ideia nos países de tradição católica afirmando que "*a doutrina social da Igreja, que em dado momento representou uma alternativa cristã às vertentes socialistas fundadas numa visão materialista de mundo, muito contribuiu para introduzir no ambiente de trabalho valores que até hoje são celebrados pelos trabalhadores*".

[203] Sobre os grandes marcos da Doutrina Social da Igreja, cfr. ILDEFONSO CAMACHO LARAÑA, *Doctrina Social de la Iglesia. Una aproximación histórica,* Madrid, Ediciones Paulinas, 1991.

[204] A encíclica *Rerum Novarum* contém várias referências em matéria económica e social e na sua época teve um enorme impacto no âmbito das ciências sociais.

[205] A encíclica *Quadragesimo Anno* voltou a ter como objeto de análise o tema do trabalho demonstrando uma forte preocupação papal por esta área.

[206] O tema do trabalho voltou a ser estudado com perseverança pelo Papa João Paulo II nas encíclicas *Laborem Exercens* e *Centesimus Annus*. As preocupações demostradas centravam-se na temática laboral com particular atenção para a dignidade do trabalho, o primado do homem sobre o trabalho e capital, precariedade laboral, direitos dos trabalhadores, desemprego e justiça social. O Papa destaca ainda a importância da solidariedade humana na relação de trabalho.

2009, do Papa Bento XVI[207]. Mais recentemente na encíclica *Laudato Si*, de 2015, do Papa Francisco, volta a debater-se a necessidade de defender o trabalho humano[208].

Para além das referências ao trabalho nos documentos próprios das confissões religiosas existem normas do foro laboral cuja origem se fundamenta em preceitos religiosos, tal como acontece de forma mais evidente com o dia de descanso semanal, mas também quanto à dignidade e à retribuição. Isto são apenas exemplos que pretendem demonstrar que o mundo do trabalho não pode negar a influência que sofreu por via de pré-conceções religiosas.

2. Os interesses de gestão do empregador

Já nos dedicamos ao estudo da liberdade religiosa do trabalhador, no entanto, não se pode esquecer que o contrato de trabalho exige duas partes. Qualquer estudo que verse sobre a relação laboral deverá considerar uma dupla tutela de interesses: os interesses dos trabalhadores e os interesses de gestão do empregador.

Enquanto parte da relação jurídico-laboral devem estar estabelecidas condições para que o "*empregador possa gerir a sua unidade produtiva de forma a assumir os seus deveres para com o trabalhador – nomeadamente o de pagar a retribuição – e de forma a dela retirar o máximo proveito, tendo em vista,*

[207] Na encíclica *Deus caritas est* existe uma reflexão sobre o amor divino para com o ser humano enquanto que na encíclica *Caritas in* Veritate é exposto o tema do desenvolvimento humano integral na caridade e na verdade.

[208] A propósito da necessidade de defender o trabalho pode ler-se na encíclica *Laudato Si*, disponível em http://w2.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_ enciclica-laudato-si.html, que "*Em qualquer abordagem de ecologia integral que não exclua o ser humano, é indispensável incluir o valor do trabalho, tão sabiamente desenvolvido por São João Paulo II na sua encíclica Laborem excercens. Recordemos que, segundo a narração bíblica da criação, Deus colocou o ser humano no jardim recém-criado (cf. Gn2, 15), não só para cuidar do existente (guardar), mas também para trabalhar nele a fim de que produzisse frutos (cultivar). Assim, os operários e os artesãos «asseguram uma criação perpétua» (Sir 38, 34). Na realidade, a intervenção humana que favorece o desenvolvimento prudente da criação é a forma mais adequada de cuidar dela, porque implica colocar-se como instrumento de Deus para ajudar a fazer desabrochar as potencialidades que Ele mesmo inseriu nas coisas: «O Senhor produziu da terra os medicamentos; e o homem sensato não os desprezará» (Sir 38, 4)*".

nomeadamente, a obtenção de lucro, a preservação da mesma e, consequentemente, a subsistência do próprio vínculo laboral"[209].

Assim, o Direito do Trabalho se, por um lado, tem que cumprir a função de proteção do contraente mais débil estabelecendo limites à autonomia privada individual, tem, por outro lado, que facultar ao empregador os meios jurídicos necessários à gestão da organização produtiva[210]. O facto de trabalhador e empregador terem interesses autónomos mas, quase sempre, contrapostos gera um campo de conflitualidade inerente ao contrato de trabalho. Nessa dinâmica deve respeitar-se a máxima amplitude possível tanto dos direitos do trabalhador como da liberdade de empresa conferida ao empregador[211].

A possibilidade de o empregador gerir a sua unidade económica e produtiva e ter ao seus dispor os instrumentos necessários para o efeito, nomeadamente dar ordens e instruções aos trabalhadores, encontra acolhimento constitucional. Com repercussões na relação laboral destaca-se o reconhecimento da livre iniciativa privada (art. 61.º, n.º 1 da CRP) e da liberdade de iniciativa e de organização empresarial (al. *c)* do art. 80.º da CRP) que acabarão por fundamentar a tutela da liberdade de gestão da própria empresa. Assim, em certas situações, o empregador estará munido de um conjunto de poderes que lhe conferem "*primazia e supremacia jurídica perante o trabalhador através da possibilidade de modelação da respetiva atividade profissional segundo as suas ordens e instruções*"[212].

Este quadro normativo permite-nos afirmar a existência de uma liberdade de empresa. Por um lado, encontra-se consagrado o direito à constituição da própria empresa, que se materializa nas liberdades de criação da empresa, de investimento e de estabelecimento e, por outro lado, reconhece-se a liberdade de

---

[209] GUILHERME MACHADO DRAY, O princípio da proteção do trabalhador, Tese de Doutoramento, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2014, p. 399, disponível em http://hdl.handle.net/10451/11980.

[210] Desta forma, como acrescenta TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Almedina, Coimbra, 2010, pp. 348-349, o "*Direito do trabalho não pode alhear-se da realidade e desconhecer a sua lógica redistribuidora e reequilibradora. Assim, a sua função continua a ser a do corrigir os erros redistributivos do mercado e do sistema de livre empresa*".

[211] JOSÉ JOÃO ABRANTES, "Contrato de Trabalho e Meios de Vigilância da Actividade do Trabalhador", in *Estudos de Homenagem ao Prof. Raul Ventura*, vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, p. 810.

[212] GUILHERME DRAY, *O princípio da..., op. cit*., p. 399.

definir o fim da empresa e o modelo de gestão[213]. É preciso ter presente que o direito à livre iniciativa económica privada que fundamenta a liberdade de empresa é um direito fundamental não incluído no catálogo de direitos, liberdade e garantias, embora possa ser alvo de uma certa analogia substantiva por se tratar de um "*direito determinável e de exequibilidade imediata*"[214].

O conteúdo da liberdade de empresa é composto por dois elementos: o direito de criar a empresa e dar continuidade à produção mostrando a sua titularidade e, ainda, o direito de tomar decisões sobre a vida económica da empresa, designadamente determinar investimentos e fixar estratégias[215].

Numa alusão a todas estas possibilidades pode falar-se de um "*princípio da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador*"[216]. No fundo, trata-se de um princípio que serve de contra força, mas com coincidente propósito axiológico, ao princípio da proteção do trabalhador. Para o efeito, o empregador tem o poder de modelar a prestação da atividade laboral do trabalhador, de organizar o trabalho na empresa e de aplicar sanções disciplinares. Mas também "*comporta um núcleo de poderes e faculdades do empregador que são imprescindíveis ao exercício da liberdade de gestão empresarial e que não podem ser postergados, sob pena de obnubilação da autonomia privada e de se colocar em risco a própria manutenção da unidade produtiva e dos postos de trabalho*"[217].

---

[213] ABREU, Jorge Coutinho de "Limites constitucionais à iniciativa económica privada", in *Temas de direito do trabalho, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, pp. 424-425.

[214] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, p. 789.

[215] FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador", *Autoridad y democracia en la empresa*, coord. Joaquín Aparicio, Antonio Baylos, Editorial Trotta, Madrid, 1992, p. 31.

[216] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do trabalho Parte I - Dogmatica Geral*, Almedina, Coimbra, 2005, p. 498. GUILHERME DRAY, *O princípio da..., op. cit*., p. 401, acrescenta que daqui "*resultam também alguns subprincípios e multiplas projeções normativas, todas positivadas no CT: o princípio da colaboração entre as partes no contrato de trabalho (artigo 126.º, n.º 2), pela dimensão necessariamente organizacional dessa dimensão; as referidas projeções dos poderes diretivo e disciplinar...*".

[217] GUILHERME DRAY, *O princípio da..., op. cit*., p. 401.

Deve sempre existir uma preocupação da salvaguarda dos interesses económicos do empregador e um eventual sacrifício desses interesses deve ser justificado através de um juízo de ponderação proporcional.

É evidente que a maior fonte de colisões relativamente ao exercício da liberdade religiosa no tempo e no local de trabalho ocorre relativamente ao direito constitucionalmente consagrado à liberdade de empresa, na medida em que é neste direito que se fundamentam um conjunto de poderes do empregador que friccionam com os direitos dos trabalhadores.

O caráter de relação obrigacional que subjaz à relação laboral não pode ignorar que o poder de o empregador exigir a prestação que lhe é devida é acompanhado por vários poderes[218]. A própria caraterização da figura do empregador exige que este se encontre munido de poderes já que, se a eles renunciasse, deixaria de o ser, o que significa que o poder empresarial nos seus aspetos mais basilares é irrenunciável[219]. E o poder de direção inclui, nomeadamente, a afetação de trabalhadores a postos de trabalho, a descrição de funções, a fixação de horários, o estabelecimento de regras de conduta e vestuário. Uma coisa é certa, o poder de direção do empregador terá sempre como limite a dignidade da pessoa humana e está sempre sujeito ao controle do princípio da proteção do trabalhador.

Na lógica do Direito do Trabalho, em que se procura em equilíbrio entre as partes, se, por um lado, se reconhecem os poderes do empregador, por outro lado, são fixados limites ao seu exercício. Efetivamente, o empregador é o detentor dos meios de produção e para alcançar os seus objetivos no domínio da atividade económica que desenvolve socorre-se da disponibilidade da força de trabalho, empreendendo para o efeito uma certa *autorictas*, ainda que privada e autorizada, sobre a pessoa do trabalhador. Esta autoridade, traduzida em poderes do empregador, destina-se a beneficiar a gestão e organização da atividade. Mais concretamente, ao empregador tem que lhe ser atribuída a faculdade de dispor do trabalho, organizá-lo e integrá-lo da forma que bem entender na organização produtiva.

---

218 ALFREDO MONTOYA MELGAR, "Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 23, 2000, p. 21.

219 ALFREDO MONTOYA MELGAR, "Nuevas dimensiones jurídicas...", *op. cit.*, p. 22.

3. Pressupostos distintivos da relação laboral

Na medida em que já definimos que o âmbito do presente estudo diz respeito à liberdade religiosa no âmbito das relações de trabalho subordinado por conta de outrem, podemos afirmar que se trata da grande maioria das relações jurídicas que têm por objeto a prestação de uma atividade, as quais são o objeto principal do Direito do Trabalho. O nosso foco são, portanto, conflitos com fundamento nas crenças religiosas que decorrem no seio de uma relação laboral e, nesse sentido, são de referir algumas especificidades desta relação, que lhe reservam um tratamento especial, nomeadamente aquando do seu confronto com a liberdade religiosa. Nesse sentido, não se trata de enunciar as caraterísticas do contrato de trabalho mas sim os atributos que podem ser chamados no momento em que surgem conflitos entre a liberdade religiosa e a liberdade de empresa. Este apontar de atributos distintivos da relação laboral permite adquirir instrumentos interpretativos relevantes para uma melhor abordagem dos conflitos que têm origem no exercício quotidiano da liberdade religiosa no domínio da relação laboral.

Em primeiro lugar, destacamos a subordinação jurídica que é um elemento de enorme relevância quando se trata de caraterizar a relação laboral, fazendo, sobretudo, alusão à relação de poder que se estabelece. A caraterística da subordinação jurídica tem sido apontada como decisiva quando se trata de distinguir o contrato de trabalho de outras formas de prestação de uma atividade.

Relativamente ao que tem interesse específico para o nosso estudo, convém realçar que a subordinação jurídica se traduz na obrigação de o trabalhador colocar ao serviço do empregador as suas energias de tal como que fica vinculado a obedecer às instruções, comandos e diretrizes que lhe são impostas pelo empregador quanto ao modo como a atividade laboral deve ser prestada. Assim, para além da prestação principal que corresponde à prestação da atividade laboral, a subordinação jurídica impõe deveres acessórios de conduta entre os quais se destaca o dever de diligência, de zelo, de urbanidade, de não concorrência[220], entre outros.

[220] Segundo RAQUEL TAVARES DOS REIS, "Direitos, Liberdades e...", *op. cit*., p. 101, "*o trabalhador mantém os direitos, liberdades e garantias de que é titular e que são inseparáveis da sua condição de*

O empregador detém uma posição de superioridade perante o trabalhador, o que tem como consequência a prestação da atividade laboral numa situação de subordinação. É, portanto, atributo distintivo da relação laboral a prestação de uma atividade em regime de subordinação[221]. A unificação de todos os elementos da relação laboral é proporcionada pela subordinação, aliás, o próprio Direito do Trabalho só existe porque é necessário proteger o trabalhador subordinado, precisamente porque é subordinado, dos riscos subjacentes aos poderes do empregador[222].

Embora já não se verifiquem parte dos abusos que despoletaram o caráter garantístico do Direito do Trabalho, ainda, hoje, é evidente que o trabalhador se encontra numa situação de dependência económica e jurídica face ao empregador o que evidencia o caráter central da subordinação na caraterização da relação laboral[223].

Em segundo lugar realçamos que a subordinação jurídica do trabalhador tem como correspetivo um conjunto de poderes do empregador, que se assumem como verdadeiros elementos de conformação da caraterização da relação laboral.

O empregador enquanto detentor da organização produtiva é provido de um conjunto de poderes que lhe permitem levar a cabo a gestão da sua organização[224].

---

pessoa, os quais terão apenas de adaptar-se ao elemento subordinação jurídica, cujas exigências, designadamente de colaboração, de lealdade e de boa-fé, não podem, em nome da «autonomia contratual e empresarial», impor-se em todo e qualquer caso, designadamente quando entrem em conflito com o núcleo essencial desses direitos".

[221] MARIA MALTA FERNANDES, *Os limites à subordinação jurídica do trabalhador – Em especial ao dever de obdiência*, Quid iuris, Lisboa, 2008, pp. 16-17, acentua que na "*vertente laboral, a subordinação jurídica do trabalhador justifica-se por uma certa dose de inevitabilidade em face da natureza indeterminada da prestação laboral e/ou o caráter duradouro do vínculo. Nesse sentido, a subordinação surge como característica da actividade laboral e não associada à pessoa do prestador de trabalho. É a vertente laboral, evidenciando a posição desnivelada entre as partes, que facilita a distinção entre o contrato de trabalho e outros contratos privados que envolvam a prestação de serviços*".

[222] MICHEL DESPAX, "L'évolution du rapport de subordination", *Droit, Social*, n.º 1, 1982, p. 11.

[223] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 85-87.

[224] JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 4.ª ed. Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 209, refere mesmo que "*é sabido que a relação laboral se analisa numa relação de poder*".

Os poderes acabam por ser inerentes à qualidade de empregador para a consecução do seu objetivo no domínio da organização produtiva que lhe compete[225].

A celebração do contrato de trabalho permite ao empregador, que passe a dispor do trabalho de outra pessoa, ter um conjunto de poderes em relação ao trabalhador que lhe são conferidos por via legal. Este acervo de poderes do empregador, "*complexos e complementares entre si, cujo exercício lhe confere a possibilidade de adaptar o trabalho ao uso que entenda mais conveniente e que mais se adapte aos interesses da empresa que dirige e que ordena*"[226]. Desta forma, a relação laboral acaba conformada por direitos e deveres de ambas as partes tendo sempre por referência o respeito pela dignidade da pessoa humana e pelo livre desenvolvimento da personalidade[227].

Perante este reconhecimento dos poderes do empregador fica ainda mais claro, tal como justifica o surgimento do Direito do Trabalho, que as partes do contrato de trabalho não estão num plano igualitário. Apesar de já termos aludido ao direito de crédito do empregador de exigir a prestação laboral, não podemos esquecer que a autonomização do Direito do Trabalho face ao direito civil surgiu precisamente porque a igualdade formal própria da relação creditória não correspondia a um verdadeiro equilíbrio entre as partes[228]. O empregador é titular de um conjunto de poderes que o colocam numa posição de supremacia ou de superioridade perante o trabalhador.

É claro que a posição contratual do empregador comporta diferentes direitos e deveres que lhe atribuem uma certa complexidade na sua manifestação, permitindo, então, identificar diferentes poderes que vão sendo caraterizados e sistematizados pela doutrina. Embora sem reunir total consenso, os poderes do

---

[225] ALFREDO MONTOYA MELGAR, "Nuevas dimensiones jurídicas...", *op. cit*., p. 20, refere-se a duas fases de implentação dos poderes do empregador: uma no momento em que planeia a empresa e outra quando procede à sua execução.

[226] TERESA COELHO MOREIRA, *A privacidade dos..., op. cit*., p. 344.

[227] ESTHER CARRIZOSA PRIETO, "El principio de proporcionalidad den el derecho del trabajo", Civitas, REDT, n.º 123, 2004, p. 477.

[228] Sobre a desigualdade de facto na relação laboral, cfr., entre tantos outros, JOSÉ JOÃO ABRANTES, "O Código do Trabalho e a Constituição", *Questões Laborais*, n.º 22, 2003, *op. cit*., p. 129, MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, "Derecho del Trabajo y racionalidad", *Relaciones Laborales*, n.º 5, 2006, pp. 6-7.

empregador assentam tradicionalmente numa sistematização que engloba um poder diretivo, um poder disciplinar e um poder regulamentar[229].

No que interessa especificamente ao âmbito do presente estudo cabe destacar o poder diretivo pelo facto de permitir ao empregador conformar o conteúdo da prestação laboral convencionada[230]. A celebração do contrato de trabalho legitima o poder diretivo e, nesse momento, o trabalhador aceita a autoridade e direção do empregador e, como contrapartida, exige do empregador o pagamento de uma retribuição. No entanto, esse exercício está sujeito a limites dada a natureza protetora do Direito do Trabalho. Nesta exata medida em que o poder diretivo tem por correspetivo o dever de obediência do trabalhador, "*exercendo-se em relação a uma prestação que implica directamente a própria pessoa deste, as suas energias físicas e intelectuais, representam um perigo potencial para o livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade de quem trabalha*"[231].

O poder diretivo é, assim, uma refração da liberdade de empresa e, como tal, insere-se no núcleo de proteção da liberdade de iniciativa privada[232]. Este poder reflete a lógica organizativa do empregador que se traduz na gestão da força de trabalho enquanto fator produtivo. Note-se que o poder diretivo tem particular sentido na concretização da prestação de trabalho já que normalmente não estão descritas de forma exaustiva todas as tarefas convencionadas nem o modo concreto

---

[229] As divergências quanto à divisão adotada são enunciadas por TERESA COELHO MOREIRA, *A privacidade do..., op. cit*., p. 352, com extensas referências à doutrina: "*há alguma diversidade quanto ao tipo de poderes que se integra nesta tríade. Assim, se para a maior parte da doutrina francesa esta será a divisão adoptada, já na doutrina italiana, embora se encontrem algumas posições defensoras da divisão tripartida, existe alguma disparidade quanto aos poderes que devem ser englobados nesta divisão. Na doutrina espanhola existe para vários autores a divisão apenas em poder directivo e poder disciplinar, e, para outros, uma divisão tripartida entre poder directivo, poder de controlo e poder disciplinar. Também na doutrina portuguesa a maior parte dos autores subscreve a divisão tripartida de poderes, embora exista uma grande diversidade quanto à definição ou quanto ao âmbito proposto para cada um deles*".

[230] JOAQUÍN APARICIO TOVAR / ANTÓNIO BAYLOS GRAU, António, *Autoridad y democracia en la empresa*, Editorial Trotta, 1992, p. 10, afirmam que a existência do poder diretivo tem a mesma natureza da conceção de empresa no Direito do Trabalho.

[231] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e... op. cit.,* p. 44.

[232] Neste sentido, RUI ASSIS, *O poder de direcção do empregador: configuração geral e problemas actuais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005. p. 16, afirma que "*a primeira e mais geral aproximação ao poder de direcção pode fazer-se a partir da perspectiva constitucional, identificando como primeira referência o princípio da liberdade de empresa*".

em que a atividade é desenvolvida[233]. É bem verdade que o "*poder de direcção corresponde a faculdade de dar ordens e instruções ao trabalhador e atribuir-lhe dentro de certos limites, as funções, posto de trabalho e tarefas a desempenhar*." [234]

E para concretizar o conteúdo da prestação laboral é necessário um poder diretivo que proceda à gestão da força de trabalho, submetendo o trabalhador ao cumprimento de ordens e instruções. Acreditamos, por isso, que o poder diretivo tem esta função concretizadora que resolve a indeterminação de situações concretas e é "*com o exercício do poder determinativo que o empregador dá um destino concreto à força de trabalho que o trabalhador coloca à sua disposição*"[235].

No que diz respeito ao substrato que pretendemos retirar do poder diretivo, sobretudo quando este contende com direitos fundamentais do trabalhador, destacamos a posição de JORGE LEITE que vê este poder como um poder de organizar e gerir a mão-de-obra que o empregador tem ao seu dispor no estrito cumprimento dos limites que decorrem da ordem jurídica e do contrato[236].

Na execução da prestação laboral, o trabalhador deve seguir as instruções do empregador, isto porque se encontra do lado passivo da subordinação jurídica e o dever de obediência é o sinalagma do poder de direção do empregador em todas as suas dimensões. Assim, no domínio da relação laboral o poder diretivo legitima que o empregador possa exigir certa conduta do trabalhador à qual se vinculou contratualmente e cuja violação pode fazer acionar o poder disciplinar do empregador.

No entanto, queremos sublinhar a ideia, consensualmente vincada pela doutrina, de que esta obediência não é ilimitada[237]. Para que o trabalhador obedeça

[233] BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho,* Verbo, 1993, pp. 286-289.

[234] MARIA MALTA FERNANDES, *Os limites à subordinação..., op. cit.*, 2008, p. 25.

[235] BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*..., *op. cit*., p. 289.

[236] JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, vol. II, reimpressão, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1999, pp. 108-109.

[237] Entre outros, veja-se PEDRO ROMANO MARTINEZ, "Poder de direcção...", p. 402, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte II, p. 597, JÚLIO GOMES, "Deve o trabalhador subordinado obediência a ordens ilegais?", in *Trabalho e Relações Industriais, Cadernos Sociedade e Trabalho*, vol. I, 2001, pp. 179 ss.

é necessário que a ordem dada pelo empregador cumpra certos requisitos[238]. Desde logo, que seja compatível com a prestação laboral contratada e, também, que não seja ilícita, imoral ou que, de uma forma geral, não viole a dignidade do trabalhador.

Desta forma, reconhece-se a figura da desobediência legítima *(ius resistentiae),* ou seja, o trabalhador pode desrespeitar legitimamente ordens e diretizes do empregador se isso se revelar contrário às garantias que a lei lhe concede, aos direitos de personalidade[239] mas, também, nos casos em que esse cumprimento corresponderia a um perigo para a saúde ou vida ou corresponda a um ato ilícito[240].

Esta possibilidade de desobediência legítima está expressamente consagrada no ordenamento jurídico português, pois o trabalhador tem o dever de "*cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias*" (al. *e)* do n.º 1 do art. 128.º do CT). A previsão normativa aqui patente concede ao trabalhador "*um verdadeiro direito de desobediência e de resistência face a ordens ilegítimas ou ilegais*"[241].

Assim, sempre que as ordens do empregador não estejam enquadradas nos referidos limites, o trabalhador pode lícita e legitimamente recusar-se a cumprir essas ordens ao abrigo do *ius resistentiae*. Isto significa que, em certa medida, o trabalhador pode desrespeitar as ordens do empregador.

Especificamente quanto à interferência das crenças religiosas estará em causa a recusa em obedecer por motivos de consciência que acaba por traduzir-se numa dissonância entre a instrução provinda do empregador e o alcance constitucional da liberdade religiosa. A ordem de ideias aqui subjacente reside na aceitação de que o trabalhador tem o direito de resistir a ordens do empregador que estejam em rota de colisão com normas e princípios constitucionais. Se, em abstrato, esta afirmação parece de fácil compreensão é preciso ter em conta que

[238] ALFREDO MONTOYA MELGAR , *El poder de*..., p. 246, realça precisamente que nem o poder do empresário é absoluto nem o dever de obediência do trabalhador é ilimitado.

[239] No ordenamento jurídico português têm particular relevância os artigos 127.º e 14. ss do CT.

[240] PEDRO ROMANO MARTINEZ, "Poder de direcção...", *op. cit*., p. 402.

[241] TERESA COELHO MOREIRA, *A privacidade dos..., op. cit*., p. 361.

existem outros bens e interesses que eventualmente se opõem à concreta expressão da liberdade religiosa tal como a autonomia da vontade, ou autonomia privada, reconhecendo que qualquer pessoa se pode vincular por atos jurídicos, que constitui uma densificação da dignidade da pessoa humana[242]. Neste sentido, o reconhecimento de antagonismos acaba por remeter para o problema da colisão de direitos, como veremos adiante.

É elementar afirmar que o grau de intensidade dos poderes do empregador no contrato de trabalho põe em causa a autonomia da vontade do trabalhador enquanto parte mais fraca, o que exigiu a intervenção do direito no sentido de minimizar esse desequilíbrio[243]. No fundo trata-se de equilibrar as forças presentes na relação jurídica de trabalho de modo a suportar a dignidade do trabalhador.

Assim, o princípio da proteção do trabalhador não pode ser dissociado da própria origem do Direito do Trabalho enquanto travão dos abusos que decorrem de uma relação marcada pela desigualdade das partes em que a liberdade contratual é deturpada pela ausência de uma igualdade real[244]. Assim, a desigualdade económica e social que marca a relação laboral impõe ao Estado um dever de proteger o trabalhador de modo a esbater as desigualdades de facto existentes[245].

Assinalamos, então, que o princípio da proteção deve ser levado em consideração quando se examinam questões relacionadas com a manifestação da liberdade religiosa no local e no tempo de trabalho. Todavia, este princípio não pode ser aplicado de forma isolada já que existem outros princípios de igual dignidade que devem ser atendidos quando se trata de apreciar as relações laborais.

---

[242] Entre outros, JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO, *O problema do contrato, As cláusulas contratuais gerais e o princípio da liberdade contratual*, Almedina, Coimbra, 1999, p. 20.

[243] Segundo ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 154, "*a tensão entre autonomia da vontade e o exercício de direitos fundamentais, portanto, é ínsita à própria relação de emprego como de resto qualquer relação baseada em um contrato, na medida em que os direitos fundamentais operam sua eficácia limitando o princípio da autonomia privada e este, por seu turno, atua como fundamento de restrição a direitos fundamentais*".

[244] Referindo-se à origem da tutela da proteção do trabalhador e à sua associação na génese do direito do trabalho, GUILHERME MACHADO DRAY, *O princípio da..., op. cit*., pp. 65 ss.

[245] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 33, esclarece que "*o princípio da proteção ao hipossuficiente interliga-se com o princípio da vedação à proteção deficiente, que constitui uma das manifestações do princípio da proporcionalidade*".

O princípio da proteção do trabalhador não está acima de toda e qualquer consideração quando se trata de apreciar o desequilíbrio entre as partes já que essa fragilidade do trabalhador deve ser apreciada nas circunstâncias concretas de cada caso. Assim, sufragamos a posição de que, mesmo na análise de conflitos laborais de viés religioso, "*o empregador e seus clientes também são titulares de direitos fundamentais que, eventualmente, podem prevalecer sobre os interesses do empregado em um contexto de colisão. A vulnerabilidade somente existe concretamente e não em abstrato*"[246].

Por fim, salientamos a boa-fé e o seu papel na conformação de condutas. O princípio da boa-fé, apesar de não se traduzir num princípio específico do Direito do Trabalho pode ter fortes repercussões nesta área mas, ao mesmo tempo, tem uma configuração própria por se tratar de uma relação que se protela no tempo e por respeitar diretamente à pessoa do trabalhador.

E precisamente por não ser um princípio específico desse ramo do direito normalmente corre-se o risco de que este acabe enfraquecido pela expressividade do princípio da proteção do trabalhador. Na verdade, não se deve desencorajar a aplicação do princípio da boa-fé já que a sua mediação é essencial em certas interrogações relacionadas com o contrato de trabalho. Estando na presença de um contrato, apesar de ser um contrato de trabalho, a boa-fé assume-se igualmente como um princípio cardeal no cumprimento dos contratos.

Todavia, a boa-fé tem especial relevância no contrato de trabalho por implicar um elevado envolvimento da pessoa do trabalhador já que este é indissociável da pessoa humana. Esta forte ligação entre a pessoa do trabalhador e a atividade laboral não pode, contudo, corresponder a uma obediência ilimitada e abrange apenas o âmbito estrito do contrato de trabalho[247]. Mais concretamente, o trabalhador ao estar obrigado a pautar a sua conduta pela boa-fé não tem que cumprir uma lealdade absoluta ou vassalagem[248].

Na sua configuração mais global a boa-fé gera direitos e deveres mútuos para as partes que celebraram o contrato de trabalho porque, assinale-se, "*não é*

[246] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 33.

[247] ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, "Reflexões acerca da boa-fé na execução do contrato de trabalho", in *V Congresso...*, *op. cit.*, p. 109.

[248] ALFREDO MONTOYA MELGAR, *La buena fé en el Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001, p. 24.

um direito exclusivo do trabalhador na medida em que constitui também critério de valoração da conduta do empregador na execução do contrato"[249]. A boa-fé expressa um conjunto de obrigações de verdade, de respeito, de diálogo, que impõe às partes uma moldura para a conformação dos respetivos comportamentos de forma a proteger a confiança do outro aquando da celebração do contrato.

O princípio da boa-fé pode mesmo ser determinante quando se procura uma solução constitucionalmente válida para conflitos relacionados com o exercício da liberdade religiosa no contexto da relação laboral[250]. Desta forma, o seu destaque não pode passar despercebido a propósito da matéria em estudo.

De todo o modo, existem referências expressas à boa-fé no domínio da legislação laboral[251] mas isso não significa que se encontre exatamente determinado o seu alcance em toda a panóplia de situações nas quais seja suscetível de aplicação.

De tudo isto pode dizer-se que a boa-fé servirá como importante instrumento na interpretação da dogmática contratual introduzindo uma certa ordem ética, nomeadamente, ao contrato de trabalho. Assim, poderá exercer uma função de modulação do contrato de trabalho já que encontra fundamento no entrechoque de valores éticos de modo a evitar a absoluta prevalência da racionalidade lógico-formal em detrimento da realidade social que aí se encontra espelhada.

Assim, a operacionalidade do princípio da boa-fé não pode ser posta em causa no domínio das obrigações laborais contratualmente assumidas, designadamente quando está em causa a expressão da liberdade religiosa. Precisamente, se por um lado, "*afirmar uma falsa identidade religiosa com o propósito de auferir privilégios no curso da relação de emprego ou negar a própria identidade para não ter que abrir mão do emprego será uma tentação*

[249] ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, "Reflexões acerca da...", *op. cit.*, p. 123.

[250] Neste sentido, ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit.*, p. 34.

[251] Em Portugal o Código do Trabalho refere-se por diversas vezes à boa fé e quanto às relações individuais de trabalho destacamos as seguintes situações: no âmbito da formação do contrato o art. 102.º estabelece que "*quem negoceia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados*"; e quanto aos deveres gerais das partes o art. 126.º, n.º 1, determina que "*O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações*".

sempre presente na vida do trabalhador, por conta da posição de vulnerabilidade em que se encontra diante do empregador"; por outro lado, "*ao empregador que julgar inconvenientemente a expressão de religiosidade do empregado no ambiente de trabalho será sedutor discriminá-lo de forma indireta, por meio de exigências artificiosamente dirigidas a todos os empregados, tendo, porém, como verdadeiro alvo o trabalhador religioso*"[252].

4. Justificação da tutela jurídica da manifestação das convicções religiosas no contexto laboral

Quando se procura encontrar resposta para a justificação da tutela jurídica da expressão religiosa na relação laboral ela surge de forma imediata já que está associada ao facto de a liberdade religiosa merecer proteção na vida em sociedade, então, também deverá ser tutelada no domínio laboral. A resposta parece simples, no entanto, surgem múltiplos bens e interesses protegidos que podem colidir com a manifestação religiosa no tempo e no local de trabalho.

Apreciar esta questão significa debater argumentos que justificam, no nosso entender, a especial proteção conferida à liberdade religiosa e, na sua aplicação à relação laboral, isso acabará por conduzir ao debate sobre a existência do dever de acomodação das práticas religiosas do trabalhador. Assim, iremos apontar e debater os argumentos que nos parecem suscetíveis de validar a proteção jurídica da liberdade religiosa no seio da relação laboral.

Destacamos o facto de a religião não se circunscrever ao foro íntimo do indivíduo. A visão do mundo é fortemente influenciada pelas conceções religiosas individuais e isso influencia todos os comportamentos que vão desde a vida privada até ao espaço público, o que abriga o período de tempo em que o indivíduo está a trabalhar. Assim, o direito não pode ignorar o papel que a religião desempenha na modulação dos comportamentos humanos mas esta proteção diferenciada reclama uma justificação racional já que outros modelos culturais não gozam de tal tratamento[253].

[252] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 37.

[253] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 53.

Ao afirmarmos que as crenças religiosas não se confinam à clausura da vida privada teremos, obviamente, que ter em conta que a exteriorização da fé pode afetar outros bens e interesses igualmente protegidos. Num mundo utópico em que o exercício da liberdade religiosa não colidisse de forma alguma com outros interesses seria até despicienda a discussão sobre a sua proteção. Mas essa não é a realidade. Nessa medida, é claro que deverá sempre existir um exercício de equilíbrio de forma a que a liberdade religiosa não acarrete custos excessivos para os demais membros da comunidade[254].

Assim, pode defender-se que, apesar da proteção devida à liberdade religiosa, será evidente a necessidade de restringi-la. Daí que ainda ganhe maior interesse perceber as razões que justificam a tutela da expressão religiosa no seio da relação laboral quando sabemos de antemão que o exercício dessa liberdade vai implicar custos ou inconvenientes para outros e que, por isso, em certas circunstâncias terá que ser limitada. E essa justificação não se pode situar num plano que corresponda a uma certa visão religiosa do mundo que evidencie uma verdade religiosa concreta[255].

Neste contexto, para justificar a proteção da expressão religiosa adotaremos, com algumas adaptações, a sistematização efetuada por LUCY VICKERS, uma das mais relevantes estudiosas do confronto entre a liberdade religiosa e a relação laboral, quando dedica um capítulo da sua obra a responder à questão: Porquê proteger os interesses religiosos? ("*Why protect religious interests?*")[256]. Para o efeito, e no sentido de justificar a tutela dos interesses religiosos, apresenta os seguintes argumentos: resolução de conflitos e inclusão social; proteção da diversidade; coesão social; autonomia e dignidade.

---

[254] Tal como ilustra ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 53, "*no ambiente de trabalho, por exemplo, reconhecer ao empregado católico o direito de fazer o sinal da cruz no momento em que encerra a sua jornada dificilmente resultará em algum custo para a empresa ou entrará em colisão com os direitos dos colegas*".

[255] Assim, acompanhamos LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 32, quando escreve o seguinte: "*It is not acceptable to base a rational system of protection for the religious freedom and equality on reasoning that is predicated on the truth of the religious view point. For exemple, legal protection for human rights can be based on a Christian view that God created all men in his image. Indeed such reasoning can and has led to significant protection for rights, as well as the less enlightened thinking refere to above. However, the reasoning gives no basis for non-Christians to respect human rights*".

[256] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., pp. 29-44.

Em primeiro lugar quanto à resolução de conflitos parece evidente que, por si só, este já é um motivo suficientemente forte para a atribuição de proteção jurídica aos interesses religiosos. As diferenças religiosas geram conflitos que necessariamente têm de ser resolvidos enquanto instrumento para a manutenção da paz social[257]. E tudo isto se processa sem que seja necessário efetuar considerações morais precisas sobre o valor das religiões envolvidas no conflito[258]. Por outro lado, a par da prevenção de conflitos religiosos, a proteção de interesses religiosos ajuda a integrar minorias e, consequentemente, favorece um relacionamento pacífico entre os indivíduos. A exclusão social e a discriminação potenciam o agravamento dos conflitos, ao invés, a tolerância pode funcionar como um mecanismo de agregação social.

Em segundo lugar, a proteção da diversidade pode igualmente justificar a tutela dos interesses religiosos na medida em que a diversidade coloca ao dispor dos cidadãos um vasto conjunto de opções culturais que aumentam a suas possibilidades de escolha no momento de tomar uma posição quanto à religião[259]. Assim, a diversidade favorece a autonomia e a identidade individual.

Em terceiro lugar, a proteção dos interesses religiosos também pode ser justificada através da necessidade de reforço da coesão social na medida em que favorece uma vivência moralmente responsável[260]. Em certas circunstâncias a vivência da religião proporciona a expressão de uma cidadania ativa no domínio social e político.

Todos estes argumentos encontram sustentação mas ao mesmo tempo apresentam debilidades para se assumirem como exclusivo fundamento da proteção do fenómeno religioso: o argumento da resolução de conflitos e coesão social peca por não assumir um compromisso com o valor religioso, o que levaria a que, no confronto com outros interesses, a liberdade religiosa fosse facilmente

---

[257] Já temos defendido que "*estamos perante um problema denso, polémico e catual que merece alguma atenção do legislador de forma a evitar, e, em última análise, a solucionar com maior justiça, a conflitualidade que se avizinha e que em breve extravasará os tubos de ensaio. Tudo isto em nome dos direitos fundamentais do trabalhador e, consequentemente, para a prossecução da paz social*", cf. SUSANA SOUSA MACHADO, "Reflexões iniciais sobre...", *op. cit*., p. 123.

[258] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 33.

[259] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 34.

[260] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 35.

postergada para uma dimensão secundária[261]; a resposta da proteção da diversidade cultural apresenta-se frágil por conferir uma relevância residual aos interesses religiosos que apenas servem para justificar a proteção de outras práticas[262]; o argumento da necessidade de coesão social apresenta um problema que advém do facto de muitos dos conflitos entre religião e outros direitos derivarem precisamente das diferenças entre os princípios morais desenvolvidos por grupos religiosos e os valores vulgarmente aceites pela sociedade[263].

Nessa medida, o trabalhador quando celebra o contrato de trabalho não renuncia aos direitos fundamentais e quaisquer "*limitações introduzidas aos direitos fundamentais pessoais do trabalhador hão-de respeitar o núcleo essencial de tais direitos, a dignidade da pessoa do trabalhador, e de ser necessárias e proporcionais à finalidade que as mesmas prosseguem, que não pode ser outra se não a necessidade de assegurar o regular funcionamento das organização de trabalho ou a correcta execução do contrato de trabalho*"[264].

Também o reconhecimento da autonomia do ser humano encontra fundamento na sua capacidade de desenvolver um determinado nível de consciência, de pensamento independente e, nesse sentido, construir um conceito próprio do bem. Por outro lado, o ser humano desenvolve o sentido de identidade pessoal por referência ao autorrespeito e autoestima dos indivíduos. E desta forma se, por um lado, o conceito de identidade ajuda a moldar o conceito de bem, por outro lado, o conceito do bem dá substrato ao sentido de identidade pessoal[265].

Assim, a liberdade religiosa é uma faceta relevante da autonomia individual, do autorrespeito e da dignidade da pessoa humana. A igualdade entre todos e a igual consideração das diferentes visões do mundo proporciona uma proteção dos interesses religiosos. O que significa que os interesses religiosos são interesses legítimos que não podem ser automaticamente afastados quando considerados no

---

[261] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 34.

[262] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., pp. 34-35.

[263] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 35. Também JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit*., p. 189, afasta a relevância da coesão da comunidade política por entender que a "*alegada superioridade moral da religião não é uma verdade evidente por si mesma*".

[264] RAQUEL TAVARES DOS REIS, *Liberdade de consciência*..., *op. cit*., pp. 275-276.

[265] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 38.

conjunto de outros interesses comunitários, que também derivam da proteção da dignidade humana e da igualdade, os quais se situam, pelo menos, no mesmo patamar de justificação racional[266].

Legitimada a proteção da expressão religiosa num contexto social abrangente, cabe determinar os motivos pelos quais esta proteção se deve estender à relação laboral quando esta encontra fundamento num contrato de trabalho livremente celebrado. Na mesma linha, seguiremos a resposta avançada por LUCY VIKERS após colocar a questão: Os interesses religiosos no trabalho devem ser protegidos? ("*Should religious interests be protected at work?*")[267].

De um modo muito elementar poderia dizer-se que a liberdade religiosa do trabalhador sempre ficará protegida, se os deveres religiosos e laborais forem incompatíveis, pela possibilidade última que este tem de demitir-se, ou seja, de desvincular-se da relação laboral a que se obrigou. Em termos abstratos, a relação laboral é voluntária, livre de coação e se o trabalhador encontrar constrangimentos motivados pelas suas crenças religiosas em executar todas as prestações que lhe são exigidas pelo empregador, poderá escolher não aceitar a proposta de trabalho.

Num nível elementar de proteção a liberdade religiosa está protegida pela liberdade de demissão[268]. Estes limites básicos da liberdade religiosa podem ser ilustrados com o facto de ao empregador não lhe ser, sempre e em qualquer circunstância, exigido que acomode todas as práticas religiosas[269]. A liberdade

---

[266] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 40.

[267] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 45.

[268] Merece destaque a mais recente posição do TEDH relativamente à liberdade de o trabalhador abandonar o seu trabalho como garantia do direito à liberdade de religião. Inversamente ao que já tinha sido defendido (Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, *Tomo Continente contra Finlândia*, de 3 de Dezembro de 1996, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/ search.aspx?i=001-3379), o TEDH observou que "*dada a importância da liberdade religiosa numa sociedade democrática, o Tribunal considera que, sempre que um indivíduo se queixe de uma restrição à liberdade religiosa no local de trabalho, em vez de defender que a possibilidade de mudar de emprego anularia qualquer ingerência no direito, a melhor abordagem seria ponderar essa possibilidade no âmbito de uma apreciação geral para determinar se a restrição era ou não proporcionada*" (Caso *Eweida and others c. Reino Unido*, App. Nos. 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, TEDH, 15/01/2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx ?i=001-115881).

[269] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 45, exemplifica esta ideia com a situação em que um pacifista não pode concorrer às forças armadas e recusar-se a integrar missões de combate invocando a sua liberdade religiosa.

religiosa não integra o direito de trabalhar para uma entidade empregadora com as mesmas convicções religiosas do trabalhador nem o direito de exigir toda e qualquer acomodação das práticas religiosas do trabalhador. No entanto, também deve ser pacificamente aceite que o exercício da liberdade religiosa não está isenta de quaisquer custos ou inconvenientes para o seu titular. Isto porque o direito à liberdade religiosa não é um direito absoluto na medida em que só está protegido até ao limite da proporcionalidade[270]. Isto sugere que a acomodação de práticas religiosas pode ser recusada quando isso representar um custo excessivo para o empregador.

Daqui poder-se-ia inferir, numa análise finalista, que a proteção dos interesses religiosos do trabalhador é garantida pelo direito à livre demissão. Mas esse não é o caminho porque o direito à livre demissão pode representar o último reduto da liberdade e tratando-se de uma medida drástica, por ser suscetível de colocar em causa a capacidade de subsistência do trabalhador e mesmo da sua família, pode falhar na proteção adequada dos interesses religiosos[271].

Já foi referido que o direito à liberdade religiosa se funda na autonomia individual e na dignidade da pessoa humana. E não proteger o direito à liberdade religiosa no contexto laboral corresponderá a uma falha na *proteção da autonomia e da dignidade* numa importante esfera da vida das pessoas[272]. Sem dúvida que o grande objetivo da maioria das entidades empregadora é desenvolver uma atividade e obter lucro e não criar um espaço de proteção para o exercício da liberdade religiosa. Assim, o empregador não pode nem deve ter como primeiro objetivo a proteção das práticas religiosas dos seus trabalhadores mas, por outro lado, os trabalhadores passam uma parte significativa da sua vida a trabalhar e não é expectável que durante esse tempo abdiquem da sua autonomia e dignidade.

---

[270] Desde logo o art. 9.º da CEDH admite restrições à liberdade de manifestar as convicções religiosas: "*A liberdade de manifestar a sua religião ou convicções, individual ou colectivamente, não pode ser objecto de utras restrições senão as que, previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, à segurança pública, à protecção da ordem, da saúde e moral públicas, ou à protecção dos direitos e liberdades de outrem"* (n.º 2).

[271] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 46. E continua afirmando que "*in order to determine the proper scope for the protection of religious in employment, it is worth considering the reasons for its protection in the context of work*".

[272] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 46.

Na medida em que a religião forma parte da própria identidade da pessoa não se pode exigir uma separação estanque entre trabalho e religião[273]. Algumas práticas religiosas exigem um comportamento uniforme e integrado em toda a vivência do crente de tal forma que dificilmente se consegue separar a vida privada da vida laboral. É que claro que em grande parte das situações é possível que certas práticas religiosas decorram fora do local e do tempo de trabalho, o que acontece, por exemplo, com a maioria dos atos de culto. O mesmo já não se passa em relação a outras exigências, nomeadamente quanto à imagem e uso de símbolos religiosos, que simplesmente não podem ser sistematicamente relegados para a esfera privada do trabalhador. Exigir que este tipo de manifestações religiosas pertença apenas ao mundo extralaboral corresponde a uma negação das opções religiosas dos trabalhadores[274].

O fio condutor que pode servir de guia para procurar a conciliação entre a liberdade de expressão das convicções religiosas do trabalhador e o normal funcionamento da empresa deve passar pela ideia de que a liberdade religiosa pode ser limitada quando ponha em causa normas de higiene e segurança, a execução normal do contrato de trabalho, a proibição de discriminação, a interdição do proselitismo abusivo e o exercício do poder de direção do empregador na medida em que represente a concretização do objeto social da empresa[275].

---

[273] A dificuldade em separar o trabalho de outras dimensões da vida já foi identificada pelo TEDH no Caso *Niemietz c. Alemanha*, 72/1991/324/396, de 16.12.1992, disponível em www.refworld.org/cases,ECHR,3f32560b4.html, onde se pode ler que "*The Court does not consider it possible or necessary to attempt an exhaustive definition of the notion of 'private life'. However, it would be too restrictive to limit the notion to an 'inner circle' in which the individual may live his own personal life as he chooses and to exclude therefrom entirely the outside world not encompassed within that circle. Respect for private life must also comprise to a certain degree the right to establish and develop relationships with other human beings. There appears, furthermore, to be no reason of principle why this understanding of the notion of 'private life' should be taken to exclude activities of a professional or business nature since it is, after all, in the course of their working lives that the majority of people have a significant, if not the greatest, opportunity of developing relationships with the outside world. This view is supported by the fact that, as was rightly pointed out by the Commission, it is not always possible to distinguish clearly which of an individual's activities form part of his professional or business life and which do not. Thus, especially in the case of a person exercising a liberal profession, his work in that context may form part and parcel of his life to such a degree that it becomes impossible to know in what capacity he is acting at a given moment of time*".

[274] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 47.

[275] PATRICE ADAM / MARTINE LE FRIANT / LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER / YASMINE TARASEWICZ, "La religion dans…", *op. cit*., p. 537.

À margem das considerações concretas que efetuaremos mais adiante sobre a legitimidade dessa recusa, o que interessa agora acentuar é o facto de que certas exigências do foro religioso não se podem suspender em determinados momentos, estão presentes a todo o tempo e não se podem confinar apenas à esfera extralaboral e íntima.

O trabalho comporta um conjunto de benefícios relacionados com a obtenção de rendimento que permite ter acesso a habitação, alimentação, educação, vestuário, entre outros, para o próprio e para os seus dependentes. Além disso, pode implicar outras vantagens como acesso a sistemas de previdências, de cuidados de saúde, seguros, viagens e subsídios. Para a grande maioria das pessoas o trabalho é a única forma de conseguirem ter acesso a um conjunto de benefícios económicos e que de outra forma ficariam privados[276].

Todavia, a par dos percetíveis benefícios económicos associados ao trabalho, existem outros benefícios não financeiros que podem decorrer do exercício de uma atividade laboral. O trabalho está relacionado com a ideia de responsabilidade e cidadania e torna-se um meio para atingir o autorrespeito e a inclusão na sociedade, bem como a realização pessoal e profissional. A integração no trabalho promove a integração na sociedade. As pessoas investem grande parte das suas energias e do seu tempo no trabalho e, em termos empíricos, pode observar-se que um dos elementos de identificação que normalmente são solicitados diz respeito à profissão o que indicia que se trata de uma parte importante da identidade da pessoa. Todavia, essa relevância do trabalho como parte da identidade não pode ser sobrevalorizada[277], já que essa identidade proporcionada pelo trabalho tem o mesmo valor de outras dimensões da vida extralaboral. O que importa salientar é que o trabalho é importante para cada indivíduo mas não é suficientemente forte para prevalecer sobre outros interesses fundados na autonomia individual e na dignidade.

[276] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 47.

[277] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 48.

O reconhecimento da importância do trabalho à margem da sua relevância económica é exigido pelo Direito do Trabalho contemporâneo que cada vez mais se preocupa com a autonomia e com a dignidade no trabalho[278].

Note-se que alguns estudos realizados nos Estados Unidos da América sobre a gestão da liberdade religiosa no local de trabalho realçam, por um lado, o receio inicial dos empregadores acederem às exigências de acomodação por parte de minorias religiosas e depararem-se com um número exorbitante de exigências irrazoáveis e, por outro, evidenciam, frequentemente, como este receio não encontra fundamento na realidade dos factos. Isto porque se é verdade que um empregador aberto às exigências religiosas dos seus trabalhadores estimula o surgimento de novos pedidos, não é menos verdade que a satisfação de certas exigências, facilmente concretizáveis e que não comportam uma carga excessiva na perspetiva organizativa e, ou, económica, permitem ao empregador recusar com maior fundamento aquelas exigências desprovidas de sentido e com menor temor de ser acusado de discriminação religiosa[279].

Temos vindo a defender que a tutela dos interesses religiosos no seio da relação laboral se baseia na ideia de que o trabalho é uma parte tão importante da vida das pessoas que negar a respetiva proteção ou criar demasiadas restrições ao seu exercício pode corresponder a uma violação da liberdade religiosa. Outro argumento no sentido de justificar a proteção da liberdade religiosa no contexto laboral está relacionado com a igualdade.

O princípio da igualdade exige que todos tenham acesso aos mesmos benefícios e que isso não esteja na dependência de uma certa visão do mundo. Facilmente se atinge esta premissa se não existirem incompatibilidades entre o exercício da liberdade religiosa e o cumprimento dos deveres laborais. E nestes casos verifica-se uma vantagem relativamente àqueles cujas crenças religiosas lhes impõem certos obstáculos[280]. O exemplo mais comum destes casos - embora a facilidade de encontrar o exemplo não corresponda à facilidade de encontrar uma solução – relaciona-se com a dificuldade de conciliar o tempo de trabalho com os

[278] Sobre o trabalho digno, veja-se, VITAL MOREIRA, *Trabalho digno para..., op. cit*.

[279] C. W. VON BERGEN, *Religion at Work*, European Journal of Management, vol. 8, n.º 4, 2008, pp. 165-172.

[280] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 50.

dias de descanso prescritos pela religião professada. Em grande parte dos países ocidentais os cristãos facilmente conseguem cumprir todas as suas obrigações na medida em que o dia de descanso religioso e laboral são coincidentes. Mas isso pode não acontecer com os fiéis de outras confissões religiosas minoritárias no espaço europeu.

O facto de alguns grupos de pessoas terem que fazer escolhas com maior frequência relativamente a outros indicia que o direito à igualdade foi violado e leva à conclusão de que os interesses religiosos devem ser protegidos no âmbito da relação laboral[281]. Reiteramos que o direito à igualdade no domínio da religião não é absoluto e em certas situações não será possível acomodar todas as exigências religiosas dos trabalhadores. Mas o princípio da igualdade exige uma tentativa de acomodação razoável que não passa por largar a proteção dos interesses religiosos à mercê da liberdade de demissão dos visados. Aliás, é importante que o empregador "*se empenhe na adaptação do funcionamento da empresa às necessidades religiosas dos seus trabalhadores. Tudo isto, é claro, numa lógica de razoabilidade, atendendo às circunstâncias do caso concreto e evitando custos (excessivos) para o empregador*"[282].

As convicções religiosas formam uma parte importante da identidade individual que se reflete numa visão própria do mundo e tendo em conta os valores que gravitam em torno desta dimensão, o trabalhador-crente não deve ser confrontado com a obrigação de renunciar a essas convicções a todo o custo. No entanto, apesar da sua importância, estes interesses não são absolutos[283]. Em certas circunstâncias podem ser impostas restrições ao exercício da liberdade religiosa e os direitos dos demais membros da comunidade irão prevalecer sobre os interesses religiosos. De qualquer modo, o caráter não absoluto do direito à liberdade religiosa pode refletir-se em vários sentidos.

Não defendemos que os interesses religiosos obtenham uma proteção prioritária, ou absoluta, mas apenas que estes devem ser considerados a par de outros interesses igualmente merecedores de tutela no contexto laboral. É claro que

[281] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., pp. 50-51.

[282] SUSANA SOUSA MACHADO, "Reflexões iniciais sobre...", *op. cit*., p. 123.

[283] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 53.

quando surgem conflitos entre bens e interesses se colocam dificuldades em determinar qual deve prevalecer.

Surge, assim, uma colisão de dois direitos fundamentais em que, por um lado, o trabalhador tem o direito de exercer a sua liberdade religiosa e o empregador tem o direito à iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial, cabendo ao direito o desafio de "*encontrar um modo de compatibilizar a competitividade das empresas com os direitos de cidadania e dignidade dos trabalhadores*"[284].

IV. Metódica de ponderação proporcional de bens em colisão

1. Colisão de direitos e bens jurídicos

Independentemente do alcance do nível de proteção que se queira conferir ao exercício de certas práticas religiosas, a interação da liberdade religiosa com outros direitos fundamentais e bens constitucionalmente protegidos exige que se explorem várias possibilidades de solução para um eventual entrechoque.

Tal como já demonstramos, a liberdade religiosa não é exercida em terreno estéril na medida em que exige sempre uma interação com outros direitos fundamentais ou bens constitucionalmente protegidos, nomeadamente no domínio da relação laboral onde existe uma complexa teia de direitos e deveres de ambas as partes.

Este problema reconduz-se à categoria da colisão de direitos fundamentais[285], e é precisamente aí que fixaremos a nossa atenção, porque a uma

[284] TERESA COELHO MOREIRA, *Estudos de Direito do Trabalho,* Coimbra, Almedina, 2016, p. 75.

[285] Muitas vezes o conceito de colisão surge por oposição ao conceito de conflito, ou colisão autêntica e inautência. Os casos em que a colisão ocorre diretamente entre dois direitos fundamentais é apelidada de *colisão autêntica* por oposição à *colisão de direitos em sentido próprio* em que o conflito surge entre o exercício de um direito fundamental e outros bens constitucionalmente protegidos. Cfr. J. J. GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e..., op. cit*., p. 1270.

colisão de direitos ocorre quando o exercício de um direito fundamental por um indivíduo choca com o exercício de um direito fundamental por outro indivíduo.

A colisão de direitos está inevitavelmente relacionada com os limites e restrições dos direitos fundamentais onde se inclui, é claro, o direito à liberdade religiosa. Trata-se de um dos mais relevantes exercícios da dogmática jurídico-constitucional por se referir a um "*conflito intersubjetivo, isto é, entre pessoas que pretendem impor uma à outra a prevalência do seu interesse consubstanciado num direito fundamental ou num bem jurídico constitucionalmente protegido, com enorme potencial para afetar a paz social*"[286].

Nos ensinamentos de J. J. GOMES CANOTILHO, a colisão surge "*quando o exercício de um direito fundamental por parte do seu titular colide com o exercício do direito fundamental por parte de outro titular*"[287], o que nos leva a afirmar que qualquer limitação se deve restringir ao necessário para garantir outros direitos constitucionalmente protegidos. Segundo JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE "*haverá colisão ou conflito sempre que se deva entender que a Constituição protege simultaneamente dois valores ou bens em contradição numa determinada situação concreta (real ou hipotética)*"[288].

Efetivamente, a liberdade religiosa coloca inúmeros conflitos com outros direitos fundamentais e bens jurídico-constitucionais protegidos, nomeadamente no contexto da relação laboral tal como é ilustrado por JÓNATAS MACHADO: "*Os riscos de colisão entre os direitos de propriedade, liberdade contratual e iniciativa económica privada do empregador, por um lado, e o direito à liberdade religiosa do trabalhador colocam-se quando este procura acomodação das suas pretensões religiosas em domínios como, os dias e horários de trabalho, pausas para meditação e oração, pausas durante o luto de entes queridos, exigências dietéticas, vestuário e penteados, uso de símbolos religiosos, participação em peregrinações, recusa de determinados exames médicos, expressão religiosa, etc.*"[289].

---

[286] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit.*, p. 144.

[287] J. J. GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e..., op. cit*., pp. 1270-1271.

[288] JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os direitos fundamentais...*, *op. cit*., p. 311.

[289] JÓNATAS MACHADO, "Liberdade e igualdade...", *op. cit*., p. 14.

A colisão de direitos que pode ocorrer no domínio da relação laboral implica a análise do conflito entre a liberdade religiosa e outros direitos fundamentais ou bens constitucionalmente protegidos de modo a que se encontrem soluções constitucionalmente suportadas[290]. Esta situação exige um exercício harmónico que deriva dessa colisão entre direitos ou entre direitos e valores que a Constituição protege em simultâneo e que numa determinada situação real ou hipotética entram em contradição[291]. Toda esta construção exige um exercício que não se pode pautar pelo pré-determinado sacrifício de um direito ou bem em detrimento de outro[292].

Em concreto, afirma-se que o problema em análise diz respeito à colisão do direito à liberdade religiosa do trabalhador, elemento constitutivo da sua identidade e autocompreensão, com os direitos de propriedade e de iniciativa económica privada da entidade empregadora[293]. Do mesmo modo, se afirma que em caso de colisão entre o direito à liberdade religiosa do trabalhador e os direitos do empregador que detém, entre outros, o poder diretivo, organizativo e disciplinar, todos decorrentes do direito constitucional à liberdade de empresa, será necessário estabelecer limites ao seu exercício[294].

Os longos períodos de trabalho, que exigem que os trabalhadores despendam grande parte do seu tempo no local de trabalho, articulados com um certo alheamento da maioria para com as práticas religiosas de grupos minoritários tem levado a um aumento generalizado dos casos de colisão do direito à liberdade religiosa com outros direitos e bens jurídicos dos trabalhadores, dos empregadores e da comunidade em geral[295].

---

[290] Segundo PETER HÄBERLE, *La libertad fundamental en el Estado constitucional*. 1.ª ed. Granada, Comares, 2003, p. 68, os limites aos direitos fundamentais justificam-se pela necessidade de garantir outros bens ou direitos constitucionalmente protegidos.

[291] JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os direitos fundamentais...*, *op. cit.*, pp. 310-311.

[292] Acompanhos, por isso, a ideia de que "*não pode aceitar-se nem uma mera prevalência de um dos direitos ou valores, nem uma redução mútua igual, impondo-se uma ponderação concreta dos bens, que pode conduzir a resultados variáveis consoante as circunstâncias*", cfr. JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os direitos fundamentais...*, *op. cit*., p. 314.

[293] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit*., p. 269.

[294] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 624.

[295] BRYAN M. *LIKINS, "Determining the appropriate...", op. cit., p. 112, refere precisamente que "a plethora of factors has contributed to this unexpected increase. Some identify the increased number of hours in the average American workweek. It logically flows that, as employers require employees to work*

Torna-se, assim, necessário ponderar bens jurídicos em colisão para dar resposta às exigências de cada indivíduo. Esta necessidade de ponderar bens jurídicos em colisão coloca-se, entre outras situações, no quotidiano das relações laborais em que os trabalhadores são confrontados com preceitos que regulam o exercício da atividade. Para o efeito, revela-se de extrema importância a apreensão de todos os elementos fornecidos pelo sistema jurídico e pelas circunstâncias fácticas que servirão de base à harmonização e concordância prática dos direitos em colisão.

2. Concordância prática ou harmonização

A ideia básica proposta pela doutrina e aceite pela jurisprudência para a resolução concreta destes conflitos é a da harmonização ou da concordância prática. No entendimento de JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, no confronto entre estes direitos a solução há-de ser encontrada por recurso ao princípio da concordância prática de todos os direitos fundamentais envolvidos, no quadro da unidade da Constituição e dentro de um critério de proporcionalidade na distribuição dos custos do conflito[296].

O princípio da concordância prática ou da harmonização marca presença na interpretação e aplicação das normas constitucionais, perante uma colisão de direitos e bens, e, precisamente, conforme ensina J. J. GOMES CANOTILHO: "*o campo de eleição do princípio da concordância prática tem sido até agora o dos direitos fundamentais (colisão entre direitos fundamentais ou entre direitos fundamentais e bens jurídicos constitucionalmente protegidos). Subjacente a este princípio está a ideia do igual valor dos bens constitucionais (e não uma diferença de hierarquia) que impede, como solução, o sacrifício de uns em relação aos outros, e impõe o estabelecimento de limites e condicionamentos recíprocos de*

---

for longer periods, the possibility for conflict with an employee's desire to observe religious holidays and attend worship services could increase. (...) Therefore, negative attitudes could be at least partially responsible for alleged discriminatory treatment and the resultant increase in complaints".

[296] JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os direitos fundamentais...*, *op. cit.*, pp. 300-301.

forma a conseguir uma harmonização ou concordância prática entre estes bens"[297].

A solução para as colisões entre a liberdade religiosa e outros direitos fundamentais ou bens constitucionalmente protegidos exige, portanto, um exercício de concordância prática. Significa que o exercício do direito à liberdade religiosa deve ser harmonizado, de acordo com critérios de razoabilidade e proporcionalidade, com os direitos constitucionalmente protegidos do empregador, nomeadamente o direito de propriedade e o direito de iniciativa económica privada que acabam por integrar-se no conceito de liberdade de empresa.

A hermenêutica que surge por via da aplicação da concordância prática deve resultar na garantia da máxima efetividade, ou seja, na busca do equilíbrio menos restritivo dos bens e direitos em colisão. Como bem ensina JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, o princípio da concordância prática funciona como um "*processo de legitimação das soluções*" para a colisão de direitos e bens constitucionalmente protegidos, sem que isso se destine à "*realização ótima (o máximo) de cada um dos valores em jogo*"[298].

O princípio da concordância prática revela-se como um instrumento interpretativo para a resolução de problemas de colisão de direitos e, nessa medida, apenas ganha corpo perante o caso concreto[299]. Significa que apenas no momento em que são confrontados todos os valores em presença é possível aplicar o texto normativo e ponderar bens e valores em colisão, "*uma vez que não é possível hierarquizá-los a priori*"[300]. Associada à concordância prática está a ideia de otimização entre todos os bens e direitos em colisão na medida em que se deve preservar ao máximo a sua configuração impondo-lhes o mínimo sacrifício.

---

[297] J. J. GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e..., op. cit.,* p. 1225.

[298] JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os direitos fundamentais...*, *op. cit*., p. 314.

[299] Aliás, como afirma J. J. GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e..., op. cit.,* p. 1257 "*os direitos consideram-se direitos prima facie e não direitos definitivos, dependendo a sua radicação subjectiva da ponderação e da concordância feita em face de determinadas circunstâncias concretas. O Tatbestand (o domínio normativo) de um direito é também sempre, em primeiro lugar, «um domínio potencial», só se tornando um domínio actual, depois de averiguação das condições concretamente existentes. A conversão de um direito prima facie em direito definitivo poderá, desde logo, ser objecto de lei restritiva, que, nos termos autorizados pela Constituição, representará um primeiro instrumento de solução de conflitos*".

[300] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 159.

Esta técnica da concordância prática aponta, assim, para duas ideias fundamentais: não é possível efetuar uma hierarquia apriorística de bens e valores constitucionalmente protegidos[301]; e o esforço hermenêutico a empreender deve procurar compatibilizar soluções que signifiquem o menor sacrifício possível para os bens e valores em conflito.

Esta necessidade de afastamento de valorações apriorísticas, que não atendam ao caso concreto, resulta ilustrado nas palavras de JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE ao defender que a harmonização não se faz em termos matemáticos[302]. Assim, trata-se apenas de "*um método e um processo de legitimação de soluções que impõe a ponderação – ou, para utilizar a terminologia anglo-saxónica, um weighing ou balancing ad hoc – de todos os valores constitucionais aplicáveis, de modo que não se ignore nenhum deles, para que a Constituição (essa, sim) seja optimizada ou preservada na maior medida possível*"[303].

Assim, o princípio da concordância prática manda ponderar todos os valores e direitos de modo a otimizar a solução, no sentido, da consecução de um equilíbrio que se afigure o menos restritivo possível e de forma a que, no caso concreto, prevaleça a harmonização dos valores em colisão. Tornando-se evidente que não é possível alcançar uma solução matemática mas, apesar disso, podem-se conseguir resultados que reconheçam a maior garantia possível de modo a alcançar a máxima extensão possível dos direitos em causa.

[301] Para CRISTINA QUEIROZ, Direitos Fundamentais. Teoria Geral, Coimbra Editora, Coimbra, 2.ª ed., 2010, p. 250, "*A configuração dos direitos, tal como os conceitos de restrição e pressuposto de facto, não se mostra independente do caso concreto. Abstractamente os direitos não são incompatíveis. A incompatibilidade ou conflito só poderá dar-se perante um caso concreto. A necessidade de concordância prática ocorrerá ou com base numa harmonização de direitos ou com base na prevalência ou prioridade de um direito (ou bem jurídico) em relação ao outro. Esta prevalência ou prioridade tanto pode dar-se a nível constitucional como a nível legislativo ou na elaboração da norma de decisão. Será, por conseguinte, nestas hipóteses de conflito, que surge o problema da restrição e/ou configuração de direitos fundamentais*".

[302] JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os direitos fundamentais...*, *op. cit*., p. 325.

[303] JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os direitos fundamentais...*, *op. cit*., p. 325.

3. Ponderação proporcional de direitos e bens jurídicos

Perante esta colisão de direitos é, então, necessário aplicar a ponderação proporcional de bens que deve ser realizada em concreto e não em abstrato, atendendo a todas as circunstâncias envolvidas e a algumas das restrições aos direitos, liberdades e garantias em presença[304]. É, portanto, necessário que o aplicador do direito examine todas as possibilidades que possam surgir quanto à relação entre liberdade religiosa e relação laboral e, a partir daí, empreender uma tarefa de enorme complexidade que se traduz na delimitação de interesses legítimos e na respetiva ponderação com o mínimo de sacrifício possível para os direitos fundamentais em jogo[305].

3.1. A acomodação razoável

3.1.1. Considerações gerais

A tentativa de resolver as situações de conflitos de viés religioso, nomeadamente os casos de colisão de direitos no seio da relação laboral, reclama uma solução de acomodação das práticas religiosas no local e no tempo de trabalho. À ideia de concordância prática, e atendendo à supremacia dos critérios de ponderação proporcional de bens que nos interessa sublinhar, preferimos uma transição para uma outra designação associada à ideia de acomodação razoável.

Acompanhamos a posição de que "*aqui, a ideia de acomodação razoável da religião assume as vestes de uma concordância prática entre direitos e interesses*

[304] J. J. GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e..., op. cit*., pp. 463-465. Também em Espanha, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 630 refere que "*En el caso español será necesario realizar una ponderación de derechos o bienes cuya respuesta no será válida para todo supuesto, sino que habrá que determinarla caso por caso. En un caso quizás habrá que dar preferencia a la seguridad jurídica sobre la libertad religiosa y en otro, según las circunstancias concurrentes, la solución correcta será la contraria1830. Según el Tribunal Constitucional, desde el supuesto de hecho concreto hay que conjugar los derechos y libertades en colisión, sin establecer jerarquías y ponderando su eficacia recíproca*".

[305] Segundo MARTÍNEZ ROCAMORA, "El principio de igualdad... (I)", *op. cit.*, p. 628, a ponderação de bens serve para determinar "*cuándo y en qué medida debe ceder el derecho fundamental que entra en colisión con otro derecho o con otros bienes o valores*". Dessa forma, "*relaciona y jerarquiza, determinando el peso atribuible a cada uno de los elementos en colisión y que conduce sin remedio a hacer casi imposible una dogmática de los derechos fundamentales*".

em colisão, atenta à especial centralidade que o fator religioso assume como elemento constitutivo da identidade e autocompreensão do indivíduo"[306].

Em certas situações concretas alguns indivíduos, devido a determinadas características como por exemplo, a religião, a deficiência ou a idade, encontram obstáculos no âmbito da convivência em sociedade mas também, em particular, no acesso ao trabalho e na execução da prestação laboral. Estas barreiras que retiram oportunidades, que impedem a plena participação na sociedade, representam um cenário em que o mundo se fecha para alguns e, como tal, tem que existir uma contra força que o reabra.

Nessa medida, a acomodação razoável pode surgir como um mecanismo que permite fazer ajustes nas circunstâncias concretas em que um determinado indivíduo se encontra de modo a que sejam minimizadas as caraterísticas que o colocam numa situação de desvantagem não justificada quando comparado com outros nas mesmas condições.

Da caraterização do direito à liberdade religiosa fica claro que não é possível excluir o exercício dessa mesma liberdade no contexto da relação laboral. Ao invés, parece razoável afirmar que a garantia da expressão religiosa do trabalhador encontra fundamento na promoção da sua dignidade e afirma a responsabilidade social da empresa, de tal modo que se procura assegurar a máxima efetividade da liberdade religiosa. Até porque a "*racionalidade económica*" não pode ser a única justificação das decisões do empregador que afetam os direitos fundamentais do trabalhador[307].

---

[306] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit*., p. 269.

[307] Segundo MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, "Derechos fundamentales del trabajador...", *El trabajo y la Constitución..., op. cit.,* p. 542, "*la racionalidad económica no puede ser el único factor de legitimación de las decisiones empresariales cuando éstas afectan a derechos fundamentales del trabajador como productor y como persona. Sin negar la lógica productiva y la racionalidad económica ni los poderes empresariales sobre las que se sustenta el sistema de libre empresa, la Constitución y los derechos fundamentales deben enmarcar y someter a una revisión crítica de lógica a esos poderes para tener en cuenta los valores constitucionales en torno al trabajo a valorar razones, a ponderar intereses, a justificar decisiones empresariales en terrenos antes propios y de exclusiva titularidad empresarial, de modo que la titularidad empresarial sobre la organización no implica que la sistemática prevalencia de su interés sobre cualquier otro contrapuesto no reconducible al esquema del intercambio económico trabajo – salario*".

Todavia, é ao empregador que cabe organizar o trabalho e proceder à gestão de uma atividade económica que, por vezes, pode exigir alguma compressão da manifestação das crenças religiosas do trabalhador no contexto laboral. E neste contexto, a tarefa mais difícil de levar a cabo é a de determinar o perímetro de legitimidade dos comportamentos limitadores do empregador perante a reivindicação dos seus trabalhadores em observar certas práticas religiosas no seio da relação laboral.

Para o efeito, defendemos que o empregador tem o dever de acomodar as práticas religiosas dos seus trabalhadores, desde que isso não implique um encargo indevido, excessivo ou desproporcional. Esta forma de resolução dos conflitos através da "*reasonable accommodation*", que se traduz para português como "*acomodação razoável*"[308], surgiu nos Estados Unidos da América, e facilmente foi desenvolvida no Canadá, mas tem vindo a mostrar-se um instrumento útil na ponderação proporcional de bens em vários ordenamentos jurídicos onde a temática é reportada. Assim, encontram-se referências ao dever de acomodação na doutrina de países onde não existe uma consagração legislativa expressa desta figura, nomeadamente, Portugal[309], Espanha[310], Reino Unido[311] ou Brasil[312].

---

[308] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit.*, p. 266.

[309] Em Portugal o tema, escassamente abordado, encontra apenas guarida na obra do constitucionalista JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit*., em especial pp. 264-270, que depois voltou ao tema no estudo denominado "Liberdade e igualdade...", *op. cit*., em especial pp. 16-18. Num estudo mais concreto no domínio da relação laboral já defendemos o dever de acomodação razoável aquando de um estudo preliminar à presente investigação, SUSANA SOUSA MACHADO, "Reflexões iniciais sobre...", *op. cit*., pp. 79-126.

[310] Em Espanha a temática da acomodação razoável das práticas religiosas na relação laboral começou por ser abordada pela doutrina da área do direito eclesiástico, nomeadamente, RAFAEL PALOMINO LOZANO, "Objeción de conciencia...", *op. cit*., pp. 901-932, ALEX SEGLERS GÓMEZ-QUINTERO, "La acomodación de...", *op. cit*., pp. 649-677, mas a figura também foi equacionado no contexto da relação laboral, cfr. FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "*La libertad religiosa*...", *op. cit*., pp. 97-102. Mais recentemente o tema foi abordado com profundidade, e com inúmeras referências à doutrina, na tese de doutoramento de ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., pp. 590-639.

[311] No Reino Unidos os estudos mais valiosos no reconhecimento do dever de acomodação razoável das práticas religiosas no contexto laboral pertencem a LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., em especial pp. 220-224, mas perpassa toda a sua extensa obra.

[312] O assunto começou por ser abordado de forma sumária por JAYME *WEINGARTNER NETO, Liberdade religiosa na Constituição: fundamentalismo, pluralismo, crenças, cultos, Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2007, p. 236, mas o desenvolvimento da* teoria da viabilidade de um dever de acomodação

Em todos os casos é patente o reconhecimento de um dever de acomodação enquanto exigência do próprio sistema que procura alternativas menos restritivas dos direitos em presença através de uma ponderação proporcional de bens no caso concreto[313]. Trata-se de um instrumento jurídico para dar solução a um conflito entre direitos e, ou, obrigações jurídicas e convicções morais que em termos práticos, e no que diz respeito ao âmbito do nosso estudo, procura conciliar o exercício da liberdade religiosa e as condições de trabalho[314].

Parece-nos que o grande interesse no estudo da acomodação diz respeito ao facto de este instrumento jurídico levar em consideração todas as possibilidades de proporcionar ao direito à liberdade religiosa a máxima efetividade numa relação *inter privatos* como acontece na relação laboral que estudamos.

3.1.2. A origem do dever de acomodação

A pluralidade cultural que carateriza os Estados Unidos da América levou a que fossem mais visíveis os inúmeros conflitos entre a liberdade religiosa e outros direitos ou bens juridicamente tutelados. Perante essa necessidade de resolver problemas concretos que remontam às origens do próprio país independente, a doutrina e a jurisprudência norte-americanas desenvolveram-se bastante mesmo quanto a conflitos no seio da relação laboral. Estas soluções são, cada vez mais, alvo da atenção da comunidade jurídica de diferentes países europeus[315] dada a sua relevância na procura da solução adequada a cada caso.

O dever legalmente imposto de acomodação das práticas religiosas dos trabalhadores no contexto da relação laboral surgiu nos Estados Unidos da América quando se procurava combater a segregação social e lutar pela igualdade de todos

---

no direito brasileiro pertence a ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., em especial, pp. 224-242.

[313] Note-se que em França onde o secularismo é tradicionalmente bastante rígido não existe grande abertura para a aceitação da figura da acomodação razoável em matéria de convicções religiosas. Cfr. EMMANUELLE BRIBOSIA / ISABELLE RORIVE, *Reasonable accommodation beyond disability in Europe?,* European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field, European Commission, 2013, p. 50.

[314] No mesmo sentido, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 591.

[315] Note-se que MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, *La utilización de..., op. cit*., p. 21, refere que a solução da acomodação razoável proveniente do direito norteamericano pode revelar-se de grande utilidade para o direito espanhol.

aqueles que eram vítimas de discriminação fundada, nomeadamente, na religião. Assim, o reconhecimento legal expresso surgiu através da emenda de 1972 ao *Civil Rights Act* de 1964[316], em que o empregador passou a estar legalmente vinculado a uma acomodação razoável (*reasonable accomodation*) das crenças religiosas do trabalhador na medida em que isso não lhe acarrete um encargo excessivo (*undue hardship*)[317].

Esta disposição legal que tutela o dever de acomodação pressupõe que o trabalhador demonstre a sinceridade das suas convicções religiosas e que estas sejam suscetíveis de entrar em conflito com deveres laborais e, desse modo, o empregador deve proceder aos ajustamentos necessários, desde que isso não lhe traga um custo desproporcionado. De qualquer modo, o empregador, quando não encontre uma solução que vá de encontro às exigências do trabalhador, pode demonstrar que tentou acomodar as suas necessidades religiosas ou que essa acomodação não é viável por englobar um encargo excessivo para a condução do seu negócio[318].

Apesar desta referência legal à acomodação razoável inexistia qualquer definição dos novos conceitos, tanto de "*reasonable accomodation*" como de "*undue hardship*", o que acabaria por ficar a cargo da jurisprudência. Foi então dado um impulso[319], nesta matéria[320], pelo Supremo Tribunal dos Estados Unidos

---

[316] Sobre as principais alterações introduzidas por esta Emenda de 1972, cfr. HERBERT HILL, "The Equal Employment...", *op. cit*., p. 53, que refere que "*The amended Act also redefined religious discrimination under Section 701(j) so as to require employers to accommodate employees' religious observance or practice unless they can show that such accommodation will cause a serious hardship to their business*".

[317] A redação da emenda de 1972 ao Título VII, adicionou uma definição de religião na secção 701(j), é a seguinte "*The term 'religion' includes all aspects of religious observance and practice, as well as belief, unless an employer demonstrates that he is unable to reasonably accommodate to an employee's or prospective employee's religious observance or practice without undue hardship on the conduct of the employer's business*".

[318] MARÍA ADORACÓN CASTRO JOVER, *La utilización de..., op. cit.,* pp. 168-169.

[319] Note-se, todavia, que já em 1942, o Supremo Tribunal apreciou a relevância da acomodação no contexto da garantia dos direitos mais importantes na sociedade norte-americana, cfr. caso *Jones v. Opelika*, 316 US 584 (1942), disponível em http://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/316/584.html, onde ficou decidido que "*There are ethical principles of greater value to mankind than the guarantees of the Constitution, personal liberties which are beyond the power of government to impair. These principles and liberties belong to the mental and spiritual realm where the judgments and decrees of mundane courts are ineffective to direct the course of man. The rights of which our Constitution speaks have a more earthy quality. They are not absolutes to be exercised independently of other cherished privileges, protected by*

da América, sem prejuízo da pronúncia de tribunais de instâncias inferiores que ditaram igualmente uma importante e rica jurisprudência[321].

Especificamente na jurisprudência do Supremo Tribunal dos Estados Unidos da América, destaca-se o fervor da discussão no âmbito do caso *Trans World Airline Inc. (TWA) v. Hardison*[322], de 1977, respeitante à acomodação da observância do sábado como dia de descanso, numa situação de alteração superveniente das convicções religiosas. Quando o trabalhador *Hardison* aderiu à doutrina da *World Church of God* comunicou de imediato à sua entidade empregadora que as suas novas crenças exigiam a guarda do sábado e que, por isso, não poderia trabalhar do pôr-do-sol de sexta-feira ao pôr-do-sol de sábado. Nesse sentido, o seu superior hierárquico autorizou uma mudança de turno de modo a que lhe fosse permitido cumprir os ditames da sua religião e não ter que trabalhar ao sábado.

No entanto, pouco tempo depois foi transferido para outro turno e, após esse momento, convocado para trabalhar num sábado para substituir um colega que se encontrava a gozar férias. Como o seu pedido para não trabalhar nesse dia, e também de modo a evitar futuras situações semelhantes, apresentou à entidade empregadora uma proposta de acomodação no sentido de a sua semana de trabalho ser reduzida para quatro dias. Mas o empregador recusou a proposta e considerou

---

the same organic instrument. (...) So the mind and spirit of man remain forever free, while his actions rest subject to necessary accommodation to the competing needs of his fellows".

[320] Adverte-se, contudo que, já nos anos 60 do século XX, a jurisprudência dos tribunais superiores norteamericanos se pronunciou sobre a liberdade de consciência e as convicções religiosas relacionadas com os dias de descanso, sem, contudo, se referir expressamente à acomodação, cfr., entre outros, do Supremo Tribunal dos Estados Unidos, caso *McGowan v. Maryland,* 366 US 420 (1961), *Brownfield v. Brown,* 366 US 599 (1961), *Sherbert v. Verner,* 374 US 398 (1963).

[321] Referimo-nos, por exemplo, aos seguintes casos: *Drapper v. United States Pipe and Foundry Co.* 527 F.2d 515 (6th Circ. 1976), relativamente a um trabalhador que se recusava a trabalhar ao sábado e que foi transferido para outro posto de trabalho em que não prestava trabalho ao sábado mas com diminuição de categoria e salário, tendo o tribunal conferido razão ao trabalhador; caso *Reid v. Memphis Publishing Company,* 369 F.Supp. 684 (W.D.Tenn. 1973), 521 F. 2d 512 (6th Cir. 1975), em que um trabalhador procura no período pré-contratual eximir-se de trabalhar todos os sábados quando a natureza do posto de trabalho é incompatível com essa exigência.

[322] *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977), disponível em https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/. Seguiremos de perto a análise ao caso efetuada por RANDALL BORKOWSKI, "*Defining Religious* Discrimination in Employment: Has Reasonable Accommodation Survived Hardison?", *University of Puget Sound Law Review*, vol. 2, 1979, pp. 343-364.

ainda que o seu trabalho era indispensável mesmo ao fim de semana porque era o único trabalhador daquele turno que tinha competências para realizar certas tarefas essenciais à atividade da empresa. Acrescentou também que suprir a necessidade de trabalho em causa com um supervisor ou com um trabalhador de outra área exigiria um custo adicional para a empresa.

Na ausência de um acordo o trabalhador recusou-se a trabalhar aos sábados e, como deixou de comparecer ao trabalho, foi despedido. Todavia, o trabalhador considerou que o seu despedimento constituía um caso de discriminação em razão da religião e violava o Título VII do *Civil Rights Act*.

O caso chegou ao Supremo Tribunal que reconheceu que a empresa realizou todos os esforços necessários para acomodar as exigências religiosas do trabalhador, tendo-se disponibilizado para várias tentativas de acordo com o propósito de alcançar uma solução para o problema. No entanto, o trabalhador insistiu que a TWA não fez tudo o que estava ao seu alcance e que a norma violada obrigava o empregador a acomodar as práticas religiosas dos seus trabalhadores segundo uma ordem de precedência respeitando a antiguidade dos trabalhadores. O tribunal discordou desta argumentação insistindo que os critérios de antiguidade estabelecidos na norma de direito coletivo não têm necessariamente que corresponder à acomodação das práticas religiosas do trabalhador em causa. Recusou ainda o argumento de que a TWA estava obrigada a aceitar a proposta de redução da semana de trabalho de Hardison para quatro dias porque era claro que isso envolvia custos para a empresa, tanto ao nível de perda de eficiência como de montantes salariais.

Por tudo isso, acabou por concluir, numa posição algo restritiva[323], uma exigência para que a empresa suportasse um custo que fosse para além de um custo

[323] Esta posição restritiva denota-se de modo claro na seguinte passagem: "*Both of these alternatives would involve costs to TWA, either in the form of lost efficiency in other jobs or higher wages. To require TWA to bear more than a de minimis cost in order to give Hardison Saturdays off is an undue hardship. Like abandonment of the seniority system, to require TWA to bear additional costs when no such costs are incurred to give other employees the days off that they want would involve unequal treatment of employees on the basis of their religion. By suggesting that TWA should incur certain costs in order to give Hardison Saturdays off, the Court of Appeals would, in effect, require TWA to finance an additional Saturday off and then to choose the employee who will enjoy it on the basis of his religious beliefs. While incurring extra costs to secure a replacement for Hardison might remove the necessity of compelling another employee to work involuntarily in Hardison's place, it would not change the fact that the privilege of*

de minimis, no sentido de acomodar as práticas religiosas do trabalhador, representaria um encargo excessivo não compreendido na obrigação de acomodação. O tribunal, além de não apontar qualquer reparo à conduta do empregador, considerou que a acomodação tem como limite os ajustes que não comportem uma discriminação dos demais trabalhadores.

Após esta decisão, a EEOC introduziu algumas alterações nas suas recomendações quanto à aplicação da acomodação razoável[324], determinado que a recusa do empregador em acomodar as exigências religiosas dos seus trabalhadores só é justificada quando o empregador consiga demonstrar que todas as possibilidades de acomodação ao seu dispor acarretam um encargo excessivo para a condução do negócio. Além disso, a EEOC adiantou que o facto de existirem muitos trabalhadores com a mesma necessidade do trabalhador que exige a acomodação não é um argumento válido para, por si só, integrar o conceito de encargo excessivo. Passou, assim, a sufragar a ideia de que o empregador apenas poderia invocar o encargo excessivo para justificar o afastamento da acomodação se fosse capaz de demonstrar que essa mesma acomodação exigia mais do que um custo *de minimis* e para o efeito podem ser levados em consideração critérios como os custos operacionais da empresa, a sua dimensão e o número de trabalhadores envolvidos na acomodação[325].

---

having Saturdays off would be allocated according to religious beliefs. As we have seen, the paramount concern of Congress in enacting Title VII was the elimination of discrimination in employment. In the absence of clear statutory language or legislative history to the contrary, we will not readily construe the statute to require an employer to discriminate against some employees in order to enable others to observe their Sabbath". *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977), disponível em https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/.

[324] Ainda em 1964 a Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), criada pelo Civil Rights Act, determinou que os empregadores deveriam acomodar razoavelmente as necessidades religiosas dos seus trabalhadores desde que isso pudesse ser implementado sem um inconveniente sério ("*serious inconvenience*") para a condução do negócio. Acabaria, um ano depois, por substituir a expressão "*serious inconvenience*" por "*undue hardship*". Cfr. RAYMOND GREGORY, *Encountering religion in the workplace: the legal right and the responsabilities of workers and employers*, Ithaca, New York, Cornell University Press, 2001, p. 183.

[325] Em RANDALL BORKOWSKI, "*Defining Religious* Discrimination...", *op. cit.*, p. 344, pode ler-se que "*The EEOC issued guidelines on religious discrimination on two occasions. The 1966 guidelines provide, in pertinent part: (a) (1) Several complaints filed with the Commission have raised the question whether it is discrimination on account of religion to discharge or to refuse to hire a person whose religious observances require that he take time off during the employer's regular workweek. These complaints arise in a variety of contexts, but typically involve employees who regularly observe Saturdays as the Sabbath*

Todos estes conceitos foram sendo aclarados com o passar do tempo de tal modo que se foi sedimentando a ideia de que "*o empregador é o responsável por iniciar a discussão, baseada na boa-fé, com vista a determinar se as crenças e as práticas religiosas dos empregados podem ser acomodadas, ao passo que também é exigida destes a boa-fé na avaliação dos meios oferecidos pelo empregador*"[326].

Esta mesma temática do dever de acomodação razoável voltaria ao Supremo Tribunal no âmbito do caso *Ansonia Board of Education v. Philbrook, de* 1986, a propósito de um litígio com um professor, *Philbrook*, que também aderiu à *Worldwide Church of Good*[327]. Para além de ter que guardar o sábado, tinha ainda que abster-se do trabalho em algumas festividades religiosas indicadas no Antigo Testamento, o que o obrigava a faltar em seis dias de trabalho por ano. Note-se que a normativa laboral que lhe era aplicável previa a possibilidade de gozo de uma licença de três dias por ano para a observância de festividades religiosas e, ainda uma outra licença de três dias para outros fins que não fossem religiosos. Nesse contexto, o professor faltou injustificadamente durante três dias e sofreu a respetiva perda de retribuição.

---

or who observe certain special holidays during the year. (2) The Commission believes that the duty not to discriminate on religious grounds includes an obligation on the part of the employer to accommodate tothe reasonable religious needs of employees and, in some cases, prospective employees where such accommodation can be made without serious inconvenience to the conduct of the business".

[326] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 230. RAFAEL PALOMINO LOZANO, *Las objeciones de..., op. cit*., pp. 178-183, refere-se precisamente a um conjunto de casos em que, entretanto, os tribunais de instâncias inferiores se foram pronunciando sobre controversias em torno da acomodação razoável, dos quais destacamos: caso *Jordan v. North Carolina National Bank,* 565 F.2d 72 (4th Cir. 1977), em que não foi atendida a pretensão de uma candidata a uma posto de trabalho, crente da Igreja adventista, que exigia ter todos os sábados livres, porque isso significava um prejuízo excessivo para o empregador; caso *Redmond v. GAF Corp.,* 574 F.2d 897 (7th Cir. 1978), em que um trabalhador Testemunha de Jeová dava aula de estudos bíblicos a outros crentes ao sábado e as aulas foram transferidas para o domingo o que colidia com a jornada de trabalho negociada com o empregador mas o tribunal salientou a nacessidade de proteger as obrigações religiosas do trabalhador; caso *Wren v. Time DC Inc.,* 595 F.2d 441 (9th Cir. 1979), respeitante a um trabalhador que deveria guardar o sábado e cujo pedido foi atendido pelo empregador durante 3 anos, findos os quais, devido à necessidade de despedir vários trabalhadores por motivos de crise económica, teve que voltar a prestar trabalho naquele dia, sendo que o tribunal deu razão à empresa por entender que outra solução (contratar novos trabalhadores) implicaria um prejuízo excessivo.

[327] *Ansonia Board of Education v. Philbrook,* 479 U.S. 60 (1986), disponível em http://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/479/60.html. É seguida a descrição do caso empreendida por RAYMOND GREGORY, *Encountering religion in..., op. cit*., pp. 186-187.

A situação descrita arrastou-se durante alguns anos até que o trabalhador solicitou à diretora da escola que lhe permitisse utilizar os dias de licença pessoal para o cumprimento dos seus deveres do foro religioso ou, então, que o deixasse suportar os custos da sua substituição por um outro professor nos três dias de ausência. Ambas as propostas de *Philbrook*, foram rejeitadas.

O caso chegou ao Supremo Tribunal onde se colocou a questão de saber se o empregador está obrigado a aceitar as propostas dos seus trabalhadores para acomodação das suas práticas religiosas se isso não implicar um encargo excessivo para a sua atividade. O Tribunal entendeu que essa obrigação não resulta da lei e o empregador está apenas obrigado a escolher uma forma de acomodação desde que seja razoável. Nesse sentido, considerou que o facto de a escola já ter concedido uma licença de três dias para gozo de festividades religiosa respeitava o cumprimento do dever de acomodação. Retenha-se que, em suma, o Supremo Tribunal concluiu que o empregador não estava obrigado a demonstrar que a acomodação proposta pelo trabalhador resultaria num encargo excessivo porque as dificuldade na gestão da atividade apenas seriam um verdadeiro problema quando o empregador se recusasse a qualquer acomodação razoável sem que isso implicasse um encargo excessivo.

Nas decisões vindas de enunciar aponta-se uma posição restritiva por parte do Supremo Tribunal já que acabaria por ser diminuta a proteção conferida há observâncias de práticas religiosas. Isto porque, perante várias alternativas de acomodação, o empregador conseguiria cumprir a sua obrigação vinculando-se a uma alternativa de acomodação menos ampla do que o que seria verdadeiramente capaz de oferecer[328]. Efetivamente, com estas soluções existe o risco de subjugar a manifestação religiosa aos interesses económicos, encaminhando as decisões, em matéria de liberdade religiosa, para a aplicação de um princípio de marginalidade, "*nos termos do qual os direitos fundamentais sucumbem perante uma lógica economicista de ponderação custos e benefícios*"[329].

O desenvolvimento da técnica da acomodação razoável acabou, também, por estar associada à jurisprudência canadiana e, partindo de uma das primeiras

[328] RAYMOND GREGORY, *Encountering religion in..., op. cit*., p. 192.

[329] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit*., pp. 267-268.

decisões neste domínio, é possível retirar alguns pontos de reflexão com contributos importantes para ainda hoje se delinearem soluções.

Assim, destacamos como ponto de partida para a discussão desta temática o caso *Ontario Human Rights Commission et. al. v. Simpson-Sears Ltd.* do Supremo Tribunal do Canadá[330]. A Senhora *Theresa O'Malley* trabalhava a tempo completo como vendedora nos armazéns Simpson-Sears, desde 1975 até 1978. Nesta última data converteu-se à Igreja Adventista do Sétimo Dia que defende como preceito religioso obrigatório o descanso semanal desde o pôr-do-sol de sexta até ao pôr-do-sol de sábado. No entanto, o seu horário de trabalho incluía a sexta e o sábado que, aliás, eram considerados os dias de maior volume de vendas.

De acordo com as suas novas convicções religiosas informou a empresa de que não poderia continuar a trabalhar ao sábado, reconhecendo que, apesar de pretender manter o seu posto de trabalho, era impossível conciliar o horário de trabalho com as suas crenças religiosas. A solução apresentada pelo empregador foi a de oferecer à trabalhadora um lugar a tempo parcial com o consequente decréscimo de remuneração e outos benefícios. Nesse sentido, celebraram um acordo de aceitação do novo contrato de trabalho e o empregador comprometeu-se, ainda, a recolocar a trabalhadora, logo que possível, num outro posto de trabalho a tempo completo em que não lhe fosse exigido trabalhar ao sábado. Este último compromisso nunca foi concretizado.

Ora, o Supremo Tribunal começa por referir-se a uma abordagem ao Código de Direitos Humanos de Ontário cujo propósito principal não é o de punir o autor da discriminação mas antes prestar auxílio às vítimas de discriminação[331]. Para o Tribunal, uma abordagem restrita ao problema da discriminação poderia colocar no caminho da queixosa uma "*virtually insuperable barrier*", o que dificulta substancialmente a prova do motivo ou causa da discriminação.

Para o Supremo Tribunal revelou-se fundamental distinguir conceptualmente a discriminação intencional ou direta da discriminação indireta

[330] *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v Simpsons-Sear* [1985] 2 S.C.R. 536, disponível em http://scc.lexum.org.

[331] Assim dispõe o art. 4(1) do Código de Direitos Humanos de Ontário: "*No person shall, (…) (g) discriminate against any employee with regard to any term or condition of employment, because of race, creed, colour, age, sex, marital status, nationality, ancestry or place of origin of such person or employee*".

nas relações laborais. Sobre este aspeto, o Tribunal assinala que a discriminação indireta ocorre quando o empregador por motivos puramente laborais adota uma norma ou padrão que é aparentemente neutra por se dirigir a todos os trabalhadores sem distinção entre eles, a qual acaba por ter um efeito discriminatório involuntário em um ou vários trabalhadores na medida em que lhes impõe, devido a alguma caraterística especial do trabalhador ou do grupo, uma serie de obrigações, cargas, penalidades ou restrições que não afetam o resto dos trabalhadores da empresa. Neste caso, a norma deriva de uma característica especial, normalmente minoritária, ou seja, a crença numa determinada religião. Já a discriminação direta ocorre, continua o Tribunal, quando o empregador adota uma prática ou regra que discrimina numa área proibida, como por exemplo, "*não são admitidos trabalhadores católicos*".

Deste caso parece decorrer a ideia de que, apesar de a construção canadiana ser mais exigente com a necessidade de garantir a acomodação relativamente à mesma figura nos Estados Unidos da América, o dever de acomodação não tem limites bem definidos[332].

De seguida, alicerçando a sua teoria sobre a "*accommodation*" em benefício da trabalhadora, assinala que a ideia de que existe um dever de adaptação imposto ao empregador implica necessariamente estabelecer um "*realistic limit*". Ora, o empregador deve adotar uma série de passos razoáveis para que a trabalhadora possa acomodar-se, sem prejuízos excessivos para o negócio do empregador. Neste sentido, exige ao empregador que demonstre que adotou todos os passos razoáveis para acomodar as exigências da trabalhadora sem que, por outro lado, isso coloque dificuldades excessivas (*undue hardship*) à empresa.

No caso concreto, o Tribunal entendeu que o empregador não demonstrou a existência de um grave prejuízo para a empresa e, por isso, aceitou a pretensão da trabalhadora concedendo-lhe a diferença salarial que tinha deixado de receber quando passou a trabalhar em regime de tempo parcial. Isto porque, a trabalhadora atuou de boa-fé tanto no momento em que comunicou ao empregador a alteração das suas convicções religiosas como quando aceitou trabalhar a tempo parcial com a consequente redução da remuneração, mas por outro lado, o empregador não demonstrou um encargo desproporcionado para a empresa (*undue hardship*), nem

[332] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 199.

nunca convidou a trabalhadora para outro posto de trabalho a tempo completo que não compreendesse o horário de trabalho ao sábado.

Das decisões analisadas nota-se uma grande preocupação com a perspetiva pragmática de resolver conflitos de forma casuística, valorando os vários interesses em jogo de modo a encontrar soluções de otimização para sacrificar o menos possível os bens e direitos em conflito[333].

3.1.3. Aplicação da figura da acomodação no direito português e espanhol

Sabemos que os princípios que enformam o direito norte-americano são distintos dos que fundamentam outros ordenamentos jurídicos de matriz continental, nomeadamente o português e o espanhol. Por isso, as ideias que daqui se retiram devem ser aplicadas com as devidas adaptações[334]. Todavia, defendemos que é inegável o facto de a acomodação razoável encontrar uma forte utilidade no tratamento da problemática da liberdade religiosa no contexto da relação laboral já que é um instrumento apto a intervir nas circunstâncias concretas de execução do contrato de trabalho.

Esta temática não é nova no contexto europeu na medida em que está prevista na Diretiva n.º 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na

[333] Apreendendo toda esta evolução jurisprudêncial MARTHA NUSSBAUM, *Liberty of conscience..., op. cit.,* p. 21, define o conceito de acomodação do seguinte modo: "*accommodation means giving religious people a «break» in some area, for reasons of conscience - a dispensation from laws of general applicability, such as the military draft, or rules about years of schooling, or (...) the rules that govern state unemployment compensation. The guiding idea is that reasons of conscience are very important. In some cases, where public order and safety are not jeopardized, they make take precedence over laws that apply to all, so that people will not forced to violate their conscience*".

334 No entanto, acompanhamos ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 591, quando aponta as similitudes com o direito dos Estados Unidos da América para justificar o interesse no estudo da figura da acomodação: "*Sin embargo, sí que existen granes similitudes, para empezar, respecto a muchos de los supuestos de hecho a los que ha tenido que hacer frente los órganos jurisdiccionales americanos, pues la realidad social que entraña el trabajo por cuenta ajena sí que es esencialmente semejante a la realidad española, aunque claramente existan diferencias de raigambre cultural. Al mismo tiempo, la figura de la accommodation entraña una filosofía de aproximación a los problemas planteados que también puede ser de gran utilidad en Europa, y más cuando la misma figura ya es utilizada en varios países (aunque no siempre para afrontar la problemática laboral) e incluso el mismo Derecho comunitario también la ha hecho suya en algunas de sus manifestaciones y normas*".

atividade profissional, a possibilidade de "*adaptações razoáveis para as pessoas deficientes*". Assim, o seu art. 5.º determina que "*para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas deficientes, são previstas adaptações razoáveis. Isto quer dizer que a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, excepto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal. Os encargos não são considerados desproporcionados quando forem suficientemente compensados por medidas previstas pela política do Estado-Membro em causa em matéria de pessoas deficientes*".

No entanto, pode questionar-se se o conceito de discriminação indireta, já largamente consolidado no Direito da União Europeia, e que serve de base à ideia de acomodação razoável, não justifica o alargamento do âmbito de aplicação da Diretiva n.º 2000/78/CE ao direito à liberdade de religião. Acompanhamos o entendimento de que a proibição de discriminação indireta deve ser interpretada no sentido de exigir, em certos casos, a acomodação de modo a evitar a discriminação indireta de alguns indivíduos em razão da sua religião[335]. Tendo em conta que a discriminação indireta e a acomodação razoável caminham lado a lado faz todo o sentido ampliar este conceito para além da sua aplicação às pessoas com deficiência.

Efetivamente, o conceito de acomodação ou, segundo o teor literal da Diretiva, a adaptação razoável, foi introduzido na Europa no contexto da discriminação em razão da deficiência[336]. E não raras vezes a doutrina europeia reclama a extensão do âmbito de aplicação da técnica da acomodação razoável para

[335] Neste sentido, EMMANUELLE BRIBOSIA / JULIE RINGELHEIM, "Aménager la diversité: le droit de l'égalité face à la pluralité religieuse"*, Revue trimestrielle des droits de l'homme*, n.º 78, p. 2009, pp. 325-348.

[336] Sobre este tema, veja-se, entre outros, TERESA COELHO MOREIRA, "A jurisprudência do TJUE sobre a discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência: breve análise dos casos *Chacón Navas, Jette Ring e Coleman*", *Questões Laborais*, número especial (42), 2013, pp. 655-673, e "A discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência", *Igualdade e Não Discriminação – Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2013, pp. 165-220; AGUSTINA PALACIOS, "El derecho a la igualdad de las personas com discapacidad y la obligación de realizar ajustes razoables", *Los derechos de las personas com discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas* (coord. de Ignacio Campoy Cervera), Dykinson, Madrid, 2004, pp. 187-203.

além do contexto da deficiência[337]. Parece claro que, por exemplo, em Espanha são evidentes os avanços em matéria de acomodação razoável para garantir os artigos 14.º e 15.º da Constituição espanhola (CE) quanto à deficiência e quanto ao género, embora ainda existam muitos pontos obscuros em sede laboral quanto aos ajustes das condições de trabalho quando está em jogo o direito à liberdade religiosa previsto no art. 16.º da CE[338].

Para além da sua origem nos Estados Unidos da América, e do interesse crescente demonstrado pela Europa, a acomodação razoável foi perfeitamente acolhida no Canadá, o que se compreende por ser um país tradicionalmente bastante plural[339]. No entanto, em alguns ordenamento jurídicos, tal como na Bulgária, Suécia, Chipre ou Reino Unido, para além da normativa aplicável aos trabalhadores deficientes, está parcialmente consagrado um dever legal de acomodação das convicções e práticas religiosas dos trabalhadores, nomeadamente quanto ao tempo de trabalho, horário e festividades, desde que isso não crie especiais dificuldades à atividade económica do empregador[340]. Noutros países,

---

[337] SANDRA FREDMAN, *Discrimination law..., op. cit.,* p. 154.

[338] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 621. Não acompanhando tais dúvidas, o Autor escreve: "*Las renuencias aún existentes para ajustar las condiciones de trabajo al trabajador con convicciones religiosas pueden ser entendidas desde el punto de vista de una mayor dificultad organizativa de las empresas, o incluso una mayor onerosidad de costes en algunos casos (limitada por conceptos como la de "carga excesiva"); pero no es posible entenderlo desde una doctrina que ha aceptado, aunque también ha costado en algunos casos, que los derechos fundamentales despliegan sus efectos normativos de forma directa en las relaciones inter privatos, sin necesidad de un desarrollo legal que prevea todos los supuestos de hecho posibles*".

339 LORNE SOSSIN, "God at Work: Religion in the Workplace and Limits of Pluralism in Canada, in the United States", *Comparative labor law and policy journal*, vol. 30, n.º 3, 2009, pp. 485-505; LUCY VICKERS, "Approaching Religious Discrimination at Work: Lessons from Canada", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 20, 2004, pp. 177-200; ALEJANDRO GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, "Simbología y prácticas religiosas en los espacios públicos en Canadá", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 24, 2010, pp. 1-32; SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Libertad religiosa y seguridad pública en la experiencia jurídica canadense", in *Ius Canonicum*, n.º 94, 2007, pp. 527-551; MARGARET OGILVIE, "What's Sincerity Got to Do with It? Freedom of Religion in Canada", *Ecclesiastical Law Journal*, n.º 14, 2012, pp. 417-425; JOSÉ WOEHRLING, "La libertad de religión, el derecho al acomodamiento razonable y la obligación de neutralidad religiosa del Estado en el derecho canadense", *Revista Catalana de Dret Públic*, n.º 33, 2006, pp. 369-403; ALEJANDRO GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, "Simbología y prácticas religiosas en los espacios públicos en Canadá", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 24, 2010.

[340] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 617.

apesar de não existir um dever geral de acomodação inscrito na lei, estão consagradas tímidas acomodações pontuais como acontece em Portugal no âmbito do direito de suspensão do trabalho nos dias das festividades e nos períodos horários que sejam prescritos pela confissão professada, previsto no art. 14.º da Lei da Liberdade Religiosa[341].

Cabe então, agora questionar se tem viabilidade, no contexto do ordenamento jurídico português e espanhol, o acolhimento da ideia de um dever do empregador de acomodação razoável das convicções e práticas religiosas dos seus trabalhadores. Na tentativa de respondermos à questão utilizaremos como referência o desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial que foi efetivado nos Estados Unidos da América mas, também, no Canadá onde existe uma clara necessidade de gestão da diversidade.

Para o efeito, avançamos com um conjunto de argumentos que ora deslindam eventuais obstáculos à aplicação da figura da acomodação razoável, ora demonstram as vantagens da sua utilização.

Em primeiro lugar, um argumento que poderia levar ao afastamento do reconhecimento do dever de acomodação das convicções e práticas religiosas dos trabalhadores prende-se com um eventual choque com o *princípio da igualdade*. Efetivamente, a acomodação exige um comportamento positivo do empregador de modo a criar um ambiente favorável ao exercício da liberdade religiosa, o que poderia representar um prejuízo para outros trabalhadores.

Potencialmente a aplicação do princípio da acomodação razoável poderia gerar problemas particulares já que existiria um tratamento mais favorável para um trabalhador por pertencer a uma determinada crença religiosa com a correspondente desvantagem dos demais que pertencem a outra confissão religiosa

[341] Note-se que o Estado Português perante a dimensão positiva da liberdade religiosa deve exercer o seu dever prestacional que corresponde à criação de condições para que todos os indivíduos possam cumprir as suas obrigações religiosas. Nesse contexto, foi aprovada a Lei da Liberdade Religiosa (LLR) (Lei n.º 16/2001, de 22 de junho) que veio concretizar o comando constitucional do artigo 41.º da CRP. Isto porque a liberdade religiosa constitucionalmente consagrada não se renão se restringe à possibilidade dos indivíduos terem ou não uma religião, mas inclui também a possibilidade deles professarem a religião que escolheram, e atuar em conformidade com essas crenças. Para isso, é necessário que o Estado permita ou favoreça o cumprimento dos deveres religiosos.Desse modo, não há verdadeiramente liberdade religiosa se não forem criadas as condições necessárias para que os indivíduos possam observar os princípios fundamentais da religião que livremente escolheram.

ou que não professam qualquer crença. Pense-se, por exemplo, no caso de um trabalhador adventista que fica dispensado de prestar trabalho suplementar ao sábado, porque assim solicitou ao empregador em razão das suas crenças religiosas, quando os demais colegas têm que sofrer a penosidade de trabalhar naquele dia da semana quando lhes é solicitado.

Este argumento pode ser afastado, antes de mais pela própria génese da figura que tem na sua origem a problemática da garantia da igualdade material, embora extrapole o conceito de igualdade, mas também em função da valoração da proteção dos interesses religiosos dos trabalhadores, nomeadamente quanto à relevância da manifestação das suas crenças, acompanhada de uma conceção do princípio da igualdade que distingue tratamento igual e tratamento especial.

Este último aspeto é particularmente importante na medida em que, sob pena de frustração da "*teleologia intrínseca do princípio da igualdade*", um direito a tratamento como igual não exige necessariamente um direito a um tratamento igual[342]. O que se pretende com o princípio da igualdade em matéria de liberdade religiosa é que fique assegurado a todos os cidadão e a todos os grupos de cidadãos o mesmo "*nível de dignidade e de reconhecimento*", sem qualquer alheamento das desigualdades materiais que efetivamente e sem desconsiderar, também, "*as considerações objectivas onde concretamente se exprimem a sua singularidade e a sua diversidade*"[343].

O que não pode verificar-se são situações em que a religião serve para conferir arbitrariamente benefícios a uns e prejudicar outros de modo a ferir a dignidade e a liberdade de todos, e esse não é o caso das diferenciações que têm por objetivo conferir uma igual medida de liberdade religiosa[344] que, segundo cremos, é o que se passa na acomodação razoável.

---

[342] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit*., pp. 290-291.

[343] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit*., p. 291.

[344] Este deve ser o entendimento interpretativo que resulta dos preceitos da CRP, nomeadamente do art. 13.º, 2 no qual se afirma que "*ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual*"; e do art. 41.º, n.º 2, onde se estabelece que "*Ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos por causa das suas convicções ou prática religiosa*".

Nestes casos, JÓNATAS MACHADO enuncia dois corolários do princípio da igualdade: uma proibição de diferenciação, sempre que isso ponha em causa as finalidades substantivas do princípio da igualdade; e uma obrigação de diferenciação, que possibilite soluções jurídicas ajustadas tanto às desigualdade fácticas efetivamente verificadas como à autocompreensão da prática religiosa[345].

Assim, retomando o caso do trabalhador adventista que não presta trabalho suplementar ao sábado, embora estejamos perante uma diferenciação material, isso não viola necessariamente o princípio da igualdade, já que a necessidade de conferir a mesma medida de liberdade pode implicar um regime especial, eventualmente com perda dos benefícios económicos associados ao trabalho suplementar prestado ao sábado. Se assim não fosse, ficaria destituído de sentido o desígnio de garantir a todos uma igual medida de liberdade religiosa fundada na dignidade da pessoa humana.

Esta argumentação convoca novamente a afirmação de que as crenças religiosas são uma parte integrante da identidade do cidadão-crente-trabalhador e, como tal, um total alheamento de regimes especiais, mesmo no quadro da relação laboral, significa ferir a dignidade da pessoa humana e colocar entraves ao livre desenvolvimento da personalidade. Ignorar as crenças religiosas do trabalhador equivale a impor-lhe uma desvantagem que simplesmente se fundamenta numa cosmovisão distinta da que é preconizada pelo empregador quanto procede à gestão do seu negócio[346].

Assim, afirmar que o empregador está isento do dever de acomodação das convicções e práticas religiosas dos seus trabalhadores com base na ideia de que isso teria como corolário a violação da igualdade entre todos os trabalhadores, não encontra fundamento quando se defende a liberdade religiosa do trabalhador como meio de afirmação da identidade e parte integrante da dignidade da pessoa humana. Isto porque, como vimos, um tratamento diferenciado entre trabalhadores

---

[345] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit.*, pp. 291-292.

[346] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit.*, p. 236, acrescenta que "*não parece, ademais, que a função social da empresa, compreendida, como sustentado, com um alcance que vai além da mera distribuição de renda, respalde a defesa da desnecessidade da acomodação das práticas religiosas dos empregados. Socialmente é importante que a empresa seja, também, um lugar que promova a inclusão das minorias, um lugar onde a cidadania possa ser exercida de forma plena até o limite em que não cause prejuízo significativo à condução do negócio*".

com diferentes necessidades religiosas, não representa uma discriminação na medida em que está justificado pelo entendimento de que o princípio da igualdade corresponde a tratar de forma desigual os desiguais na medida dessa mesma desigualdade[347]. Reiteramos que esta ideia não é nova. É precisamente o que já se passa na consagrada e consensual acomodação para as pessoas deficientes como forma de garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento, desde que isso não implique encargos desproporcionados[348].

A garantia da tolerância reclama uma atuação positiva do empregador que, embora, possa, numa primeira análise corresponder a um tratamento aparentemente desigual, visa precisamente proteger a igualdade material, na medida em que os trabalhadores que professam uma determinada crença religiosa podem estar numa situação de desigualdade, por terem de abster-se de expressar as suas convicções religiosas, relativamente aos demais trabalhadores. Assim, o argumento solto de que acomodação das práticas religiosas dos trabalhadores não tem enquadramento por violação do direito à igualdade de tratamento é totalmente infundado para justificar o seu afastamento.

---

[347] Note-se que atualmente vários documentos oficiais se referem à acomodação razoável como um conceito que "*indicates a form of relaxation aimed at combating discrimination caused by the strict application of a norm, which, in certain of its effects, infringes on a citizen's right to equality*", cfr. GÉRARD BOUCHARD / CHARLES TAYLOR, *Building the future: a time for reconciliation*, Report, Gouvernement du Québec, 2008.

[348] Assim, escreve ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., pp. 236-237, que "*há um consenso de que a asseguração da dignidade do trabalhador portador de deficiência demanda medidas específicas de proteção destinadas não apenas à sua inclusão no mercado de trabalho, mas também à sua adaptação ao espaço físico onde a prestação de serviços se desenvolve, constituindo uma pauta cuja relevância para a construção de uma sociedade justa e solidária justifica a imposição à empresa dos custos decorrentes. A inserção do portador de deficiência na empresa, de fato, reclama uma atuação positiva do empregador que, embora represente à primeira vista um tratamento desigual, atende ao princípio da igualdade, na medida em que é flagrante a desigualdade existente entre os trabalhadores portadores de deficiência e os que não o são*". Efetuando igualmente um paralelismo entre a acomodação das necessidades dos trabalhadores portadores de deficiência com a acomodação das necessidades religiosas, JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOECHEA, *Los derechos fundamentales..., op. cit.,* 2005, pp. 43-44, escreve o seguinte: "*Respecto de la acomodación razonable de la organización productiva, tenemos un ejemplo en el art. 23 ET, respecto de los trabajadores (exámenes, permisos para estudios, etc.). Y, asimismo, con motivo de creencias religiosas o éticas - descansos en días determinados de la semana, actos contrarios a las mismas, etc. - el empresario, en la medida de la posible, debe acomodar la organización del trabajo para no ir contra tales creencias".*

Cremos, inclusivamente, como veremos de forma detalhada, que a acomodação é a técnica jurídica que mais se adequa ao exercício da liberdade religiosa em condições de plena e efetiva igualdade[349].

Um outro argumento que sustenta, não tanto a inexatidão da acomodação razoável, mas, antes, a sua inutilidade, prende-se com o facto de a proteção do exercício da liberdade religiosa, tanto na vida em sociedade como na vida laboral, já exigir um dever de respeito pelas crenças religiosas do outro, de tal modo que a necessidade subjacente à acomodação já ficaria satisfeita com a mera ponderação de bens e direitos.

No entanto, esta posição começa por suscitar-nos uma consideração a montante do próprio surgimento de conflitos entre a liberdade religiosa e a liberdade de empresa. A inferioridade do trabalhador enquanto parte da relação laboral coloca-o numa posição de fragilidade que podem levá-lo a um certo temor quanto a potenciais retaliações pela manifestação das crenças religiosas e, portanto, também, mais vulnerável a aceitar que o empregador desconsidere a sua identidade religiosa quando esta lhe impõe um certo comportamento.

Em grande parte dos casos os cidadãos não celebram um contrato de trabalho por deleite ou capricho, fazem-no porque se trata da forma mais comum de obter rendimentos e, dessa forma, satisfazer necessidades básicas para si e para a sua família. Ora, a celebração de um contrato de trabalho "*no es del todo un acto de libertad*" o que nos permite afirmar que não terá sentido permitir ao cidadão ajustar as suas condutas às suas convicções religiosas apenas aos fins de semana, feriados civis ou nas férias[350].

Assim, defendemos que o dever de acomodação das convicções e práticas religiosas do trabalhador não elimina a necessidade de ponderação de bens e direitos, sedimentada em ordenamentos jurídicos como o português e espanhol, mas antes se afirma como um complemento de equilíbrio das desigualdades na medida em que o empregador, no âmbito desse exercício de ponderação, tem que começar por demonstrar que procurou acomodar tais exigências[351]. Além do mais,

[349] ALEX SEGLERS GÓMEZ-QUINTERO, *La "acomodación" de…, op. cit.* p. 652.

[350] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 623.

[351] Concordamos com ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 624, no sentido de que "*lo que se trata aquí es de examinar cómo compatibilizar en lo posible esas convicciones religiosas que el*

mas na mesma linha hermenêutica, a aceitação de um dever patronal de acomodação encontra abrigo no princípio da proteção do trabalhador[352].

Um outro argumento que também pode ser oposto ao dever de acomodação relaciona-se com a dificuldade de aferir a sinceridade das crenças do trabalhador que serve de fundamento ao próprio reconhecimento da figura. Esta dificuldade, na verdade, manifesta-se em duas vertentes: por um lado, a dificuldade de saber quando é que uma crença é sincera; e, por outro lado, a dificuldade de saber se uma crença que não é totalmente coincidente com o determinado pela confissão religiosa, ou aquilo que corresponde ao seu ensinamento dominate em cada momento, pode, ainda assim, ser sincera[353].

Todavia, esta informação acaba por revelar-se de alguma irrelevância[354]. Reiteramos que não é ao Estado que compete determinar o que é uma religião e, consequentemente, que práticas religiosas estão em consonância com os preceitos de cada uma das religiões. Esta ideia parece-nos consensual e suportada por diversas vozes na doutrina. Como salienta, MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, "*lo importante es que el individuo las sienta como tales. De modo que su prueba*

Estado entiende legítimas, con la prestación por cuenta ajena en una empresa que goza asimismo de una libertad legítima (art. 38 CE). Si se obliga a escindir la convicción por la mitad, tiempo de trabajo - tiempo de no trabajo, se intenta escindir a la persona; y ello jurídicamente ni es posible ni es deseable, sino más bien una fuente de conflicto".

[352] Sobre o princípio da proteção do trabalhador no domínio do exercício da liberdade religiosa, GUILHERME MACHADO DRAY, *O princípio da..., op. cit*.

[353] Nos Estados Unidos da América EEOC já se pronunciou no sentido de que não é necessário que o grupo religioso ao qual o trabalhador pertence professe as mesmas crenças que ele adota e integra no seu quotidiano para que seja invocado o dever de acomodação razoável: "*The fact that no religious group espouses such beliefs or the fact that the religious group to which the individual professes to belong may not accept such belief will not determine whether the belief is a religious belief of the employee or prospective employee*", Guidelines on discrimination because of religion, disponível em www.eeoc.gov. Sobre este tema, cfr. RAYMOND GREGORY, *Encountering religion in...*, *op. cit*., p. 238, o qual acrescenta que "*because each individual articulates his beliefs in a maner unique to that person, an individual's claim that his beliefs constitute an element of his religious faith must be given grat weight. Religious experiences real to some may be incomprehensible to others. But the Supreme Court has clearly specified that the judiciary is not free to reject a belief merely because it is considered incomprehensible. Rather, the task of a court is to decide whether a belief is sincerely held and whether it is, in that person's general scheme of things religious*".

[354] DIONISIO LLAMAZARES FERNÁNDEZ, *Derecho de la libertad..., op. cit.,* vol. I, pp. 18-19 acentua que "*la expresión misma es jurídicamente relevante, y jurídicamente controlable es también la coherencia o incoherencia entre convicción interna o conducta externa*".

dependerá en gran medida de la credibilidad de quien las alega"[355]. Trata-se, portanto, de um julgamento íntimo na medida em que apenas cada sujeito individualmente considerado consegue determinar o que são para si crenças verdadeiramente religiosas.

Acompanhamos, por isso, a afirmação de que "*a dificuldade de demonstração da sinceridade das crenças religiosas de um indivíduo não é substancialmente diferente da dificuldade de se provar a sinceridade de qualquer outra afirmação cuja aceitação dependa da credibilidade*" de quem as invoca[356]. Assim, não se encontra sustentação para o afastamento do dever de acomodação simplesmente pela existência de uma possibilidade marginal de um trabalhador se apresentar falsamente como adstrito a uma determinada prática religiosa. Essa possibilidade pode ocorrer neste domínio como em qualquer contexto da relação laboral, e seria suscetível de consistir em abuso de direito, mas não poderá presumir-se o seu caráter generalizado sob pena de se entender que o espaço reservado ao contrato de trabalho nunca contempla a boa-fé das partes.

Uma outra dificuldade que pode ser apontada ao reconhecimento do dever de acomodação está relacionada com os custos que isso pode implicar, os quais têm impacto tanto ao nível da organização do trabalho como ao nível financeiro. Em certas circunstâncias atender às necessidades religiosas dos trabalhadores pode originar reflexos negativos nos resultados económicos, redução de lucros, perdas financeiras, redução de eficiência, entre outras consequências, o que se pode revelar sensível numa época de forte competição e concorrência no mundo empresarial.

Assim, numa análise superficial este argumento até poderia encontrar alguma sustentação, todavia o empregador sempre terá que suportar os custos da sua responsabilidade social mas, de qualquer forma, o dever de acomodação só existe se isso for razoável e até ao limite em que isso não se traduza num encargo excessivo para o empregador. Na reflexão de LUCY VICKERS esta contrariedade, e com o propósito de reduzir a eventual onerosidade da acomodação, pode ser

[355] MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, *La utilización de..., op. cit*., p. 168.

[356] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 238.

ultrapassada se for imposto um limite relativamente baixo para o custo que suporta a incumprimento do dever de acomodação[357].

Praticamente desde a sua origem nos Estados Unidos da América, o dever de acomodar as convicções e práticas religiosas dos trabalhadores está limitado pelo *undue hardship*, ou seja, esse dever pode ser preterido sempre que isso representar um encargo excessivo para o empregador. Está aqui em causa um custo *de minimis*, já que a partir desse limite se considera que a acomodação coloca dificuldades excessiva à condução da atividade, que permite ao empregador eximir-se ao dever de acomodação razoável. Mas tendo sempre em conta as devidas adaptações, já que a perspetiva do princípio da proporcionalidade aponta para uma ideia mais ampla dos interesses em presença e não para a simples verificação de um custo "minimamente" expressivo para o empregador na acomodação das preferências religiosas do trabalhador.

E mesmo tratando-se de uma proteção com um limite relativamente baixo isso não autoriza a sua inutilidade já que o nível adequado de proteção do trabalhador fica garantido com o esforço do empregador de tentar acomodar as convicções e práticas religiosas dos seus trabalhadores. Por outro lado, se a entidade empregadora se quiser valer do encargo excessivo para não aceder à acomodação, tem que demonstrar um custo real e não hipotético e, como tal, não colhe, por exemplo, o argumento de que a acomodação pode potencialmente afetar a paz social na empresa.

Na verdade, o empregador ficará obrigado em todas as situações a efetuar uma tentativa de acomodação e, por isso, tem o encargo de demonstrar que, na realidade concreta do caso, não foi possível ou era excessivamente oneroso, e comprovar os motivos que sustentam essa dificuldade. O reconhecimento do dever de acomodação nestes termos não é suscetível de gerar uma proteção excessiva para os trabalhadores com necessidades religiosas específicas e, portanto, não causa prejuízos sérios ao empregador ou aos demais trabalhadores, caso contrário isso justificaria uma recusa do empregador, mas sempre invocando um prejuízo real e não hipotético[358].

[357] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit.,* p. 222.

[358] LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit.,* pp. 222-223.

Afastados todos os motivos que eventualmente poderiam levar à recusa de um campo de aplicação, no contexto jurídico português e espanhol, do dever do empregador de acomodação razoável das convicções e práticas religiosas dos seus trabalhadores, cabe agora demonstrar as suas potencialidades.

Na verdade, o dever de acomodação consegue germinar uma área de mais forte proteção do direito à liberdade religiosa no seio das relações laborais. É fortalecida uma tutela mais completa tanto ao nível da identidade religiosa mas, sobretudo, de manifestação, exteriorização ou expressão das convicções religiosas. Parece-nos que o modelo dogmático-ideológico de liberdade religiosa vigente tanto em Portugal como em Espanha é um fundamento determinante a favor da vinculação do empregador ao dever de acomodação. O sistema jurídico-constitucional de ambas as realidades abrange uma complexa teia de proteção sobre a liberdade religiosa que inclui a necessidade de criar condições adequadas à sua manifestação. Aliás, em Espanha são já conhecidas vozes autorizadas que se pronunciaram de forma clara quanto aos ajustes das condições de trabalho em razão das necessidades religiosas dos trabalhadores, embora ainda existam algumas divergências quanto aos seus limites[359].

Precisamente, a teoria da acomodação razoável empreende ações positivas que garantem mais intensamente o direito ao exercício da liberdade religiosa que perpassa a atuação quotidiana em conformidade com a própria cosmovisão adquirida por via do livre desenvolvimento da personalidade. Se na vida em sociedade se procura sempre garantir a máxima efetividade da liberdade religiosa não parece concebível que "*no microcosmo do ambiente de trabalho, onde o trabalhador também exercita a sua cidadania, as suas crenças e práticas religiosas possam ser ignoradas ou desprezadas*", o que nos conduz à ideia de que a acomodação das convicções e práticas religiosas do trabalhador "*vai ao encontro da ideologia consagrada pelo texto constitucional*"[360].

É preciso ter presente que o reconhecimento do dever de acomodação favorece as ideias de autoconformação e livre desenvolvimento da personalidade

[359] Entre outros, JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOECHEA, *Los derechos fundamentales..., op. cit.*, pp. 43-44 , MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, "Derechos fundamentales del trabajador...", *El trabajo y la Constitución..., op. cit.,* p. 542, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., pp. 621-626.

[360] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 240.

que permitem ao indivíduo conduzir a sua vida de um certo modo. Essa possibilidade não pode estar reduzida à esfera da vida privada, ao invés, deve manifestar-se em todas as dimensões, nomeadamente no tempo e no local de trabalho. Na medida em que defendemos que a religião faz parte da identidade do indivíduo, os obstáculos que sejam colocados à manifestação da liberdade religiosa ofendem a sua dignidade, a qual deve ser respeitada por toda a comunidade, incluindo o empregador. Deve partir-se de ideia de base de que o direito à liberdade religiosa permite ao cidadão ajustar a sua conduta às suas convicções e ser coerente com a sua cosmovisão[361].

No entanto, o empregador não se limita a respeitar essa dignidade pois deve, dentro de certos limites, promovê-la[362]. Não podemos esquecer, como premissa a favor da acomodação, que "*la interiorización de los derechos fundamentales en la empresa y el contrato de trabajo supone para el empresario no sólo un límite a respetar sino también obligaciones o deberes positivos*"[363]. Parece, portanto, claro que o lugar fundamental que a liberdade religiosa ocupa em ordenamentos jurídicos como o português ou o espanhol, nos permite afirmar que o empregador não se pode remeter unicamente a uma mera abstenção (*non facere*) mas, também, a uma conduta positiva (*facere*) que, em concreto, há-de corresponder a uma tentativa de acomodar as convicções e práticas religiosas dos seus trabalhadores. Não é aceitável que se defenda que o direito à liberdade religiosa no seio da relação laboral só permite ocupar um espaço de neutralidade ou de não ingerência[364].

Ademais, a Lei da Liberdade Religiosa portuguesa, face à omissão da Lei Orgânica de Liberdade Religiosa (LOLR) espanhola, consagra no seu art. 7.º a

---

[361] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 622.

[362] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 241.

[363] MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER: "Derechos fundamentales del trabajador...", *El trabajo y la Constitución..., op. cit.,* p. 542.

[364] Neste sentido, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 623, que clarifica o problema do seguinte modo: "*Lo que en ningún caso es constitucionalmente aceptable es la operación que realiza cierta doctrina que parte del postulado erróneo que el derecho a la libertad de conciencia en el ámbito laboral sólo permite disponer de un espacio de no injerencia; es decir, proceder como si el derecho a la libertad religiosa sólo poseyera una vertiente negativa y antes de ponderar cualquier derecho, ya han limitado ab initio el derecho ejercitado, sin que en la operación se haya partido del derecho en su máxima expansión el cual haya sido oportunamente limitado cuando haya entrado en colisión con otro derecho como mínimo del mismo valor y que en el caso concreto tuviera que verse ponderado por encima del derecho a la libertad religiosa del trabajador*".

obrigatoriedade de que os conflitos entre a liberdade religiosa de várias pessoas sejam resolvidos segundo o princípio da tolerância, ou seja, "*resolver-se-ão com tolerância, de modo a respeitar quanto possível a liberdade de cada um*". Esta obrigação de tolerância, "*entendida como dever de respeito pela dignidade e pela personalidade dos outros, bem como pelas suas diferentes crenças e opções de consciência*", conforma o efeito externo ou horizontal do direito fundamental à liberdade religiosa[365].

Ora, a "*máxima efetividade*"[366] ou a "*máxima extensión*"[367] do direito à liberdade religiosa permite que o trabalhador se possa comportar no local de trabalho sem contradizer as suas convicções religiosas[368].

Assim, afirmamos que, tanto no direito português como no direito espanhol, existe espaço para o reconhecimento do dever de acomodação das convicções e práticas religiosas dos trabalhadores que obriga o empregador, num primeiro momento a avaliar todas as possibilidades que tem ao seu alcance e, eventualmente, de seguida, a demonstrar a sua impossibilidade devido aos custos excessivos que tal acomodação acarreta.

Realçamos, no entanto, que só existe o dever de acomodação porque, previamente, surgiu um conflito e, como tal, não colhe o entendimento de que a

---

[365] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit*., p. 255.

[366] A propósito do ordenamento jurídico portguês, JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit*., p. 269, escreve que "*o direito à liberdade religiosa do trabalhador deve ser equacionado (...) num sentido que garanta a sua máxima efectividade*".

[367] Em Espanha, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 636, apoiando-se na doutrina de GARCÍA GUILLÉN: "Historia de la objeción...", *op. cit.,* pp. 41-42, escreve que "*La opción óptima, y la más acorde a la Constitución, es la que intenta compatibilizar los dos valores, o los que concurran, en su máxima extensión con la mínima limitación posible. No hay que reducir los conflictos a dilemas y en cambio hay que buscar soluciones intermedias, aunque tal opción sea obviamente más compleja que limitarse a eliminar el derecho o bien menos relevantes o menos preponderante en cada caso*".

[368] Nesta matéria o direito português e espanhol são tributários da doutrina alemã quanto às limitações das restrições aos direitos fundamentais como consequência da própria natureza dos direitos fundamentias. Assim, refere um dos mais influentes juristas alemão, ROBERT ALEXY, *Teoría de los derechos..., op. cit.,* p. 257, "*Del carácter de principio de las normas de derecho fundamental deriva, no sólo que, en razón de los principios contrapuestos, los derechos fundamentales están restringidos y son restringibles, sino que también sus restricciones y la posibilidad de restringirlos, son restringidas. Una restricción a los derechos fundamentales sólo es admisible si en el caso concreto a los principios contrapuestos les corresponde un peso mayor que aquél que corresponde al principio de derecho fundamental*".

recusa de acomodação razoável é uma forma de evitar conflitos. Pelo contrário, a acomodação razoável é um instrumento para a resolução de conflitos e, desse modo, no caso concreto em análise, tem sempre como pressuposto a existência de uma colisão de direitos fundamentais que exige uma ponderação de bens[369].

Sustentamos, assim, que o *plus* interpretativo que pode ser introduzido pelo dever de acomodação é o facto de se apresentar como pressuposto para a própria ponderação de bens, o que se traduzirá, no final, numa melhor solução para a colisão de bens e direitos. Parte-se da ideia de que *a priori* o trabalhador tem o direito de exigir o reconhecimento à liberdade religiosa em todas as suas dimensões perante os poderes do empregador mas este terá sempre o direito de demonstrar a impossibilidade de acomodar certas práticas.

Como tal, o dever de acomodação encontra-se vinculado ao princípio da proporcionalidade e ao princípio da razoabilidade caraterísticos da ponderação de direitos e bens[370]. Isto porque a própria designação de acomodação razoável limitada pelos custos excessivos já indicia que o dever em análise deve ser razoavelmente aplicado ao concreto e pode ser afastado quando isso implicar um custo desproporcionado para o empregador.

Afirmamos, portanto, que a acomodação razoável favorece a efetividade da liberdade religiosa no contexto da relação laboral e encontra espaço de aplicação entre nós, todavia, reconhecemos as dificuldades inerentes à noção de custo excessivo enquanto limite à sua aplicação. E esse será o grande desafio da aplicação prática da técnica da acomodação razoável.

Isto porque não se pode perder de vista a autonomia conferida aos empregadores na gestão do seu negócio e, por outro lado, não lhes podem ser impostas de forma genérica adaptações à organização do trabalho ou mesmo, em última análise, restrições à obtenção do lucro, quando correspondam a uma

---

[369] KATAYOUN ALIDADI, "Reasonable accommodation for...", *op. cit*., p. 714, refere que a acomodação razoável tem que ser vista como um instrumento efetivo para a inclusão das minorias religiosas.

[370] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit*., p. 242. São, aliás, bastante elucidativas as palavras do autor: "*A afirmação de que o empregador tem o dever de acomodar razoavelmente a expressão religiosa de seu empregado no ambiente de trabalho, desde que não implique dificuldade de excessiva à condução dos negócios, é outra forma de dizer que lhe é vedado restringir desproporcional ou irrazoavelmente a expressão religiosa do trabalhador*".

onerosidade que vá para além do razoável[371]. Ora, os motivos que normalmente são apontados como suscetíveis de provocar um encargo excessivo, desproporcional e irrazoável, para o empregador têm natureza distinta mas reconduzem-se, *grosso modo*, aos seguintes: custos com a contratação de mais trabalhadores, custos económicos inerentes à adaptação da organização; prejuízos graves na produtividade; maior onerosidade associada ao contrato de trabalho, perigos para a manutenção dos postos de trabalho, prejuízos graves na relação com os clientes ou na imagem da empresa, impossibilidade material de transferir o trabalhador para outro posto de trabalho, prejuízos para a segurança, saúde e higiene no trabalho.

Como se percebe, estamos perante conceitos indeterminados que só podem ser concretizados perante as circunstâncias do caso concreto. E é precisamente na especificidade de cada caso que se verificam circunstâncias distintas suscetíveis de alterar a valoração concreta, nomeadamente quanto à dimensão da empresa. Assim, um encargo desproporcionado pode ser particularmente evidente numa micro ou pequena empresa e essa mesma circunstância pode não ter qualquer impacto relevante numa grande empresa[372]. De qualquer modo, a invocação e prova do encargo excessivo pertence ao empregador. Recai sobre o empregador a tarefa de demonstrar a existência de um encargo desproporcionado e indevido no caso concreto.

[371] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 627, relembra que "*El derecho a la libertad de empresa tiene por finalidad otorgar a las compañías y a los empresarios individuales el suficiente margen legal y la autonomía suficiente como para crear y desarrollar proyectos cuya finalidad es la obtención de lucro económico; y, por lo tanto, al mismo tiempo tal derecho garantiza que sobre las compañías no recaigan gravámenes desproporcionados que afecten al contenido esencial del derecho constitucional. Las compañías tienen derecho a obtener lucro económico con unos recursos limitados, por lo que no resulta procedente que se les imponga llevar a cabo ajustes si tales ajustes provocan una disfunción grave en su funcionamiento o una onerosidad fuera más allá de lo razonable*".

[372] Como afirma ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., pp. 628-629, nt. 1826, "*las empresas más pequeñas serían en teoría las empresas más protegidas por esta limitación del ejercicio al derecho a la libertad religiosa, pues tendrán menos músculo financiero, gozarán de menos posibilidades de recolocar el trabajador en otros puestos de trabajo, estarán más limitadas para llevar a cabo cambios organizativos*".

3.2. Critérios de ponderação

Como vimos, a ideia de acomodação está relacionada com uma busca de soluções em que se procuram as alternativas menos restritivas dos direitos em conflito. Assim, para que se alcance este resultado, a acomodação das convicções e práticas religiosas dos trabalhadores reclama a presença de determinados critérios de ponderação. Esta é uma tarefa, sobretudo, artesanal na medida em que inexiste qualquer consagração legal expressa e o resultado pretendido só pode ser alcançado pelo *labor* de uma análise hermenêutica da densificação de conceitos construídos pela doutrina e pela jurisprudência[373].

A tarefa do próprio julgador não será fácil na medida em que estamos perante uma matéria sem grande desenvolvimento legislativo e onde também faltam teses doutrinárias sistemáticas e devidamente sustentadas[374]. Assim, na presente investigação avançamos alguns critérios que podem facilitar a determinação do alcance da acomodação e dotar o exercício de ponderação de uma maior previsibilidade e equidade.

No entanto, estes critérios subjacentes à operação de ponderação não levam atrás de si uma regra geral que possa indicar a solução possível, isto porque "*como se trata de poner en la balanza los derechos en juego y que colisionen, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes, y todo ello de acuerdo con el principio de buena fe que preside las relaciones laborales, es prácticamente imposible que se den dos casos idénticos, y si se dieran que fueran resueltos de la misma manera*"[375].

---

[373] Note-se que não é por existir uma lista extensa de motivos que se subsumem ao conceito de encargo excessivo que torna o dever de acomodação mais fraco, como decorre do exemplo canadiano reportado por LUCY VIKERS, *Religious freedom, religious..., op. cit*., p. 198, "*more recently courts have required employers to go further to accommodate religious practices, while still acknowledging that it can be acceptable for the employee to bear some of the cost of religious practice. Factors that can be taken into account in assessing wheather there is undue hardship include financial cost, disruption of a collective agreement, problems of morale of other employees, interchangeability of workforce and facilities, size of employer end the ease with which the workforce can be adapte. Although the list of factors which can justify failure to accomodate is extensive, the Canadian duty to accomodate is much stronger then in the USA*".

[374] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 634.

[375] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 637.

Desde logo, o empregador ao tentar acomodar as necessidades do trabalhador deve determinar se isso implica um encargo excessivo ou desproporcionado. Essa avaliação, embora possa ser controlada *a posteriori* pelo juiz, deve ser efetuada pelo próprio empregador porque é ele quem melhor conhece a realidade económica e organizativa da empresa, designadamente determinar se a ausência de um trabalhador por motivos religiosas exige a contratação de outros com custos inexigíveis para a empresa ou se o uso de um símbolo religioso põe em causa a segurança no trabalho.

Um critério a ter em conta diz respeito à própria empresa, na medida em que julgamos que deverá ser considerada a situação económica e a dimensão da mesma. Isto porque, o custo das medidas de acomodação pode ser um valor relativo em função da condição económico-financeira da unidade empresarial. Por outro lado, também é claro que numa empresa de pequena dimensão a conformação da organização da empresa pode tornar-se mais onerosa para o empregador na medida em que, por exemplo, dado o número reduzido de trabalhadores é mais difícil encontrar um substituto para o trabalhador que pretende organizar o seu tempo de trabalho em função das suas crenças[376]. Ao invés, numa grande empresa, as soluções de que dispõe o empregador são muito mais vastas[377]. Pense-se ainda na exigência desproporcional que seria para uma pequena empresa garantir um lugar de oração dentro da mesma mas que poderá representar uma medida sem grandes custos para outras[378].

---

[376] JÚLIO GOMES, Direito do Trabalho..., *op. cit*., p. 299, destacando a dificuldade que pode existir numa pequena empresa com um número reduzido de trabalhadores refere-se aos seguintes casos: dificuldade de garantir a um trabalhador judeu ou adventista que não trabalhe ao sábado, o mesmo não se passando com uma empresa com centenas de trabalhadores; e nesta última será mesmo possível equacionar o pedido de que haja na cantina da empresa um menu sem carne de porco para muçulmanos ou menu *kosher* para judeus mais radicais.

[377] ÓSCAR FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, "Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación", in *Revista española de Derecho del Trabajo*, 133, Civitas, 2007, p. 110, alerta para o facto de, neste campo, ter-se em conta "*os efeitos da introdução de diferenças de tratamento por razões religiosas na boa convivência dos trabalhadores da empresa. O reconhecimento de privilégios por razoes religiosas a certos trabalhadores introduz elementos de desigualdade*" difíceis de justificar em termos de relacionamento profissional, com prejuízos para a eficiência da empresa. Cremos que se trata de uma situação com fortes probabilidade de se verificar quando a adopção de medidas de tolerância a adaptação favorecem certos trabalhadores que professam uma determinada religião em detrimento de outros que não professam nenhuma ou que pertencem a outras confissões religiosas.

[378] SUSANA SOUSA MACHADO, "Reflexões iniciais sobre...", *op. cit*., p. 120.

Assim, volta a estar presente a ideia de que é essencial ter em conta as circunstâncias concretas de cada caso[379]. As circunstâncias são bem distintas quando se trata de um pequena empresa em comparação com uma grande empresa, cuja organização pode permitir uma maior margem de acomodação sempre que as crenças religiosas do trabalhador o exijam de modo a que a organização do trabalho não saia prejudicada[380]. A utilização do critério da dimensão da dimensão da empresa terá consequências ao nível dos custos operacionais. Efetivamente, o impacto de uma acomodação pode ser praticamente inócua para uma empresa e extremamente onerosa para outra[381].

Neste domínio relacionado com a própria estrutura empresarial, ainda nos parece relevante atender ao número de trabalhadores que solicitam a acomodação das suas convicções e práticas religiosas, bem como ao número de trabalhadores que eventualmente possam estar envolvidos na ponderação de interesses.

Assim, por um lado, não se pode esquecer que a ponderação de interesses para além de envolver o trabalhador e o empregador pode, também, afetar os demais trabalhadores, sendo que estes também são titulares de direitos fundamentais a proteger[382]. Por outro lado, será mais fácil acomodar as exigências de um trabalhador que pertença a um grupo maioritário, ou de um grupo amplo de trabalhadores com a mesma religião minoritária, do que de um vasto conjunto de trabalhadores com diferentes necessidades[383].

---

[379] KATAYOUN ALIDADI, "Reasonable accommodation for...", *op. cit.*, p. 714.

[380] JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA, "La libertad religiosa…", *op. cit*., p. 383.

[381] Para o efeito, é ilustrativa a afirmação de ALONSO OLEA, "Discriminaciones laborales...", *op. cit.*, pp. 607-608: "*No es lo mismo que un empresario individual con uno o dos trabajadores a su servicio contrate a quien quiera, que esto mismo referido a un empresario que ocupe a decenas, centenares o millares de trabajadores, si deja de contratar a trabajador o trabajadores determinados discriminando contra ellos por las razones que la Constitución prohíbe. La gran empresa es un poder cuasi – público*".

[382] Trata-se precisaemnte do tema abordado por RACHEL M. *BIRNBACH*, "*Love They Neighbor...", op. cit., p. 1371,* quando refere que "*Judicial discomfort with requiring accommodations that cause negativeimpact on other employees has made the interests of the coworkers a third interest that must be balanced along with the interests of the religious employee and the employer. This 'trilogy of interests' approach has become a typical method of balancing competing interests in these cases*".

[383] BILAL ZAHAEER, "Accommodating minority religions...", *op. cit*., pp. 519-520, aponta a este respeito que "*Employers will generally find it less costly to make one accommodation for a large group of employees subscribing to one faith, as opposed to a number of different accommodations for employees practicing minority religions*".

Importa também ter em consideração critérios que atendam aos custos administrativos e financeiros reais para o empregador que podem, por exemplo, relacionar-se com a substituição de um trabalhador que não pode prestar trabalho num determinado horário ou de um trabalhador que tem exigências dietéticas específicas. O empregador não pode estar obrigado a suportar custos económicos – ou extra económicos – superiores aos *de minimis*"[384]. Poderemos pensar que, por exemplo, o pagamento de horas extraordinárias a certos trabalhadores para fazer face as ausência de um determinado trabalhador por motivos religiosos, implica custos não insignificantes para o empregador.

Nesta matéria referimo-nos tanto aos custo patrimoniais como aos custos não patrimoniais, na medida em que pode ter que ser ponderado, nomeadamente o impacto da acomodação na imagem da empresa ou custos que se relacionam com a desconforto que afeta a harmonia e paz social na empresa, e em última instância da própria produtividade por diminuição do nível de garantia da igualdade e equidade entre todos os trabalhadores. Assim, há que ter em conta como critério de ponderação, se os resultados da acomodação são suscetíveis de ter um impacto negativo na motivação dos trabalhadores, na produtividade, num saudável ambiente de trabalho[385].

A acomodação das convicções e crenças religiosas de um trabalhador pode provocar restrições nos direitos dos colegas de trabalho já que em alguns casos esse efeito é inevitável, tal como já ocorre em outras situações da vida laboral, por exemplo, aquando do acréscimo de tarefas durante as férias ou licença parental de um colega. Todavia, esse resultado não pode implicar custos irrazoáveis ou desproporcionais para os demais trabalhadores mas, para que a acomodação possa efetivar-se, haverá necessariamente uma compressão de direitos que deve ser limitada a critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

---

[384] ÓSCAR FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, "Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación*", Revista española de Derecho del Trabajo*, 133, Civitas, 2007, p. 110.

[385] RACHEL M. *BIRNBACH*, "*Love They Neighbor...", op. cit., pp. 1372-1373*, refere-se ao critério relacionado com "*the lowering of morale and coworker unhappiness surrounding a proposed accommodation*". E acrescenta que "*even if there is no financial cost to the employer, pointing to other employees' unhappiness with the accommodation will virtually always relieve an employer of the duty to accommodate. Finding preferential treatment because an accommodation makes other employees unhappy thus lowers the undue hardship standard to an almost unworkable level*".

Por fim, não se pode esquecer que para resolver conflitos numa relação *inter privatos* se podem aplicar, embora com alguma precaução devido à natureza dos direitos fundamentais em jogo, o princípio da boa-fé, da autonomia da vontade e pacta *sunt servanda*[386].

3.3. Proporcionalidade e encargo excessivo

Apesar da adoção de critérios de ponderação, o empregador que tem a seu cargo o dever de acomodação razoável terá inevitavelmente que suportar alguns custos, quer operacionais, administrativos ou financeiros, mas apenas se estes forem *de minimis*. Como é claro, não pode a implementação da acomodação representar um perigo para a própria viabilidade da empresa e dos postos de trabalho dos demais trabalhadores.

No entanto, não basta que as restrições impostas pelo empregador se encontrem justificadas por razões de organização empresarial e tenham passado pelo controlo da proporcionalidade, já que o empregador deve procurar uma solução negociada com o trabalhador. O empregador está obrigado, desde logo, a respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores na medida em que isso não configure um prejuízo considerável para os interesses da atividade da empresa. Também o princípio da boa-fé exige que o empregador procure acomodar razoavelmente a organização produtiva às necessidades do trabalhador. Por outro lado, se o trabalhador alterar as suas crenças religiosas pode solicitar ao empregador a adaptação às condições de trabalho de modo a que o cumprimento dos deveres laborais seja compatível com os ditames da religião que professa. Dentro do possível, o empregador deve amparar as convicções religiosas do trabalhador de modo a facilitar o exercício deste direito fundamental.

Assim, apesar de o empregador estar vinculado ao dever de acomodação, este pode ser afastado se isso representar um encargo excessivo, inexigível e desproporcional para o empregador e, de forma mediata, para os colegas de trabalho. No entanto, neste exercício todos agem em colaboração já que o trabalhador, os colegas e o empregador devem cooperar na procura de cenários de concordância prática em que se harmonizem todos os direitos em presença de

[386] ALBERT TOLEDO OMS, *Relacion laboral y..., op. cit*., pp. 636-637.

forma a salvaguardar um balanceamento equilibrado entre todos[387]. Trata-se de uma verdadeira negociação que deve abranger todas as possibilidades e que não se pode situar num esforço mínimo, embora se afirme que existe uma falta de tradição negociadora de empresas e trabalhadores nesta matéria[388].

As possibilidades de acomodação poderão ficar reduzidas, senão mesmo comprometidas, quando isso corresponda a uma lesão dos interesses económicos dos colegas, a uma mais elevada carga de trabalho ou a uma maior penosidade[389]. Como já referimos anteriormente, o facto de o trabalhador que solicita a acomodação das suas convicções e práticas religiosas ser merecedor de um tratamento diferenciado, isso não corresponde necessariamente a uma violação do princípio da igualdade e do princípio da proporcionalidade relativamente aos prejuízos impostos aos colegas de trabalho. Estes, para se oporem à acomodação, têm que estar sujeitos a um prejuízo significativo.

A obrigação de acomodação não corresponde a uma qualquer obrigação do empregador de assentir a todas e quaisquer exigências dos trabalhadores. Pelo contrário, a acomodação individual consiste na adoção de medidas razoáveis para evitar que pessoas "*competentes e aptas para o trabalho*" não são injustamente excluídas do mercado de trabalho por uma causa ou característica pessoal que nada tem que ver com a execução e desempenho seguro e eficaz do trabalho que lhes foi confiado[390]. Exemplo disso mesmo é a crença religiosa do trabalhador. Como destaca DANIEL PROULX, "*l'obligation d'accommodement est donc requise pour contrer la discrimination*" de tal modo que a obrigação de acomodação faz parte

---

[387] KATAYOUN ALIDADI, "Reasonable accommodation for...", *op. cit.,* p. 715, salienta que os custos da acomodação não podem recair inteiramente em uma das partes.

[388] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit*., p. 633.

[389] Ao comentar o caso *Opuku-Boateng v. California*, 95 F.3d, 1470, RACHEL M. *BIRNBACH*, "*Love They Neighbor...", op. cit., p. 1370, relativamente à acomodação da necessidade de um trabalhador adventista não trabalhar ao sábado, assinala que "To support its holding, the court distinguished Opuku-Boatengfrom two situations where an accommodation would, in fact, have asignificant discriminatory effect on coworkers sufficient to show preferential treatment: first, where the coworkers' contractual rights wouldbe denied by accommodating Opuku-Boateng and, second, where thecoworkers would be required to undertake Opuku-Boateng's potentiallyhazardous work. Since the impact on the coworkers did not relate to scheduling rights guaranteed by a seniority system, any complaints or lowering of morale among the other employees were not justified since there was no preferential treatment of Opuku-Boateng over his coworkers*".

[390] DANIEL PROULX, *L'accommodement raisonnable…, op. cit*., p. 702.

integrante do direito à igualdade[391]. Assim sendo, a acomodação razoável encontra a sua origem genética no princípio da igualdade e, sobretudo, na proibição de discriminação indireta que por ser muito mais subtil dificulta a sua identificação.

É ponto assente de que a secularização das sociedades ocidentais conduziu a um juízo de censura jurídica da discriminação direta por motivos religiosos, no entanto, não se verifica uma alteração tão clara quanto à discriminação indireta, a qual dificulta a resposta dos operadores jurídicos quando se deparam como novos problemas relacionados com o crescente pluralismo religioso[392]. Ora, o que se pretende com a obrigação de acomodação é eliminar as consequências adversas que certas práticas ou normas aparentemente neutras podem gerar para um trabalhador ou grupo de trabalhadores, que professam uma religião minoritária, tornado possível a convivência num ambiente de diversidade religiosa.

Assim, apesar de a acomodação das convicções e práticas religiosas dos trabalhadores implicar custos e inconvenientes para o empregador, esta deve ser avaliada segundo critérios de proporcionalidade e razoabilidade.

3.4. Ponderação e demonstração dos custos

Para encontrar o ponto de equilíbrio na definição concreta do âmbito da obrigação de acomodação será necessário, por um lado, ponderar os argumentos invocados pelo trabalhador e, por outro, os interesses do empregador.

No entanto, deve reter-se que é o trabalhador que, antes de mais, tem de manifestar a sua vontade de exercer de um certo modo a liberdade religiosa que lhe é conferida e, dessa forma, deve ser o primeiro a equacionar o alcance da sua conduta[393]. Para além deste efeito impulsionador a cargo do trabalhador, a sua

---

[391] DANIEL PROULX, *L'accommodement raisonnable…, op. cit.*, p. 702.

[392] ALEX SEGLERS GÓMEZ-QUINTERO, *La "acomodación" de…, op. cit.* p. 662.

[393] Tal como alerta a Advogada-geral Sharpston, Caso Bougnaoui, Processo C-188/15, de 13.07.2016, www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188, nem sempre as práticas religiosas são uniformes para todos os crentes das mesma confissão: "*Acontece com frequência (e provavelmente é generalizado) que os seguidores de uma determinada religião nem sempre encarem cada uma das práticas ligadas a essa religião como absolutamente «essencial» para a sua própria prática religiosa. A prática religiosa assume diversas formas e diversas intensidades. O que uma determinada pessoa considera essencial para a sua prática religiosa também pode variar ao longo do tempo. Com*

manifestação de vontade também é relevante para que o empregador possa conhecer o verdadeiro alcance e o impacto prático da acomodação solicitada, ponderar todos os bens jurídicos em jogo e determinar se está em condições de implementar a acomodação requerida.

Assim, o empregador num primeiro momento faz um exercício de ponderação com base em todos os elementos que tem ao seu dispor para, logo de seguida, e se for o caso, demonstrar os custos reais dessa acomodação.

Nesse exercício de ponderação, e para uma mais exata demonstração dos custos, o empregador deve analisar se estão verificadas um conjunto de condições que permitem ao trabalhador invocar a liberdade religiosa e solicitar a acomodação. Para o efeito será útil avaliar, previamente, a natureza religiosa das convicções, crenças e práticas, a existência dos preceitos religiosos invocados e a sua sinceridade e, ainda, o efeito que a norma ou prática em causa tem nas respetivas crenças religiosas[394].

Na medida em que sustentamos a tese de que recai sobre o empregador um ónus de acomodação, ele terá que conhecer todas as circunstâncias do caso para poder invocar, eventualmente, que a acomodação lhe causa um custo excessivo e desproporcionado, ou até mesmo para ponderar se existe má-fé por parte do trabalhador ou abuso de direito[395].

Ponderadas todas as circunstâncias do caso, o empregador tem meios de defesa para se opor à obrigação de acomodação razoável[396]. Para que o empregador se defenda no âmbito das relações laborais perante as exigências de acomodação dos trabalhadores deve proceder à demonstração dos custos o que pode afirmar-se em diversas dimensões.

---

efeito, é relativamente habitual que os níveis de convicção pessoal e, portanto, de prática pessoal associada a essa convicção evoluam ao longo da vida de uma pessoa. Alguns tornam-se menos praticantes com o passar do tempo; outros, mais".

[394] Acompanhamos a sistematização de JOSÉ *WOEHRLING, L'obligation d'accommodement…, op. cit., pp. 384-398.*

[395] Como refere JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho..., op. cit.*, p. 299, "*à luz do dever de cumprir o contrato de acordo com a boa-fé – dever que, obviamente, tanto incide sobre o trabalhador, como sobre o empregador – soluções de compromisso*".

[396] JOSÉ *WOEHRLING, L'obligation d'accommodement…, op. cit., pp. 341-357.*

Desde logo, o empregador deve demonstrar que a situação que este impõe ao trabalhador, a qual fere as suas convicções religiosas, tem uma relação intrínseca com as exigências da atividade, ou seja, que é imposta por reais necessidades da sua atividade empresarial e resulta de questões de eficiência económica. Deve demonstrar que se trata de requisitos imperativos para uma gestão eficiente inspirada no conceito de *business necessity*.

Por outro lado, o empregador tem que demonstrar que efetuou todos os esforços possíveis para acomodar as práticas do trabalhador. Uma vez que a obrigação de acomodação é uma obrigação de meios este é um elemento relevante porque a obrigação encontra-se cumprida se o empregador efetuou todos os esforços para facilitar a acomodação, o que pode corresponder a uma correta negociação com o trabalhador. Além disso, existe uma obrigação de negociar segundo as regras da boa-fé que se impõe tanto ao empregador como ao trabalhador que faz exigências de acomodação. Nesse sentido, ambas as partes devem cooperar e aceitar uma solução razoável ainda que do ponto de vista individual não seja a ideal ou a que foi inicialmente proposta.

Por fim, o empregador deve demonstrar que a acomodação religiosa do trabalhador acarreta um encargo desproporcionado para o empregador (*undue hardship*). Esta valoração deve ser feita em função de três fatores. Em primeiro lugar, deve existir uma valoração real dos custos económicos que tenha em conta a dimensão da empresa, a conjuntura económica e o número de trabalhadores com exigências de acomodação religiosa. Em segundo lugar, é necessário que a prática empresarial que gera discriminação indireta seja necessária ao funcionamento eficiente da empresa. Em terceiro lugar, deve atender-se aos direitos e liberdades de terceiros, designadamente clientes e outros trabalhadores, que não podem ser violados pela necessidade de acomodação.

Realçamos que no exercício de ponderação, as decisões não podem basear-se em considerações hipotéticas, ou seja, a avaliação do sacrifício associado ao esforço de acomodação não se pode fundamentar em motivações especulativas que façam prever danos hipotéticos. O empregador ao invocar o custo excessivo em acomodar as exigências do trabalhador tem que fundamentar tal motivações com recuso a elementos reais e não hipotéticos.

Nesta ponderação também pode fazer sentido uma espécie de solidariedade nos custos e inconvenientes, isto porque, em alguns casos, os custos tendem a ser distribuídos entre o empregador e o trabalhador. Significa que o empregador não terá que suportar todos os custos da acomodação, até porque esta pode ser total ou parcial e nem sequer corresponder à alternativa apresentada pelo trabalhador. Note-se que a o ónus da prova recai sobre o empregador, cujo poder de direção lhe permite dispor sobre o *ius variandi* e, portanto, é quem melhor conhece as necessidades económicas, de serviço e de produção que podem surgir no cumprimento da prestação laboral[397].

3.5. Boa fé e alteração superveniente das convicções religiosas

A relação laboral em todas as suas fases deve ser conduzida por comportamentos corretos e leais que se reconduzem à boa fé[398]. No âmbito do acesso ao emprego, a tutela da liberdade religiosa exige que o candidato não seja questionado sobre as suas convicções religiosas, embora o mesmo se exija na execução do contrato de trabalho[399]. De facto, as convicções religiosas do trabalhador não têm qualquer incidência na sua capacidade para executar as tarefas para as quais foi contratado e, por isso, julgamos que não se trata de um aspeto relevante para a prestação da atividade laboral que obrigue o trabalhador a informar o empregador[400]. Sendo que se pretender proteger o candidato ao emprego de uma prática discriminatória oculta, assente numa ponderação não assumida da religião na contratação dos trabalhadores. Em regra, o dever do trabalhador de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral não pode nem deve englobar informação respeitante às convicções religiosas do trabalhador.

Todavia, deve examinar-se em que medida se expressa o consentimento ao conteúdo do contrato de trabalho para determinar se existe má fé ou abuso de

---

[397] ALEX SEGLERS GÓMEZ-QUINTERO, *La "acomodación" de…, op. cit.* p. 666.

[398] O respeito pelo princípio da boa fé está expressamente referido no art. 126.º, nº 1, do CT que determina a obrigação das partes procederem de "boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações".

[399] MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, *La utilización de*…, *op. cit.*, pp. 39-40.

[400] Nos termos do n.º 2 do art. 106.º do CT, "o trabalhador deve informar o empregador sobre os aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral".

direito segundo as regras gerais de direito. Em termos abstratos, parece claro que nenhum trabalhador tem a obrigação de informar o empregador que irá, por exemplo, usar um determinado símbolo religioso mas, por outro lado, a conduta das partes deve ser coerente e guiada pelo princípio da boa fé. É sabido que o trabalhador tem legitimidade para não declarar as suas crenças religiosas e, por isso, não terá, em regra, que informar o empregador que pretende usar determinado símbolo religioso[401].

Significa isto que perante questões durante o processo de recrutamento que não estão relacionadas com aspetos da relação laboral e que, portanto, dizem respeito à vida pessoal do candidato, este pode dar uma resposta que não corresponde à verdade, de modo a não sofrer as consequências que daí possam resultar, nomeadamente a sua não contratação. Se bem que esta solução é contrária ao princípio da boa-fé que deve presidir à relação entre as partes, parece que este é o caminho que melhor se adequa em termos reais ao combate à discriminação no momento da contratação[402]. Dado que o empregador tem uma obrigação de não questionar as crenças religiosas dos candidatos, forçando um momento de inquérito sobre matéria não permitida pela ordem jurídica.

Uma outra questão diz respeito às perguntas efetuadas pelo empregador relativamente a certos aspetos que podem afetar a normal execução das obrigações laborais do trabalhador, designadamente se está disposto a cumprir um determinado horário de trabalho ou a manusear certos produtos ou alimentos. Este tipo de questões pode levar a que o empregador conheça de forma indireta as crenças religiosas do candidato ao emprego e que, por essa via, utilize esse motivo como fundamento para a não contratação. Pode considerar-se que, nestes casos, o trabalhador, como consequência da aplicação do princípio da boa-fé, deveria responder de forma verdadeira às questões que lhe são colocadas, tendo em conta que, apesar de não estar obrigado a declarar as suas crenças religiosos deveria revelar quais os aspetos da relação laboral que não estaria em condições de cumprir[403].

---

[401] JOSÉ LUIS GIL Y GIL: "Poder directivo y apariencia...", in AA. VV., El poder de dirección..., *op. cit.*, p. 122.

[402] JAIME ROSSELL, *La no discriminación por motivos religiosos en España..., op. cit.*, p. 106.

[403] Neste sentido, JAIME GRANADOS ROSSELL, *La no discriminación por..., op. cit.*, p. 106.

Apesar de reconhecermos o papel basilar do princípio da boa-fé cremos que não deverá ser este o caminho a seguir. De facto, perante a obrigação de acomodação razoável que recai sobre o empregador, face às dificuldades de cumprimento de certa obrigação laboral, este deveria procurar perceber em que medida poderia compatibilizar as necessidades da empresa com o perfil do candidato. Esta solução exige ajustes no modelo de organização empresarial de modo a tornar possível o exercício da liberdade religiosa do trabalhador. Ora, perante as informações, ainda que obtidas de forma indireta, sobre as exigências religiosas do candidato, o empregador na prática preferirá não contratá-lo a ter que procurar uma solução dentro dos parâmetros da acomodação razoável.

Somos da opinião de que o candidato ao emprego só está obrigado a revelar informações sobre as suas crenças religiosas se isso implicar uma impossibilidade total e absoluta de cumprir o contrato de trabalho. Caso contrário, ou seja, se o seu impedimento por motivos religiosos se relacionar apenas com um determinado aspeto da relação laboral não estará obrigado a comunica-lo ao empregador em fase prévia à celebração do contrato já que deve deixar que o empregador determine se é possível acomodar as suas pretensões. No caso de não ser possível a acomodação das exigências religiosas do trabalhador poderão daí decorrer as consequências quanto à extinção da relação laboral.

A boa-fé deve ser um *standard* de comportamento e, como tal, não é exato que o trabalhador tenha que levar ao conhecimento do empregador todas as suas exigências religiosas no momento da contratação mas a boa-fé implica que o empregador considere com sinceridade as exigência do trabalhador[404].

Note-se que não deixamos de defender que pode existir a vinculação a um dever de informar relativamente a circunstâncias impeditivas do exercício da atividade. Efetivamente, "*o trabalhador tem o dever de informar espontaneamente o empregador sobre as circunstâncias que digam respeito aos requisitos mínimos para o exercício da actividade em questão que possam obstar à prestação da actividade*"[405].

[404] FRANÇOIS GAUDU, "La religion dans l'entreprise", *Droit Social*, n.º 1, 2010, p. 69.

[405] SARA COSTA APOSTOLIDES, Do dever pré-contratual de informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho, Almedina, Coimbra, 2008, p. 221.

Em alguns casos as convicções religiosas dos trabalhadores poderão ter que ceder perante os deveres e obrigações assumidas através do contrato de trabalho porque inviabilizam a própria prestação da atividade contratada. Desta forma, "*não será admissível que o trabalhador que professe uma religião que proíba o álcool invoque a sua liberdade de credo para se recusar a trabalhar, depois de ter sido admitido numa fábrica de cervejas*"[406]. Assim, parece-nos que um trabalhador não pode recusar-se a executar tarefas claramente enunciadas e descritas no seu contrato de trabalho e conhecidas desde o início da relação, se não mesmo previamente à celebração do contrato.

O problema em análise acaba por consistir num conflito de direitos que exige que se recorra ao princípio da proporcionalidade e da menor restrição possível aos interesses em conflito, baseado em considerações de boa-fé mas sempre atendendo ao caso concreto. Em qualquer situação, mesmo quando o trabalhador não consegue cumprir deveres laborais essenciais, o empregador tem o dever de procurar acomodar as suas necessidades colocando-o, por exemplo, num posto de trabalho disponível e compatível com as suas necessidades se tal for possível. Recorrendo ao exemplo anterior, o empregador que detém a fábrica de cerveja, pode ter uma unidade de produção de sumos e procurará, nesse caso, transferir o trabalhador para a secção onde não tenha que contactar com álcool.

Uma questão diferente que se pode colocar diz respeito às situações em que o trabalhador no decurso da execução do contrato de trabalho altera a suas convicções religiosas e pretende, por exemplo, começar a usar um símbolo religioso, convocando uma alteração das condições de trabalho que lhe é proporcionada através da acomodação. Esta conversão após a celebração do contrato de trabalho em nada afeta a boa-fé porque o trabalhador tem a liberdade de mudar de religião e o faz agindo de boa fé para efeitos da sua relação de emprego. Nestas situações devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso concreto de modo a determinar em que medida a natureza da relação contratual

[406] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, "Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa...", *op. cit.*, p. 175.

permite o gozo pleno da liberdade religiosa do trabalhador que pretender usar um certo símbolo religioso[407].

Poderá, assim, atender-se ao caráter superveniente de certas condições face à celebração do contrato enquanto fator a ter em conta para valorar a obrigação do empregador de tolerar práticas religiosas dos seus trabalhadores[408]. Isto porque será diferente se os conflitos entre liberdade religiosa e cumprimento das obrigações laborais surgirem de uma alteração das convicções de fé do trabalhador durante a execução do contrato ou, por outro lado, se surgirem de uma decisão do empregador. Em geral, o ato do empregador impeditivo do exercício da liberdade religiosa do trabalhador não deve ultrapassar exigências de razoabilidade, deve ser necessário para alcançar o fim prosseguido e deve, ainda, ser proporcional face ao sacrifício imposto aos direitos que se tutela[409].

A alteração superveniente das convicções religiosas do trabalhador dentro dos ditames da boa-fé que, por exemplo, passa a usar um símbolo religioso ou pretende mudar de turno, pode exigir que este tenha de ceder em algumas exigências e chegar a uma solução de compromisso de forma a que essa alteração não influencie negativamente a prestação laboral nem prejudique a imagem da empresa[410]. Por outro lado, quando as novas convicções do trabalhador exijam uma alteração substancial dos termos da relação contratual, o empregador tem legitimidade para resolver o contrato quando em virtude das novas crenças o trabalhador não cumpre as obrigações nucleares da relação laboral. A este propósito o tribunal constitucional espanhol considera que "*un cambio puramente fáctico (el de sus ideas o creencias religiosas), en cuanto que es manifestación de una libertad constitucionalmente garantizada, provoca la modificación de los*

[407] Especificamente sobre o uso do véu islâmico por alteração das convicções religiosas das trabalhadoras, cfr. SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Libertad religiosa y igualdad...", *op. cit.*, pp. 55-56.

[408] A questão da alteração superveniente das crenças religiosas chama à colação o direito à modificação contratual. Na verdade, secundamos PAULA QUINTAS, Os direitos de personalidade..., *op. cit.*, p. 247, quando afirma que "nessa eventualmente legítima conversão contratual, haverá sempre que ponderar a potencial discriminação (in)direta por parte do empregador. Na verdade, entendemos que haverá casos de legítima compressão da autonomia privada do empregador quando esta coloca em causa a dignidade do trabalhador".

[409] VALDÉS DAL-RÉ, "Contrato de trabajo, derechos...", *op. cit.*, p. 99.

[410] LUZ PACHECO ZERGA, La dignidad humana en…, *op. cit.*, p. 234.

contratos por ella suscritos cuyo cumplimiento sólo será exigible, en la medida en que no sea incompatible con las obligaciones que su nueva confesión religiosa le impone, llevando así (sin duda, con la mayor buena fe y movida seguramente de profunda religiosidad) el principio de la sujeción de todos a la Constitución (art. 9.1) a extremos inaceptables por contrarios a principios que, como el de seguridad jurídica, son también objeto de garantía constitucional (art. 9.3)"[411].

Todavia, julgamos que o caminho mais seguro deve ser iluminado pela boa-fé, o qual impõe ao empregador que faça um esforço razoável para adaptar o funcionamento da empresa às necessidades religiosas dos seus trabalhadores atendendo sempre ao caso concreto e evitando fazer ao empregador exigências excessivas[412]. Mas o reconhecimento de que a liberdade religiosa deve compaginar-se com as exigências da execução do contrato, demanda que o contrato seja cumprido de acordo com a boa-fé imposta - é bom que não se esqueça -, tanto do lado do trabalhador como do lado do empregador[413].

Em suma, não pretendemos destruir a força vinculativa dos deveres contratualmente assumidos mas antes perspectivá-los de uma forma integrada quanto ao seu cumprimento. Isto porque "*a lógica constitucional impõe, na verdade, que a aplicação dos direitos fundamentais ao contrato de trabalho represente uma profunda alteração no âmbito deste*"[414]. A nosso ver, daqui poderão retirar-se as bases para um redimensionamento dos deveres contratuais dos sujeitos laborais à luz dos direitos fundamentais. Sustentamos que o empregador tem um dever de adequar, dentro de condições razoáveis, o funcionamento da empresa à prossecução da liberdade religiosa dos seus trabalhadores. Deste modo, tal como já observou JOSÉ JOÃO ABRANTES,

---

[411] Tribunal Constitucional de Espanha (Sala Segunda), n.º 19/1985, de 13.02.1985, BOE n.º 55, de 05.03.1985.

[412] Veja-se que JOSÉ JOÃO ABRANTES, Contrato de Trabalho..., *op. cit.*, p. 182, a este propósito, referindo-se ao caso de um futebolista que é Adventista do 7.º Dia e que pretende que o seu clube o dispense de jogar aos sábados, considera, porém, que "*não resulta da aceitação da eficácia dos direitos fundamentais que o trabalhador possa impor ao empregador as modificações na relação contratual que considere oportunas*".

[413] Neste sentido, JÚLIO GOMES, Direito do Trabalho..., *op. cit.*, p. 299, escreve que "à luz do dever de cumprir o contrato de acordo com a boa fé – dever que, obviamente, tanto incide sobre o trabalhador, como sobre o empregador – soluções de compromisso".

[414] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho*..., *op. cit.,* p. 181.

acreditamos que "*certos direitos, como a liberdade religiosa e de consciência, começam inclusivamente a obrigar a uma nova perspectivação dos deveres contratuais, chagando, por exemplo, a falar-se de um dever de adequação (na medida do possível, isto é, desde que os interesses legítimos da empresa não saiam com isso excessivamente prejudicados) da organização do trabalho ao exercício desses direitos*"[415].

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

[415] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de trabalho...*, *op. cit.,* p. 212.

CAPÍTULO SEGUNDO

O TEMPO DE TRABALHO

I. Considerações gerais

A crescente presença de diferentes comunidades na Europa, bem como, embora em menor dimensão, em Portugal, com as mais diversas convicções religiosas, pode conduzir a problemas de tutela da liberdade religiosa e de culto se pensarmos que nos países ocidentais existe uma forte tradição da cultura judaico-cristã com reflexos no tempo de trabalho[416]. Efetivamente, os desafios que a liberdade religiosa coloca ao regime das relações laborais vão ganhando notoriedade.

A visão jurídico-laboral do tempo leva a uma clara demarcação entre tempo de trabalho e tempo de descanso[417] e, por ou lado, a visão religiosa do tempo distingue o tempo religioso e o tempo profano[418]. Por isso, "*la libertad religiosa en sede laboral deberá permitir compatibilizar el tiempo de trabajo con el tiempo en que se satisfacen las obligaciones religiosas (ora et labora), pues no es posible*

[416] Tal como refere ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y...*, *op. cit.*, p. 713, ao que acrescenta que "*la contemporaneidad europea, y en general la occidental, está plagada de normas jurídicas que reflejan las cosmovisiones mayoritarias a la hora de regular los distintos ámbitos sociales, también el tiempo de trabajo. Por otro lado, muchos trabajadores y empresarios siguen guiando sus vidas y las de sus familias a través de un prisma religioso. De este modo, lo que para unos puede ser un fenómeno social secular, tradicional, cultural; para otros posee un hondo significado religioso*".

[417] O Código do Trabalho, ao regular a duração e organização do tempo de trabalho determina, por um lado, que se considera tempo de trabalho "*qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação...*" (n.º 1 do art. 197.º) e, por outro lado, "*entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho*" (art. 199.º).

[418] PAOLO PRETO, "Il tempo laico...", *op. cit.*, p. 147. Também MIRCEA ELIADE, *O Sagrado e...*, *op. cit.*, pp. 63 ss. "*o Tempo também não é, para o homem religioso, nem homogêneo nem contínuo. Há, por um lado, os intervalos de Tempo sagrado, o tempo das festas (na sua grande maioria, festas periódicas); por outro lado, há o Tempo profano, a duração temporal ordinária na qual se inscrevem os atos privados de significado religioso. Entre essas duas espécies de Tempo, existe, é claro, uma solução de continuidade*".

satisfacer ambas al mismo tiempo. Como tampoco es posible trabajar y descansar al mismo tiempo, o trabajar y disfrutar del ocio al unísono"[419].

Perante a constatação de que podem surgir verdadeiros conflitos de deveres entre preceitos religiosos e deveres típicos de uma relação laboral, serão analisadas questões específicas relativas à organização do tempo de trabalho. Por força das convicções religiosas do trabalhador, este pode ser confrontado com a necessidade de não trabalhar em dias que coincidam com festividades religiosas ou de usufruir de um determinado dia de descanso semanal ou, ainda, de efetuar certas pausas no tempo de trabalho para o cumprimento de determinados rituais. Na medida em que a observância das festividades religiosas e do dia de descanso semanal varia consoante a confissão religiosa, o respeito pela liberdade religiosa do trabalhador pode colocar, neste aspeto particular, algumas dificuldades ao empregador em termos de gestão da unidade empresarial[420].

Na presente reflexão será discutido o alcance do problema relativo ao respeito por certos períodos de não trabalho em função das convicções religiosas do trabalhador. Cabe, assim, realçar que este é, precisamente, um dos grandes problemas que se coloca ao nível do exercício do direito à liberdade religiosa na Europa, bem como, em geral, no mundo ocidental. De facto, a comemoração de festividades religiosas pode não coincidir com o calendário de feriados obrigatório no país, nem atender às crenças religiosas das minorias.

Desta forma, uma das questões que tem particular relevância quando se estudam os reflexos da liberdade religiosa na relação laboral diz respeito à organização do tempo de trabalho, ou mais concretamente, à liberdade de o trabalhador poder observar os dias de repouso e poder celebrar as festividades segundo os preceitos da sua religião.

Os ordenamentos jurídicos contemporâneos preveem, em regra, uma série de feriados de natureza civil e, ou, religiosa, bem como dia(s) de repouso semanal de modo a consentir uma pausa na atividade laboral e a garantir o descanso. Pode

---

[419] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.*, p. 716.

[420] Isto porque, segundo MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 117, "*Il tempo del lavoro è una dimensione in cui ognuno è posto in un grilia di relazioni, di diritti e di doveri nelle quali il tempo per se stessi è ridotto più o meno fortemente, sottratto alla disponibilità del singolo, che viene perciò immerso in un ritmo diverso, imposto dalle esigenze produttive*".

dizer-se que os feriados têm a finalidade de realçar um determinado facto, evento ou data de particular interesse local ou nacional, ou ainda de permitir que os cidadãos possam cumprir determinadas práticas de culto. Já o dia de repouso semanal vai-se assumindo com um outro sentido, sobretudo porque o domingo deixou de ter uma correspondência direta com as exigências das confissões cristãs, dado que adquiriu nas sociedades atuais uma relevância autónoma, relacionando-se, particularmente, com os valores da sociedade civil enquanto coletividade. Podemos mesmo dizer que este fenómeno conduz, paradoxalmente, à incursão de certas teorias que tendem a reduzir os momentos de repouso sem, no entanto, colidir com o direito à liberdade religiosa da maioria dos cidadãos que professam a religião católica[421].

É precisamente neste cenário que poderá surgir a questão relativa à observância das festividades religiosas e do descanso semanal. Isto porque uma parte dos cidadãos, embora numa escala minoritária, pode não ver qualquer significado religioso nos feriados consagrados na lei do ordenamento jurídico onde se move, correspondentes em grande parte das sociedades ocidentais às datas com relevância para os cristãos e, dessa forma, almejam a observância dos dias de culto e de festa prescritos pela religião a que pertencem.

No entanto, o problema não apresenta contornos de fácil resolução já que existem dificuldades de ordem prática na conciliação de convicções religiosas e exigências de organização empresarial, devido às diferentes conceções do tempo[422], o que leva certamente a opções de gestão difíceis de tomar relativamente aos

[421] Neste sentido, ANTONELLA OCCHINO, *Il tempo libero...*, *op. cit.*, pp. 117-118.

[422] Sobre a dualidade entre tempo religioso e tempo de trabalho, JOSETXO BERIAIN RÁZQUIN, "¿Tiempo ganado o tiempo perdido?: el cambio en las estructuras temporales de la Modernidad", in *Sagrado/Profano. Nuevos desafíos al proyecto de la Modernidad*. 1.ª edición. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2010, p. 114, escreve que "*expresar la naturaleza del tiempo de la sociedad y coextensivamente del tiempo de la sociedad moderna requiere referirnos inevitablemente a la naturaleza del ritmo pautado del conjunto de actividades sociales que realizan los individuos en la vida social. No todas las actividades son las mismas, unas son religiosas y otras profanas - la mayoría en nuestras sociedades -, unas son pacíficas y otras violentas, unas son solidarias y otras competitivas, unas son amorosas y otras de odio, unas son de trabajo asalariado y otras lo son de ocio, etc. El común denominador de todas estas interacciones sociales es su alternancia, es decir, podríamos hablar de una continuidad de contrastes alternos, de un cierto espaciamiento del tiempo al hacer imposible la simultaneidad absoluta de todo lo que ocurre a la manera de un metaobservador sagrado o del aleph borgesiano que observan o bien sus propias creaciones o las ajenas, así se suceden los días sagrados tras los profanos en la semana judeocristiana así como el conjunto de actividades descritas*".

direitos a reconhecer em face da heterogeneidade cultural, étnica e religiosa típica de uma sociedade contemporânea centrada na interculturalidade. Não obstante, as opções relativas ao reconhecimento da diversidade religiosa conduzem-nos a um princípio fundamental estruturante dos sistemas jurídico-constitucionais adotados pelas democracias ocidentais: ao princípio da igualdade ou ao direito à diferença ou, melhor, a ser igualmente considerado na própria diversidade[423]. Trata-se, portanto, de coordenar a missão principal dos ordenamentos jurídicos que é a de reconduzir a diferença à unidade normativa, respeitando as minorias, através da tutela das suas particulares exigências[424].

Em termos genéricos não temos dúvidas em afirmar que as opções políticas na Europa tendem a promover a tolerância em face do fenómeno do multiculturalismo, respeitando o pluralismo religioso e os valores a ele associados em articulação com os valores dominantes na cultura de acolhimento. Ora, a individualização dos feriados religiosos pode ser um indício revelador da forma como a diversidade religiosa é tutelada num determinado ordenamento jurídico.

Em termos mais concretos, cremos que do vínculo laboral em si mesmo não resulta nenhum dever contratual especial de o empregador respeitar as crenças religiosas dos seus trabalhadores de modo a determinar individualmente o dia de descanso semanal de acordo com as convicções religiosas de cada trabalhador. É claro que este nível de tolerância religiosa poderia causar problemas extremamente complexos para o empregador conciliar os diferentes interesses dos seus trabalhadores quando elabora os horários de trabalho. Todavia, os trabalhadores não podem ser privados do núcleo essencial dos seus direitos decorrentes da liberdade religiosa.

O problema da relevância do tempo, do descanso e das festividades religiosas coloca-se como questão bastante delicada nos ordenamentos jurídicos em que existe um forte empenho na garantia da liberdade religiosa. Neste caso a delicadeza da temática resulta de uma sociedade multicultural caraterizada por valores culturais, éticos e religiosos heterogéneos, em que a pluralidade reclama soluções diversas. Se o fenómeno da coabitação multiétnica, multicultural e multiconfessional é recorrente em países do continente africano e americano,

[423] NICOLA *COLAIANNI, Eguaglianza e diversità..., op. cit.*, p. 19.

[424] STELLA COGLIEVINA, *Festività religiose e..., op. cit.*, p. 376.

torna-se um fenómeno relativamente novo, mas premente, na sociedade europeia em que, devido à recente e massiva emigração, se gerou um complexo de problemas de convivência e de integração social e cultural[425].

Pense-se, a título meramente ilustrativo, nas dificuldades que poderão surgir da multiplicidade de crenças religiosas no âmbito de uma grande empresa que trabalha em regime de laboração contínua, para abarcar todos os turnos numa linha de montagem, se considerarmos as diferentes exigências em termos de períodos de não trabalho por motivos religiosos.

II. O tempo, o descanso e as festividades na dinâmica das religiões

Para discutirmos a relevância jurídico-laboral do tempo, do descanso e das festividades que decorrem de preceitos religiosos é essencial conhecer previamente o seu significado de modo a aduzir uma correta valoração axiológica dos mesmos[426]. O diálogo entre o *homo religiosus* e o *homo laborans* exige um conhecimento tanto do quadro jurídico-normativo como dos preceitos religiosos que moldam o comportamento do indivíduo.

Para o efeito de melhor conhecer a realidade que serve de pressuposto ao nosso estudo, indicaremos algumas prerrogativas de diferentes religiões quanto ao tempo, ao descanso e às festividades, sem, contudo, adotar técnicas próprias da teologia ou das ciências religiosas já, que aqui se apresenta um estudo eminentemente jurídico. Enunciaremos, portanto, as referidas prerrogativas com o rigor exigido mas sem caráter exaustivo e numa perspetiva tão-só descritiva, enquanto ensinamento propedêutico.

[425] Neste sentido, PASQUALE LILLO, *Rilevanza civile delle..., op. cit.*, pp. 416-417.

[426] Tal como ensina ANTÓNIO CASTANHEIRA NEVES, "A revolução e...", *op. cit.*, p. 26, "*é no domínio do axiológico que, é decerto também o do direito, o diálogo, se não pode deixar de ser possível, não é menos indispensável*".

1. O tempo como fenómeno religioso

Um das abordagens mais conhecidas sobre o tempo é a de Santo Agostinho quando questiona: *"O que é, por conseguinte, o tempo? Se ninguém mo perguntar, eu sei; se o quiser explicar a quem me fizer a pergunta, já não o sei"* (Santo Agostinho, *Confissões*, Livro XI). Esta ideia traduz precisamente a dificuldade em entender o tempo e, sobretudo, apreendê-lo perante a concetualização da divisão entre passado, presente e futuro.

Na verdade, em toda a história da humanidade encontramos diversas preocupações com o tempo, o que deu origem a diferentes conceitos em função da área onde ele é estudado, designadamente, na religião, na filosofia, na física ou na economia. Ora, na linha de ideias que nos interessa abordar, as religiões ajudam-nos precisamente a descobrir a dimensão mística do tempo procedente de uma entidade divina que conforma o comportamento das pessoas e, consequentemente, todo o seu relacionamento na vida em sociedade.

A celebração do tempo religioso representa uma adesão ao divino realizada no contexto de uma comunidade e que, por influência do quotidiano do indivíduo, reflete a dialética entre o tempo sagrado e o tempo profano. Nesta perspetiva a celebração de festividades religiosas representa um veículo através do qual uma determinada comunidade ultrapassa o individualismo e constrói um património cultural e espiritual comum. Assim, o tempo religioso surge como expressão de uma dimensão individual e coletiva da liberdade religiosa imbuída de uma especial complexidade numa sociedade multicultural. Isto porque nas sociedades hodiernas a perceção do tempo pelas diferentes perspetivas religiosas exige a individualização de um espaço comum que permita a convivência tolerante no tempo e no espaço da diversidade.

O seccionamento do tempo e a celebração de festividades através de rituais tem enorme significado quando se trata de estabelecer uma linha divisória entre o tempo sagrado e o tempo mundano, o qual se expressa na quotidianidade do tempo laboral e profano. Aliás, para as diferentes confissões religiosas o tempo sagrado

constitui uma interrupção em relação à sucessão temporal ordinária e os aspetos que o caraterizam alteram-se em função dos contextos culturais de referência[427].

Para as religiões monoteístas[428] o tempo tem um papel decisivo porque é o seu decurso que leva os crentes ao juízo final, o qual tem como meta a salvação eterna, que dá corpo ao dogma fundamental da salvação exclusiva traduzido na expressão "*extra ecclesiam nulla sallus*"[429]. Note-se que, por exemplo, a perspetiva judaico-cristã do tempo aceita que este tem um início e um fim e representa o lugar de encontro entre Deus e o Homem, no qual se torna possível a liberdade humana[430].

Seja como for, o tempo festivo para as diversas religiões não pertence ao domínio do sagrado intangível, contraposto e separado do tempo profano, assumindo-se, antes, como fundamento da identidade humana e religiosa[431]. Por isso, é preciso ter presente que o sentido religioso das festividades deve ser

---

[427] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 107.

[428] Sobre os tempos de não trabalho que tinham por finalidade respeitar preceitos religiosos na Idade Média, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.*, p. 707, escreve: "*Es conocido que la celebración semanal del domingo como festividad regular de naturaleza religiosa se mantuvo durante toda la Edad Media en el territorio denominado por aquel entonces como Cristiandad. Por tal tazón, en aquellas zonas donde los cristianos entraban en contacto con judíos o musulmanes podían producirse fricciones y se promulgó normativa jurídica al respecto. Una zona donde acaecían habitualmente incidentes de esta índole, como no podía ser de otra manera, era en la Península Ibérica, donde habitaban numerosos miembros de las tres religiones monoteístas. Así, a veces se materializaban problemas de convivencia por razón de llevar a cabo trabajos cuando los miembros de la religión mayoritaria habían designado ese día concreto para la celebración de alguna festividad religiosa, especialmente el domingo en el caso de los cristianos. Así, se producían quejas por los ruidos causados por el trabajo, pero también, obviamente, por la falta de respeto que significaba para unos que no se acataran las normas religiosas por parte de los otros*".

[429] FRANCISCO DE PAULA VERA URBANO, "La libertad religiosa...", *op. cit.*, pp. 596-598. Também quanto ao tempo do juízo final LUCIANO ZANNOTTI, "Non è la...", *op. cit.*, escreve que "*Nel giorno del giudizio universale, quando al Creatore spetterà l'ultima parola, il futuro si aprirà ad una vita senza tempo e all'avvento del Regno. La speranza cristiana attende nella fine l'inizio, si è detto con una espressione efficace, dal momento che solo allora il tempo dell'uomo sarà assunto una volta per tutte nel tempo di Dio*".

[430] Esta perspetiva difere bastante da que foi adotada pelas religiões naturais que "*hanno sempre legato il tempo alla ciclicità delle stagioni, immaginando questi eventi come riflessi di eventi celesti; altre religioni, specutalive, riconoscono che la selvezza può consistere solo nella fuga dal cielo della reincarnazione, dal tempo e da ogni limitazione verso la beatitudine di una conoscenza ilimitata*", cfr. MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 109.

[431] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 117.

valorizado enquanto dimensão própria da consciência do indivíduo que se revela numa determinada conduta[432].

Desta dialética resulta que mesmo o tempo livre e de repouso é "*tempo di festa come esperienza di rigenerazione umana, senza la quale la persona si trova ad essere priva di qualità e di memoria*"[433]. E, além disso, podemos mesmo encontrar posições que, sublinhando a dimensão natural do descanso ao trabalho, colocam em destaque o caráter humano e humanizador das festividades para afirmar que o respeito pelo repouso sagrado é decisivo para reconhecer o autêntico sentido do trabalho e do tempo[434].

Ora, como veremos, as mais representativas religiões monoteístas do mundo reservam um dia específico da semana para o descanso e para o culto, considerando-o sagrado e de observância obrigatória, embora balizado por limites distintos, para os seus crentes.

1.1. O descanso dominical para o cristianismo

Para o cristianismo o tempo tem uma relevância fundamental[435]. A dimensão cristã do tempo atribui-lhe um significado especial que vai muito para além da sua mera fruição e decurso já que corresponde ao período que decorre entre a salvação prometida por Cristo e a sua efetiva concretização[436].

---

[432] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 118, refere precisamente que "*Recuperare la dimensione dela festa, del riposo e del tempo libero significa trovare il senso ultimo dell'agire umano nel mondo in conformità all'operare di Dio, il cui modo di creare, di offrirsi e di salvare gli uomini è espressione di un amore libero che va oltre la pura necessità, trasformandosi i dono e solidarità*".

[433] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 118.

[434] MASSIMO DEL POZZO, "Univocidad del precepto...", *op. cit.*, p. 188, refere ainda que "*El descanso es una parte integrante de la santificación del trabajo*".

[435] Na Carta Apostólica *Tertio millennio adveniente*, de 10 de novembro de 1994, disponível em http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/apost_letters/1994/documents/hf_jp-ii_apl_19941110_tertio-millennio-adveniente.html, o Papa João Paulo II escreveu que "*No cristianismo, o tempo tem uma importância fundamental*. *Dentro da sua dimensão, foi criado o mundo, no seu âmbito se desenrola a história da salvação, que tem o seu ponto culminante na «plenitude do tempo» da Encarnação e a sua meta no regresso glorioso do Filho de Deus no fim dos tempos*". E ainda, para acentuar essa mesma relevância, que "*O significado do rito é claro: põe em evidência que Cristo é o Senhor do tempo*".

[436] LUCIANO ZANNOTTI, "Non è la...", *op. cit.*, p. 1, refere precisamente que "*In effetti una delle idee forti che la religione cristiana ha sempre nutrito è quella di conferire un senso al tempo, di sottrarlo*

Nesta relação do cristianismo com o tempo ganha particular destaque a celebração de festividades e do domingo enquanto celebração da morte e ressurreição de Cristo[437]. Efetivamente para os cristãos o domingo é o centro nuclear do mistério da salvação e é em seu redor que se organiza todo o calendário litúrgico. O domingo representa, assim, o primeiro dia da semana já que surge associado à ressurreição de Cristo e, consequentemente, à prática do sacrifício da eucaristia[438].

Note-se, todavia, que o domingo cristão reúne muitos aspetos do sábado judeu, como veremos adiante, apesar de o seu significado teológico estar associado à Páscoa e à ressurreição, já que se trata do primeiro dia depois do sábado. Para o cristianismo, o domingo assinala o início de uma vida nova e a antecipação do mundo redimido por Jesus, o qual se torna "*tempo santo*" diferente de todos os outros dias e em que se exige uma interrupção do ciclo produtivo da vida quotidiana para que a eucaristia possa ser celebrada[439].

---

all'insignificanza del suo fluire istituendolo come storia che intercorre tra la salvezza promessa da Cristo e la sua compiuta attuazione, trasformandolo in spazio decisivo della prova in cui si giudica la risposta umana all'appello divino. Il tempo viene ridotto a concetto lineare, con un inizio e con una fine, e la suggestione apocalittica, declinata come evento terribile e catastrofico, assume per la Chiesa il significato di svelare (la parola Apocalisse deriva appunto dal greco apocalypsis, rivelazione) che il mondo potrà salvarsi da se stesso e dalla propria finitudine".

[437] ISABEL MARIA ALÇADA CARDOSO, *Domingo dia da...*, *op. cit.*, p. 77, estabelece a seguinte relação entre o domingo e Cristo: "*As aparições de Jesus ressuscitado, estão estreitamente ligadas ao primeiro dia da semana, o dia da ressurreição. Na Igreja primitiva, o Evangelho é o fundamental do culto cristão, e no livro dos Actos dos Apóstolos verificamos como o Domingo é o dia, por excelência, para a refeição eucarística. Para S. Paulo é evidente a relação entre Eucaristia e o dia do Senhor (1Cor 11,17-34), mas o Domingo é sobretudo considerado como memorial da ressurreição do Senhor Jesus, ou melhor, do Mistério Pascal de Cristo e espera da manifestação definitiva*".

[438] MASSIMO DEL POZZO, "Univocidad del precepto...", *op. cit.*, p. 173, refere que a espontaneidade e o fervor da prática religiosa nos primeiros séculos não tornou necessário impor uma obrigação eclesiástica concreta já que a comunidade se reunia efetivamente para a liturgia dominical. E, nos tempos mais antigos, "*la Eucarística no estaba ligada al descanso del trabajo por que era imposible en la práctica cumplir otro mandato y por distinguirse del modelo judío. La fuerte influencia del judaísmo en el cristianismo primitivo, por un lado, respetaba la llamada a emular el descanso divino, pero, por otro lado, marcaba una profunda diferencia respecto al rigor sabático y a los ritos veterotestamentarios. La ruptura y la originalidad salvífica prevalecían pues claramente sobre la continuidad y la minuciosidad legal. La finalidad de culto del domingo quedaba absorbida en la práctica por la participación en el sacrifício eucarístico y no tenía peculiares manifestaciones en el día del Señor*".

[439] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della...*, *op. cit.*, pp. 122-123.

No Novo Testamento são evidentes as referências ao respeito pelo sábado[440], como dia em que os discípulos de Jesus observaram um dia específico de repouso, mas, logo de seguida, surge o domingo como o primeiro dia depois do sábado e dia da ressurreição de Cristo que acabou por ser o dia do culto para os cristãos. O domingo, enquanto dia do Senhor, era o dia em que os membros da Igreja primitiva se reuniam para repartir o pão e pregar o Evangelho e, assim, a Igreja cristã passou a celebrar a ressurreição de Cristo no primeiro dia depois do sábado encarado, também, como dia de assembleia e celebração da Ceia do Senhor[441].

Aliás, o domingo enquanto dia do Senhor[442], impôs-se como dia de celebração de uma comunidade, ou seja, o domingo acabou por se transformar no dia em que uma comunidade de fé se reúne para o seu próprio culto[443]. Deste modo, é o domingo, que etimologicamente deriva de *Dominicus* (dia do Senhor), o dia em que os cristãos descansaram do trabalho e dedicaram o dia ao culto[444]. A sua origem está irreversivelmente ligada com os eventos pascais isto porque também no domingo, tal como acontece com a Páscoa, é celebrado o mistério da morte e da glorificação de Jesus. O domingo é então encarado como uma festa, a festa cristã semanal, que surge como um tempo de valorização do sagrado em detrimento do profano.

Assim, tendo em conta as diretrizes do Concílio Vaticano II[445], bastante incisivo quanto ao calendário litúrgico, o cânone 1246 do Código de Direito Canónico[446] identifica o domingo como o dia central da celebração semanal para, de

[440] Por exemplo, Marcos 15:42: "Era o Dia da Preparação, isto é, a véspera do sábado".

[441] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, pp. 123-124. Acrescenta ainda a Autora que daqui se denota uma sobreposição da celebração face ao retorno ao dia do juízo final, deslocando assim a ênfase do sábado bíblico para o domingo cristão.

[442] A expressão dia do Senhor, como momento delimitado no tempo, surge pela primeira vez no livro do Apocalipse: "*Eu fui arrebatado no Espírito no dia do Senhor, e ouvi detrás de mim uma grande voz, como de trombeta*" (Apocalipse 1:10).

[443] HUBERT JEDIN, *Manual de historia*..., *op. cit.*, p. 144.

[444] Sobre a origem da expressão latina, ANGEL GONZALEZ GALINDO, *Dia del Señor*..., *op. cit.*, p. 10.

[445] Os documentos oficiais respeitantes ao Concílio Vaticano II podem ser consultados em www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/index_po.htm.

[446] O cânone 1246 do Código de Direito Canónico tem a seguinte redação: *"l. O domingo, em que se celebra o mistério pascal, por tradição apostólica, deve guardar-se como dia festivo de preceito em toda a Igreja. Do mesmo modo devem guardar-se os dias do Natal de Nosso Senhor Jesus Cristo, Epifania, Ascensão e santíssimo Corpo e Sangue de Cristo, Santa Maria Mãe de Deus, e sua Imaculada Conceição*

seguida, elencar os dias que devem considerar-se como festivos para todos os efeitos. Por outro lado, no cânone 1247 é consagrada a obrigação dos crentes participarem na missa nos dias festivos e absterem-se de certos trabalhos[447]. Este cânone prescreve que, para além do domingo, os crentes devem igualmente observar certos dias de festa[448].

Desta forma, pode dizer-se que a normativa das festividades impõem duas obrigações centrais aos fiéis: participação na celebração eucarística[449] e abstenção do trabalho[450]. Quanto à participação na Eucaristia, refira-se que esta obrigação se considera cumprida no própria dia da festividade ou no dia precedente[451].

---

e Assunção, São José e os Apóstolos S. Pedro e S. Paulo, e finalmente de Todos os Santos. 2. A Conferência episcopal contudo pode, com aprovação prévia da Sé Apostólica, abolir alguns dias festivos de preceito ou transferi-los para o domingo".

[447] O cânone 1247 do Código de Direito Canónico tem a seguinte redação "*No domingo e nos outros dias festivos de preceito os fiéis têm obrigação de participar na Missa; abstenham-se ainda daqueles trabalhos e negócios que impeçam o culto a prestar a Deus, a alegria própria do dia do Senhor, ou o devido repouso do espírito e do corpo*".

[448] Em Portugal o artigo 30.º da Concordata entre o Estado português e a Santa Sé, estabelece que se reconhecem como dias festivos católicos o Ano Novo e Nossa Senhora, Mãe de Deus (1 de janeiro), Corpo de Deus (60 dias depois da Páscoa), Assunção (15 de agosto), Todos os Santos (1 de novembro), Imaculada Conceição (8 de dezembro) e Natal (25 de dezembro).

[449] Na carta Apostólica sobre a santificação do domingo (*Dies Domini*), de João Paulo II, disponível em http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/apost_letters/1998/documents/hf_jp-ii_apl_05071998_dies-domini.html, pode ler-se "*Desta forma, o dies Domini é também o dies Ecclesiae. Assim se compreende porque a dimensão comunitária da celebração dominical há-de ser especialmente sublinhada, no plano pastoral. De entre as numerosas actividades que uma paróquia realiza - como tive ocasião de recordar, noutra altura - «nenhuma é tão vital ou formativa para a comunidade, como a celebração dominical do dia do Senhor e da sua Eucaristia». Neste sentido, o Concílio Vaticano II chamou a atenção para a necessidade de trabalhar a fim de que «floresça o sentido da comunidade paroquial, especialmente na celebração comunitária da missa dominical»*".

[450] MASSIMO DEL POZZO, "Univocidad del precepto...", *op. cit.*, p. 176 refere precisamente que "*la configuración compuesta del precepto dominical*" surge, na sua origem, através de vias paralelas: a celebração eucarística na esfera eclesiástica e o descanso na dimensão civil.

[451] O cânone 1248 tem a seguinte redação: "*1. Cumpre o preceito de participar na Missa quem a ela assiste onde quer que se celebre em rito católico, quer no próprio dia festivo quer na tarde do dia antecedente. 2. Se for impossível a participação na celebração eucarística por falta de ministro sagrado ou por outra causa grave, recomenda-se muito que os fiéis tomem parte na liturgia da Palavra, se a houver na igreja paroquial ou noutro lugar sagrado, celebrada segundo as prescrições do Bispo diocesano, ou consagrem um tempo conveniente à oração pessoal ou em família ou em grupos de famílias conforme a oportunidade*".

Relativamente à proibição de trabalhar durante as festividades, trata-se de um preceito de caráter universal ao qual não escapa a tradição cristã. Todavia, ao longo da história é acentuado o momento do culto sem que seja atribuído um significado específico ao repouso[452]. Ora, o Código de Direito Canónico, no seu cânone 1247, refere-se à abstenção ao trabalho, sem precisar os trabalhos concretos em causa, demonstrando uma preocupação mais premente quanto aos fundamentos do repouso e do preceito festivo do que quanto às atividades interditas: "*abstenham-se ainda daqueles trabalhos e negócios que impeçam o culto a prestar a Deus, a alegria própria do dia do Senhor, ou o devido repouso do espírito e do corpo*"[453].

1.2. O descanso sabático e principais festividades para o judaísmo

O núcleo principal do direito judaico é composto pelos cinco primeiros livros da Bíblia, a que se chama *Torah* (vocábulo hebraico que significa *ensinamento* ou *lei)*[454]. *Em preceitos simples e precisos são fixados os princípios gerais de organização da sociedade em que o Shabbat (que significa descanso) ocupa um*

[452] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 160.

[453] A propósito da interpretação deste preceito do Código Canónico. MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 163, refere o seguinte: "*L'astinenza dalle attività lavorative non è più rigida e rigorosa come era stata nei tempi antichi, ma è volta esclusivamente ad evitare quelle attività o quegli affari che potrebbero impedire le attività di culto, la letizia propria del giorno del Signore, la debita distensione della mente e del corpo, il dedicarsi a tutto ciò che favorisce la crescita della vita interiore e cristiana (riflessione, silenzio, catechesi, studio, meditazione). Se, pertanto, per necessità il fedele debba porre in essere un'attività che potrebbe essere svolta senza impedire queste tre proprietà, ciò non cre problemi di coscienza e non inficia l'adempimento del precetto*".

[454] MONTSERRAT PERALES AGUSTÍ, "La herencia judía...", *op. cit.*, pp. 66-67 escreve que "*La Torá es la pieza central del judaísmo y la clave para su supervivencia, significa 'enseñanza'. Compuesta por cinco libros: Génesis, Éxodo, Levítico, Números y Deutero-nomio. Es la primera parte de la Biblia judía, que tiene en total treinta y nueve libros: los cinco de la Torá, Profetas con veintiuno y Hagiógrafos, o Escritos Sagrados con trece libros. Para los judíos todo el contenido de la Torá es palabra de Dios válida para todos los tiempos y circunstancias. La Torá, la Ley Escrita tiene pluralidad de sentidos, que son inagotables y contiene las respuestas a las más diversas cuestiones y problemas. Los intérpretes y estudiosos de las diversas generaciones a través de los tiempos han mantenido el texto vivo y lo han adaptado a las necesidades de cada generación. Han tratado de encontrar los significados profundos y ocultos que con-tienen los textos*".

lugar de destaque tanto ao nível normativo como da própria vida em comunidade.

O preceito que impõem a observância do sábado (sétimo dia)[455] *tem o seu fundamento no Livro do Êxodo onde se encontra o mandamento da santificação da festa em memória do repouso de Deus depois da criação*[456] *e, portanto, a guarda do sábado surge como um sinal distintivo da aliança entre Deus e o homem*[457]. *Assim, o* Êxodo 20:8 assinala o seguinte: "*Lembra-te do dia do sábado, para o santificar*"[458]. Desta forma, o sábado pretende celebrar a criação e o Criador: numa semana de sete dias, após seis dias de trabalho, o sétimo dia surge como dia de descanso. O incumprimento da observância do sábado era reprimido com fortes sanções: "*Seis dias se trabalhará, porém o sétimo dia é o sábado do descanso, santo ao Senhor; qualquer que no dia do sábado fizer algum trabalho, certamente morrerá*" (Êxodo 31:15).

A observância do *Shabbat* implica um comando de cariz positivo e outro negativo: é exigida a realização de uma ação no sentido de guardar o sábado e santificá-lo e, por outro lado, é imposta uma abstenção relativamente a vários tipos de atividades. Assim, o *Shabbat* representa o sétimo dia, o dia em que Deus descansou após o ato da criação: "*No sétimo dia, Deus já havia terminado a obra que determinara; nesse dia descansou de todo o trabalho que havia realizado*" (Gênesis 2:2). Segundo esta tradição hebraica o sábado tem início na noite de sexta-feira (*Ereve Shabbat*) e termina com a chegada da noite de sábado (*Motsa'ei*

[455] Este dia recorda dois grandes momentos da história do povo judaíco: o descanso de Jahvé depois de terminar a sua obra da salvação e a libertação do povo de Israel da escravidão do Egito. Cfr. MONTSERRAT PERALES AGUSTÍ, "La herencia judía...", *op. cit.*, pp. 65-90.

[456] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della...*, *op. cit.*, p. 128-129.

[457] "*Portanto, os filhos de Israel guardarão o sábado, através de todas as suas gerações, como uma aliança perpétua. Entre mim e os filhos de Israel é um sinal externo de que o Senhor fez os céus e a Terra em seis dias, e que no sétimo dia terminou a obra e descansou*" (Êxodo 31:16-17).

[458] Também no Êxodo 20:9-10 se prescreve que "*Trabalharás seis dias e neles farás todos os teus trabalhos, mas o sétimo dia é o sábado dedicado ao Senhor teu Deus. Nesse dia não farás trabalho algum, nem tu, nem teus filhos ou filhas, nem teus servos ou servas, nem teus animais, nem os estrangeiros que morarem em tuas cidades*".

Shabbat). Durante este período todos os crentes devem abster-se de qualquer atividade laboral[459].

Entre os fins da observância do *Shabbat* encontra-se o de limitar o domínio do homem sobre a criação e, por isso, está prevista a proibição de qualquer ato criativo, o que determina a interdição de, por exemplo, conduzir, telefonar, escrever, cozinhar, regar plantas, servir-se de dispositivos elétricos e, em geral, de qualquer ato que possa perturbar o normal desenvolvimento da natureza[460]. Por seu turno, são permitidas atividades como visitar parentes e amigos, desde que não se utilizem meios de transporte, assistir ao serviço religioso na sinagoga, cantar os salmos, ler, estudar e discutir as Escrituras Sagradas e ter relações sexuais entre marido e mulher[461] mas tudo isto dependerá da visão mais ou menos ortodoxa do crente. O desrespeito pelo *Shabbat* é uma das ofensas mais graves que os judeus podem cometer.

---

[459] Note-se, no entanto, como clarifica MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, pp. 129-130, que em várias passagens da *Torah* é prescrito que no dia de sábado não se deve levar a cabo nenhum trabalho (*melachà*) mas não resulta claro qual o conceito de trabalho ou atividade já que a *Torah* apenas se refere explicitamente a duas atividades: acender fogo e preparar alimentos mediante cozedura. Efetivamente, com o advento do sábado a comida deve ser preparada com antecedência e não podem ser executados trabalhos domésticos.

[460] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, pp. 132-133. Note-se que, tal como escreve MOACIR ARMÂNCIO, *O Talmud: excertos*..., *op. cit.*, p. 69, "*no estudo da matéria os sábios estabeleceram que gênero de atividades são proibidas no Shabat e o que é permitido. A base para isso foi o texto da Torah que trata da construção do Tabernáculo (Êxodo XXIV, 25-26). Ensina o rabino Jacob Berman (Popular Halachah – A Guide to Jewish Living, The World Zionist Organization): "Nós podemos inferir que aqueles tipos de trabalho que não eram executados na construção e aparelhamento do tabernáculo (mishkan) não são proibidos pela Torah no Shabat". Entretanto a questão é muito complicada. Baseados nas atividades para a construção do Tabernáculo, os rabinos estabeleceram 39 tipos de trabalho – com todas as implicações e classificações – proibidos no sétimo dia, assim como o que é permitido e sob quais condições*".

[461] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 133. Também JOAN ESTRUCH, JOAN GÓMEZ I SEGALÀ, MARIA DEL MAR GRIERA e AGUSTÍ IGLESIAS, *Las otras religiones..., op. cit.,* p. 45, referem que "*Como el calendario judío es un calendario lunar y no solar, el día no comienza con la salida del sol, sino con su puesta. El sábado empieza, pues, cuando se acaba la luz solar del viernes, y dura hasta que aparecen las primeras estrellas veinticuatro horas después. La plegaria del anochecer de (nuestro) viernes saluda la llegada de la fiesta, que después se prolonga en una cena familiar donde todo (desde la vajilla hasta la ropa, pasando por los cánticos y las oraciones) ha de contribuir a reforzar este carácter festivo. El sábado, en la sinagoga, se celebra un oficio con la lectura de la Torá y los profetas, con comentario o sermón a cargo del rabino, además de las habituales plegarias de cada día*".

A par do sábado enquanto festividade mais representativa para os judeus, a partir do livro do Levítico é possível retirar um conjunto de celebrações com uma determinada sequência[462]. Assim, para além da observância semanal do sábado, o calendário judaico prevê outras ocasiões em que os fiéis devem suspender as suas atividades e dedicarem-se ao tempo divino.

A festa de ano novo no calendário judaico denomina-se *Rosh Hashanah* e coincide, normalmente, com o final de setembro ou início de outubro, à qual se segue a festa de *Yom Kippur*, mas ambas as festividades se caraterizam pela necessidade do arrependimento e da purificação.

A festa *Rosh Hashanah* simboliza o aniversário da criação mas também o momento em que todos os fiéis são convidados a fazer um balanço da sua conduta e a defenderem-se das acusações dos pecados de que serão alvo no momento do juízo final perante o Criador.

O momento da expiação é representado pela festa *Yom Kippur*, que se celebra dez dias depois de *Rosh Hashanah*, a qual surge como a mais importante no calendário judaico. Trata-se do momento mais apropriado para os judeus aproveitarem uma oportunidade de perdão e absolvição dos próprios pecados[463]. Note-se que, diferentemente do que ocorre com outras festas judaicas, esta é a única em que estão previstos cinco momentos de oração e, além disso, é identificada na *Torah* como o "*Shabbat do repouso solene*" conduzindo à proibição de execução de qualquer atividade produtiva[464].

---

[462] "*Depois falou o Senhor a Moisés, dizendo: Fala aos filhos de Israel, e dize-lhes: As solenidades do Senhor, que convocareis, serão santas convocações; estas são as minhas solenidades: Seis dias trabalho se fará, mas o sétimo dia será o sábado do descanso, santa convocação; nenhum trabalho fareis; sábado do Senhor é em todas as vossas habitações. Estas são as solenidades do Senhor, as santas convocações, que convocareis ao seu tempo determinado: No mês primeiro, aos catorze do mês, pela tarde, é a páscoa do Senhor*" (Levítico 23:1-5).

[463] ROBERT SALADRIGAS RIERA, *Las confesiones no..., op. cit.,* pp. 205-206, observa que dez dias depois do ano novo judeu (*Rosh ha shana*) decorre o dia do perdão (*Kipur*): "*Es el período durante el cual, según la más ortodoxa tradición hebrea, los hombres de la tierra son sometidos a juicio ante el Juez Celestial. En el Kipur los judíos intentan, como ha dicho un célebre rabino, la imitación evangélica. A semejanza de las criaturas celestiales, no prueban bocado, no ingieren bebida alguna, no se dejan seducir por ninguna especie de apetencias humanas; su único anhelo a lo largo de la jornada se reduce a la glorificación divina*".

[464] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della...*, *op. cit.*, pp. 140-141.

Neste ciclo anual de solenidades existem três festividades de peregrinação[465]: *Pesach* (Páscoa), *Shavuoth* (Pentecostes) e *Sukkot* (festa das cabanas ou do tabernáculo). Dando cumprimento à previsão da *Torah*, a vida religiosa em Israel Antigo organizava-se em torno destas três grandes festas anuais as quais representam momentos fundamentais do povo de Israel: *Pesach; Shavuoth* e *Sukkot*[466].

A *Pesach* celebra a libertação dos hebreus da escravidão do Egito e, por isso, também é conhecida sumariamente como a festa da libertação, tendo a duração de oito dias mas apenas o primeiro e o último são sagrados o que exige a abstenção ao trabalho. Segue-se a festa *Shavuoth* que é uma festa com fortes ligações ao campo, também conhecida por festa das colheitas, em que se celebram as graças concedidas pelos produtos que saíram do solo mas também representa a revelação da *Torah* ao povo de Israel. Por fim, a festa *Sukkot*, festa das cabanas em que, durante alguns dias, em Israel os serviços públicos permanecem fechados e a atividade comercial é suspensa. Isto porque relembra o êxodo dos hebreus do deserto após a sua saída do Egito e o tempo em que o povo judeu vivia de modo nómada em tendas e cabanas temporárias.

Podemos ainda encontrar no calendário judaico outras festas que não têm uma origem bíblica mas derivam de alguns eventos históricos que foram ocorrendo: *Chanukah* (festival das luzes), *Purim* (comemora a salvação dos judeus persas do plano de Hamã para exterminá-los) e *Tu B'Shvat* (ano novo das árvores).

Deste elenco das principais regras que disciplinam a observância do descanso sabático e das festividades judaicas pode afirmar-se que cada celebração judaica não representa apenas uma mera comemoração em torno da memória histórica de um acontecimento mas, antes, uma autêntica oportunidade de os seus seguidores protagonizarem esses momentos determinantes na existência que cada judeu é chamado a viver[467].

---

[465] Estas festas associadas à peregrinação representam a obrigação de deslocar-se ao Santuário a Jerusalém e levar uma oferta segundo o ensinamento do Êxodo 23:16: "*E a festa da sega dos primeiros frutos do teu trabalho, que houveres semeado no campo, e a festa da colheita, à saída do ano, quando tiveres colhido do campo o teu trabalho*".

[466] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 142.

[467] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 147.

1.3. O tempo de oração e principais festividades para o islamismo

A religião muçulmana também dedica especial atenção ao tempo, nomeadamente quando está em causa o tempo de oração, o tempo de jejum ou de certas festividades.

Neste domínio destaca-se, desde logo, o dever de oração que, aliás, é o segundo pilar do Islão[468], representa uma clara obrigação para todos os crentes. Sendo a oração uma das principais práticas dos muçulmanos, desde logo, para obter a salvação eterna, acaba por ter um visibilidade notória no tempo quotidiano dos seus crentes[469].

Destacam-se cinco momentos de oração bem definidos: na alvorada (*Sobh*), ao meio dia (*Zuhr*), no meio da tarde (*Asr*), ao crepúsculo (*Maghrib*) e à noite (*´Ichá*)[470]. Note-se que de entre os diversos momentos de oração estas, juntamente com a oração comunitária do meio dia de sexta-feira[471], são as obrigatórias (*salat*) e têm tempos e modalidades pré-definidas[472]. Estas orações obrigatórias surgem por

---

[468] ISIDRO MARÍA SANS, "Síntesis de historia...", *op. cit.*, p. 63, assinala que "*La moral islámica, muy sencilla, se basa en cuatro «pilares» (el quinto, o mejor el primero de los cinco, es la fe condensada en el «credo» islámico): oración, limosna, ayuno y peregrinación a La Meca*".

[469] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della..., op. cit.*, p. 165, a propósito do tempo de oração dos muçulmanos escreve: "*la sua osservanza assume un notevole rilievo nella scansione dei tempi sociali e lavorativi, in quanto el tempo da dedicare ad essa (tra i dieci e i quindici minuti), costituisce una sosta obbligata dal lavoro e dalle attività quotidiane*".

[470] EVA DE VITRAY MEYEROVITCH, *La preghiera nell'Islam..., op. cit.,* em especial sobre as modalidades da oração, cfr. pp. 35 ss.

[471] RIAY TATARY BAKRY, "El Islam en...", *op. cit.*, p. 141, escreve que "*El día del viernes es el día de descanso en los países islámicos (iaum al-yum'a día de la asamblea) es un día importante para los musulmanes. La comunidad acude a las grandes mezquitas (yámi') para celebrar la oración solemne yum'a durante la cual todas las actividades profesionales y comerciales cesan*".

[472] JOAN ESTRUCH, JOAN GÓMEZ I SEGALÀ, MARIA DEL MAR GRIERA e AGUSTÍ IGLESIAS, *Las otras religiones..., op. cit.,* p. 202, observam que "*La oración ritual (salá), que puede hacerse individualmente, pero que es preferible hacer de manera colectiva, especialmente en el caso de los hombres, orientándose hacia la Meca, descalzándose, y separándose simbólicamente del suelo mediante una alfombra: hay cinco momentos diarios de oración (mañana, mediodía, tarde, anochecer y noche), que si no se pueden hacer durante la jornada pueden acumularse al final del día. No es una plegaria de petición sino de alabanza. El viernes a mediodía es preceptivo (para los hombres) celebrarla colectivamente en la mezquita, dirigida por el Imam, y va precedida por una alocución a cargo de un predicador, en la lengua del país (o de los asistentes) y no necesariamente en árabe*".

contraposição ao conceito de *du'a* que se refere à oração individual não obrigatória[473].

Segundo prescrição do Alcorão[474] a oração é o elemento distintivo do verdadeiro crente já que aproxima o homem do seu Criador e representa um meio para atingir a pureza da alma e do coração[475]. Nos países muçulmanos o momento da oração é anunciado através de um chamamento denominado *Adhan* em que o Muezim do alto dos minaretes das mesquitas alerta os fiéis para a oração cinco vezes ao dia, a qual não tem de ser necessariamente efetuada no local de culto, mas em todas as orações os fiéis devem posicionar-se em direção a Meca[476]. O dever de realizar as orações e as correspondentes cerimónias cinco vezes ao dia pode ser dispensado em casos excecionais, nomeadamente em situações de viagem, doença e estado de perigo[477].

O dia dedicado à oração em comunidade é a sexta-feira já que é considerado o dia sagrado mas, ao contrário de outras religiões, não é exigido o repouso[478].

---

[473] Sobre a oração obrigatória (*salat*),FRANCISCO DIEZ DE VELASCO, *Introducción a la historia..., op. cit.*, p. 493, assinalou que "*marca la obligación ritual principal y cotidiana del fiel. Cinco veces al día, al alba, al mediodía, a media tarde, al ocaso y por la noche, siguiendo la llamada de los almuédanos (o almuecines) situados en los alminares (o minaretes) de las mezquitas, todos los fieles musulmanes situados en dirección a La Meca (la alquibla señalada en las mezquitas por el nicho del mirhab) y desde cualquier lugar en el que se hallen, han de realizar cuatro posturas principales (de pie, inclinados, prosternados y sentados sobre los talones) y recitar la chahaday otras oraciones coránicas. Los viernes, de modo obligatorio para los hombres, se ha de asistir en la mezquita a la predicación (...). Además de la azalá, que es una plegaria obligatoria, general y normalizada, cabe la oración individual (du'a) y la repetición (dhikr), «recuerdo») en diversas circunstancias del nombre de Alá y de otras oraciones, tanto de modo individual como colectivo*".

[474] A obrigatoriedade da oração está expressa no Alcorão em diferentes momentos dos quais destacamos: "*A oração é uma obrigação prescrita aos crentes, para ser cumprida em seu devido tempo*." (Alcorão 4:103); "*Sou Deus. Não há divindade além de Mim! Adora-Me, pois, e observa a oração, para celebrar o Meu nome.*" (Alcorão 20:14); "*Amparai-vos na perseverança e na oração. Sabei que ela (a oração) é carga pesada, salvo para os humildes, Que sabem que encontrarão o seu Senhor e a Ele retornarão*." (Alcorão 2:45-46).

[475] Referindo-se à oração dos muçulmanos como o caminho para Deus, cfr. EVA DE VITRAY MEYEROVITCH, *La preghiera nell'Islam..., op. cit.,* p. 46.

[476] Sobre o chamamento à oração (*Adhan*), cfr. EVA DE VITRAY MEYEROVITCH, *La preghiera nell'Islam..., op. cit.,* p. 57.

[477] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della...*, *op. cit.*, pp. 167-168, refere que as pessoas doentes e de idade avançada cumprem a obrigação de efetuar as orações dentro das suas possibilidades.

[478] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della...*, *op. cit.*, p. 168, esclarece que "*Il giorno dedicato alla preghira in comune è il venerdi, che si può tradurre dall'arabo jumu'a come il giorno della comunità: il*

Assim, a sexta-feira representa um dia de assembleia para orar em comunidade e os crentes abandonam outras atividades, não por corresponder a um dia de descanso em que é exigida a suspensão das atividades laborais, mas por razões de ordem prática de modo a tornar exequível a deslocação à mesquita[479]. Isto porque a única obrigação religiosa que lhes é imposta é a oração que se realiza por volta do meio-dia e dura cerca de meia hora o que normalmente se torna compatível com o normal decurso da atividade laboral.

No Islão, ao invés do que acontece noutras religiões nomeadamente no cristianismo e no judaísmo, não existe um calendário com momentos concretos de festividades que imponham aos seus crentes determinados rituais de culto. No entanto, a dimensão espiritual dos muçulmanos reflete-se em dois momentos[480]: a

---

venerdì è infatti indicato come il giorno della creazione di Adamo, e altresì come la data del giorno del Giudizio; di venerdì ebbe luogo la prima rivelazione del Corano e ancora di venerdì furono rivelati i suoi ultimi versetti. Per tali motivi l'Islam considera il venerdì come giorno sacro della settimana, ma diversaemte dall'ebraismo non condivide l'idea del riposo obbligatorio: per gli ebrei il riposo se ha a imitazione di Dio, che in sei giorni ha fatto il cielo e la terra, ma nel settimo giorno si è riposato mentre ai musulmani, invece, Allah ha rivelato di aver creato cieli e terra senza fatica alcuna. Perciò essi non ritengono opportuno atribuire a Dio una sensazione umana come quella della stanchezza".

[479] DAVID GARCÍA-PARDO GÓMEZ, "Descanso semanal y...", *op. cit.*, pp. 172-173, refere que "*A partir de aquí, parece razonable que la mayor parte de los países islámicos se hayan decantado por el viernes como día de descanso semanal, por cuanto es el día dedicado a la oración colectiva en la mezquita*". Tal como oberva LOURDES RUANO ESPINA, "Derecho e Islam...", *op. cit.*, pp. 516-517, tem-se vindo a considerar a sexta-feira como o dia de descanso semanal para os muçulmanos já que não existe qualquer outra indicação como o domingo para os cristãos ou o sábado para os judeus. No entanto, acrescenta a autora que, o direito religioso muçulmano não contempla a sexta-feira como dia festivo mas resulta da tradição em que todo o mundo muçulmano largava os negócios, o comércio ou o trabalho para assistir à oração coletiva na Mesquita. Também ZOILA COMBALÍA, "Mujer, Islam y...", *op. cit.*, pp. 106-107, refere que é importante ter em conta que o Islão não impõe um dia de descanso semanal como preceito religioso mas, antes, o que recomenda é a assistência à oração comunitária de sexta-feira. Até porque muitos países islâmicos fixaram o domingo como dia de descanso, como por exemplo, a Tunísia, a Turquia, o Líbano ou o Senegal.

[480] Para além destes dois momentos de forte simbolismo espiritual, existem outras festividades que marcam o calendário muçulmano, dos quais LOURDES RUANO ESPINA, "Derecho e Islam...", *op. cit.*, pp. 515-516, destaca os seguintes:

- *Al-Hyra*: coincide com o primeiro dia do mês Muharram, o início do calendário islâmico, e, por isso, também é conhecido como a ano novo islâmico, também representa a fuga do do profeta Mohammad de Meca para a Medina.

- *Ashura*: corresponde ao décimo dia do mês de *Muharram* do calendário muçulmano e que marca a morte do imã Hussein, neto do profeta Maomé e, por isso, também é conhecida como a festa dos mortos, recomendando-se o jejum.

obrigação de jejuar no mês do Ramadão e a ocasião da peregrinação[481]. Efetivamente no nono mês do calendário lunar os fiéis devem praticar o jejum e a oração e, além disso, o mês de *Dhu al Hijja* é dedicado à peregrinação a Meca[482].

O Ramadão tem um significado especial para os muçulmanos dado que representa o mês em que o Alcorão foi revelado[483] e, por isso, é considerado o mês da purificação no qual os fiéis devem observar o jejum do amanhecer até ao pôr-do-sol[484]. Esta purificação consiste não apenas na abstenção do consumo de alimentos e bebidas mas também de todo o contacto sexual ou de pensamentos ou ações impuras.

- *Idu Al-Maulid*: representa o aniversário do nascimento do Profeta Maomé que, ao ser celebrado, reune os muçulmanos para aprenderem com as suas lições e exemplo.

- Al Isra Wa Al-Mi'ray: celebra-se a ascensão e representa a viagem noturna do Profeta Maomé quando, também, na companhia de outros Profetas, orou e recebeu de Deus diversas instruções, tais como o preceito das cinco orações diárias.

- *Idu Al-Adha*: é uma das maiores festas para os muçulmanos e comemora-se no décimo dia do mês de *Dhul al-Hijja*, conhecida como a festa do sacrifício, e todos os muçulmanos que tenham condições para o efeito devem realizar o sacrifício de um animal e dividir a carne por familiares e pobres em alusão à disposição do profeta Abraão em sacrificar o seu filho Ismael.

- *Idu Al-Fitr*: trata-se da festa que marca o fim do mês do Ramadão em que os muçulmanos se reúnem, depois de terminado o jejum, para dar graças a Deus pela observância do sacrifício e, em conjunto, felicitarem-se.

[481] Tanto o jejum durante o mês dos Ramadão como a peregrinação são dois dos cinco pilares do Islão, ou seja, crenças fundamentais que moldam a doutrina muçulmana.

[482] A peregrinação anual a Meca é um dos pilares do islamismo e trata-se de uma obrigação a ser cumprida uma vez na vida para aqueles que são física e financeiramente capazes de fazê-la.

[483] JOAN ESTRUCH, JOAN GÓMEZ I SEGALÀ, MARIA DEL MAR GRIERA e AGUSTÍ IGLESIAS, *Las otras religiones..., op. cit.,* p. 202, "*El ayuno (sawn) del Ramadán, el noveno mes del calendario islámico, se hace en conmemoración de la revelación recibida por Mahoma. En un primer momento tuvo unas características muy similares a la fiesta del Yom Kipur de los judíos, pero a medida que Mahoma fue distanciándose de los judíos, él mismo modificó su contenido y significación. Durante todo el mes, no se puede comer ni beber (ni fumar, ni tener relaciones sexuales) desde que se hace de día hasta la puesta del sol. Al anochecer, sin embargo, se prepara una buena comida; y al acabar el mes se celebra una de las grandes fiestas del año (idu l-fitr o idu l-sagir)*". De igual modo, FRANCISCO DIEZ DE VELASCO, *Introducción a la..., op. cit.,* p. 493, observa que "*Del mismo modo que la azalá marca el ritmo del día (en sus principales fases astronómicas - sol en orto, cenit y ocaso) y la predicación del viernes es semanal, el ritmo del año lo marca el ayuno del ramadán (sawm), el tercer pilar de la fe islámica*".

[484] "*Ó vós que credes! O jejum está prescrito para vós, como foi prescrito àqueles antes de vós, para serdes piedosos.*" (Alcorão 2:183) e "*Comei e bebei até à alvorada, quando podereis distinguir o fio branco do fio negro. Retornai, então ao, jejum até ao anoitecer, e não vos acerqueis delas enquanto estiverdes retraídos nas mesquitas*" (Alcorão 2:187).

Por seu turno, um outro evento central da vida dos crentes muçulmanos é a peregrinação a Meca, a qual se apresenta como uma prática religiosa obrigatória. A peregrinação, quinto pilar do Islão, representa o momento de confirmação da submissão dos muçulmanos a Deus através do conhecimento direto do ambiente espiritual e histórico vivido pelo profeta Maomé, bem como da repetição dos rituais seguidos por Abraão e Ismael no pacto da aliança com Deus[485]. Cada aspeto da peregrinação está regulado de modo rígido no Alcorão, nomeadamente o período de ano em que deve ser observada[486].

1.4. O descanso sabático para os adventistas

Quando se analisam os preceitos religiosos em matéria de festividades e descanso, não pode esquecer-se o tratamento específico que merece a Igreja Adventista do Sétimo Dia[487]. Esta Igreja, de *denominação cristã* protestante, tem como principal elemento distintivo a observância do sábado como dia de descanso semanal decorrente da passagem bíblica da criação onde se refere que *"havendo Deus terminado no dia sétimo a sua obra, que fizera, descansou nesse dia de toda a sua obra que tinha feito. E abençoou Deus o dia sétimo e o santificou; porque nele descansou de toda a obra que, como Criador, fizera" (Gênesis 2:2-3).*

O sábado manifesta-se como um momento central da vida dos fiéis e nesse dia devem abster-se de qualquer ocupação secular dedicando-se ao culto e à instrução religiosa, às visitas aos doentes e a outras atividades de caridade. Os adventistas, que apoiam as suas posições teológicas apenas na Sagrada Escritura,

---

[485] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 177.

[486] "*A peregrinação realiza-se em meses determinados. Quem a empreender, deverá abster-se das relações sexuais, da perversidade e da polémica*." (Alcorão 2:197).

[487] PIETER GERARD DAMSTEEGT, *et al.*, *Creencias de los*..., *op. cit.*, p. 288, assinalam que "*los Adventistas del Séptimo Día creen que el benéfico Creador descansó el séptimo día después de los seis días de la Creación, e instituyó el sábado para todos los hombres como un monumento de la Creación. El cuarto mandamiento de la inmutable ley de Dios requiere la observancia del séptimo día como día de reposo, culto y ministerio, en armonía con las enseñanzas y la práctica de Jesús, el Señor del sábado. El sábado es un día de deliciosa comunión con Dios y con nuestros hermanos. Es un símbolo de nuestra redención en Cristo, una señal de santificación, una demostración de nuestra lealtad y una anticipación de nuestro futuro eterno en el reino de Dios. El sábado es la señal perpetua de Dios del pacto eterno entre él y su pueblo. La gozosa observancia de este tiempo sagrado de tarde a tarde, de puesta de sol a puesta de sol, es una celebración de la obra creadora y redentora de Dios*".

defendem que a alteração da observância do sábado como dia de descanso a favor do domingo se atribui às autoridades eclesiásticas e não a um princípio bíblico[488]. Assim, dando continuidade à tradição judaica, e afirmando um preceito em tudo similar, a Igreja Adventista escolheu observar o sábado como ponto cardeal de toda a sua doutrina[489].

Para os adventistas a Bíblia fornece os princípios gerais que permitem configurar a obrigação de observar o sábado como dia de descanso. Assim, parece clara a proibição de prestar qualquer tipo de atividade que tenha como objetivo servir de meio de subsistência ou destinada a procurar o prazer mundano ou o lucro económico. No entanto, a observância deste preceito não corresponde à total inatividade já que o Antigo Testamento convida a dedicar tempo aos outros, atenuando o seu sofrimento, de modo a que se torne o dia dos humildes e oprimidos[490].

O repouso aqui em causa, para além da sua dimensão física essencial[491], diz também respeito a uma dimensão espiritual que consiste em procurar a presença de Deus e estar em comunhão com Ele através da meditação, da oração e da

[488] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della...*, *op. cit.*, p. 181, escreve que "*Tale variazione avrebbe avuto origine a Roma, all'incirca nel secondo secolo e sarebbe stata provocata da una serie di circostanze storiche come il desidero dei cristiani di dissociarsi dagli ebrei e di avvicinarsi ai pagano per facilitarne l'ingresso nella chiesa. La domenica fu infatti scelta poiché i pagani nello stesso giorno adoravano il sole, in ossequio alle tendenze sincretiste della civilità romana che era incline ad inglobare ogni elemento religioso nuovo*".

[489] PIETER GERARD DAMSTEEGT, *et al.*, *Creencias de los...*, *op. cit.*, p. 305, referem que "*Por cuanto el sábado es un día de comunión especial con Dios, en el cual se nos invita a celebrar gozosos sus benditas actividades en la creación y la redención, es importante que evitemos cualquier cosa que tienda a disminuir su atmósfera sagrada. La Biblia especifica que en el sábado debemos cesar nuestro trabajo secular (...), evitando todo el trabajo que se hace para ganarse la vida, y todas las transacciones de negocios (...). Si dedicamos este día a complacernos a nosotros mismos, a ocuparnos en intereses, conversaciones y pensamientos seculares o en actividades deportivas, estaremos disminuyendo nuestra comunión con nuestro Creador y violando el carácter sagrado del sábado. Nuestra preocupación por el mandamiento del sábado debe extenderse a todos los que estén bajo nuestra jurisdicción: Nuestros hijos, los que trabajan para nosotros, y hasta nuestra visitas y animales domésticos (...), con el fin de que ellos también puedan gozar de las bendiciones del sábado*".

[490] "*Seis dias farás os teus trabalhos, mas ao sétimo dia descansarás; para que descanse o teu boi, e o teu jumento; e para que tome alento o filho da tua escrava, e o estrangeiro*" (Êxodo 23:12).

[491] PIETER GERARD DAMSTEEGT, *et al.*, *Creencias de los...*, *op. cit.*, p. 292, acrescentam que "*Si bien es cierto que los seres humanos necesitan descanso físico para reanimar su organismo, Dios basa en su propio ejemplo su mandato de que descansemos en el día de sábado. Por cuanto él cesó de las actividades que realizó en la primera semana del mundo, nosotros también debemos reposar*".

partilha em comunidade e em família[492]. No que diz respeito a este último aspeto relativo à vivência do sábado no seio da família, destaca-se a obrigação dos pais educarem os seus filhos, mediante o exemplo, a observarem o descanso sabático fazendo-os participar no culto, na adoração e no estudo da Bíblia[493]. Os trabalhos domésticos devem ser programados para findarem na sexta-feira antes do pôr-do-sol de modo a que o sábado possa ser vivido em comunhão sem distrações seculares mantendo um clima espiritual que permita a discussão de temas de interesse comum[494].

A observância do repouso sabático representa uma prova de fidelidade para com Deus e torna-se fundamental para aderir ao seu projeto de salvação, o que é demonstrado pelo caráter minucioso das previsões instituídas pela Igreja Adventista do Sétimo Dia no que diz respeito às situações e respetivas soluções que podem ocorrer e criar obstáculos ao cumprimento de tal preceito.

Deve reter-se, portanto, pela relevância prática da vivência do crente em comunidade, que o repouso ao sábado para os adventistas representa um elemento subjetivo que não corresponde somente ao direito de frequentar certos rituais e atos de culto que ocorrem nesse dia da semana mas, antes, corresponde a uma prerrogativa ampla de abster-se de qualquer prestação laboral em tal dia[495].

---

[492] Para os adventistas existe uma clara diferenciação entre os dias com significado religioso e os outros dedicados ao trabalho secular, o que se percebe da afirmação de PIETER GERARD DAMSTEEGT, *et al*., *Creencias de los*..., *op. cit.*, p. 297: "*Es durante el sábado cuando podemos experimentar en forma especial la presencia de Dios entre nosotros. Sin el sábado, todo sería trabajo y lucha sin cesar. Cada día sería como los otros, dedicado a intereses seculares. La llegada del sábado, sin embargo, trae consigo, esperanza, gozo, significado y valor. Provee tiempo para la comunión con Dios por medio del culto, la oración, el canto, estudio de la Palabra y meditación en ella, y por el acto de compartir el Evangelio con otros. El sábado es nuestra oportunidad para experimentar la presencia de Dios*".

[493] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 184.

[494] Nesse contexto, PIETER GERARD DAMSTEEGT, *et al.*, *Creencias de los*..., *op. cit.*, p. 305, "*El sábado comienza a la puesta del sol el viernes, y termina a la puesta del sol, el sábado por la tarde (...). Al día anterior al sábado (viernes), la Escritura lo llama el día de preparación (...), un día en el cual debemos prepararnos para el sábado, de modo que nada eche a perder su carácter sagrado. En este día, los encargados de preparar las comidas familiares deben disponer los alimentos que se consumirán el sábado, de modo que durante sus horas sagradas ellos también puedan descansar de sus labores*".

[495] GIANNI LONG, Le confessioni religiose "diverse..., *op. cit.*, p. 213.

2. O tempo como condição para o exercício da liberdade de culto

A liberdade de culto traduzida na participação, individual ou coletiva, em momentos de oração, meditação, peregrinação ou em meros atos culturais, desde que determinados pela religião professada, corresponderá ao exercício da própria liberdade religiosa entendida enquanto "*liberdade de praticar as cerimónias e ritos da religião, tanto em público como em privado*"[496]. A liberdade religiosa na vertente de liberdade de culto está consagrada no n.º 1 do art. 9.º, *in fine* da CEDH, a qual pode ser exercida individual ou coletivamente, quer pela via da meditação, quer pela via da expressão oral[497].

O conteúdo da liberdade religiosa pode ser sistematizado, segundo JÓNATAS MACHADO, de modo a abranger as seguintes dimensões: *liberdade religiosa individual* (liberdade de crença, liberdade de atuação segundo as próprias crenças, liberdade de divulgação de crenças, liberdade de culto e direito à privacidade religiosa) e *liberdade religiosa coletiva* (direito geral de autodeterminação)[498]. Deve, portanto, salientar-se, em especial, uma dimensão essencial da liberdade religiosa que é a liberdade de culto, já que não haveria plena liberdade religiosa se não houvesse liberdade de culto[499]. Também, de acordo com J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, a liberdade de culto "*é somente uma dimensão da liberdade religiosa dos crentes, compreendendo o direito individual ou colectivo de praticar os actos externos de veneração próprios de uma determinada religião*"[500].

Aliás, o culto, tal como considera DIONISIO LLAMAZARES FERNÁNDEZ, é um dos elementos que identifica uma confissão religiosa, e que permite distingui-la de um grupo ideológico laico na medida em que o culto representa um modo de

[496] RAQUEL TAVARES DOS REIS, *Liberdade de consciência...*, *op. cit.*, p. 88.

[497] Segundo AGUSTÍN MOTILLA DE LA CALLE "Ora et labora...", *op. cit.*, p. 4, refere que o art. 9.º da CEDH não se refere expressamente ao direito de comemorar festividades religiosas já que surge como uma liberdade derivada da liberdade de manifestar as convicções.

[498] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa..., op. cit.*, pp. 220 a 252.

[499] Sobre a liberdade de culto como dimensão essencial da liberdade religiosa, cfr. J. J. GOMES CANOTILHO / JÓNATAS MACHADO, *Bens culturais, propriedade..., op. cit.*, p. 31.

[500] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, p. 607.

comunicação com um ser transcendente que se revela de acordo com a sustentação ideológica da confissão[501]. Também uma comunidade ideológica tem um suporte ideológico e organizativo mas apenas as confissões religiosas praticam o culto[502]. O momento do culto é um dos momentos mais representativos da prática religiosa do indivíduo já que é o momento em que este está em "*contato direto com a divindade (ou as divindades)*"[503].

Porém, no âmbito das relações de trabalho, poderá ocorrer uma sobreposição entre a disponibilidade temporal para o exercício da liberdade de culto e o tempo de trabalho, sobretudo no caso do exercício coletivo dessa mesma liberdade[504].

Ora, uma das condições para o exercício da liberdade de culto é precisamente o direito a comemorar as festividades religiosas ou, de modo mais preciso, o direito aos feriados religiosos[505]. Assim, o interesse desta reflexão surge da centralidade da prática de atos de culto enquanto elemento essencial para o exercício da liberdade religiosa: "*onde há religião haverá necessariamente culto*"[506]. E, consequentemente, a liberdade de culto apresenta como condição para

---

[501] DIONISIO LLAMAZARES FERNÁNDEZ, *Derecho Eclesiástico del…, op. cit.*, p. 196.

[502] Para um confronto entre os casos mais intimistas de manifestação da liberdade religiosa e aquele em que há uma interação com o outro, cfr. Acórdão do TEDH, *Pitkevich c. Rússia*, 47936/99, de 08.02.2001, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-5726, em que se discutiu o caso respeitante a uma juíza que foi acusada de proferir orações durante as audiências: "*On the basis of numerous testimonies and complaints against the applicant by various State officials and private persons, it was established that the applicant had recruited several colleagues and third persons as members of the Church, that she had unsuccessfully attempted to enrol a number of other persons, that she had prayed publicly during court hearings, that she had promised certain parties to proceedings a favourable outcome of their cases if they joined the Church, that she had criticised the morality of certain parties to proceedings concerning various family rights, and that those activities had resulted in delayed cases and a number of challenges against the applicant*".

[503] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit.*, p. 345.

[504] No domínio do direito português, o art. 41.º da Constituição da República Portuguesa ocupa uma posição de destaque ao garantir a "*liberdade de consciência, de religião e de culto*" (n.º 1), prevendo que "*ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos por causa das suas convicções ou prática religiosa*" (n.º 2). Também a Constituição espanhola se refere à liberdade de culto no art. 16.º nos termos seguintes: "*Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley*".

[505] Assim, PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa..., op. cit.*, pp. 419-420.

[506] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa..., op. cit.*, p. 507.

o seu exercício o direito de comemorar publicamente as festividades da própria religião e de observar certos períodos de descanso. Deste modo, a prática do culto ou a comemoração de certas festividades fazem parte do conteúdo essencial do direito à liberdade religiosa e, em termos genéricos, qualquer entrave ao seu exercício supõe uma limitação a um direito fundamental.

Esclarecemos ainda que a liberdade de culto não se resume à prática de rituais num local próprio para o culto de determinada confissão religiosa, daí o interesse da sua abordagem a propósito do debate sobre o tempo. Na verdade, a liberdade de culto pode ser exercida em qualquer lugar e, por isso, "*para além dos serviços religiosos que ocorrem no templo, abrange e protege outro tipo de atos, tais como procissões, orações e leitura de livro sagrado*"[507]. Assim, a liberdade de culto representa a prerrogativa do indivíduo de, individual ou coletivamente, adotar um comportamento prescrito pelo credo adotado, ou seja, "*de praticar os actos externos de veneração próprios de uma determinada religião*"[508]. Este confronto entre diferentes posturas é da maior relevância já que exigirá níveis de tutela do direito à liberdade religiosa diferentes. Isto porque, no caso da religião católica e religiões evangélicas, é mais consensual que seja considerado o tempo necessário para a prática do culto, enquanto para as religiões que guardam o sábado o direito à liberdade religiosa dos seus crentes pode ser afetado quando estes são obrigados a trabalhar nos dias de descanso prescritos pela confissão religiosa.

Assim, não podemos acompanhar a posição do Supremo Tribunal Administrativo que, por Acórdão de 6 de Dezembro de 2012, relativamente à dispensa de trabalho ao sábado por uma magistrada adventista, associou o culto a práticas religiosas certas e determinadas, isto porque entendeu que o trabalho ao sábado "*não impede a Autora de cumprir os seus deveres religiosos nos dias de turno a realizar aos sábados visto o trabalho exigido nesses dias preencher menos de um terço das suas 24 horas, o que quer dizer que ela poderá praticar as suas obrigações religiosas durante uma significativa parte desses dias. É certo que a realização do turno poderá condicionar o momento em que essa prática religiosa tem lugar mas essa limitação (a existir) não permite que se conclua que a mesma*

[507] LÉLIO MAXIMINO LELLIS / CARLOS ALEXANDRE HEES, *Manual de liberdade*..., *op. cit.*, pp. 78-79.

[508] Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 545/2014, publicado no Diário da República n.º 187/2014, Série II de 29.09.2014.

impossibilita o cumprimento dos seus deveres religiosos ou o restrinja de modo intolerável. Daí que, se não houvesse outra, esta razão bastava para se poder concluir que o indeferimento impugnado não violava o direito de culto da Autora"[509]. Note-se que esta ordem de ideias acabou por ser alvo de discórdia expressa e direta pelo Tribunal Constitucional, em acórdão de 15 de julho de 2014, ao afirmar que "*nos Sábados em que está de turno, a Recorrente vê-se forçada a desrespeitar as crenças da sua religião, ficando impossibilitada de santificar o Dia*" e "*não colhe aqui o entendimento do STA*" acabado de citar[510].

Bem sabemos que esta problemática encerra em si a recorrente dificuldade que é a conciliação, por um lado, da liberdade religiosa do trabalhador e, por outro, da liberdade de organização económica do empregador. No entanto, uma eventual solução neste domínio deve atender, desde logo, ao entendimento de que a liberdade de culto faz parte do conteúdo essencial do direito de liberdade religiosa e que, por isso, qualquer restrição deve ser submetida a um juízo de proporcionalidade[511]. Assim, só a aferição da sua exequibilidade no caso concreto permite determinar se o trabalhador tem condições de lhe ver consignado um período de não trabalho para poder professar a sua fé nos períodos de tempo estabelecidos pelos ditames da sua confissão religiosa.

É precisamente o direito aos feriados religiosos e aos dias de descanso, numa perspetiva laboral, que nos interessa estudar enquanto condição do exercício da liberdade de culto como elemento fundamental da liberdade religiosa.

No entanto, como assinala ANTÓNIO LEITE, não é possível atender ao direito de observar as festividades religiosas de todos os cultos e, por isso, face à diversidade de datas tem de se atender à maioria[512]. No entanto, não poderemos ficar por uma visão tão linear e, como acrescenta PAULO PULIDO ADRAGÃO, será

[509] Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 06.12.2012, Processo 058/12, disponível em www.dgsi.pt.

[510] Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 545/2014, publicado no Diário da República n.º 187/2014, Série II de 29.09.2014.

[511] ADORACIÓN CASTRO JOVER, "Libertad religiosa y...", *op. cit.*, p. 300.

[512] ANTÓNIO LEITE, *A religião no Direito..., op. cit.*, p. 296.

necessário "*encontrar fórmulas adequadas à acomodação dos feriados religiosos das minorias*"[513].

De facto, os ordenamentos jurídicos contemporâneos preveem diversas formas de períodos de não trabalho, nomeadamente férias, dias de descanso semanal e festividades de natureza civil e religiosa. Os valores em causa dizem respeito à possibilidade de consentir ao trabalhador uma pausa regular na prestação de trabalho, no caso das férias e dos dias de descanso semanal, mas também está em jogo a relevância de factos, eventos ou datas de interesse nacional ou, ainda, consentir o cumprimento de determinadas práticas religiosas. Neste último caso, trata-se mesmo de "*tornar efetivamente exercitável o direito de liberdade religiosa*"[514].

Neste domínio podem colocar-se conflitos entre a conciliação da liberdade religiosa do trabalhador e os horários de trabalho. O exercício de certos deveres religiosos pode entrar em conflito com o horário de trabalho determinado pelo empregador. Nesta matéria, os conflitos que se levantam dizem respeito às situações em que o trabalhador pretende observar uma festividade religiosa num dia em que o empregador espera que ele trabalhe.

Parece-nos, portanto, oportuno refletir sobre se, e em que termos, pode o acervo normativo que tutela a liberdade religiosa incidir sobre aspetos relativos à relação laboral, nomeadamente no que diz respeito à regulamentação dos dias de descanso para cumprir preceitos religiosos. Tal como já foi referido, as várias religiões na sua estrutura dogmática preveem, aconselham, recomendam ou prescrevem um dia festivo semanal: para os católicos e algumas confissões cristãs o dia de repouso é o domingo, para os muçulmanos é a sexta-feira em que se dedicam à oração coletiva, e para os judeus e outras igrejas cristãs da área protestante, pense-se nos adventistas, o dia dedicado ao culto é o sábado, embora com diferenças temporais entre eles.

Assim, as prescrições que as várias religiões impõem aos próprios crentes, em termos de festividades e dias de repouso semanal, pode ter repercussões no cumprimento ou incumprimento dos atos de culto se considerarmos a vida laboral

[513] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa…*, *op. cit.*, p. 420.

[514] PASQUALE LILLO, *Rilevanza civile delle...*, *op. cit.*, p. 415.

do crente. Este problema é capaz de potenciar conflitos entre empregadores e trabalhadores pertencentes a certas confissões religiosas, sobretudo diversa da católica, levando, por vezes, ao despedimento discriminatório por motivos religiosos[515].

Deste modo, o trabalhador que pretenda manifestar a sua liberdade religiosa na vertente de liberdade de culto no decurso do tempo de trabalho pode encontrar notórias dificuldades, já que daí resultará um conflito de interesses entre o momento do culto do trabalhador e a disponibilidade para executar a prestação laboral que lhe foi cometida pelo empregador.

3. O dia de descanso e as festividades religiosas como bem jurídico

De tudo o que já foi dito pode afirmar-se que a consagração do dia de descanso semanal e de certas festividades reflete o modo como a religião se assume enquanto elemento componente da construção da identidade individual e coletiva. Por isso, o dia de descanso e as festividades representam muito mais do que um mero período de não trabalho, acabando por ter influência em diversos domínios da identidade de uma comunidade, nomeadamente ao nível social, cultural, familiar e laboral.

Estará em causa o sentimento religioso enquanto bem jurídico central da individualidade da pessoa crente. A proteção desse sentimento religioso e dos seus diversos modos de manifestação pode ocorrer, designadamente, através do respeito pelos dias de descanso e festividades religiosas impostas por uma determinada crença religiosa. Cabe então questionar se, e em que medida, o dia de descanso semanal e as festividades religiosas merecem a tutela do direito.

No plano do direito constituído são inúmeras as referências ao dia de descanso semanal. Desde logo, a Constituição da República Portuguesa na al. *d)* do n.º 1 do art. 59.º, num artigo que se ocupa de elencar os principais direitos dos trabalhadores assalariados, consagra, entre outros, o direito ao repouso e ao

[515] Sentido apontado por ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e..., op. cit.*, p. 110.

descanso semanal[516]. No entanto, o texto fundamental não prevê nenhum dia específico de repouso durante a semana mas também não inclui um direito do trabalhador escolher qual o dia de descanso que pretende gozar, embora não seja "*jusfundamentalmente irrelevante alguma preferência do trabalhador, por motivos religiosos (ao sábado)*"[517].

Por seu turno, o Código do Trabalho no art. 232.º regula o descanso semanal determinando que o trabalhador tem direito, a pelo menos, um dia de descanso por semana (n.º 1) e que o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo num conjunto de situações aí elencadas (n.º 2).

Por outro lado, tem particular relevância a regulamentação da Organização Internacional do Trabalho já que a Convenção n.º 14, adotada em Genebra, em 17 de Novembro de 1921, relativa à Aplicação do Descanso Semanal nos Estabelecimentos Industriais determina que "*o período de descanso deve, tanto quanto possível, ser fixado de forma a coincidir com os dias já consagrados pelas tradições ou costumes do país ou da região*" (art. 2.º), e a Convenção n.º 106 sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, que se reuniu em Genebra em 5 de Junho de 1957 dispõe, no seu art. 6.º, de conteúdo semelhante.

No que diz respeito à atuação do Conselho da Europa, também a Carta Social Europeia prevê, no art. 2.º, n.º 5, a necessidade de "*assegurar um descanso semanal que coincida, tanto quanto possível, com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região*".

Também a ONU não manifesta qualquer preocupação na imposição do dia de descanso semanal já que no Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1966 apenas se prevê que os Estados reconheçam o direito de "*repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos*" (al. *d)* do art. 7.º).

---

[516] Segundo J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República…*, *op. cit.*, p. 773, o direito ao repouso "*e os direitos com ele conexionados devem ser contados, por um lado, entre os direitos análogos aos direitos, liberdade e garantias (cfr. art.º 17.º) e, por outro lado, entre os direitos fundamentais derivados", de forma que "uma vez obtido um determinado grau de concretização, esta não possa ser reduzida (a não ser nas condições do art.º 18.º), impondo-se directamente a entidades públicas e privadas*".

[517] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República...*, *op. cit.*, p. 774.

Ao nível da tutela internacional do direito ao repouso semanal e de celebração das festividades de acordo com as próprias convicções religiosa, na Resolução adotada pela Sessão 36/55 da Assembleia Geral da ONU - sobre a intolerância religiosa, a liberdade de religião e a discriminação com base na religião ou crença, de 1981 – onde existe a previsão de que a liberdade de religião compreende a liberdade "*de observar dias de descanso e de comemorar festividades e cerimónias de acordo com os preceitos de uma religião ou convicção*" (art. 6.º)[518]. Nesta aceção o direito de comemorar as festividades tem uma dupla aceção: o de observar os dias de descanso que, para algumas religiões tem caráter absoluto, e, ainda, o direito de comemorar as festividades e cerimónias conforme os preceitos da religião professada, o que engloba, por exemplo, a oração comunitária dos muçulmanos à sexta-feira e a missa dominical dos cristãos[519].

No entanto, o que nos interessa averiguar vai para além da constatação da positivação de períodos de descanso baseados na necessidade de tutelar a saúde e o bem estar dos trabalhadores. Procuramos, antes, esclarecer o valor simbólico, eventualmente merecedor de tutela jurídica, das festividades mas, sobretudo, do dia de descanso semanal à luz de uma cosmovisão imposta por mandato religioso.

Nesse sentido, interessa, pois, começar por referir que a herança judaico-cristã foi o mote jusfundante para a consagração do sábado e do domingo como dias de descanso com um intrínseco valor simbólico que reflete a convergência de uma determinada cosmovisão ainda que parcialmente abrangente. Estas raízes religiosas contribuem decisivamente para a emergência de um património individual e coletivo que dá sentido ao real.

Ao nível da valoração constitucional do dia de descanso[520] interessa destacar a posição assumida, nos Estados Unidos da América, pelo Supremo Tribunal, que,

---

[518] Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 36/55, de 25 de Novembro de 1981.

[519] AGUSTÍN MOTILLA DE LA CALLE, "Ora et labora...", *op. cit.*, p. 6.

[520] A este propósito e quando se discute a constitucionalização do dia de descanso semanal é incontornável recorrer ao estudo de PETER HÄBERLE intitulado "O Domingo como princípio constitucional" ("*Der Sonntag als Verfassungsprinzip*"). Nesta obra, PETER HÄBERLE, *Der Sonntag als..., op. cit.,* p. 27, é apresentada a relação entre um Estado secularizado e o Domingo geneticamente emergente da cultura judaico-cristã, é acentuada a multidimensionalidade do Domingo que reflete uma dimensão espiritual, social, cultural e lúdica da vida humana, o que confirma a sua adequação enquanto dia de descanso numa sociedade plural.

sumariamente, afirmou que uma comunidade política não perde o seu referencial histórico e cultural ainda que isso signifique assimilar valores de origem religiosa. Nesta matéria destacam-se dois casos de meados do século passado que, em concreto, discutiam as denominadas "*Sunday closing laws*". Relativamente ao primeiro caso, *McGowan v. Maryland* (1961)[521], ficou assente que os direitos constitucionais não poderiam estar na dependência da existência de uma maioria representativa de certa confissão religiosa. É curioso notar que, nesta pronúncia jurisprudencial, é efetuada uma compilação de elevado valor histórico de toda a legislação que prevê a proibição de trabalhar ou realizar atividades comerciais ao domingo desde a realidade do século XIII em Inglaterra até à legislação americana então vigente[522]. Na segunda decisão, *Brownfeld v. Brown* (1961)[523], quanto à mesma questão, o decisor acentuou que o Estado da Pensilvânia tinha aprovado uma lei que obrigava um judeu ortodoxo a escolher entre a sua fé religiosa e sua sobrevivência económica, o que se apresentava como uma escolha cruel.

---

[521] *McGowan v. Maryland*, 366 U.S. 420 (1961), disponível em https://supreme.justia.com/cases/federal /us /366/420/case.html.

[522] "It is true that, if the State's interest were simply to provide for its citizens a periodic respite from work, a regulation demanding that everyone rest one day in seven, leaving the choice of the day to the individual, would suffice. However, the State's purpose is not merely to provide a one-day-in-seven work stoppage. In addition to this, the State seeks to set one day apart from all others as a day of rest, repose, recreation and tranquility - a day which all members of the family and community have the opportunity to spend and enjoy together, a day on which there exists relative quiet and disassociation from the everyday intensity of commercial activities, a day on which people may visit friends and relatives who are not available during working days. Obviously, a State is empowered to determine that a «rest one day in seven» statute would not accomplish this purpose; that it would not provide for a general cessation of activity, a special atmosphere of tranquility, a day which all members of the family or friends and relatives might spend together. Furthermore, it seems plain that the problems involved in enforcing such a provision would be exceedingly more difficult than those in enforcing a «common day of rest» provision. Moreover, it is common knowledge that the first day of the week has come to have special significance as a rest day in this country. People of all religions and people with no religion regard Sunday as a time for family activity, for visiting friends and relatives, for late sleeping, for passive and active entertainments, for dining out, and the like. «Vast masses of our people, in fact, literally millions, go out into the countryside on fine Sunday afternoons in the Summer...» 308 Parliamentary Debates, Commons 2159. Sunday is a day apart from all others. The cause is irrelevant; the fact exists. It would seem unrealistic for enforcement purposes and perhaps detrimental to the general welfare to require a State to choose a common day of rest other than that which most persons would select of their own accord". Cfr, McGowan v. Maryland, 366 U.S. 420 (1961), disponível em https://supreme.justia.com/cases/federal /us/366/420/case.html.

[523] *Brownfield v. Brown,* 366 US 599 (1961), comentado por VINCENT PHILLIP MUNOZ, Religious Liberty and..., *op. cit.*, p. 99.

É certo que, por um lado, o descanso semanal pertence ao domínio da regulação do Direito do Trabalho e que, por outro, o descanso ao domingo para uma boa parte dos trabalhadores não tem qualquer conotação religiosa. Todavia, apesar do padrão religiosamente neutro da legislação laboral, o domingo coincide com o dia de descanso prescrito por várias confissões religiosas, o que permite que os seus crentes cumpram as obrigações religiosas a que estão adstritos, e que outros trabalhadores cujas obrigações religiosas impõem, por exemplo, o sábado como dia de descanso fiquem impedidos de atuar em conformidade com a sua fé.

Verdadeiramente, a liberdade religiosa balizada pela relação laboral só está garantida se o trabalhador tiver a possibilidade de escolher em razão das suas convicções religiosas se deve ou não trabalhar em determinado dia, independentemente da natureza jurídico-constitucional e jurídico-laboral do domingo. Aliás, são acertadas as palavras de ALBERT TOLEDO OMS quando refere que "*No tiene ningún sentido examinar si el domingo está totalmente secularizado o no desde un punto de vista sociológico, pues 1) es evidente que para muchas personas no lo está; 2) lo realmente relevante no es si está secularizado o no, los derechos fundamentales garantizan la libertad de individuos, no de instituciones jurídicas. El trabajador creyente no sólo disfruta del descanso semanal (sea viernes, sea sábado, o sea domingo) para descansar o realizar tareas relacionadas con el ocio, sino que ha de cumplir con los mandatos religiosos. No se trata de algo trivial o carente de sentido, si sus convicciones religiosas son reales y sinceras*"[524].

Isto não significa que o Direito do Trabalho se furte à consagração de um dia-regra de descanso semanal, não por motivos religiosos, mas porque isso permite que os trabalhadores possam compatibilizar o tempo de trabalho com outras atividades, designadamente, familiares e sociais. No entanto, apesar desta perspetiva secular do dia de descanso, consagrada na lei para que o trabalhador possa restabelecer as suas energias, um ordenamento jurídico assente em valores democráticos deve ter em consideração os trabalhadores que pretendem gozar o dia de descanso semanal, por motivos religiosos, num dia diferente do domingo. O que verdadeiramente deve relevar é a consciência religiosa individual do trabalhador-crente em ajuizar a determinação do dia de descanso semanal.

[524] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.*, p. 742.

De qualquer modo, a secularização da sociedade não pode levar a que o domingo seja vivido de forma transversal apenas com o sentido do descanso do trabalho, isto porque o domingo até pode estar, inevitavelmente, secularizado mas a autonomia da pessoa humana que frui o domingo numa dimensão religiosa, essa não, não lhe pode ser imposta uma conduta secularizada.

A secularização do descanso dominical[525] não pode servir de fundamento para afastar a acomodação da liberdade religiosa até porque, apesar de tudo o que foi dito, o domingo acaba sempre por surgir como reflexo de um determinado património religioso que, por sinal, colhe as preferências de uma maioria.

Tal como temos vindo a defender, uma das questões que mais se destaca no âmbito da interação entre a liberdade religiosa e o Direito do Trabalho diz respeito à situação em que um trabalhador se recusa a prestar trabalho num certo dia ou período por motivos relacionados com as suas convicções religiosas, ou seja, quando a religião põe em causa a disciplina da organização do tempo de trabalho determinada pelo empregador. Estamos perante situações que se referem, sobretudo, ao dia de descanso semanal, às festividades religiosas e às pausas para oração[526].

---

[525] Tal como assinala MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della…*, *op. cit.*, p. 164, se, por um lado, existem vários autores que defendem, na sociedade atual caraterizada por um crescente processo de secularização, a cisão entre o "dia do Senhor" e o repouso para reencontrar a verdadeira inspiração do domingo cristão, por outro lado, deve reter-se que "*non può asservi culto cristiano e domenica senza riposo: dimenticare questo aspetto significa svuotare la domenica di un suo meccanismo simbolico strutturale e ridurre il «giorno del Signore» alla celebrazione eucaristica che può avvenire in un qualsiasi giorno settimanale, quando le circostanze o le esigenze della produzione industriale lo permettono*".

[526] Alguns autores consideram que o direito a comemorar as festividades religiosas e o gozo do dia de descanso semanal diferente das datas previstas no calendário oficial pode constituir uma modalidade da objeção de consciência. Para DAVID GARCÍA-PARDO, "Descanso semanal y…", *op. cit.*, p. 168, trata-se do incumprimento de uma obrigação – a obrigação de prestar trabalho – com as consequentes sanções desse incumprimentos, por motivos de consciência, ou seja, o direito-dever de comemorar as festas impostas pela sua crença religiosa. Também ANA FERNÁNDEZ CORONADO, "Objeción de conciencia…", *op. cit.*, p. 215, define este tipo de objeção de consciência como a recusa de um individuo a realizar em determinados dias uma atividade regulada com caracter geral pela lei por se opor à sua própria consciência formada pela sua pertença a uma determinada confissão religiosa. A corrente que defende esta posição também se refere à Resolução do Parlamento Europeu Resolução sobre a atividade laboral ao domingo (Jornal Oficial n.º C 020 de 20.01.1997 p. 0140), de 12 de dezembro de 1996, em que existe uma referência à necessidade de os Estados ao legislarem, terem "*em conta a situação especial daqueles que têm objeções contra o trabalho ao domingo*". Verifica-se, portanto, neste documento, uma alusão à recusa de prestar trabalho ao domingo por motivos de objeção de consciência. Já para JOSÉ GONZÁLEZ DEL VALLE, *Derecho eclesiástico español*…, *op. cit.*, p. 255, não se trata de uma questão de objeção de consciência porque entende que o conceito de objeção de consciência está reservado para os

Os problemas que se colocam podem ser distintos consoante a imperatividade do comando religioso, designadamente a distinção entre confissões religiosas que têm uma postura tolerante quanto ao descanso semanal e festividades daquelas confissões que impõem aos seus fiéis a proibição de trabalhar em determinados dias. Pense-se, por exemplo, nos Adventistas do Sétimo Dia, cujos respetivos preceitos religiosos impedem que os seus crentes exerçam qualquer atividade laboral desde o pôr-do-sol de sexta até ao pôr-do-sol de sábado.

Nesta matéria, ao contrário do que acontece em países como o Canadá ou os Estados Unidos, na Europa, se bem que exista uma tradição de tolerância, "*são frequentes as decisões no sentido de que é injustificada qualquer falta que o trabalhador dê para honrar uma festividade religiosa ou para respeitar o dia de descanso imposto pela sua religião*" sem que seja tida em consideração "*a dimensão da empresa e a real possibilidade para o empregador de, sem prejuízo sensível, substituir aquele trabalhador por outro e satisfazer, assim, os imperativos religiosos daquele trabalhador*"[527].

Deve ter-se em atenção que, quando falamos de descanso semanal e festividades religiosas, estamos na presença de duas realidades distintas, embora em ambos os casos se verifique uma interrupção da atividade laboral[528]. No que diz respeito ao dia de *descanso semanal*, existe uma motivação que emana da esfera laboral já que está em causa a necessidade de assegurar a recuperação das energias físicas e psíquicas do trabalhador, bem como tutela a vida familiar e social do trabalhador. Por outro lado, os *feriados* que correspondem ao propósito de fixar momentos de celebração aceites pela maioria da comunidade, sendo que alguns correspondem a celebrações próprias da religião e outros correspondem a eventos importantes da história de um país.

---

casos em que o art. 16.1.º da Constituição espanhola seja alegado indevidamente, e o direito a comemorar as próprias festividades religiosas está consagrado no art. 2.1.b da LOLR e, portanto, conclui "*si no hay oposición entre conciencia y norma, sino coincidencia… no cabe hablar de objeción*". Também LUCIANO MUSSELLI, "La rilevanza civile…", *op. cit.*, p. 191, considera pouco fundada a associação entre a prestação de trabalho em dias de festividades religiosas e o direito à objeção de consciência perante algumas posições que pretendem sobrepor o âmbito daquele direito ao trabalho ao da liberdade religiosa.

[527] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*..., *op. cit.*, p. 310.

[528] STELLA COGLIEVINA, *Festivitá religiose...*, *op. cit.*, p. 379.

III. O dia de descanso em confronto com o tempo de trabalho

O descanso semanal representa um direito amplamente sedimentado no contexto europeu e intimamente relacionado com a organização do tempo de trabalho no domínio laboral, mas pode ter uma valoração diferente se for analisado à luz das diferentes crenças religiosas. Na Europa, apesar de não podermos esquecer a herança da tradição judaico-cristã, assistiu-se, como vimos, a uma verdadeira secularização do dia de descanso semanal, embora se caminhe tendencialmente para uma contida flexibilização em função das crenças religiosas.

No que diz respeito à observância dos ditames religiosos quanto ao dia de descanso semanal para dedicar ao culto, à oração ou ao repouso, poderemos encontrar preceitos diversos em função da confissão religiosa. Bem sabemos que neste domínio existe uma coincidência entre o dia festivo dos católicos e da maioria das confissões cristãs e o dia de descanso previsto pela legislação laboral interna dos Estados. Para os trabalhadores que pertençam a outras confissões religiosas o direito de não trabalhar num dia diferente do domingo como, por exemplo, o sábado para os judeus e adventistas ou o tempo de oração comunitárias às sextas para os muçulmanos, é garantido em termos mais frágeis. Por isso mesmo, o respeito pelo dia de descanso exigido por certa religião pode tornar-se numa questão fundamental para os fiéis que querem cumprir as regras próprias da sua religião, traduzindo-se, no fundo, numa potencial fonte de conflitos.

1. O quadro normativo geral em matéria de descanso semanal e a centralidade do domingo

A conciliação entre os deveres religiosos e os deveres laborais torna-se conflituosa apenas naqueles casos em que a confissão religiosa do trabalhador o impede de trabalhar durante um determinado dia da semana.

Não nos interessará tanto efetuar uma análise em torno dos limites legais na consagração do descanso semanal mas antes efetuar um confronto direto entre heterodisponilidade e autodisponibilidade. Interessa-nos sobretudo o tempo de não

trabalho ou de autodisponibilidade, enquanto tempo em que o trabalhador pode efetivar exigências de fé, particularmente no que diz respeito à liberdade de culto.

Para o efeito, cumpriremos um roteiro que nos permita traçar um panorama geral quanto a alguns ordenamentos jurídicos europeus em matéria de descanso semanal e cumprimento de deveres religiosos mas, não sem antes, atender aos antecedentes desta discussão na jurisprudência do Tribunal de Justiça.

Não existe ao nível do direito da União Europeia nenhuma imposição para que o dia de descanso semanal seja o domingo, embora acabe por ser a solução mais difundida nos países europeus mas também nada impede que os Estados membros imponham a sua verificação. No entanto, esta solução nem sempre foi tão linear.

Sobre a competência para a determinação do dia de descanso semanal já se pronunciou o Tribunal de Justiça numa decisão de 1996 relativamente ao fundamento jurídico da Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que tinha por objetivo adotar prescrições mínimas atinentes a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho ligadas à saúde e segurança dos trabalhadores. Em particular estava em causa o segundo parágrafo do art. 5.º da Diretiva que previa que o período mínimo de descanso exigido pela Diretiva seria, "*em princípio, o domingo*".

Efetivamente no Acórdão de 12 de novembro de 1996[529], o Tribunal de Justiça, relativamente ao art. 5.º, segundo parágrafo, determinou que, "*se é certo que a questão da eventual inclusão do domingo no período de descanso semanal é, em última análise, deixada à apreciação dos Estados-Membros, atendendo nomeadamente à diversidade dos factores culturais, étnicos e religiosos nos diferentes Estados-Membros (artigo 5.º, segundo parágrafo, em conjugação com o décimo considerando), não é menos certo que o Conselho não explicou porque é que o domingo, como dia de descanso semanal, apresenta um nexo mais importante com a saúde e a segurança dos trabalhadores do que outro dia da semana. Nestas condições, deve dar-se provimento ao pedido subsidiário do*

[529] Acórdão do TJ, *Reino Unido e Irlanda do Norte c. Conselho da União Europeia*, C-84/94, de 12.11.1996, disponível em www.eur-lex.europa.eu.

governo recorrente e anular o artigo 5.º, segundo parágrafo, da directiva, que pode ser autonomizado das outras disposições da directiva".

Possivelmente, o TJ não teria anulado o segundo parágrafo do art. 5.º se o Conselho tivesse conseguido estabelecer uma relação direta da consagração do domingo como dia de descanso semanal com a finalidade prosseguida pela Diretiva de assegurar a segurança e saúde dos trabalhadores. E, neste balanceamento, acabou por prevalecer a conexão do dia de descanso com fatores culturais, étnicos, religiosos ou outros, em detrimento da necessidade de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores, cuja conexão não ficou demonstrada.

O Tribunal de Justiça sublinhou, atendendo ao contexto da diretiva em análise, o facto de não ter ficado demonstrado o motivo pelo qual o domingo apresenta menos riscos para segurança, ou seja, baseou-se no facto de o Conselho não ter esclarecido o nexo entre o repouso dominical e a saúde dos trabalhadores que constituía o objetivo da Diretiva. Na verdade, mesmo noutros casos em que os interesses da União Europeia originavam a discussão em torno da disciplina nacional dos dias festivos, o Tribunal sempre assegurou a exclusiva competência dos Estados nesta matéria, nomeadamente no caso da abertura do comércio ao domingo[530]. Cremos que se trata de uma decisão que pretendeu, ainda que de forma mediata, acentuar o caráter laico do descanso semanal e harmonizar a liberdade religiosa com o princípio da igualdade, tendo em conta as especificidades de cada Estado.

Esta disposição acabaria por ser totalmente suprimida pela Diretiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de Junho de 2000 que alterou a Diretiva 93/104/CE do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, a fim de abranger os sectores e atividades excluídos dessa diretiva, embora o Tribunal de Justiça já tivesse declarado a anulação de tal parcela normativa. Apesar de tudo isso, a decisão jurisprudencial

[530] Repare-se que a orientação do Tribunal de Justiça, tal como refere ANTONELLA OCCHINO, *Il tempo libero…*, *op. cit.*, p. 125, nos Acórdãos *Torfaen* (de 23 de Novembro de 1989, processo C-145/88), *Punto Casa* (de 2 de Junho de 1994, processo C-69/93 e C-258/93) e *Semeraro* (de 20 de Junho de 1996, processos C-418/93, C-419/93, C-420/93, C-421/93, C-460/92, C-462/92, C-464/93, C-9/94, C-11/94, C-14/94, C-15/94, C-23/94, C-24/94, C-332/94), manifestou-se no sentido da abertura às escolhas nacionais em nome do princípio da subsidiariedade e mais em particular no sentido de que o direito da concorrência não parece impedir aos Estados membros disciplinas de regulamentação dos dias de repouso que eventualmente possam apresentar efeitos mais ou menos restritivos sobre a liberdade de concorrência.

merece referência já que tece várias considerações sobre a consagração do domingo como dia de descanso semanal. Posteriormente, a Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro, sobre a organização do tempo de trabalho, já não recorre àquela formulação e limita-se a fixar o dever de os Estados membros adotarem as medidas necessárias para que todos os trabalhadores disfrutem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas, salvo determinadas situações excecionais.

No entanto, a tendência para a isenção das instituições europeias na fixação do dia de descanso semanal, sofreu uma inversão com a Resolução do Parlamento Europeu sobre a atividade laboral ao domingo, de 12 de Dezembro de 1996[531], em que convida os Estados membros e os parceiros sociais a ter "*em devida atenção as tradições e necessidades culturais, sociais, religiosas e familiares dos seus cidadãos e se mantenham fiéis ao reconhecimento do domingo como dia de descanso, uma vez que, habitualmente, todos os membros da família estão livres nesse dia; por outro lado, reafirma o direito dos trabalhadores ao descanso semanal*". Mas não deixa de, igualmente, solicitar aos Estados membros que "*tenham em conta que, numa sociedade multicultural, existem comunidades religiosas que podem ter preferência pelo descanso noutro dia da semana*".

Nesta matéria poderá considerar-se que a eventual intromissão do legislador europeu não pode implicar uma determinação por lei do dia de repouso, mesmo que não se possa excluir totalmente uma intervenção em caso de haver implicações para a concorrência, para a produção ou para a saúde dos trabalhadores[532].

Todavia, parece que vão surgindo novos apelos dispersos, tanto da parte de certas confissões religiosas como dos sindicatos, para que se volte a incorporar na normativa europeia uma cláusula semelhante à que foi anulada pelo TJ e que, portanto, se inclua na diretiva sobre tempo de trabalho o domingo como dia de descanso, por se entender que é um instrumento facilitador da conciliação entre a vida familiar e profissional e que, por esse via, poderá ter um impacto positivo sobre a saúde dos trabalhadores[533].

---

[531] Jornal Oficial n.º C 020 de 20.01.1997, p. 0140.

[532] Neste sentido, STELLA COGLIEVINA, *Festività religiose...*, *op. cit.*, p. 402.

[533] FERRAN CAMAS RODA, "El reconocimiento jurídico...", *op. cit.*, p. 46.

Terminado este parênteses, relembramos que a fixação do dia de descanso semanal prende-se com as raízes religiosas e culturais fortemente condicionada pela tradição cristã do *dies dominicus* e com alguma mas menor incidência na tradição hebraica do *sabbaht*. No entanto, o âmbito do preceito religioso de observar o repouso dominical e o repouso sabático diverge nas referidas tradições religiosas, isto porque apenas no caso do *sabbath* existe uma proibição ampla de trabalhar no dia individualizado como sendo o dia de descanso, já que na tradição cristã o dia é dedicado à observância de certos preceitos religiosos de culto e à oração mas sem que isso exprima uma proibição de desenvolver outra atividade[534].

A omissão da referência constitucional ao domingo parece ser uma tendência nas diversas constituições europeia. Como é sabido, a Constituição da República Portuguesa também não regula especificamente o domingo como dia de descanso, cabendo, no entanto, realçar o conteúdo da al. *d)*, do n.º 1, do art. 59.º, na medida em que estabelece que todos os trabalhadores, sem distinção da religião, têm direito "*ao descanso semanal*".

Assim, a CRP, num artigo que se ocupa de elencar os principais direitos dos trabalhadores assalariados, consagra, entre outros, o direito ao repouso e ao descanso semanal. O legislador constituinte ao não especificar qual o dia que deve ser consignado ao repouso semanal, deu lugar à lei ordinária, através do Código do Trabalho, na individualização do domingo como o dia de descanso semanal. Efetivamente, o Código do Trabalho no art. 232.º regula o descanso semanal determinando que o trabalhador tem direito, a pelo menos, um dia de descanso por semana (n.º 1) e que o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo num conjunto de situações aí elencadas (n.º 2)[535]. Verdadeiramente o que

---

[534] Assim, PAOLA BELLOCCHI, *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, in Argomenti di Diritto del Lavoro, n.º 1, 2003, p. 205; ANTONELLA OCCHINO, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2010, p. 123. A finalidade do descanso dominical para os católicos está inscrita no cânone 1247 do Código de Direito Canónico onde existe uma alusão conjunta às obrigações religiosas e ao descanso: "*No domingo e nos outros dias festivos de preceito os fiéis têm obrigação de participar na Missa; abstenham-se ainda daqueles trabalhos e negócios que impeçam o culto a prestar a Deus, a alegria própria do dia do Senhor, ou o devido repouso do espírito e do corpo*". Todavia, esta regra é objeto de uma certa flexibilidade introduzida pelo n.º 1 do cânone 1248: "*Cumpre o preceito de participar na Missa quem a ela assiste onde quer que se celebre em rito católico, quer no próprio dia festivo quer na tarde do dia antecedente*."

[535] O art. 232.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "Descanso semanal" tem a seguinte redação:

"*1 - O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.*

se passa é a previsão de algumas exceções em que o descanso semanal deixa de ser o domingo, o que significa que, *a contrario*, o domingo é o dia-regra de descanso semanal.

Na Constituição espanhola também não existe uma menção especial ao domingo, nem à necessidade de adaptar o descanso às exigências religiosas: "*Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados*" (art. 40.2 da CE).

Em Espanha, também não se concebe de modo rígido o descanso semanal ao domingo, ainda que, por motivações culturais, a tendência legal seja para a fórmula do descanso dominical, mas que pode ser alterado por meio de convenção coletiva ou pacto individual[536].

Numa redação algo neutra também se apresenta o Estatuo de los Trabajadores quanto ao descanso semanal: "*Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del*

---

2 - O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta actividade:

a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;

b) Em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;

c) Em actividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;

d) Em actividade de vigilância ou limpeza;

e) Em exposição ou feira.

3 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

4 - O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1".

[536] JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA, *La libertad religiosa…, op. cit.*, p. 382.

sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo" (art. 37.1).

Atente-se no carácter dispositivo desta regra geral já que pode ser modificada por negociação coletiva ou contrato de trabalho, remetendo à vontade das partes a fixação do dia de descanso. Desta forma, o legislador espanhol optou por fixar o domingo como o dia regra para o descanso semanal mas, ao mesmo tempo, faculta às partes a possibilidade de, por mútuo acordo, substituírem este dia por outro que mais se adeque às suas necessidades. Sendo, portanto, uma norma dispositiva, a previsão do art. 37.1 do ET tem a vantagem de conciliar o dia de descanso consagrado pela tradição do país com o respeito, exigido pelo art. 16.º da CE, pelo direito de todos aqueles cuja religião obriga a descansar num dia diferente do domingo[537].

Em Portugal, a Concordata entre a República Portuguesa e a Santa Sé de 2004 prevê que a "*República Portuguesa reconhece como dias festivos os domingos*" (art. 3.º, n.º 1). Também em Espanha o Acordo entre o Estado espanhol e a Santa Sé sobre assuntos jurídicos[538], apesar da propalada secularização do descanso semanal por via do n.º 3 do art. 16.º da Constituição, consagrou de modo indubitável que "*El Estado reconoce como días festivos todos los domingos*" (art. III).

É inquestionável que a instituição do domingo como dia de descanso semanal tem origem nas tradições católicas mas tanto o Tribunal Constitucional espanhol[539] como o português[540] já tiveram oportunidade de sublinhar o seu

[537] Neste sentido, BERNARDINO MUÑIZ CALAF, *Descanso semanal y…, op. cit.*, p. 72.

[538] Celebrado a 3 de janeiro de 1979 na Cidade do Vaticano e ratificado mediante instrumento de 5 de dezembro de 1979, publicado no BOE a 15 de dezembro de 1979.

[539] Pode ler-se na Sentença 19/1985, do Tribunal Constitucional Espanhol, de 13 de fevereiro, que "*el descanso semanal corresponda en España, como en los pueblos de civilización cristiana, al domingo, obedece a que tal día es el que por mandato religioso y por tradición se ha acogido en estos pueblos; esto no puede llevar a la creencia de que se trata del mantenimiento de una institución con origen causal único religioso, pues, aunque la cuestión se haya debatido y se haya destacado el origen o la motivación religiosa del descanso semanal, recayente en un período que comprenda el domingo, es inequívoco en el Estatuto de los Trabajadores, y en la precedente (Ley de Relaciones Laborales) y las más anteriores, con la excepción de la Ley de Descanso Dominical de 1940, que el descanso semanal es una institución secular y laboral, que si comprende el «domingo» como regla general de descanso semanal es porque este día de la semana es el consagrado por la tradición*". Disponível em www.tribunalconstitucional.es.

carácter secular, embora com um teor argumentativo um pouco distante[541]. Em virtude da dimensão não confessional e laico constitucionalmente proclamada não poderia haver outra solução que não fosse, precisamente, o carácter secular do domingo. Assim sendo, nesta perspetiva, dado o carácter não confessional do descanso semanal o empregador não estaria, em regra, obrigado a atender a regimes excecionais de descanso semanal[542].

---

[540] No Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014, pode ler-se que "*Não obstante configurar o direito em causa como um direito que assiste a todos os crentes, independentemente da religião professada, o regime legal em causa não pode deixar de corresponder a uma preocupação de tratamento de organizações religiosas minoritárias no que respeita à organização do tempo. Dado relevante, embora não determinante, é o facto de o dia de descanso semanal dos trabalhadores em Portugal - não obstante a sua evidente secularização - corresponder ao domingo, dia de culto para a religião católica*".

[541] Isto porque o Tribunal Constitucional de Portugal no acórdão vindo de citar refere-se expressamente, em tom crítico, à jurisprudência espanhol, nomeadamente à *Sentencia 19/1985* do Tribunal Constitucional espanhol nos seguintes moldes: "*Foi aliás por considerar que se mostrava acautelado o direito ao descanso nos domingos e que esta escolha do legislador não consubstanciava um tratamento desigualitário das várias confissões religiosas que o Tribunal Constitucional espanhol decidiu desfavoravelmente um recurso de amparo interposto por uma cidadã espanhola, membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, para as práticas sabatistas no âmbito de uma relação laboral. Entendeu aquele Tribunal («Sentencia 19/1985», de 13 de fevereiro de 1985, in BOE núm. 55, de 5 de março de 1985, disponível em www.tribunalconstitucional.es) que o descanso semanal correspondia, em Espanha, «como nos povos de civilização cristã», ao domingo, sendo a escolha desse dia decorrente de mandato religioso e da tradição. Contudo, sublinhou o Tribunal não se poder daí retirar que se trata da manutenção de una «instituição com origem causal única religiosa», sendo inequívoco, no seu acolhimento na legislação laboral, tratar-se de uma instituição «secular e laboral», que, «se compreende o domingo como regra geral de descanso, é porque é este o dia da semana consagrado pela tradição». Acentuando a secularização da escolha desse dia, até pela «aconfessionalidade» proclamada no artigo 16.º da Constituição espanhola de 1978, e o facto de se tratar de regra dispositiva, podendo ser outro o dia de descanso dos trabalhadores, a estabelecer em acordo individual ou coletivo de trabalho, entendeu o Tribunal ser essa escolha indiferente para o legislador. Negando o recurso, concluiu o Tribunal Constitucional espanhol que «a tese da demandante conduz a configurar o descanso semanal como instituição marcadamente religiosa - que não é, [...] o que obviamente, não é possível, por muito respeitáveis que sejam - e são - as suas convicções religiosas». Todavia, esta perspetiva não se afigura adequada para resolver as questões de constitucionalidade colocadas. É que a escolha do domingo não será determinante, por se dirigir à realização de outros direitos constitucionalmente consagrados, como in casu, o direito ao descanso (artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição) - o que não é o caso que nos ocupa, aliás prevendo-se mesmo a compensação do tempo de ausência do trabalhador para o cumprimento dos seus deveres religiosos -, mas será relevante por coincidir com um dia de culto religioso*".

[542] Este modelo contrasta, por exemplo, com o sistema vigente nos Estados Unidos da América, onde a legislação procura, em alternativa ao domingo, facilitar o descanso semanal ao sábado, de modo a que a

Em Espanha foi dado um passo significativo nesta matéria, embora "*claramente pouco operativo e incompleto*"[543], em nada comparável à natureza jurídica do tratado internacional que acolhe o Acordo com a Santa Sé de 1979, quando se materializaram acordos com as confissões minoritárias em 1992.

Efetivamente o Acordo[544] do Estado com a Federação de Entidades Religiosas Evangélicas de Espanha (FEREDE) e o Acordo do Estado com a Federação de Comunidades Israelitas de Espanha (FCI), preveem a possibilidade de substituição do descanso semanal, consagrado de modo geral no art. 37 do Estatuto dos Trabalhadores, pela tarde de sexta-feira e todo o dia de sábado. Assim:

- "*El descanso laboral semanal, para los fieles de la Unión de Iglesias Adventistas del Séptimo Día y de otras Iglesias evangélicas, pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, cuyo día de precepto sea el sábado, podrá comprender, siempre que medie acuerdo entre las partes, la tarde del viernes y el día completo del sábado, en sustitución del que establece el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores como regla general*" (art. 12.1 do Acordo FEREDE, aprovado pela Lei 24/1992, de 12 de novembro);

- "*El descanso laboral semanal, para los fieles de Comunidades Israelitas pertenecientes a la FCI, podrá comprender, siempre que medie acuerdo entre las partes, la tarde del viernes y el día completo del sábado, en sustitución del que establece el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores como regla general*" (art. 12.1 do Acordo FCI, aprovado pela Lei 25/1992, de 12 de novembro).

Para o efeito, será necessário acordo entre as partes, ou seja, entre o empregador e o trabalhador. No fundo terá sido diminuto o interesse prático desta previsão já que o art. 37.1 do Estatuto de los Trabajadores (ET) previa que, por

organização do trabalho permita, quando possível, acomodar as práticas religiosas dos trabalhadores. Cfr. RAFAEL PALOMINO LOZANO, *Objeción de conciencia…, op. cit.*, p. 930.

[543] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y...*, *op. cit.* p. 726.

[544] Note-se que em Portugal, além da Concordata com a Igreja Católica, existe um outro instrumento de direito internacional celebrado com os Ismailis que representam uma comunidade muçulmana xiita, liderada por um Imam que exerce uma autoridade de ordem religiosa à escala global. Trata-se do acordo celebrado entre o Estado português e o Imamat Ismaili a 08.05.2009, e aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 109/2010, de 18.06.10. Na origem deste acordo esteve um protocolo de cooperação entre o Governo da República Portuguesa e o Imamat Ismaili de 19.12.05 que foi aprovado por Decreto n.º 11/2006, de 15.03. Cfr. JORGE BACELAR GOUVEIA, *Direito, Religião e..., op. cit*., pp. 69-110.

disposição legal, convenção coletiva, contrato de trabalho ou permissão expressa da autoridade competente, poderiam fixar-se dias distintos para o gozo do descanso semanal. Trata-se de instrumentos sem um grande caráter inovador, designadamente no que respeita à matéria laboral[545]. Por isso mesmo, relativamente ao descanso semanal, os acordos acrescentaram uma regulação meramente programática[546] mas simbólica fortalecendo a sua atuação social.

Note-se, portanto, que no Acordo de Cooperação do Estado espanhol com a Federação de Entidades Religiosas Evangélicas de Espanha foi levado em conta, sobretudo, o interesse dos adventistas[547], e no Acordo de Cooperação do Estado com a Federação de Comunidades Israelitas de Espanha também se prevê a possibilidade, sempre que haja acordo entre as partes, de substituir o regime de descanso semanal previsto no Estatuto dos Trabalhadores pela tarde de sexta-feira e todo o dia de sábado[548]. Enquanto que no Acordo de Cooperação do Estado com a

---

[545] Numa atitude bastante crítica relativamente a estes acordos, VICTORINO MAYORAL CORTÉS, "Libertad religiosa y...", *op. cit.*, p. 246, escreve: *"¿Alguien entendería que otros derechos fundamentales, como los contenidos en el Artículo 20 de la Constitución española, como son el derecho de expresión y libre difusión de pensamientos, ideas y opiniones, o la misma libertad de cátedra, tuviesen su desarrollo y concreción última, no en la ley sino mediante convenios firmados entre el Estado y la Sociedad General de Autores, o con los sindicatos y asociaciones de profesores?*".

[546] Para uma súmula bastante representativa das posições assumidas a este respeito, cfr. ALBERT TOLEDO OMS, *Relacion laboral y..., op. cit.*, p. 728, quando refere que "*De este modo, el legislador laboral ha llegado al siglo XXI sin que se haya tomado realmente en serio la acomodación de las relaciones de trabajo a las necesidades religiosas en relación al tiempo de trabajo. Así, con altas dosis de razón ha llovido multitud de críticas de diversa índole en relación a la regulación de los Acuerdos: insuficiencia de la protección otorgada a las convicciones de los creyentes; aumento de la confusión entre actividad de cooperación y las manifestaciones directas del derecho a la libertad religiosa; se trata de sucedáneos de convenios colectivos y el Estado se erige como un teólogo que clasifica las creencias religiosas; indeterminación del clausulado referente a los descansos y debilidad al condicionarlos al acuerdo entre las partes; dejar la regulación de los descansos a un acuerdo entre las partes es como dejarlos en manos del empresario, pues se trata de una relación jurídica desigual; no suponen ninguna obligación de acomodación de las condiciones de trabajo, sino una mera declaración de buenas intenciones; entre otra infinitud de críticas doctrinales*".

[547] "*El descanso laboral semanal, para los fieles de la Unión de Iglesias Adventistas del Séptimo Día y de otras Iglesias evangélicas, pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, cuyo día de precepto sea el sábado, podrá comprender, siempre que medie acuerdo entre las partes, la tarde del viernes y el día completo del sábado, en sustitución del que establece el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores como regla general*" (art. 12.1 do Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, aprovado pela Ley 24/1992).

[548] "*El descanso laboral semanal, para los fieles de Comunidades Israelitas pertenecientes a la FCI, podrá comprender, siempre que medie acuerdo entre las partes, la tarde del viernes y el día completo del*

Comissão Islâmica de Espanha se prevê unicamente que os membros que o desejem podem solicitar a interrupção do trabalho as sextas-feiras de cada semana, dia de oração coletiva obrigatória e solene dos muçulmanos, desde as 13.30 até as 16.30 horas (art. 12.1)[549]. Note-se que em qualquer caso será sempre necessário o acordo entre as partes e as horas que o trabalhador tiver deixado de trabalhar devem ser compensadas sem qualquer retribuição.

Perante este cenário, devem definir-se com clareza os termos do acordo entre empregador e trabalhador, no sentido de que o empregador só se pode negar a alterar o descanso semanal se isso resultar incompatível com a organização do trabalho e com o normal funcionamento da sua atividade[550]. A não ser assim, o trabalhador fica na dependência da negociação com o empregador.

Este quadro legal vigente em Espanha leva-nos a afirmar que não se reconhece ao trabalhador um direito subjetivo de disfrutar de um dia de descanso diferente do estabelecido na lei geral, nem o direito de se ausentarem durante certas horas, já que esse direito se encontra limitado pelo direito de o empregador organizar o trabalho. Em todo o caso sempre poderá ser feito o contole através da proibição de discriminação se o empregador não arguir a impossibilidade da concessão do dia de descanso com motivos relacionados com necessidades da empresa. De qualquer forma, está consagrado como uma "*mera posibilidad sujeta, insisto, al acuerdo entre las partes, lo que en la práctica significa que depende exclusivamente de la voluntad del empresario*"[551]. Na verdade, a previsão dos três acordos entre e Estado espanhol e as confissões religiosas pouco acrescenta em

sábado, en sustitución del que establece el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores como regla general" (art. 12.1 do Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España, aprovado pela Ley 25/1992).

[549] "*Los miembros de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la «Comisión Islámica de España» que lo deseen, podrán solicitar la interrupción de su trabajo los viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas, así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol, durante el mes de ayuno (Ramadán). En ambos casos, será necesario el previo acuerdo entre las partes. Las horas dejadas de trabajar deberán ser recuperadas sin compensación alguna*" (art. 12.1 do Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España, aprovado pela Ley 26/1992).

[550] ROSA MARÍA RAMÍREZ NAVALÓN, *Las festividades religiosas, op. cit.,* p. 251.

[551] DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 174.

termos de garantias para os trabalhadores[552] já que mesmo anteriormente à sua celebração nada impedia que, mediante acordo entre trabalhador e empregador, fosse alterado o dia de descanso semanal[553].

Todavia, também são compreensíveis as posições no sentido de que alcançar uma solução diferente da que foi adotada nos acordos espanhóis teria sido impossível já que supõe "*una grave quiebra en el sistema productivo nacional si cada cual decidiese cuando celebrar sus festividades*"[554]. Apesar das críticas, a doutrina também tem apontado inegáveis aspetos positivos dos acordos espanhóis já que LUCIANO MUSSELLI propõe que estes sejam um exemplo a seguir para uma eventual *Intesa* com os muçulmanos em Itália[555].

Em França, ALAIN POUSSON, refere-se a uma "*solução francesa intransigente*"[556] neste domínio. Em França, se a regra do descanso dominical foi afincadamente respeitada durante o Antigo Regime, a Revolução deu-lhe uma nova configuração já que a escolha do domingo como dia de descanso resulta do respeito por um uso e não da vontade de destinar o dia para celebrações religiosas[557]. O repouso dominical decorre atualmente do art L3132-3 do Code du Travail - "*Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche*"- mas não

[552] Os Acordos nada acrescentam à mera possibilidade de empregador e trabalhador chegarem a acordo quanto a alterações do dia de descanso semanal, o que já era possível antes da existência de qualquer acordo entre o Estado espanhol e as diferentes confissões religiosas. Também é certo que a solução adotada terá sido a única possível. Cfr. DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 184. Mas acrescenta que esta conjuntura não impede que os tribunais no momento de decidirem devem ter em conta as circunstâncias concretas do caso, valorando o prejuízo que é causado ao empregador.

[553] DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 174. Perante esta situação, FERNÁNDEZ CORONADO, Objeción de conciencia…, *op. cit.*, pp. 225-226, diz tratar-se de "*una supertutela del derecho de la pare empresarial*". Também JAVIER MARTÍNEZ-TORRÓN, Lo statuto giuridico…, *op. cit.*, p. 66, considera que o acordo não é compatível com a possibilidade de fazer valer o direito individual da liberdade religiosa e de consciência, ignorando as especificidades da relação jurídico-laboral que não pode seguir os mesmos critérios que regulam os contratos civis.

[554] IVÁN CARLOS IBÁN PÉREZ, Las confesiones religiosas..., *op. cit.*, p. 194.

[555] LUCIANO MUSSELLI, La rilevanza civile delle…, *op. cit.*, p. 198 refere que "*se ci si volesse rifare al modelo spagnolo si potrebbe garantirei l diritto dei musulmani, appartenenti alle associazioni che hanno stipulato l'intesa… di partecipare al proprio culto, il venerdí pomeriggio e nei giorni prefissati, in forza di accordi stipulati per salvaguardare sai le esigenze religiose che quele produttive, com l'obbligo del recupero delle ore perdute in altro período o in ocasione di festività civili, senza pagamento in altro período o in ocasione di festività civili, senza pagamento in altro periodo o di indennità di sorta*".

[556] Caso apresentado por ALAIN POUSSON, *Convictions religieuses…*, *op. cit.*, p. 295.

[557] NICOLE GUIMEZANES, L'Église et…, *op. cit.*, p. 88.

configura uma regra absoluta já que podemos encontrar várias derrogações, entre as quais não se encontram as crenças religiosas do trabalhador ou do empregador[558]. Note-se que foi o *Conseil d'État* que, face às críticas sobre a rigidez da legislação francesa, sublinhou o caráter profano do descanso dominical e, desse modo, para a doutrina francesa, a escolha do domingo centra-se unicamente no respeito por um uso e não na consagração de um dia para práticas religiosas[559].

Em *Itália*, à semelhança de outros países onde se constata uma situação de maioria monoconfessional, também o domingo é, em princípio, o dia de descanso semanal (art. 2109 do Código Civil italiano) mas o repouso em dias diferentes do domingo tem sido garantido por via de acordos (*Intese*) com as diferentes confissões religiosas. Nesse sentido, foi consagrado o descanso sabático no âmbito dos acordos celebrados com a Comunidade Israelita e com os Adventistas.

Assim, nesta matéria tem relevância a aplicação, por exemplo, do art. 4.º da Intesa com os israelitas ou o art. 17.º da Intesa com os adventistas. Note-se que o art. 17.1 do acordo que regula as relações entre o Estado italiano e a União italiana de Igrejas Adventistas do 7.º dia reconhece o direito ao descanso sabático do seguinte modo: "*La Repubblica italiana riconosce agli appartenenti alle Chiese cristiane avventiste il diritto di osservare il riposo sabatico biblico che va dal tramonto del sole del venerdì al tramonto del sabato*". No mesmo sentido, o art. 4.1. da normativa que regula as relações ente o Estado Italiano e a União das Comunidades Judaicas italianas reconhece o descanso sabático nos termos seguintes: "*La Repubblica italiana riconosce agli ebrei il diritto di osservare il riposo sabbatico che va da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un'ora dopo il tramonto del sabato*". Ficam assim excluídos os crentes de confissões religiosas que não celebraram acordo com o Estado italiano como é o caso dos muçulmanos.

No entanto, a efetividade deste direito é posta em causa já que resulta difícil equacionar o modo de conciliar o regime especial do repouso sabático com as prerrogativas organizativas e comerciais de uma empresa em que o sábado é um dia

[558] CLAIRE BRISSEAU, La religion du…, *op. cit.*, p. 977, refere-se precisamente a um caso decidido pela jurisprudência francesa em que um empresário judeu não pôde impor aos seus trabalhadores o sábado como dia de descanso semanal (CE, 30.11.1906, Sirey 1907, III, p. 23).

[559] CLAIRE BRISSEAU, La religion du…, *op. cit.*, p. 977.

normal de trabalho ou nos casos em que é impraticável impor à empresa a compensação de horas de trabalho fora de uma determinada faixa horária normal[560]. No entanto, nestes casos não concordamos com a afirmação de que existe aqui uma referência à flexibilidade do trabalho enquanto limite ao concreto exercício do direito[561]. Mas antes um comando dirigido ao empregador para que organize o trabalho de modo a permitir a satisfação dos interesses religiosos dos seus trabalhadores sempre que isso não lhe cause um prejuízo excessivo.

Relativamente ao reconhecimento efetivo do gozo de um dia de descanso previsto nas *Intese* celebradas entre o Estado italiano e as diferentes confissões religiosas diga-se que a jurisprudência já foi interrogada sobre a questão. Assim, a jurisdição do trabalho de Brescia afirmou que recai sobre o empregador o ónus de demonstrar a imprescindibilidade das exigências empresariais que tornam impossível garantir ao trabalhador a observância do *Sabath*, já que este é o único caminho que permite garantir a efetividade do direito à liberdade religiosa constitucionalmente consagrado[562]. Parece-nos que este argumento é de extrema importância porque, como é próprio do direito antidiscriminatório, supõe uma inversão do ónus da prova.

Quanto à natureza do domingo como dia de descanso semanal, no Acórdão n.º 23, de 4 de fevereiro de 1982, o Tribunal Constitucional Italiano sublinhou o objetivo humano e social do repouso, sem fazer referência a qualquer valor religioso. Também o mesmo Tribunal, no Acórdão n.º 16, de 22 de janeiro de 1987, reforçou que o descanso semanal ao domingo deve ser visto não só como um direito à recuperação das energias psíquicas e físicas, mas também enquanto possibilidade do trabalhador se dedicar e de participar adequadamente na vida familiar e social, acrescentando ainda que são precisamente estas características do dia de repouso que determinam a "*maior penosidade*" do trabalho ao domingo, ao que deve

[560] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della festa*..., *op. cit.*, p. 211 e PIETRO ICHINO, Il riposo nelle..., *op. cit.*, p. 243.

[561] RAFAEL BOTTA, Manuale di diritto ecclesiatico..., *op. cit.*, p. 250.

[562] Este caso é apresentado e comentado por TIZIANO RIMOLDI, Il riposo sabbatico..., *op. cit.*, p. 112-114.

corresponder uma majoração na remuneração do trabalhador, e não o seu valor religioso[563].

2. Derrogabilidade do regime-regra do descanso dominical e o *Sabbath*

Relativamente à temática do valor do domingo e do sábado enquanto dia de descanso tem interesse assinalar a dialética construída por ÁNGEL GONZALEZ GALINDO quando destaca que "*el conocimiento del sábado nos lleva a una mejor comprensión del domingo*"[564]. Vejamos então.

Das considerações precedentes parece aceitável que o domingo, apesar da sua compreensão à luz de um passado de caráter preponderantemente religioso, se apresenta nas sociedades ocidentais contemporâneas, de modo praticamente consensual, como um tempo de descanso comum que o trabalhador dedica à sua vida privada. Efetivamente tem que se partir de alguma regra para consagrar o dia de descanso semanal – o domingo – devido, acima de tudo, a necessidades organizativas já que seria de todo inoperacional conviver com vários dias de descanso semanal consagrados de forma residual na legislação laboral. Todavia, apesar deste *standard* mínimo de imperatividade quanto ao dia de descanso semanal, deve ser assegurada a acomodação necessária para todos aqueles trabalhadores que pretendem gozar outro dia de descanso semanal, designadamente, à sexta-feira ou ao sábado.

Trata-se, precisamente, da lógica subjacente ao art. 6.º da Convenção da OIT n.º 106, sobre o descanso semanal (comércio e escritórios) de 1957, ao consagrar que o "*período de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o dia da semana reconhecido como tal pela tradição ou pelos usos do país ou da região*" (n.º 3) mas, as "*tradições e os usos das minorias religiosas serão respeitados na medida do possível*".

Recorde-se o caso português em que o n.º 1 do art. 232.º do CT ao estabelecer que "*o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por*

[563] Os acórdãos do Tribunal Constitucional italiano estão disponíveis em www.cortecostituzionale.it.

[564] ANGEL GONZALEZ GALINDO, Dia del Señor..., *op. cit.*, p. 42.

semana" consagra o *princípio do descanso semanal* e, por outro lado, no n.º 2 ao fixar que "*o dia de descanso semanal pode deixar de ser o domingo*" em determinadas situações especiais consagra o *princípio do descanso dominical*[565]. A consagração destes princípios obedece a lógicas diferentes já que o descanso semanal fundamenta-se em "*considerações de ordem humana, social*" e o descanso dominical tem a sua origem "*em motivos de carácter confessional*"[566]. À semelhança do que acontece noutros países de tradição católica, o descanso semanal em Portugal sempre coincidiu, em regra, com o domingo[567].

Assim sendo, no ordenamento jurídico português, independentemente da modalidade de contrato, o trabalhador terá sempre direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana que será, em regra, ao domingo[568]. Note-se, no entanto, que o princípio do descanso semanal não está sujeito a quaisquer derrogações, enquanto o princípio do descanso dominical admite exceções. O trabalhador terá sempre direito ao dia de descanso semanal mas este pode não coincidir com o domingo nos casos em que o empregador está dispensado de encerrar um dia por semana, ou por o dia de encerramento ser outro que não o domingo, ou ainda quando se trate de atividade que, pela sua natureza, admitam descanso semanal em dia diferente do domingo.

---

[565] Sobre o princípio do descanso semanal e o princípio do descanso dominical mas ainda à luz do regime previsto na Lei do Contrato de Trabalho (LCT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 25.11.1969, cfr. JORGE LEITE, *Descanso semanal e…, op. cit.*, pp. 87-91.

[566] JORGE LEITE, *Descanso semanal e…, op. cit.*, p. 90.

[567] Como relembra JORGE LEITE, *Descanso semanal e…, op. cit.*, p. 90, "*este regime-regra, que afinal remonta às antigas corporações, foi estabelecido pelo Decreto 3-8-1907 para a generalidade dos trabalhadores e mantido pelos sucessivos diplomas sobre descanso semanal: Decreto-Lei n.º 24 402, 24-8-34 (art.º 16.º), Lei n.º 2 209, de 5-6-48 (art.º 2.º), Decreto-Lei n.º 47 032, de 27-5-66 (art.º 51.º), LCT (art.º 51.º) e Decreto-Lei n.º 409/71, de 27-9 (art.º 37.º)*".

[568] Para além do patamar mínimo que representa o dia de descanso semanal vulgarizou-se a concessão de um período de repouso complementar a que a Código do Trabalho apelida de "*descanso semanal complementar"* já que nos termos do n.º 3 do art. 232.º do CT "*por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano*". Enquanto repouso que resulta de um acordo (individual ou coletivo) tem na sua génese a ideia de reorganização do período normal de trabalho e, por isso, a sua proteção legal é mais aligeirada face ao descanso obrigatório, nomeadamente em termos de acréscimo de retribuição quando é prestado trabalho nesses dias (art. 258.º, n.º 2, art. 229.º, n.ºs 1 e 4 do CT).

No âmbito da jurisprudência do *Tribunal Europeu dos Direitos do Homem* destaca-se o caso *Tuomo Konttinen contra Finlândia*, de 3 de Dezembro de 1996[569], em que um trabalhador dos caminhos-de-ferro finlandeses se converteu, durante a execução do seu contrato de trabalho, à Igreja Adventista do Sétimo Dia, fazendo uso de uma das vertentes da liberdade religiosas correspondente à faculdade de mudar de religião, e reivindicava o respeito pelo *Sabbath*[570].

O seu horário habitual decorria de segunda a sexta-feira, com uma jornada de trabalho que terminava todos os dias às 18 horas e 39 minutos. Após a sua conversão, o Senhor *Konttinen* requereu que não lhe fosse atribuído um turno coincidente com o período em que estava impedido, por motivos religiosos, de exercer qualquer trabalho secular. Como lhe foi recusado o seu pedido de não trabalhar a partir do pôr-do-sol de sexta-feira até ao pôr-do-sol de sábado, conforme obrigação imposta pela prática adventista, este trabalhador, mesmo tendo manifestado disponibilidade para compensar os períodos de ausência[571], acabaria por ser despedido por faltas. Isto porque o queixoso abandonava o seu posto de trabalho sempre o horário se estendia para além do pôr-do-sol de sexta-feira, problema este que durante todo o ano só se colocava em cinco dias.

O empregador alegou que, apesar de ter procurado transferir o trabalhador para outro posto de trabalho compatível com as suas convicções religiosas, não havia nenhum outro lugar livre mesmo tendo em conta que o trabalhador era polivalente quanto à sua experiência e formação.

---

[569] Disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-3379.

[570] Note-se, todavia, que existe, nesta matéria, um caso ainda mais antigo analisado pela Comissão Europeia dos Direitos do Homem, Decisão 850/60, de 17.03.1961, *X c. República Federal Alemã*, que não foi oficialmente publicado. No entanto, este caso é comentado por FRANCESCO MARGIOTTA BROGLIO, *La protezione internazionale..., op. cit., pp. 194-195. Este caso diz respeito a um trabalhador alemão, crente da Igreja Adventista do Sétimo Dia que, em 1937, foi despedido por se recusar ao trabalhar ao sábado. Como consequência, dedicou-se ao comércio livre mas o regime nazi confiscou-lhe toda a sua mercadoria, retirou-lhe a licença, e submeteu-o a trabalhos forçados, incluindo aos sábados, como represália das suas convicções religiosas. No entanto, por motivos formais, a Comissão não viria a pronunciar-se sobre a substância do problema.*

[571] A proposta do trabalhador consistia no seguinte: "*The question concerned a maximum of some five Fridays between October and March, when the sun would set at the most three and a half hours before the end of his shift. In return for a permission to finish his shift at sunset on those days he would have been prepared to work a longer shift in the summertime, when the sun would set late*".

Perante o TEDH, o trabalhador despedido alegou a violação do seu direito à liberdade religiosa, consagrado no art. 9.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, defendendo que este compreende o direito de disfrutar do descanso semanal de acordo com as suas convicções religiosas e por considerar existir discriminação em relação aos seus colegas de trabalho que, por pertencerem a confissões religiosas dominantes na Finlândia, poderiam disfrutar do dia de descanso semanal de acordo com as suas convicções religiosas (com base no art. 14.º, n.º 9). Invocou, então que a grande maioria dos finlandeses são luteranos e outra grande parte é ortodoxa e que, por isso, os horários da empresa facilmente se compatibilizavam com essas confissões religiosas maioritárias que prescrevem como dia de descanso o sábado e o domingo[572].

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem acabou por não analisar devidamente a questão relativa à liberdade religiosa já que considerou que o trabalhador foi despedido por faltas e não pelas suas convicções religiosas e, além do mais, o trabalhador tinha à sua disposição, para que pudesse cumprir integralmente as suas convicções religiosas, a faculdade de renunciar ao seu trabalho e, dessa forma, ficaria garantido, em última análise, o seu direito à liberdade religiosa. Também descartou a existência de discriminação por considerar que a previsão da lei finlandesa que consagra o dia de descanso ao domingo não se destina a satisfazer os interesses de nenhum grupo religioso em particular e, por esse motivo, não se pode considerar que o demandante tenha sido tratado de modo diferente ou discriminatório[573].

[572] O Estado finlandês, proprietário da empresa empregadora, invocou que seria irrazoável atender à acomodação dos deveres religiosos individuais dos seus trabalhadores: *"In most countries only the religious holidays of the majority are celebrated as public holidays. In Finland members of different religious denominations are equal before the law governing working hours. Public officials whose presence at work is required on Sundays cannot refuse to perform their duties. Accommodating the rules of different religious denominations in order to respect an employer's wishes in this field would be unreasonable as far as the employer and usually also the other employees are concerned*".

[573] Foi então decidido que "*In these particular circumstances the Commission finds that the applicant was not dismissed because of his religious convictions but for having refused to respect his working hours. This refusal, even if motivated by his religious convictions, cannot as such be considered protected by Article 9 para. 1 (art.º 9-1). Nor has the applicant shown that he was pressured to change his religious views or prevented from manifesting his religion or belief*".

De facto, trata-se de uma "*resposta redutora e insatisfatória*" a um problema tão complexo[574] baseada numa argumentação "*muito simplista*"[575]. Este raciocínio de que o demandante tinha a possibilidade de renunciar ao seu posto de trabalho e, por isso, não foi violado o direito à liberdade religiosa conduziu a uma "*grande perplexidade*" da doutrina[576]. Se continuasse a ser seguido este modelo de argumentação acabaria, provavelmente, a discussão ao nível jurisdicional dos casos de violação da liberdade religiosa no local de trabalho e deixaria de fazer sentido a tutela da igualdade de tratamento. É de lamentar que a renúncia ao trabalho tenha sido considerada como a última garantia do direito à liberdade religiosa.

Como destaca JÚLIO GOMES esta decisão é totalmente diversa das decisões contemporâneas dos Tribunais norte-americanos e canadianos sobre a mesma problemática[577]. A prática dos Tribunais *norte-americanos* tem sido a de considerar que o empregador deve procurar com certa razoabilidade satisfazer as exigências dos trabalhadores quanto às suas crenças, desde que isso não lhe acarrete um sacrifício excessivo.

Do que se trata agora é examinar o modo de compatibilização entre as convicções religiosas que o Estado classifica como legítimas, na qualidade de legislador, e a prestação laboral a favor de um determinado beneficiário que, também ele, goza de uma liberdade legítima constitucionalmente consagrada. Tal como temos vindo a advogar, a solução não pode passar por colocar o trabalhador numa vivência a dois tempos: o tempo de trabalho alheio às suas convicções religiosas e o tempo de não trabalho em que pode viver de acordo com as suas convicções religiosas. Isto não é juridicamente aceitável nem religiosamente comportável e representaria, inevitavelmente, um foco de conflitos.

---

[574] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho…*, *op. cit.*, pp. 308-309.

[575] ALAIN POUSSON, *Convictions religieuses et..., op. cit.*, p. 298.

[576] DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 176. A perplexidade invocada surge já que "*siguiendo este modelo de argumentación, es difícil imaginar un solo supuesto en que quepa considerar la existencia de vulneración del derecho de libertad religiosa*".

[577] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho…*, *op. cit.*, p. 309.

Ora, a maior litigiosidade laboral em matéria de descanso semanal para cumprimento de obrigações religiosas diz respeito a confissões religiosas que, tal como os adventistas, prescrevem o sábado como dia de descanso[578].

De acordo com a recolha das decisões jurisprudenciais efetuada por ALAIN POUSSON[579] destacamos que já em 1968 o Supremo Tribunal Federal americano, numa das decisões mais marcantes neste domínio (Caso *Sherbert vs. Verner*, 374, US 398, 1968), anulou um veredicto dos juízes do Tribunal Supremo da Carolina do Sul que tinham recusado o pedido de declaração de ilicitude do despedimento de uma trabalhadora, membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, que ficou sem trabalho por se negar a trabalhar ao sábado e que, ainda, lhe foi negada pela autoridade competente a prestação social de desemprego por aquele organismo entender que os motivos religiosos não podiam justificar a recusa a uma oferta de emprego.

Desta decisão, e segundo a análise efetuada por RAFAEL PALOMINO LOZANO, é possível retirar três conclusões[580]: (i) uma norma secular ou neutral pode, ainda que indiretamente, ofender o direito à liberdade religiosa mesmo que não se destine diretamente a discriminar os membros de um confissão religiosa concreta; (ii) não é conforme ao direito à liberdade religiosa uma legislação que obrigue o trabalhador-crente a ter de optar entre seguir as suas convicções religiosas ou desrespeitá-las para conseguir manter o emprego[581]; (iii) só um

[578] RAFAEL PALOMINO LOZANO, *Las objeciones de conciencia..., op. cit.,* pp. 165-167 .

[579] ALAIN POUSSON, *Convictions religieuses…*, *op. cit.*, p. 298.

[580] RAFAELPALOMINO LOZANO, *Las objeciones de conciencia..., op. cit.,* pp. 168-171.

[581] Esta decisão teve o mérito de clarificar que não é lícito colocar um indivíduo entre o dilema de ter que escolher entre as suas convicções religiosas ou o trabalho, especialmente quando se trata de um membro de uma religião minoritária: "*Here, not only is it apparent that appellant's declared ineligibility for benefits derives solely from the practice of her religion, but the pressure upon her to forego that practice is unmistakable. The ruling forces her to choose between following the precepts of her religion and forfeiting benefits, on the one hand, and abandoning one of the precepts of her religion in order to accept work, on the other hand. Governmental imposition of such a choice puts the same kind of burden upon the free exercise of religion as would a fine imposed against appellant for her Saturday worship*". A comentar esta decisão também MARTHA NUSSBAUM, *Liberty of conscience..., op. cit.,* p. 137, escreve que "*Mrs. Sherbert had clearly suffered a burden: unlike adherents of mainstream Christianity, she was forced to make a choice between violating her religion and forfeiting her benefits. To make a religious violation a condition of receiving a benefit, the court argued, is like fining someone for Saturday worship. The Court observes that adherents of the majority religion have been spared such horrible dilemmas: when Sunday*

interesse imperioso do Estado (*compelling state interest*) poderia justificar a restrição que é efetuada ao direito à liberdade religiosa.

Neste caso, o Tribunal considerou que quando alguém é colocado perante a escolha entre o respeito pelos preceitos religiosos e o direito ao trabalho vê onerado o livre exercício da liberdade religiosa.

Este caso foi considerado paradigmático porque, para além de considerar inconstitucional qualquer ação que ofenda diretamente a liberdade religiosa, considerou igualmente a sua inconstitucionalidade nos casos em que essa ofensa ocorre de modo indireto[582]. Esta tese jurisprudencial acabou por ser aplicada em muitas decisões posteriores, embora também tenha gerado algumas controvérsias na doutrina norte americana[583], e teve o mérito de sensibilizar o sistema jurídico para a necessidade de tutela da dignidade e da consciência individual.

No mesmo sentido, a jurisprudência *canadiana*, tem estado atenta ao respeito por certos dias de descanso em função da religião e tem entendido que a observância de períodos de não trabalho por motivos religiosos implica que o trabalhador demonstre tal exigência por parte da confissão religiosa e, a partir desse momento, advém um dever mútuo de adaptação.

Ora, neste contexto, existe um caso emblemático que chegou ao Supremo Tribunal do Canadá, o caso *O'Malley*, decidido em 1985, relativo a um trabalhador que durante a execução do contrato de trabalho se tornou membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia[584] e, como se trata de uma religião que requer uma ausência ao trabalho durante o *Sabbath*, haveria incompatibilidades com o seu horário de trabalho. Por esse motivo, o trabalhador alegou estar a ser alvo de discriminação quando o empregador se recusou a acomodar-se às suas

---

work was authorised during the war, South Carolina explicitly stated that employees might refuse such work for reasons of conscience, with no penalty at all, not even to seniority or promotion".

[582] EDWINGAUSTAD Y LEIGHSCHMIDT, *The religious history..., op. cit.,* pp. 353-354.

[583] Quanto à controvérsia gerada, MARTHA NUSSBAUM, *Liberty of conscience..., op. cit.,* p. 139, escreve que "*Thus Sherbert left many difficult problems to resolve. Nonetheless, it was a major achievement, suggesting a test that shaped legal reasoning for decades, and that still seems wise today. Subsequent developments show that the Sherbert approach currently has the overwhelming support of the American people*".

[584] Para uma análise mais detalhada do caso, cfr. LORNE SOSSIN, *God at Work..., op. cit.*, p. 494, PAUL TAYLOR, *Freedom of religion*..., *op. cit.*, p. 281.

necessidades. O Tribunal canadiano considerou que o empregador violou o Código de Direitos Humanos de Ontário (*Ontario Human Rights Code*), o qual proíbe a discriminação entre trabalhadores no que diz respeito a quaisquer termos ou condições de trabalho por motivos de crenças. Repare-se ainda que o Tribunal sublinhou que a intencionalidade de criar um quadro discriminatório não é determinante para aferir a violação do referido Código e que o empregador tem um dever de adaptar-se para atender às práticas religiosas do trabalhador. E é precisamente o empregador que tem o ónus de demonstrar as dificuldades que resultariam dessa adaptação. Como o empregador se limitou a considerar a possibilidade de o trabalhador em causa passar a prestar a sua atividade em regime de trabalho a tempo parcial, o Supremo Tribunal considerou que o empregador não demonstrou que tinha feito um esforço razoável e exigível para atender às práticas do trabalhador.

Num outro diferendo apresentado por LUCY VICKERS, a jurisprudência canadiana decidiu que no caso do Senhor *Renaud*, adventista e vigilante num serviço escolar, cuja convenção coletiva previa que trabalhasse à sexta-feira até às 23 horas, despedido por se recusar a trabalhar no *Sabbath*, o empregador deveria ter feito todos os esforços para atender aos pedidos do trabalhador. Para apreciar este elemento, o tribunal considerou que se deverá atender a fatores como o custo financeiro, a lesão da convenção coletiva, a moral, os efetivos e as instalações, ou seja, à dimensão da empresa e à facilidade em substituir o trabalhador[585].

Como destacaremos adiante, sublinhamos que no Canadá se exige, tanto quanto possível, que o empregador procure adaptar-se e tente levar em consideração as crenças religiosas dos trabalhadores, salvo se isso lhe causar um custo ou dificuldade excessivos, denominado na jurisprudência como "*undue hardship*"[586].

Em contraposição com a jurisprudência vinda de comentar, na Europa tem sido menos frequente encontrar casos que impõem um dever de adaptação, dentro de certos condicionalismos, ao empregador, ao nível do dia de descanso semanal religiosamente obrigatório.

---

[585] LUCY VICKERS, *Approaching Religious Discrimination..., op. cit.*, pp. 188-189.

[586] Para mais desenvolvimentos sobre a experiência canadiana, cfr. LUCY VICKERS, *Approaching Religious…*, *op. cit.*, pp. 177-200.

A jurisprudência constitucional *espanhola* já em 1985 se pronunciou relativamente ao caso em que uma trabalhadora que se tornou membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia e, por esse motivo, pediu ao empregador para não trabalhar ao sábado, tendo inclusivamente apresentado várias propostas para compatibilizar as suas crenças com as obrigações laborais, mas a empresa recusou sempre as suas pretensões e acabou mesmo por despedi-la por faltas não justificadas[587].

Quanto aos factos destaca-se que a trabalhadora, porque se converteu à crença adventista ao fim de vários anos a trabalhar naquela empresa, via-se impossibilitada de cumprir o horário de trabalho desde o pôr-do-sol de sexta-feira até ao pôr-do-sol de sábado. Com efeito, para respeitar adequadamente os preceitos religiosos a que estava obrigada, solicitou ao empregador uma alteração do turno ou uma ausência com perda de retribuição ou compensação das horas de trabalho noutro horário. Todavia, o empregador não aceitouesta proposta e a trabalhadora foi despedida por ter abandonado o seu posto de trabalho.

O modo como a questão foi colocada perante as instâncias judiciais revelou-se decisivo aquando da construção argumentativa do Tribunal Constitucional espanhol. Isto porque a trabalhadora invocou que as suas convicções se deveriam enquadrar no conteúdo essencial da liberdade religiosa e que, por isso, deveriam prevalecer sobre os deveres laborais. Como consequência, a organização do trabalho na empresa devia compatibilizar-se com tal prática religiosa até porque não havia nenhum prejuízo grave para o empregador. Assim, o problema centrou-se em saber se a trabalhadora tinha o direito de inadimplir as suas obrigações laborais contratualmente assumidas porque estas contrariavam as suas convicções religiosas e não tanto em determinar se o empregador tinha a obrigação de adequar razoavelmente a organização do trabalho às convicções religiosas da trabalhadora.

Ora, o Tribunal Constitucional espanhol asseverou que a alteração nas convicções religiosas da trabalhadora[588] não era um elemento susceptível de configurar uma modificação do contrato de trabalho livremente assinado em tudo

[587] Sentença 19/1985, de 13 de fevereiro, disponível em www.tribunalconstitucional.es.

[588] A trabalhadora exercia funções naquela empresa de 20 de Setembro de 1971 e converteu-se à igreja adventista do sétimo dia no dia 4 de Setembro 1982, data assinalada pelo seu batismo segundo os rituais da confissão religiosa em causa.

aquilo que fosse incompatível com as suas novas crenças já que isso poderia ferir a garantia constitucional da segurança jurídica. Ora, o Tribunal centrou o problema "*entre una alegada incompatibilidad entre la práctica religiosa y el cumplimiento de las obligaciones laborales*". Perante uma questão que considerou de fácil resposta, nas palavras do próprio Tribunal Constitucional, apesar de reconhecer o necessário respeito pelos direitos fundamentais, "*han de tenerse por nulas las estipulaciones contractuales incompatibles con este respeto, no se sigue de ahí, en modo alguno, que la invocación de estos derechos o libertades puede ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas*"[589].

Assim sendo, parte-se da ideia de que o respeito pelos direitos fundamentais do trabalhador é um "*limite de ordem pública de autonomia privada*" resultando daí a nulidade das disposições incompatíveis com tal respeito, sustentando ainda que da nulidade das estipulações contratuais contrárias ao respeito pelos direitos fundamentais não pode resultar a possibilidade de uma das partes impor à outra as modificações da relação contratual consideradas oportunas[590].

Nesta questão acompanhamos a posição de ALBERT TOLEDO OMS quando refere de forma reiterada, e bem no nosso entendimento, que a resposta do Tribunal Constitucional espanhol foi condicionada pelo facto de a questão inicial se ter apresentado ao julgador enquanto impugnação de um despedimento que

[589] E completou a sua argumentação restritiva do seguinte modo: "*En el contrato de trabajo que liga a la recurrente con la Empresa en la que presta sus servicios, no se ha denunciado la existencia de cláusula o estipulación alguna, que, en sí misma o en la interpretación o aplicación que de ella se hace, pueda resultar lesiva para los derechos fundamentales de la recurrente, y así lo que ésta pretende no es la anulación total o parcial del contrato, sino que se le dispense del cumplimiento de las obligaciones que libremente aceptó y que considera ajustadas a derecho, de manera que no se extraiga de su incumplimiento la necesaria consecuencia del despido.)*".

[590] Note-se que o TC espanhol insiste que "*subyace a toda la argumentación de la recurrente es la de que un cambio puramente fáctico (el de sus ideas o creencias religiosas), en cuanto que es manifestación de una libertad constitucionalmente garantizada, provoca la modificación de los contratos por ella suscritos. cuyo cumplimiento sólo será exigible, en la medida en que no sea incompatible con las obligaciones que su nueva confesión religiosa le impone, llevando así (sin duda, con la mayor buena fe y movida seguramente de profunda religiosidad) el principio de la sujeción de todos a la Constitución (art.º 9.1) a extremos inaceptables por contrarios a principios que, como el de seguridad jurídica, son también objeto de garantía constitucional (art.º 9.3)*". FJ 1

deveria ser considerado nulo por violação de direitos fundamentais[591]. Esta forma de configurar o objeto do litígio é bem diferente da consideração sobre a acomodação das obrigações emergentes do contrato de trabalho às novas circunstâncias relacionadas com as convicções religiosas da trabalhadora.

Ainda, à margem da questão central, o Tribunal Constitucional espanhol abordou o carácter secular do dia de descanso semanal considerando que o domingo é, como regra, o dia da semana consagrado pela tradição[592]. Tendo, portanto, o tribunal concluído que o empregador podia, mas não estava obrigado a atender à pretensão da trabalhadora.

A doutrina espanhola manifestou-se reticente quanto à validade da argumentação apresentada por aquele tribunal, já que se tratava de um conflito entre a liberdade de culto e a segurança da posição contratual do empregador, defendendo que estes casos deveriam resolver-se enquanto conflito entre dois bens que merecem proteção jurídica, o que exige que o juiz valore e pondere os interesses em jogo[593]. Também JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA crítica o facto de este caso ter sido analisado numa perspetiva estritamente laboral sem aplicação das técnicas de modulação próprias dos direitos fundamentais[594]. De facto, nota-se

[591] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit.*, p. 428, "*es decir, el objeto de la litis se circunscribió a determinar si la conducta de la actora era constitutiva de despido disciplinario procedente, o por el contrario debía prevalecer su derecho a oponerse a la ejecución de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo; nunca si el contenido del contrato de trabajo se ajustaba al art.º 16.1 CE una vez la trabajadora cambió de convicciones religiosas. Obviamente, el cambio sobrevenido de las convicciones religiosas de un trabajador nunca podrá significar de forma automática que una cláusula del contrato de trabajo haya incurrido en inconstitucionalidad*".

[592] Neste caso, o Tribunal Constitucional espanhol entende que face ao disposto no Estatuto dos Trabalhadores e "*partiendo del régimen de jornada establecida con carácter general para la empresa, el otorgamiento de un descanso semanal distinto supondría una excepcionalidad, que, aunque pudiera estimarse como razonable, comportaría la legitimidad del otorgamiento de esta dispensa del régimen general, pero no la imperatividad de su imposición al empresário*".

[593] ZOILA COMBALÍA, *Los límites del…, op. cit.*, p. 493, afirmando ainda que em Espanha parece que a liberdade de consciência é o bem jurídico que sempre deve ceder e apenas merece protecção quando não vulnere nenhum outro. Com críticas a esta decisão veja-se, entre outros, ANDRÉS-CORSINO ÀLVAREZ CORTINA, *El Derecho eclesiástico…, op. cit.*, pp. 42-45 e MUÑIZ CALAF, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 76.

[594] LÓPEZ AHUMADA, La liberta religiosa…, *op. cit.*, p. 383. Critica ainda o facto de não terem sido atendidos os efeitos da boa fé que vinculam ambas as partes do contrato de trabalho.

uma clara demarcação do domínio dos direitos fundamentais, prevalecendo a lógica das obrigações contratualmente assumidas.

Assim sendo, apesar de o Tribunal Constitucional espanhol[595] não ter sido tão superficial na sua análise como o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem no caso *Konttinen*[596], não se esquivou igualmente de fortes críticas por parte da doutrina. Nas palavras de INGRID SAN MILLÁN o Tribunal Constitucional "*no entra a valorar como afecta el Derecho de libertad religiosa, inherente a la persona humana, en el campo laboral*" já que entende que, sem ter em conta a relação entre princípio da liberdade de empresa e o princípio da liberdade religiosa, prevalece o primeiro na medida em que o empregador não tem um dever de modificar o dia de descanso semanal[597]. No mesmo sentido, DANIEL BASTERRA MONSERRAT considerou que o Tribunal não analisou o conteúdo essencial do direito à liberdade religiosa, cingindo-se tão-somente ao aspeto contratual da relação laboral[598]. Também MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER acredita que o Tribunal Constitucional deveria ter procurado determinar se havia ou não violação de um direito fundamental e, consequentemente, se o tratamento particular exigido é, no caso concreto, razoável face ao resultado que com ele se consegue[599].

Deve reter-se, em suma, que, neste caso, o Tribunal Constitucional espanhol entendeu que a liberdade religiosa não pode ser invocada pelo trabalhador para se eximir das suas obrigações laborais, assumidas de forma voluntária, quando estas interferem com as suas crenças, nem o trabalhador tem o direito de exigir que o empregador adapte a organização ou as condições de trabalho aos seus deveres religiosos[600].

---

[595] Sentença 19/1985, de 13 de fevereiro, disponível em www.tribunalconstitucional.es.

[596] Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, *Tuomo Konttinen contra Finlândia*, de 3 de Dezembro de 1996, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-3379.

[597] INGRID SAN MILLÁN NOVAU, *Contrato de trabajo*…, *op. cit.*, p. 831.

[598] DANIEL BASTERRA MONSERRAT, *El derecho de*…, *op. cit.*, pp. 431-432. Na opinião de BASTERRA, teria sido mais acertado começar por uma análise à extensão e aos limites da liberdade religiosa, situando-a numa perspetiva dos direitos fundamentais, para, posteriormente, considerar o conteúdo essencial da mesma sob a perspetiva das festividades religiosas e aí ponderar a colisão existente para determinar qual o direito do empregador a obter uma prestação do trabalhador que o empregador crê que tem direito de exigir em virtude do contrato de trabalho celebrado.

[599] MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, "Libertad religiosa y descanso semanal…", *op. cit.*, p. 306.

[600] Caso comentado por ÓSCAR FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, "Libertad religiosa…", *op. cit.*, p. 85.

A propósito deste caso e da tutela dos dias de descanso prescritos pela religião em Espanha PAULO PULIDO ADRAGÃO realça que não parece correto que se possa "*confiar a garantia de um direito que integra a essência da liberdade religiosa à mera flexibilidade da organização laboral, dependente da boa vontade das partes: a função injuntiva da lei não pode dispensar-se, para garantia de um direito fundamental, quando o seu titular é a parte mais débil da relação jurídica, o trabalhador, neste caso*"[601].

Por tudo isto, e numa posição contrária à decisão do Tribunal Constitucional espanhol, acompanhamos a tese de quem defende que o empregador deve aceder à solicitação do trabalhador se a estrutura da organização em causa permitir adaptar a prestação laboral do trabalhador às suas crenças religiosas, dever-se-á operar uma modificação contratual e não apenas uma mera possibilidade dada ao empregador mas como uma obrigação que deriva do direito do trabalhador à liberdade religiosa e de culto, sobretudo se o empregador tem a possibilidade de descontar na retribuição as horas não prestadas ou se o trabalhador está disposto a compensar esse tempo[602].

Apesar das fragilidades que lhe vão sendo apontadas, parece que esta decisão acabaria por ter uma influência decisiva enquanto referência para outras instâncias judiciais que se tiveram de pronunciar sobre casos análogos, bem como no conteúdo dos Acordos que viriam a ser celebrados entre o Estado espanhol e as diferentes confissões religiosas[603].

É preciso clarificar, antes de mais, que a decisão em causa do TC espanhol é anterior à aprovação do Acordo com a FEREDE que prevê a possibilidade de alteração do dia de descanso semanal previsto no Estatuto dos Trabalhadores pela tarde de sexta-feira e o dia de sábado, para satisfazer as exigências de fé dos crentes adventistas. No entanto, recorde-se que esta possibilidade prevista no Acordo fica sujeita à existência de consenso entre as partes, o que, na prática, exige uma aceitação do empregador. Portanto, em termos práticos, a situação é muito

[601] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa…*, *op. cit.*, p. 257.

[602] INGRID SAN MILLÁN NOVAU, "Contrato de trabajo…", *op. cit.*, p. 832.

[603] No mesmo sentido, citando-a e reproduzindo-a, pronunciou-se o Tribunal Superior de Justiça da Comunidade Valenciana em 24 de Junho de 1997 (RJA 2.078), e em de 11 de Setembro de 2000 (RJA, 508).

semelhante à que existia antes da celebração do Acordo[604]. Assim esta decisão apesar de ser anterior a instrumentos jurídicos que marcaram a afirmação da liberdade religiosa em Espanha tem plena atualidade.

Ainda no âmbito da jurisprudência espanhola cabe fazer referência ao caminho seguido, na esteira do Tribunal Constitucional, pelo Tribunal Supremo espanhol, numa decisão de 20 de abril de 1988 (RJA 2.999, FD 4) relativamente ao despedimento de um trabalhador que também era membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia[605]. Neste caso, o Supremo Tribunal, que aplicou a doutrina construída pelo Tribunal Constitucional na decisão 19/1985, confirmou a improcedência do despedimento de um trabalhador de uma empresa de aluguer de automóveis que faltava sistematicamente ao trabalho aos sábados. Note-se que a referida pronuncia judicial se refere às peculiaridades organizativas da empresa e à autorização concedida pelo empregador em fevereiro de 1986 de alterar o dia de descanso de domingo para sábado, o que supõe uma "*novación del primitivo contrato por acuerdo de las partes*" [606].

Esta linha de argumentação levou o Tribunal Supremo a defender que a posterior revogação da referida autorização pelo responsável pela empresa nas Ilhas Canárias deve qualificar-se como um ato unilateral do empregador que modifica as condições de trabalho, o que atenua de forma significativa a valoração a atribuir às faltas ao trabalho por motivos religiosos, devendo excluir-se a sanção mais grave que é o despedimento.

---

[604] DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 177.

[605] A decisão pode ser consultada em www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=1139367&links=adventista&optimize=20051110&publicinterface=true

[606] Nesta pronúncia, o Tribunal Supremo refere que existem circunstâncias diferentes em relação ao caso apresentado perante o TC 19/1985: "*como son las peculiaridades organizativas de la empresa y del propio centro de trabajo en que presta sus servicios el demandante (...) y la autorización que a éste se le concedió en febrero de 1986 por el director del puesto de trabajo para cambiar su actividad laboral de los sábados por los domingos, sin que conste no tuviere autorización para ello, mantenida durante más de tres meses, lo que supone una novación del primitivo contrato por acuerdo de las partes, no precisa de autorización y con fundamento en causa justa -el credo religioso del trabajador-, por lo que la posterior supresión de dicha autorización por el Delegado de la Empresa en Canarias en el mes de mayo siguiente (...), ha de calificarse como acto unilateral del empresario, modificativo de las condiciones de trabajo, esto unido a las motivaciones religiosas, atenúa muy calificadamente las faltas del trabajador, excluyendo para ellas la sanción más grave del mundo laboral como es la de despido, determinando todas dichas circunstancias la improcedencia del motivo examinado al igual que los anteriores (...)*".

Note-se que, embora as decisões do Tribunal Constitucional e do Tribunal Supremo pareçam estar em direções opostas, em boa verdade, a argumentação daquele é reiterada por este, já que se tratou de uma alegada novação do contrato de trabalho inicialmente celebrado entre as partes que levou ao entendimento de que o despedimento seria improcedente. Significa que, como tem alertado a doutrina, se não tivesse existido a tal novação, o Tribunal teria considerado procedente o despedimento[607].

A questão do descanso semanal e dos adventistas voltou a ser analisada no *STSJ de la Comunidad Valenciana*[608] num caso respeitante a um músico que trabalhava para a banda de música do município e que comunicou ao empregador que estava impedido de trabalhar aos sábados. O diretor da orquestra municipal, perante o pedido, aceitou que "*faltara a los ensayos cuando coincidían con un viernes por la noche; con referencia a las otras actividades, en ocasiones puntuales, cuando la actividad era un pasacalle, el actor era sustituido por otro músico que él buscaba por su cuenta y riesgo. En cambio, no consta que el actor faltara a los conciertos aun cuando éstos se celebraran en viernes por la noche o sábados*". No entanto, a autoridade municipal recusou qualquer acomodação (não foi despedido) e quando chegou às instâncias judiciais, o tribunal limitou-se a aplicar os pressupostos definidos em STC 19/1985, com a questão de neste caso não ter havido uma desobediência mas tão só um pedido de adaptação. E, nesse sentido, o tribunal entendeu que a acomodação só poderia produzir efeitos práticos mediante acordo de ambas as partes conforme o art. 12.1 do Acordo do Estado com a Federação de Entidades Religiosas Evangélicas de Espanha[609].

---

[607] DAVID GARCÍA-PARDO, *Descanso semanal y…, op. cit.*, p. 180.

[608] STSJ de la Comunidad Valenciana, n.º. 1675/1997, de 24.06 (AS 1997, 2078).

[609] ALBER TOLEDO OMS, *Relación laboral y…*, *op. cit.*, p. 748, defende que "*Más correcto hubiera sido haber analizado cómo fue posible que el trabajador firmara el contrato cuando es conocido que las labores musicales implican ensayos y conciertos en fin de semana, más cuando el puesto de trabajo incluía asimismo actuaciones como pasacalles. Así, si el trabajador ya sostenía las creencias antes de firmar el contrato debería justificar porque las opone una vez se está ejecutando el contrato de trabajo, de forma sobrevenida y sin que conste ningún cambio substancial ni en las condiciones de trabajo, ni en las convicciones del trabajador. Asimismo, tal sinceridad y coherencia en las convicciones sostenidas también podría ponerse en duda cuando el trabajador realizaba conciertos los sábados, pero en cambio no participaba en los ensayos en dicho día de la semana*".

Veja-se que, na *Alemanha,* a doutrina considera que o empregador enquanto credor da prestação laboral tem o dever de considerar os direitos e interesses do trabalhador enquanto devedor da prestação, nos termos do art. 241.º, parágrafo 2 do *BGB*, o que significa que o empregador tem de levar em consideração os direitos fundamentais dos trabalhadores tal como a sua liberdade religiosa[610]. Este entendimento é corroborado pela jurisprudência já que o Tribunal de Trabalho Regional de *Schleswig-Holstein*, numa decisão de 22 de Junho de 2005, reconheceu este princípio e determinou que um trabalhador pertencente à Igreja Adventista do Sétimo Dia poderia recusar-se a trabalhar ao sábado por motivos religiosos, salvo se o empregador invocar motivos de operacionalização a seu favor, factualidade esta que leva a que os tribunais apenas possam decidir caso a caso[611]. Seguindo argumentação similar, também o Tribunal Federal de Segurança Social (*Bundessozialgericht* – BSG) determinou que a Agência Federal de Emprego (*Bundesagentur für Arbeit*) no âmbito das suas competências não poderia penalizar um trabalhador desempregado que, por pertencer à Igreja Adventista do Sétimo Dia, se recusou a aceitar uma determinada oferta de emprego porque aquele trabalho não lhe permitiria respeitar o Sábado como dia de descanso[612].

Em geral, os tribunais *britânicos* têm considerado que não é necessariamente injusto despedir um trabalhador cujas obrigações religiosas o impedem de cumprir os termos acordados no contrato[613]. O despedimento será considerado procedente quando a ausência de um certo trabalhador conduza a obrigações suplementares para os demais trabalhadores ou quando ocorram consequências negativas para a organização do trabalho[614]. No caso *Esson v. United*

[610] ACHIM SEIFERT, "Religious expression...", *op. cit.*, p. 563.

[611] Decisão não publicada (LAG Schleswig-Holstein, 4 Sa 120/05) referenciada por ACHIM SEIFERT, *Respectful Religious Pluralism..., op. cit.*, p. 463.

[612] BSG, 10 de Dezembro de 1980, 7 BSG, 10 de Dezembro de 1980, 7 Rar 93/79, NJW 1526 (1981). A este propósito ACHIM SEIFERT, *Religious expression*..., *op. cit.*, p. 563, relembra que o Tribunal Federal Administrativo da Alemanha determinou já em 1970 que os pais poderiam requerer que os filhos não tivessem aulas obrigatórias ao Sábado quando pertencem a uma religião que respeita o comando bíblico de santificação do *Sabbath*.

[613] INGRID SLAUGHTER e DAVID MCCLEAN, *Church and Labour…, op. cit.,* p. 241.

[614] INGRID SLAUGHTER e DAVID MCCLEAN, *Church and Labour…, op. cit.,* p. 241.

Transport Executive[615], um condutor de autocarros tinha a obrigação contratual de trabalhar em qualquer dia da semana mas, apesar de ter cumprido esta obrigação durante um certo período, quando aderiu à Igreja Adventista do Sétimo Dia informou o superior hierárquico de que não poderia continuar a trabalhar ao sábado. E, nesse sentido, quando lhe foi marcado serviço para um sábado não compareceu, tendo sido despedido após comportamento reiterado. O tribunal considerou o despedimento lícito na medida em que o trabalhador não cumpriu o contrato e também porque a sua recusa em trabalhar aos sábados acarretava prejuízos para os outros condutores que teriam de trabalhar durante mais sábados do que o previsto.

Todavia, independentemente do resultado concreto, os tribunais têm sublinhado a necessidade de o empregador fazer todos os esforços para tornar possível o cumprimento das obrigações religiosas dos seus trabalhadores. Dessa forma, o pedido dos trabalhadores não poderá ser atendido e, consequentemente, será licitamente despedido por se ausentar do trabalho, se as suas exigências, acarretarem, de modo injusto, deveres adicionais para os demais trabalhadores e outras consequências que possam causar prejuízos na gestão da empresa[616].

De tudo isto, e do que ainda iremos referir no caso concreto do ordenamento jurídico *português*, parece-nos ser de afirmar que a possibilidade de não trabalhar num dia específico, nomeadamente ao sábado, comporta aspetos problemáticos e, nem sempre, de fácil resolução. Isto porque se trata, em grande parte dos casos, de conciliar interesses conflituantes. No entanto, não podemos entender este direito como um direito absoluto já que deve ser avaliado de modo concreto para determinar se o seu exercício é compatível com os limites de flexibilidade presentes na organização. Mas, por outro lado, do panorama geral traçado parece-nos que caminhamos no sentido de que, sempre que não existam obstáculos excessivos, a pretensão do trabalhador gozar um determinado dia de descanso semanal diferente do domingo não pode ser recusada quando o empregador não consiga demonstrar os prejuízos sérios que isso lhe causa. Esta avaliação tem em conta o facto de estarmos perante um direito constitucionalmente consagrado, que não pode ser

[615] Caso *Esson v. United Transport Executive*, 1975, I. R. L. R. 48. Para mais desenvolvimentos, ST. JOHN A ROBILLIARD, *Religion and the…, op. cit.,* pp. 169-170.

[616] INGRID SLAUGHTER / DAVID MCCLEAN, *Church and Labour…, op. cit.,* p. 241.

confundido com um mero privilégio, e merece o máximo respeito possível pelo empregador.

Em regra, as confissões religiosas estabelecem um certo número de dias em que os seus crentes devem abster-se de trabalhar e, ou, realizar certos rituais. Está, portanto, em causa a observância de certos períodos de não trabalho exigidos por uma determinada religião, quer seja sob a forma de descanso semanal ou feriado. Como temos vindo a referir, o feriado representa um dia em que, por motivos que se prendem com a comemoração de datas e eventos de valor histórico ou religioso, não deve haver prestação de trabalho de modo a permitir que os trabalhadores possam participar em eventos ou cerimónias com significado histórico ou religioso[617]; e, por outro lado, o dia de descanso semanal visa proporcionar ao trabalhador um certo período de repouso bem como a possibilidade de participar em atividades de caráter familiar, social ou cultural.

A conciliação entre os deveres religiosos e os deveres laborais torna-se conflituosa apenas naqueles casos em que a confissão religiosa do trabalhador o impede de trabalhar durante um determinado dia da semana.

Em matéria de análise das normas sobre descanso semanal cabe refletir sobre as normas que consagram o dia da semana reservado pelo legislador ao descanso do trabalhador. Para respondermos ao problema que se coloca no presente estudo, reiteramos que não nos interessará tanto efetuar uma análise em torno dos limites legais na consagração do descanso semanal mas antes efetuar um confronto direto entre heterodisponilidade e autodisponibilidade. Interessa-nos, sobretudo, o tempo de não trabalho ou de autodisponibilidade, enquanto tempo em que o trabalhador pode efetivar exigências de fé, particularmente no que diz respeito à liberdade de culto.

A conceção do descanso semanal tem na sua origem razões heterogéneas que podem ser, para além de razões de ordem económica e de produção, razões socioculturais, familiares, de proteção da segurança e saúde, entre outras. É pacificamente aceite que o descanso semanal constitui um elemento essencial da relação de trabalho e dá corpo ao preceito constitucional que consagra o direito ao repouso e lazer (art. 59.º, n.º 1 CRP). Ora, é precisamente este tempo de repouso

[617] Sobre a origem dos feriados cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Nótula sobre trabalho..., op. cit.*, pp. 333-335.

enquanto tempo de autodisponibilidade para estar com a família, para dedicar tempo ao ócio, para realizar as mais diversas atividades, que nos interessa sublinhar, "*na linha de que o ser humano não existe apenas para o trabalho, mas sim o trabalho para o ser humano*"[618].

A legislação laboral portuguesa, fazendo eco da tradição monoconfessional existente no país, fez coincidir, em princípio, o dia de descanso semanal com o domingo (art. 232.º do CT). Mas qual será a solução para outros grupos religiosos cujo descanso deve ocorrer em dia diferente do domingo? Como é que se conjuga o descanso semanal ao domingo com a vertente individual da liberdade religiosa que abrange, nomeadamente, a liberdade de observar os dias de descanso segundo os preceitos da própria religião?[619]

Os preceitos da Igreja Católica não proíbem os seus crentes de trabalhar ao domingo já que o Código de Direito Canónico apenas estabelece que os seus fiéis têm a obrigação de participar na missa dominical, ao contrário do que ocorre, por exemplo, com os judeus que estão impedidos, não só de trabalhar, como de realizar qualquer atividade mundana ao sábado ou nos dias festivos[620]. Neste sentido, cabe assinalar que sendo a religião católica maioritária em Portugal e nos países geograficamente mais próximos existe uma certa tolerância já que será praticamente "*impossível a existência e problemas de compatibilização entre deveres laborais e deveres religiosos*"[621].

Como vimos, a consagração legal do descanso semanal em Portugal encontra-se prevista no art. 232.º do CT que estabelece como regra para os trabalhadores o direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana, sendo, em regra ao domingo[622]. Ora, é precisamente o art. 14.º, n.º 1 da LLR que permite a

---

[618] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho…, op. cit*…, p. 653.

[619] Art. 16.º, n.º 1 da CRP e art. 6.º, al. h) da Declaração sobre Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Baseadas na Religião ou Convicção, da ONU, de 1981.

[620] Na medida em que este impedimento abrange, por exemplo, o exercício do direito de voto, já se colocou em Itália o problema da marcação de eleições que coincidiam com o dia da Páscoa judaica, a 27 de março de 1997. O problema foi resolvido com o prolongamento do período de voto até ao dia seguinte das 8 às 22 horas. Para mais desenvolvimentos, GIORGIO SACERDOTI*, Il dí di…, op. cit.*, pp. 521-526.

[621] BERNARDINO MUÑIZ CALAF, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 72.

[622] Note-se que Uma Resolução do Parlamento Europeu sobre a atividade laboral ao domingo (Jornal Oficial das Comunidades Europeias JOCE CO20 de 20/01/1997, P. 0140) em que, entre outros aspetos, "*apela aos Estados-membros e aos parceiros sociais para que, aquando da transposição da directiva de*

dispensa ao trabalho no dia de descanso semanal prescrito pela confissão que professam. Mas esta prerrogativa apenas beneficia trabalhadores em regime de horário flexível, cuja igreja ou comunidade religiosa tenha enviado ao Governo no ano anterior a lista dos dias em causa e que haja compensação integral do respetivo período.

3. A posição do Tribunal Constitucional português quanto ao dia de descanso

Em Portugal, tal como temos vindo a referir, são praticamente inexistentes os litígios colocados perante os órgãos judicias quanto à liberdade religiosa no contexto da relação laboral. Todavia, a pronúncia do Tribunal Constitucional em 2014, relativamente a dois casos de trabalhadoras adventistas que pretendiam observar o repouso do *Sabath* que lhe é imposto pela religião que professam, marcou de forma indelével o panorama jurídico português mais recente quando se trata de abordar a dialética entre contrato de trabalho e liberdade religiosa e, mais concretamente, entre o tempo de trabalho e o descanso imposto pela crença religiosa[623].

Estes dois casos a que aludimos referem-se a uma trabalhadora do setor público e a outra do setor privado, o que enriquece ainda mais a prolação jurisprudencial enquanto provisora de linhas interpretativas nesta matéria onde é extremamente escassa a posição do julgador. Esse interesse decorre, assim, designadamente, da sua aplicação a todo o espectro laboral português, ressaltando o caráter transversal das caraterísticas que facilitam a sua aplicabilidade. Assim sendo, embora a delimitação do objeto do presente estudo ter excluído os

---

organização do tempo de trabalho para o direito nacional de cada um, tenham em devida atenção as tradições e necessidades culturais, sociais, religiosas e familiares dos seus cidadãos e se mantenham fiéis ao reconhecimento do domingo como dia de descanso, uma vez que, habitualmente, todos os membros da família estão livres nesse dia; por outro lado, reafirma o direito dos trabalhadores ao descanso semanal; Solicita aos Estados-membros que tenham em conta que, numa sociedade multicultural, existem comunidades religiosas que podem ter preferência pelo descanso noutro dia da semana".

[623] Acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014, e n.º 545/2014, publicado no Diário da República n.º 187/2014, Série II de 29.09.2014.

trabalhadores do setor público parece-nos que, enquanto marco na jurisprudência portuguesa pelos motivos aludidos, é de elementar relevância tratar da exposição e análise de ambos os casos.

Efetivamente, o Tribunal Constitucional foi chamado a pronunciar-se sobre a possibilidade de suspensão do trabalho prevista no art. 14.º da LLR, o qual veio prever o direito de dispensa ao trabalho, estabelecendo que os funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, têm direito, a seu pedido, de suspender o trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, nas seguintes condições: a) trabalharem em regime de flexibilidade de horário; b) serem membros de igreja ou comunidade religiosa inscrita que enviou no ano anterior ao membro do Governo competente em razão da matéria a indicação dos referidos dias e períodos horários no ano em curso; c) haver compensação integral do respetivo período de trabalho.

Como veremos de seguida, a interpretação adotada pela jurisprudência portuguesa relativamente ao art. 14.º da LLR, ao largo de diferentes instâncias, nem sempre foi consentânea com o próprio direito fundamental à liberdade religiosa previsto no art. 41.º da CRP, acolhendo-se uma leitura literal e restritiva das palavras do legislador ordinário. E foi precisamente esta visão das coisas que mereceu a intervenção do Tribunal Constitucional em duas ocasiões no sentido de interpretar a norma do art. 14.º, n.º 1, al. *a)* da LLR, quanto a funções desempenhadas em regime de trabalho por turnos por trabalhadoras crentes da Igreja Adventista do Sétimo Dia que, como é sabido, estariam impedidas de trabalhar do pôr-do-sol de sexta ao pôr-do-sol de sábado.

No Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 544/2014[624], colocou-se a questão de saber se as normas do artigo 14.º, n.º 1, alíneas a) e c), da Lei da Liberdade Religiosa, aprovada pela Lei n.º 16/2001, de 22 de junho, deveriam ser interpretadas no sentido de que incluem também o trabalho prestado em regime de turnos.

Uma trabalhadora do setor fabril, que desempenhava as funções inerentes à montagem e embalagem de sistemas médicos, estando inserida numa "*linha de*

[624] Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 544/2014, Processo n.º 53/12, 3.ª Secção, em que foi relatora a Conselheira Maria José Rangel de Mesquita.

montagem" na fase da embalagem, foi despedida por se ausentar do trabalho à sexta-feira a partir do pôr-do-sol sempre que o seu turno terminava depois desse momento. Prestava o trabalho, desde 20 de agosto de 2007, em regime de turnos rotativos, os quais, até 31 de agosto de 2009, eram das 07h00 às 15h00 ou das 15h00 às 23h00 e, a partir de 1 de setembro de 2009, passaram a ser 07h30 às 15h30 ou das 15h30 às 23h30.

Desde o dia 1 de janeiro e até 31 de agosto de 2009, sempre que às sextas-feiras a trabalhadora tinha de cumprir o turno da tarde e noite, abandonava o seu posto de trabalho, assim que era atingido o pôr-do-sol e só regressava ao trabalho na segunda-feira, recusando-se, ainda, trabalhar aos sábados sempre que isso lhe era solicitado.

Em resultado destas ausências o empregador entendeu ter-se verificado faltas injustificadas e, por isso, instaurou-lhe diversos procedimentos disciplinares, o último dos quais, o quinto, culminou no despedimento. As faltas em questão ocorriam à sexta-feira quando estava adstrita ao turno que iniciava às 15h30 e reiteradamente abandonava o seu posto de trabalho assim que se atingia a hora do pôr-do-sol, sem estar autorizada para o fazer e mesmo depois de ter sido chamada à atenção por diversas vezes pelos seus superiores hierárquicos. O despedimento acabou por ser motivado por faltas injustificadas por abandonar o posto de trabalho no decurso do período normal de trabalho, na medida em que mesmo depois de ter sido advertida se manteve irredutível no seu comportamento[625].

Em ação julgada em primeira instância no Tribunal de Trabalho de Loures destinada à impugnação judicial da regularidade da licitude do despedimento, em Julho de 2009, a trabalhadora viu indeferida a sua pretensão de que o empregador fosse intimado a reconhecer o seu direito a observar o seu dia de guarda, desde o pôr-do-sol de sexta-feira até ao pôr-do-sol de sábado[626].

---

[625] "*Nas vezes em que foi chamada à atenção pela responsável de recursos humanos e pela chefe de produção, no sentido de que não podia abandonar o seu posto de trabalho às sextas-feiras, antes do termo do período normal de trabalho, a A. invocava professar religião cujo período de descanso era desde o pôr-do-sol de Sexta-feira até ao pôr-do-sol de Sábado, o que a impedia de trabalhar naquele período dias e períodos referidos*", cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 449/10.0TTLSB.L1-4, de 15.12.2011, disponível em www.dgsi.pt.

[626] Facto indicado no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 449/10.0TTLSB.L1-4, de 15.12.2011, disponível em www.dgsi.pt, onde se pode ler que "*instaurou, no Tribunal do Trabalho de Loures, a*

Consequentemente, inconformada com a decisão da primeira instância[627], recorreu para o Tribunal da Relação de Lisboa alegando a inconstitucionalidade do art. 14.º da LLR, por violação do princípio da igualdade e da proporcionalidade. No entanto, este tribunal de recurso entendeu que não estava verificada qualquer inconstitucionalidade e que o direito à liberdade religiosa não é um direito absoluto já que está sujeito às restrições necessárias para salvaguardar direitos ou interesses constitucionalmente protegidos e, precisamente, um desses interesses é a liberdade de organização empresarial.

Quanto à aplicação do n.º 1 do art. 14.º da LLR, por estarmos perante requisitos de verificação cumulativa, o tribunal entendeu que não se preenchia o requisito do trabalho em "*regime de flexibilidade*". Na ausência de uma definição no Código do Trabalho relativamente a este conceito, o Tribunal da Relação de Lisboa sufragou a posição do juiz de primeira instância de modo que considerou que o legislador da LLR "*não tinha em mente um determinado esquema preciso de*

---

presente acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, com processo especial, contra a Ré- BB, S.A, através do formulário a que se alude no art.º 98.º, n.º 1, do Cod. Proc. Trabalho, na versão do Decreto-Lei n.º 295/2009 de 13/10, pedindo que fosse declarada a irregularidade/ilicitude do despedimento operado pela Ré, com as consequências prescritas nos art.ºs 389.º a 391.º do Código do Trabalho".

[627] Em sede de primeira instância foi demonstrado o seguinte: "*Verifica-se, assim, que a Autora assumiu um comportamento reiterado de faltas injustificadas ao trabalho, consubstanciando o seu comportamento uma clara e inaceitável afronta à sua entidade empregadora, traduzida na violação reiterada dos deveres que para si decorriam do seu contrato de trabalho. O comportamento da Autora, atendendo à sua natureza reiterada e no contexto atrás descrito, é revelador de um total desrespeito pelo poder de direcção da sua entidade empregadora, abalando gravemente a disciplina no local de trabalho e pondo reiteradamente em causa a organização e o normal funcionamento dos serviços em que estava inserida, dado que o normal funcionamento da linha de montagem sequencial pressupõe que todos os trabalhadores que a integram prestem normalmente o seu trabalho. Pelo que ao abandonar o seu posto de trabalho, a Autora afectava a execução do trabalho e originava, necessariamente, um decréscimo na produção da empresa. A Autora não trabalhava em regime de trabalho flexível, mas sim em regime de turnos rotativos, estando perfeitamente determinada a hora de inicio e termo do período normal de trabalho diário, a qual apenas variava em função da rotação do turno. Estando a actividade da empresa organizada por turnos, usando o sábado para trabalho suplementar - dia em que a Autora pretende não prestar trabalho – e estando a empresa encerrada ao domingo, não é possível a compensação integral do respectivo período de trabalho em falta, por impossibilidade manifesta de a empresa receber tal compensação. Assim, não se verificam cumulativamente os requisitos referidos no art.º 14.º da Lei 16/2001, de 22 de Junho (Lei da Liberdade Religiosa), na medida em que a Autora não tinha flexibilidade de horário nem era possível a compensação integral do respectivo período de ausência, pelo que não poderia haver dispensa de prestação de trabalho*", cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 449/10.0TTLSB.L1-4, de 15.12.2011, disponível em www.dgsi.pt.

distribuição das horas do período normal de trabalho, antes querendo deixar um conceito aberto, de modo a abranger qualquer regime de trabalho que se distancie dos esquemas em que a característica seja a fixidez. Essa solução impôs-se como uma necessidade para possibilitar a condição a que se refere a al. c), ou seja, a compensação integral do respectivo período de trabalho durante o qual ocorra a suspensão, para exercício do direito de liberdade religiosa. Na verdade, não se descortina a possibilidade prática de assegurar a compensação por parte de alguém que trabalhe diariamente sujeito a um horário fixo"[628].

Assim sendo, entendeu que a trabalhadora em questão não estava sujeita ao regime de trabalho flexível e, esclareceu que, não é por trabalhar em regime de turnos que essa situação se verifica[629]. Além disso, não era possível efetuar a compensação prevista na LLR porque o trabalho estava organizado por turnos. A equacionar-se a possibilidade de troca de turnos, teríamos como efeito a violação do princípio da igualdade já que outro trabalhador ficaria onerado com a obrigatoriedade de prestar trabalho num período em que a trabalhadora crente da Igreja Adventista estaria dispensada.

Em suma, o Tribunal da Relação de Lisboa considerou que estava excluída a possibilidade de aplicação do regime previsto no art. 14.º da Lei de Liberdade Religiosa e, como tal, confirmou a licitude do despedimento[630].

---

[628] Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 449/10.0TTLSB.L1-4, de 15.12.2011, disponível em www.dgsi.pt.

[629] Nas palavras dos juízes da Relação de Lisboa "*não é por trabalhar em regime de turnos que se verifica essa flexibilidade. As horas de início e termo do período normal diário estavam perfeitamente determinados e eram fixos, apenas alternando em função da rotação do turno. E esse carácter fixo é precisamente o oposto de flexibilidade de horário*". Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 449/10.0TTLSB.L1-4, de 15.12.2011, disponível em www.dgsi.pt.

[630] No sumário elaborado pelo relator pode ler-se que "*I- Não é inconstitucional o art.º 14.º da Lei da Liberdade Religiosa - LLR (Lei n.º 16/2001, de 22/6); II- Não se pode considerar o trabalho em regime de dois turnos rotativos como integrando o conceito, contido na al. a) do n.º 1 do art.º 14.º da LLR, de trabalho em regime de flexibilidade de horário; III- Constitui justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora, que professando um confissão religiosa cujos membros observam o sábado como dia de guarda e não integrando a sua situação a previsão, cumulativa, das als. a) e c) do n.º 1 do referido art.º 14.º, persiste em se recusar a trabalhar a partir do pôr-do-sol de sexta-feira, quando o seu turno terminava muito tempo depois desse momento, causando, assim, prejuízos consideráveis à sua entidade empregadora, e a prestar trabalho suplementar ao sábado, sendo que, pelos mesmos motivos, já havia sido objecto de 4 sanções disciplinares*", cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 449/10.0TTLSB.L1-4, de 15.12.2011, disponível em www.dgsi.pt.

Insatisfeita, a trabalhadora apresentou recurso para o Tribunal Constitucional para ver apreciada a "*a constitucionalidade das normas contidas no artigo 14.º, n.º 1, da Lei da Liberdade Religiosa «ao prever requisitos cumulativos para o exercício de um direito fundamental constitucionalmente consagrado», considerando, do mesmo passo, inconstitucionais as suas alíneas, na interpretação que lhes foi dada pelos Tribunais a quo, invocando o desrespeito pelos artigos 13.º, 18.º e 41.º da Constituição da República Portuguesa*"[631].

Depois de ter sido negado provimento à pretensão da trabalhadora em todas as instâncias jurisdicionais a que recorreu, o TC acabou por determinar que o direito à dispensa do trabalhador por motivos religiosos se deve aplicar a todos os casos em que seja possível compatibilizar a duração do trabalho com a dispensa, nomeadamente nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos. Retira-se do acórdão que uma interpretação literal do n.º 1, do art. 14.º da LLR, que estabelece o requisito da flexibilidade de horário e da compensação do período de suspensão, levaria a uma compressão desrazoável e excessiva da liberdade de religião, em termos não consentidos pelo princípio da proporcionalidade. Com efeito, resulta que o conceito de flexibilidade de horário não pode deixar de comportar todas as situações em que seja possível compatibilizar a duração do trabalho com a dispensa do trabalhador por motivos religiosos, verificando-se, desta forma, a acomodação dos direitos fundamentais do trabalhador. Foi, assim, afastada uma interpretação rígida e fechada do conceito de flexibilidade de horário, à luz do direito fundamental à liberdade religiosa, que merece uma elevada proteção, a qual irradia o seu efeito para as relações laborais, de modo a obrigar os empregadores a procurarem soluções de gestão da organização laboral que acautelem o exercício dos direitos fundamentais pelos trabalhadores.

Assim, a ampla proteção constitucional da liberdade de religião leva a que se inclua no conceito de "*regime de horário flexível*" o horário por turnos na medida em que seja habilitada a compatibilização do horário de trabalho com o exercício da liberdade religiosa do trabalhador e não uma interpretação restritiva que faça coincidir o regime de flexibilidade de horário com a organização do tempo de trabalho onde estão delimitados os períodos de presença obrigatórios com a

[631] Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, , publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

possibilidade de o trabalhador escolher a hora de entrada e saída dentro de certos limites.

Posteriormente, dando cumprimento à decisão do Tribunal Constitucional que decidiu interpretar "*as normas do art.º 14.º, n.º 1, alíneas a) e c), da Lei da Liberdade Religiosa, no sentido de que incluem também o trabalho prestado em regime de turnos*"; e "*conceder provimento ao recurso e, em consequência, revogar o acórdão recorrido para que seja reformado de modo a aplicar as referidas normas com aquele sentido interpretativo*", o Tribunal da Relação de Lisboa em sede de revogação da sua anterior decisão, pronunciou-se pela ilicitude do despedimento[632].

Com vista à fundamentação da sua decisão, o Tribunal Constitucional começou por aludir à relevância do direito à liberdade religiosa, nomeadamente, pela sua consagração em diversos instrumentos de direito internacional para, logo de seguida, se debruçar sobre a liberdade de religião enquanto núcleo relevante dos direitos fundamentais com consagração constitucional no art. 41.º da CRP.

Destacou, ainda, os pontos de contacto entre a vertente externa da liberdade de consciência que, se traduzem na liberdade de agir em consciência, e a liberdade de religião manifestada no direito de guarda em respeito pelos preceitos religiosos enquanto imperativo de consciência. Enquadrou, por isso, o problema em análise na dimensão externa da liberdade de religião, já que o direito de agir em conformidade com as convicções religiosas conflituam com os deveres laborais da trabalhadora, porque existia uma coincidência temporal entre o dever de assiduidade ao trabalho e os períodos de guarda previstos pela religião[633].

---

[632] Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo 449/10.0TTLRS.L1-4, de 17.12.2014, disponível em www.dgsi.pt.

[633] No entanto, o coletivo de juízes no âmbito do Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, efetua a seguinte observação à jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem: "*Não obstante o âmbito de proteção conferido ao direito de liberdade religiosa pela citada jurisprudência da Comissão Europeia dos Direitos do Homem e do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem - que apontaria apenas para a dimensão (negativa) de não discriminação a observar na cessação das relações laborais em causa - não pode deixar de ser tido em consideração que a proteção da liberdade religiosa tem hoje um enquadramento multinível, nacional, regional e universal, no qual deve prevalecer a proteção mais elevada. Assim, por um lado, alguns dos catálogos e respetivos sistemas de garantia transnacionais configuram-se como subsidiários relativamente à proteção do direito fundamental pelas ordens jurídicas nacionais - como é o caso do sistema de proteção da Convenção Europeia dos Direitos do Homem; por*

No entanto, acrescentou, numa das passagens mais relevantes e decisivas desta temática, que a tutela da liberdade religiosa, tal como está prevista na Constituição, "*afigura-se mais ampla do que a mera proteção contra as discriminações infundadas ou, se se quiser, fundadas em razões religiosas, e assim proibidas como causas de despedimento, cabendo ao legislador assegurar não apenas a igualdade dos trabalhadores (crentes e não crentes) contra ingerências discriminatórias, mas também o exercício da liberdade religiosa de que não podem nem devem abdicar simplesmente enquanto trabalhadores ou, mais precisamente, enquanto trabalhadores subordinados*"[634].

Temos precisamente defendido[635] que a proibição de discriminação não é suficiente para assegurar a proteção do direito à liberdade religiosa, sobretudo se tivermos em conta que também cabe ao legislador assegurar o completo exercício efetivo da liberdade religiosa de modo a que o trabalhador crente não tenha de abdicar do exercício de tal direito fundamental.

Destacamos o facto de ser possível assistir à exposição de uma linha argumentativa do Tribunal Constitucional que centra o direito do trabalhador se fazer valer de períodos de guarda impostos pela religião que professa enquanto corolário da proteção normativa da vertente externa da liberdade de religião consagrada no art. 41.º da CRP[636]. E, nessa medida, salientamos que as obrigações

---

outro lado, tais sistemas de proteção transnacionais, em especial regionais, realizam os direitos tutelados enquanto standards mínimos, com vista à sua máxima efetividade, prevendo inclusivamente (e é o caso do sistema de proteção da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia) que não é prejudicada uma tutela mais ampla que possa ser conferida ao direito em causa no plano interno de cada Estado, no nível mais alto de proteção que decorra das respetivas Constituições (cf. artigo 53.º da CDFUE). Por isso, o entendimento conferido ao âmbito da tutela internacional regional da liberdade religiosa em face da sua invocação para a observância de períodos de guarda do trabalhador, por aplicação do artigo 9.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, não prejudica a tutela constitucional que agora é requerida da liberdade religiosa prevista no artigo 41.º da Constituição".

[634] Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

[635] SUSANA SOUSA MACHADO, "Reflexões iniciais sobre...", *op. cit.*, p. 91, SUSANA SOUSA MACHADO, "The Employee's Right...", *op. cit.*, p. 764", SUSANA SOUSA MACHADO, "Religious freedom and...", *op. cit.*, pp. 593-594, SUSANA SOUSA MACHADO, "Do direito de...", *op. cit.*, p. 178.

[636] Repare-se que "*sendo a dimensão religiosa do indivíduo uma das mais importantes dimensões da sua autonomia e personalidade, não é expectável que se possa exigir o apagamento ou neutralização sem mais dessa faceta da pessoa só e enquanto trabalha (acrescente-se, para outrem), tomando-se sempre e*

contratuais que decorrem da natureza da relação jurídico-laboral não podem implicar a supressão da dimensão religiosa do indivíduo enquanto trabalha.

Significa isto que é necessário ponderar se a previsão do n.º 1 do art. 14.º da LLR fornece uma tutela jurídica adequada à proteção da liberdade religiosa, designadamente à proteção da sua dimensão externa. Nessa medida releva o papel conferido ao Estado de proteger as condutas que resultem da liberdade de atuação e autoconformação, o qual vai para além do cumprimento do dever de abstenção já que engloba a atuação no sentido de remover os obstáculos e de criação das condições ao exercício da liberdade religiosa.

Esta dimensão atuante do direito à liberdade religiosa, com consagração constitucional, intrinsecamente conexa à autonomia do indivíduo revela-se fundamental quando se trata de averiguar a proteção normativa conferida pelo legislador ordinário. Assim, o conteúdo da proteção vertida na Lei da Liberdade Religiosa, nomeadamente quanto à dimensão externa da liberdade religiosa, deve ser interpretado à luz do âmbito da tutela ampla que lhe é conferida pela Constituição.

O legislador ordinário ao prever um regime de suspensão do trabalho motivado pelo exercício da liberdade de religião criou um dever específico de respeito para as entidades empregadoras (tanto privadas como públicas). Admitimos, todavia, tal como o Tribunal Constitucional, que, não se tratando de um direito absoluto, a liberdade religiosa não está habilitada a sobrepor-se a todos os demais e, por isso, a ponderação de outros direito ou interesses constitucionalmente protegidos não pode deixar de ter lugar.

O art. 14.º da LLR, a que já aludimos, manifesta uma clara preocupação com as religiões minoritárias e tem particular acuidade num contexto, como o português, em que o dia de descanso semanal coincide com o domingo que corresponde ao dia de culto para a religião católica, pese embora a já sedimentada secularização.

Por isso, não obstante a interpretação dos requisitos em causa, é inequívoca a possibilidade de o trabalhador gozar dias de descanso prescritos pela religião que

---

em qualquer caso prevalecentes os deveres resultantes das obrigações contratuais", cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

professa e que não estejam previstos na legislação laboral. Significa que não podem colher os argumentos de que "*relativamente à utilização de dias de descanso que não correspondam aos legalmente previstos, parece que o empregador não estará legalmente obrigado a permitir a sua observância*"[637].

Quanto à sua aplicação ao caso concreto, note-se que, no caso em análise, a decisão da primeira instância considerou que o exercício do direito em causa só poderia ser invocado por trabalhadores a que fosse aplicado um regime de trabalho flexível (al. *a)* do n.º 1 do art. 14.º da LLR) e considerou igualmente indispensável a observância do requisito da compensação integral do período de trabalho no qual ocorra a suspensão (al. *c)* do n.º 1 do art. 14.º da LLR).

O Tribunal Constitucional não se mostrou em concordância com a interpretação acolhida nas decisões precedentes que associam a flexibilidade de horário apenas aos regimes de organização do tempo de trabalho em que os períodos de presença obrigatória estão bem definidos e o trabalhador tem a possibilidade de escolher as horas de entrada e saída dentro de certa margem previamente definida[638]. Divergindo da interpretação de que o requisito em causa é alheio a qualquer possibilidade de conformação em função da situação concreta do trabalhador que invoque esse regime, correspondendo tão só a um regime de organização do tempo de trabalho previamente definido pelo empregador, o Tribunal Constitucional reiterou a relevância da dimensão externa da liberdade religiosa para afirmar que a "*ponderação in casu da estrita configuração do exercício daquela faculdade contida no direito de liberdade religiosa do*

[637] LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho..., op. cit., p. 155.*

[638] Mais, "*Na aplicação do requisito da flexibilidade de horário, como qualquer regime de trabalho que se distancie dos esquemas em que a característica seja a fixidez, o Tribunal perfilha uma interpretação segundo a qual o horário flexível se verifica apenas nos regimes de organização do tempo do trabalho em que estão delimitados períodos de presença obrigatória do trabalhador e a possibilidade de escolha por este, dentro de certas margens, das horas de entrada e de saída, socorrendo-se da interpretação formulada pelo Tribunal de 1.ª instância: «o trabalhador prestará a sua atividade em regime de flexibilidade de horário quando, no interesse da entidade empregadora - radicado na organização do seu funcionamento, porque desse modo proporciona a obtenção da utilidade da força de trabalho à disposição daquela - tenha sido estabelecido um esquema em que aquela prestação, contendo-se nos limites legais do período normal de trabalho, possa ter hora variável de entrada e saída, dependendo tal de determinadas circunstâncias ou condições ou sendo gerido pelo trabalhador, em qualquer caso tendo em vista uma melhor eficácia da sua prestação». Assim, considerou excluída da previsão da norma o regime de horário por turnos rotativos*", cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014 , publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

trabalhador em face dos outros direitos e interesses constitucionalmente relevantes revela-se desconforme com o programa constitucional de proteção da liberdade de religião"[639].

Isto porque uma interpretação do n.º 1 do art. 14.º da LLR que abrangesse apenas as situações em que o trabalhador exerce uma atividade numa organização em que está definido um regime flexível de horário, com variação na hora de entrada e saída, teria uma aplicação demasiado limitada e serviria um número muito reduzido de trabalhadores. Além disso, estaríamos perante uma clara prevalência do direito de livre iniciativa económica e da liberdade de organização empresarial sobre o direito de liberdade religiosa, já que a organização do tempo de trabalho e a fixação de um horário seria determinado por objetivos de produtividade e eficácia da prestação do trabalho sempre no interesse da entidade empregadora.

Entendeu, então, o TC que os requisitos cumulativos estabelecido no n.º 1 do art. 14.º da LLR não se compadecem com uma interpretação restritíssima, já que a proteção constitucional da dimensão externa da liberdade religiosa visa assegurar a possibilidade real "*e não apenas virtual*" do seu exercício perante entidades empregadoras[640]. E, consequentemente, não podemos deixar de assinalar o caráter decisivo da afirmação, que só peca por ser tão escassa no meio judicial europeu, de que do "*quadro constitucional de tutela da liberdade de religião decorrem os princípios de tolerância e de acomodação dos direitos derivados do exercício da religião no âmbito social como vetores do próprio programa normativo constitucional, que não se limita à afirmação de que o reconhecimento da*

[639] Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

[640] Assim, assegurou que "*A ponderação do legislador na criação das condições para a realização do direito de liberdade religiosa em face desses outros direitos não poderá contudo consubstanciar a prevalência destes nas situações de possível conflito que daquela resultem. Isto, sem que observe o princípio da proporcionalidade nas restrições que se entendam necessárias e justificadas ao direito de liberdade religiosa dos trabalhadores para a realização desses outros direitos, aqui traduzidos na liberdade de iniciativa económica privada*", cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

liberdade religiosa no mundo laboral se efetua tão só através do princípio da igualdade e não discriminação"[641].

Tal como já temos vindo a afirmar, a ideia de acomodação da liberdade religiosa no seio das relações laborais pode ser concretizada à luz da proteção constitucional que em Portugal é conferida à liberdade religiosa, isto é, que a tutela dos direitos associados à crença religiosa cria um dever de o empregador acomodar a liberdade religiosa dos seus trabalhadores. O mesmo vale aceitando a ideia de que a "*acomodação razoável da religião assume as vestes de uma concordância prática entre direitos e interesses em colisão, atenta à especial centralidade que o fator religioso assume como elemento constitutivo da identidade e autocompreensão do indivíduo. O direito à liberdade religiosa do trabalhador deverá ser equacionado, de acordo com critérios de razoabilidade e proporcionalidade, com os direitos de propriedade e iniciativa económica privada do empregador, no sentido que garanta a sua máxima efetividade, isto é, que possibilite a obtenção do equilíbrio menos restritivo entre os bens em colisão. Deve notar-se, todavia, que o aparente tratamento preferencial do trabalhador por causa das suas convicções religiosas, não é realmente mais do que a única solução logicamente possível para o problema da acomodação da religião*"[642].

Nesta linha argumentativa, sustentou o Tribunal Constitucional que o comando constitucional que é dirigido ao legislador é o de "*conferir a máxima efetividade ao direito decorrente da liberdade religiosa*", sem prejuízo do juízo de proporcionalidade e razoabilidade relativamente a outros direitos e bens constitucionalmente protegidos. E uma interpretação restritiva da flexibilidade do horário de trabalho poderia conflituar com a ampla proteção que é conferida pela Constituição à liberdade religiosa. Decorre ainda que a dimensão restritiva do seu âmbito subjetivo de aplicação colocaria os trabalhadores "*perante o dilema de opção entre o cumprimento dos deveres laborais e o cumprimento dos deveres religiosos*", numa posição já assumida pelo TEDH mas amplamente criticada[643].

---

[641] Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

[642] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade Religiosa numa...*, *op. cit.*, p. 269.

[643] O próprio TC refere que "*caindo-se a final na solução apresentada pelo Tribunal de Estrasburgo, quando propõe como opção do trabalhador a cessação, por sua iniciativa, da relação laboral, para assim*

Além disso, tal interpretação daria lugar a uma clara prevalência dos interesses do empregador a quem cabe definir o horário de trabalho atender à ponderação das necessidades concretas do trabalhador crente, e tudo isto sem que seja necessário demonstrar um prejuízo ou encargo excessivo para o empregador que legitimamente justifique a restrição ao direito fundamental à liberdade religiosa. Mais, essa interpretação restritiva levaria a uma "*uma compressão desrazoável e excessiva da liberdade de religião (prevista e tutelada pelo artigo 41.º, n.º 1 da Constituição), em moldes não consentidos pelo princípio da proporcionalidade, também da Constituição*".

Ora, segundo o TC numa posição que acompanhamos, uma interpretação consentânea com a Constituição deve incluir no conceito de flexibilidade de horário todas as situações em que seja possível, em concreto, compatibilizar "*a duração do trabalho com a dispensa do trabalhador para fins religiosos, operando-se, assim, a acomodação dos direitos fundamentais do trabalhador*". *In casu* entendeu o Tribunal Constitucional que a organização do trabalho em turnos possibilita a acomodação das práticas religiosas dos trabalhadores para efeitos de suspensão do trabalho em determinados períodos ditados pela crença religiosa. Isto porque tratando-se da organização do tempo de trabalho com uma conformação rotativa e variável, o trabalho em regime de horário por turnos possibilita situações que vão de encontro à letra e ao espírito da lei[644].

Concluímos destacando a dimensão inovadora desta decisão que representa a demarcação de uma nova roupagem, e não de um novo direito, na tutela efetiva

---

exercer livremente os deveres religiosos com esta conflituantes. Ora, reconheça-se que essa opção não existe - ou muito dificilmente existirá - nem de facto nem de direito. Isto, não apenas tendo presente o atual estado do mercado laboral, relevando a conjuntura de subemprego, como, sobretudo, e mesmo na eventualidade de vir o trabalhador a encontrar outro posto de trabalho, não se afigurar de que forma seria então livremente exercida a sua religião se ainda no âmbito do mesmo enquadramento normativo e sob o mesmo nível de tutela do direito", cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

[644] Acrescenta a título exemplificativo que "*Outros regimes poder-se-iam considerar abrangidos por aquela previsão legal, designadamente, os regimes de horários desfasados, de tempo parcial, de jornada contínua ou de isenção de horário, previstos no Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, para a Administração Pública, ou, no âmbito das relações jurídico-laborais privadas, o trabalho a tempo parcial para os trabalhadores com responsabilidades familiares (artigo 55.º, do Código do Trabalho) ou o regime de isenção de horário previsto no artigo 218.º (também do Código do Trabalho), não se esgotando nestes exemplos*", cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

dos direitos fundamentais. Permite-se, assim, que a dimensão externa da liberdade religiosa tenha um alargado campo de aplicabilidade, garantindo a sua real aplicação, sem prejuízo da ponderação de outros bens e direitos constitucionalmente consagrados, nomeadamente a avaliação de eventuais custos desproporcionais para o empregador.

Apesar do caminho expectávelmente exigido para a consolidação do dever do empregador de acomodação razoável da organização do tempo de trabalho em razão das crenças religiosas[645], estamos perante um paradigma no panorama jurisprudencial europeu só comparável à doutrina e à jurisprudência já desenvolvidas no contexto da diversidade cultural e religiosa verificada no Canadá[646].

O segundo Acórdão do TC relativamente ao mesmo assunto merecerá agora a nossa atenção. No Acórdão n.º 545/2014, do Tribunal Constitucional[647], voltou a ser analisado um recurso que se prende com a apreciação da inconstitucionalidade material da al. *a)*, do n.º 1, do art. 14.º, da Lei da Liberdade Religiosa quando interpretada no sentido de que só possibilita a dispensa ao trabalho por motivos religiosos quanto aos trabalhadores em regime de horário flexível.

Uma trabalhadora a exercer funções de magistrada do Ministério Público solicitou ao Supremo Tribunal Administrativo (STA) a condenação do Conselho Superior do Ministério Público (CSMP) a dispensá-la dos turnos de serviço urgente que coincidissem com o sábado por se encontrar impedida de trabalhar naquele dia

[645] Estas dificuldades foram já apontadas por JESÚS LAHERA FORTEZA, "Libertad religiosa en...", *op. cit.*, p. 72, quando afirma que "*o que resulta más difícil de fundamentar es la presencia en nuestro ordenamiento laboral de un deber empresarial de acomodación razonable de los tiempos de trabajo a las creencias religiosas como sí sucede en otras legislaciones, sobre todo anglosajonas, que se desenvuelven en una tradición multicultural. Como recordó en su día la STC 19/1985 de la libertad religiosa, «no nace deber alguno para el empresario de conciliar la organización del trabajo con las prácticas religiosas ni una acomodación por ello de las obligaciones contractuales suscritas por el trabajador». Esta afirmación del TC es excesivamente contundente porque frente a la descartada acomodación razonable, se debe exigir, al menos, una motivación empresarial de este tipo de restricciones en la línea de la citada jurisprudencia del TEDH*"

[646] JOSÉ *WOEHRLING,* "L'*obligation d'accommodement...", op. cit., p. 325 ss.*

[647] Acórdão n.º 545/2014 do Tribunal Constitucional, Processo n.º 52/2014, 3.ª Secção, em que foi relator o Conselheiro Carlos Fernandes Cadilha.

já que era membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia e, por isso, deveria abster-se de trabalhar desde o pôr-do-sol de sexta-feira até ao pôr-do-sol de sábado[648].

Assim, depois de o CSMP ter indeferido por duas vezes os pedidos da magistrada esta apresentou recurso perante o STA e, para o efeito, invocou o n.º 1 do art. 14.º da LLR, alegando que uma interpretação no sentido de que o requisito previsto na al. *a)*, que determina a suspensão do trabalho, só se aplica aos trabalhadores em regime de horário flexível é inconstitucional por violação da liberdade de religião (art. 41.º da CRP) e da liberdade de escolha da profissão (art. 47.º, n.º 1).

O Supremo Tribunal Administrativo declarou a improcedência da ação por considerar que os magistrados do Ministério Público não estão sujeitos ao regime de flexibilidade de horário de que depende a aplicação do art. 14.º, n.º 1 da LLR, já que devem cumprir os horários de funcionamento dos serviços judiciários. Alegou ainda que não ficou demonstrada a total impossibilidade de harmonizar a prestação de trabalho com o exercício do direito de culto[649]. Por outro lado, o STA rebateu outro dos argumentos da magistrada alegando que não houve violação da liberdade de escolha da profissão, já que a realização de serviço de turno é uma condicionante para o exercício da própria atividade que a trabalhadora não podia desconhecer no momento em que ingressou nesta profissão[650].

---

[648] Note-se que o Conselho Superior do Ministério Público indeferiu o pedido por entender que não se verificava o requisito a que se refere a alínea a) do n.º 1 deste artigo 14.º, por crer que o trabalho «em regime de flexibilidade de horário» aí previsto pressupõe a sujeição do trabalhador a um horário flexível, tal como se encontra definido no artigo 16.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto.

[649] Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, Processo 058/12, de 06.12.2012, tirado em subsecção, disponível em www.dgsi.pt.

[650] No Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 06.12.2012, pode ler-se que "*a liberdade de escolha de profissão tem como contrapartida a obrigação do sujeito se adaptar às condicionantes por ela impostas, quaisquer que elas sejam, desde que legais, sobretudo quando elas, como é o caso, são antecipadamente conhecidas. Se assim é, e se quando a Autora requereu a sua admissão na Magistratura do M.P. sabia que tinha de realizar turnos e que estes podiam ser aos sábados, dia de cumprimento dos seus deveres religiosos, não pode agora alegar que o cumprimento dos deveres que lhe são inerentes se traduz na impossibilidade de exercício de direitos, liberdades e garantias, sem que se verifiquem os seus pressupostos de restrição. Sabendo de antemão as condicionantes ou limitações que o exercício da Magistratura do M.P. implicava a Autora, se delas discordasse ou se visse que as mesmas poriam em causa a forma como entende praticar a sua religião, deveria ter escolhido outra profissão. O que não pode é querer ser Magistrada do M.P. e, depois, recusar cumprir as obrigações que daí advêm*".

Desta decisão foi interposto recurso para o Pleno da Secção de Contencioso Administrativo do STA mantendo a alegação da inconstitucionalidade da al. a) do n.º 1 do art. 14.º da LLR quando interpretada no sentido de que só se aplica aos trabalhadores que exercem funções em regime de flexibilidade de horário por colidir com o direito à liberdade religiosa e, também, com o princípio da igualdade na medida em que só permite que certos trabalhadores possam exercer esse direito[651].

O Pleno viria a negar provimento a este recurso argumentando, de novo, que o serviço de turno dos magistrados do Ministério Público não corresponde a um horário flexível e que, inclusivamente, respeita a um dever funcional livremente aceite por quem ingressa naquela carreira mesmo quando incompatível com a liberdade de culto[652]. Nesse sentido, observa que o crente não pode querer desvincular-se de obrigações que decorram de relações jurídicas que voluntariamente tenham estabelecido com terceiros e ainda que a dispensa ao trabalho relativa a trabalhadores com horário flexível não implica a violação do princípio da igualdade na medida em que se trata da atribuição de uma vantagem a alguém que está numa situação diferenciada o que justifica a desigualdade de soluções[653].

---

[651] Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 12.11.2013, do Pleno da Secção de Contencioso Administrativo.

[652] Numa argumentação que viria a ser rebatida pelo Tribunal Constitucional, o Pleno do STA, em Acórdão de 12.11.2013, esclareceu que "*quando certos constrangimentos, imediatamente negadores das correspondentes liberdades, advêm da pessoa constrangida – que livremente assumiu uma responsabilidade incompatível com elas – tudo permanece ainda no plano da liberdade. Com efeito, seria absurdo afirmar que não é livre de fazer uma determinada coisa o que livremente escolheu algo incompatível com ela; posto que a assunção do que impede ou limita uma acção traduz ainda o exercício da liberdade de a não realizar, no todo ou em parte. Ora, a circunstância da recorrente haver livremente escolhido ser magistrada do M.P., abraçando as responsabilidades inerentes, é que está na base da falta da liberdade de culto, aos sábados, de que ela se queixa. Mas este efeito, que a recorrente repudia, tem por origem aquela sua escolha livre; e, como toda a escolha exclui possibilidades, o que sequentemente se torna impossível, por redundar em possibilidades não realizadas, resulta ainda da vontade, e portanto da liberdade, de quem escolheu – e não da vontade alheia que porventura exija o que decorre da escolha efectuada*".

[653] Quanto ao princípio da igualdade pode ler-se no Acórdão do STA de 12.11.2013 que "*também não persuade a tese da recorrente de que, ao recusar-se-lhe o direito de suspender o trabalho aos sábados, se está a violar o princípio da igualdade. Neste âmbito, e desde logo, é imperioso lembrar que o art.º 2.º da Lei n.º 16/2001 – cuja epígrafe é «princípio da igualdade» – diz explicitamente que «ninguém pode ser (…) isento de qualquer dever por causa das suas convicções ou prática religiosa». Já dissemos que esta*

Note-se, em jeito de parênteses, que no plano da ordem jurídica portuguesa, ainda que num contexto distinto, mas respeitante à mesma pessoa antes de exercer funções na magistratura, o Tribunal Central Administrativo do Norte condenou a Ordem dos Advogados por violação da liberdade religiosa. Em causa estava o facto de uma advogada estagiária, membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, ter pedido a alteração do exame final de agregação, que estava marcado para um sábado e a Ordem ter recusado o pedido, no entanto, acabaria por ser obrigada pelo Tribunal a marcar o exame num outro dia, que não o sábado[654].

Do referido acórdão do STA a magistrada interpôs recurso para o Tribunal Constitucional com o objetivo de ser declarada a inconstitucionalidade material da al. *a)* do n.º 1 do art. 14.º da LLR[655].

é uma regra geral, a todos aplicável por razões de «igualdade». E vimos ainda que tal regra está exceptuada no art.º 14.º, n.º 1, do diploma, onde se diferenciam certos crentes, os referidos no preceito e que se encontrem nas «condições» nele previstas, de todos os outros – de modo que, aos primeiros, se reconhece um «direito» de «suspender o trabalho» que, aos demais, é negado. Ora, conforme se assinalou «supra», é nesta diferença que a recorrente parece divisar a violação do princípio da igualdade («vide» as conclusões 21.ª e 22.ª). Sem razão, porém. Ao conceder o «direito» (de suspender o trabalho) só a alguns funcionários, agentes e trabalhadores, e não à generalidade deles, o art.º 14.º, n.º 1, da Lei n.º 16/2001 fê-lo devido às especiais «condições» em que os primeiros se encontravam. Assim, a diferença das respostas legais dadas a uns e a outros justifica-se à luz das situações típicas que os distinguem e dos efeitos práticos que delas resultam. E, havendo uma diferença de base que suporta e explica a desigualdade das soluções, afastada fica, de imediato, qualquer invocação eficaz do princípio da igualdade".

[654] Acórdão do Tribunal Central Administrativo do Norte, de 08.02.2007, Processo 01394/06.0BEPRT, disponível em www.dgsi.pt. A Ordem dos Advogados não queria remarcar a prova dado que aquela Igreja não demonstrou que tivesse entregue a declaração anual a que está obrigada para que os seus membros possam gozar a dispensa do trabalho, aulas ou provas escolares que possibilitam a participação nas suas manifestações religiosas. Todavia, o Tribunal Central Administrativo do Norte entendeu que a exigência daquela declaração se mostra "*desfasada e inadequada, tal como, aliás, o poderão estar as demais alíneas do n.º 1 do art.º 14.º*" porque o condicionamento ao exercício do direito à liberdade religiosa "*não pode legitimamente estar amarrado ao preenchimento do requisito da al. b) do n.º 1 do art.º 14.º, sendo que não faz sentido adaptar e adequar este preceito nesse âmbito de molde a que o mesmo fosse lido como impondo uma comunicação anual à Ordem dos Advogados porquanto estar-se-ia a impor às igrejas ou comunidades religiosas um dever ou um ónus de comunicação a um número infindo e de muito difícil concretização, identificação ou definição de instituições ou entidades como meio único de assegurar e efetivar, na prática, aos seus crentes o legítimo e livre exercício do direito à liberdade religiosa*". Já tivemos oportunidade de apresentar este caso em SUSANA SOUSA MACHADO, "Reflexões iniciais sobre...", *op. cit.*, pp. 98-99 e 102. Para uma anotação mais aprofundada do acórdão, LUISA NETO, "De die ad...", *op. cit.*, pp. 45 ss.

[655] Note-se que a trabalhadora interpôs recurso para o TC com o intuito de ver apreciada a inconstitucionalidade material da a) do n.º 1 do . 14.º da LLR: "*i) quando aplicada com a interpretação de*

Ao Tribunal Constitucional coube apreciar a alegação de que a al. *a)* do n.º 1 do art. 14.º da LLR, quando interpretada no sentido de que a suspensão do trabalho em dia de descanso semanal prescrito pela confissão religiosa que professa apenas se aplica a trabalhadores em regime de horário flexível é inconstitucional por violação da liberdade de religião e da liberdade de escolha da profissão.

O Tribunal Constitucional voltou a afirmar, tal como no Acórdão 544/2014, que a norma do artigo 14.º, n.º 1, al. *a)* da LLR, que permite que os funcionários e agentes do Estado e outras entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, tenham a possibilidade de suspensão do trabalho nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, abrange também aqueles cujo trabalho é prestado em regime de turnos. Caso contrário, o exercício do direito fundamental à liberdade religiosa seria fortemente coartado ou até vedado já que a sua concretização ficaria à mercê do legislador ordinário e, eventualmente, do empregador.

Assim, no caso concreto, a condição da flexibilidade do horário de trabalho prevista na lei abrange o trabalho prestado por uma magistrada do Ministério Público sujeita ao regime de turnos. Isto porque, a norma do art. 14.º, n.º 1 da LLR, ao estabelecer, tanto para trabalhadores do setor público como privado, a possibilidade de suspensão do trabalho dentro de certas condições, no dia de descanso semanal que lhes seja prescrito pela religião que professam, não é mais do que a concretização do direito à liberdade religiosa. E, no caso em análise, parece ser decisivo que o regime de horário de trabalho aplicável permita a compensação dos períodos de trabalho em que tenha ocorrido a suspensão.

---

que a possibilidade de dispensa de trabalho por motivos religiosos apenas se verifica quanto aos trabalhadores em regime de horário flexível por tal interpretação padecer de inconstitucionalidade material por violar os artigos 41.º, n.º 1, 18.º, números 1, 2 e 3, 13.º, números 1 e 2 da CRP; ii) quando aplicada com a interpretação de que a escolha da profissão exercida pela Recorrente implica a aceitação e cumprimento de todos os deveres inerentes a esse ofício, fazendo equivaler ao significado de deveres a impossibilidade de exercício de direitos, liberdades e garantias, sem que se verifiquem os seus pressupostos constitucionais de restrição por tal interpretação padecer de inconstitucionalidade material por ofensa ao direito às liberdades de religião e de escolha de profissão, consagradas nos n.ºs. 1 dos artigos 41.º e 47.º da CRP". No entanto, o Tribunal Constitucional decidiu apenas apreciar a primeira parte do pedido já que a segunda parte "*não assume as características de generalidade e abstracção que confiram ao objecto do recurso, nesta parte, verdadeiro carácter normativo*".

No entender do Tribunal Constitucional a única interpretação conforme à Constituição e, logo, capaz de garantir a efetiva proteção da liberdade de religião vai no sentido de admitir que o regime de flexibilidade de horário previsto na Lei da Liberdade Religiosa compreenda outras situações que não o horário flexível, como "*trabalho por turnos, os horários desfasados, situações de não sujeição a horário de trabalho ou de isenção de horário de trabalho*". Consequentemente, concedeu provimento ao recurso apresentado pela magistrada do Ministério Público que era crente da Igreja Adventista do Sétimo Dia.

Consequentemente, devido à revogação operada com a decisão do Tribunal Constitucional, o Supremo Tribunal Administrativo aplicou a interpretação daquele tribunal no sentido de que se justifica "*a condenação do CSMP a dispensar tal magistrada de futuramente realizar turnos aos sábados, por respeito às suas crenças religiosas*"[656].

Na sua argumentação o TC começou por caraterizar, por um lado, o direito à liberdade de religião realçando a sua dimensão individual, nomeadamente o direito de celebrar o respetivo culto e as festividades e, por outro, destacou a dimensão positiva da liberdade religiosa a qual prevê que o Estado proporcione aos crentes as condições para o cumprimento dos seus deveres religiosos. E, socorrendo-se da doutrina constitucionalista afirma que o Estado não garante a liberdade de religião se, apesar do seu reconhecimento normativo, colocar os cidadãos em condições que os impeçam de praticar a religião que escolheram[657].

Assim sendo, para construir a decisão final parece-nos que foi fundamental o TC ter colocado o problema sob a égide da equação entre a dimensão real da liberdade religiosa e a situação social concreta, isto porque "*a questão deve centrar-se na transformação do conceito de liberdade autonomia em liberdade situação, isto é, no significado positivo de liberdade enquanto poder concreto de realizar determinados fins que constituem o seu objeto, não só pela remoção dos entraves que impedem o seu exercício como também pela prestação positiva das*

[656] Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, Processo 058/12, de 15.10.2014, disponível em www.dgsi.pt.

[657] Neste sentido, J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República*..., *op. cit.*, pp. 609-611; JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*..., *op. cit.*, p. 447.

condições e meios indispensáveis à realização"[658]. Trata-se, portanto, de garantir o efetivo exercício do direito à liberdade religiosa em termos concretos, aplicado a situações práticas, como consequência do quotidiano onde verdadeiramente tem lugar esse exercício.

Mais concretamente no domínio da dimensão externa da liberdade de religião, enquanto direito de agir em conformidade com as crenças religiosas face aos poderes públicos e à restante comunidade[659], teve relevo a avaliação do direito de guarda de certos períodos de tempo e, consequentemente, a recusa de prestar trabalho, no âmbito de uma relação de trabalho subordinado, quando isso se mostre incompatível com a crença religiosa. Nesse particular esteve, então, em evidência o art. 41.º da CRP, enquanto norma que consagra a liberdade de religião e de culto, e o n.º 1 do art. 14.º da LLR na medida em que enuncia os requisitos concretos que permitem a dispensa ao trabalho por motivos religiosos.

Ora, não vingando a posição do Supremo Tribunal Administrativo de que na al. *a)* do n.º 1 do art. 14.º da LLR está presente a ideia de que apenas de aplica ao horário flexível, tal como está previsto na lei geral para efeitos da organização do trabalho na Administração Pública, bem como a premissa de que o serviço de turno corresponde a um horário rígido, o Tribunal Constitucional avançou, e bem, com uma interpretação menos restritiva de modo a permitir o efetivo exercício do direito à liberdade religiosa.

Realçamos o facto de a al. *a)* do n.º 1 do art. 14.º da LLR não ser uma norma meramente remissiva ou, nas palavras dos juízes do TC, "*não pode ser entendida como uma norma em branco que se limite a remeter para outras disposições da mesma ou de uma diferente instância legislativa ou para instrumentos normativos inferiores a concretização do conceito de flexibilidade de horário*". Isto porque, nesse caso, seriam diversas as possibilidades de o direito em análise não ter

[658] Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014. Para o efeito os juízes portugueses socorreram-se da doutrina de ALFONSO FERNANDEZ-MIRANDA CAMPOAMOR, "Estado laico y...", *op. cit.*, p. 68.

[659] Como escreve JÓNATAS MACHADO, *Liberdade Religiosa numa*..., *op. cit.*, p. 265, "*a eficácia externa da liberdade religiosa implica mais do que a observância do princípio da igualdade, vinculando positivamente a entidade empregadora a proceder a uma medida determinada de acomodação da religião*". Já nos pronunciamos no mesmo sentido, SUSANA SOUSA MACHADO, "Liberdade Religiosa e...", *op. cit.*, pp. 79 ss. e pp. 91-93.

qualquer aplicação prática quando, por exemplo, "*o legislador ordinário optasse por eliminar o horário flexível como modalidade de horário de trabalho na Administração Pública ou restringisse o seu campo de aplicação, ou ainda quando as partes contratantes, no âmbito das relações de trabalho do sector privado, estipulassem não convencionar esse horário de trabalho ou o substituíssem por um outro que se não integrasse no conceito típico do horário flexível*".

Por isso, acompanhamos a ideia de que não estamos, nem poderíamos estar, perante uma modalidade de horário de trabalho concretamente tipificada na lei mas antes perante um conceito aberto que proporciona um alcance abrangente que deve ser concretizado em função de cada caso. E, neste contexto, sufragamos a posição de que o regime de flexibilidade de horário a que se refere a Lei da Liberdade Religiosa é aplicável ao trabalho por turnos "*visto que, pela sua própria natureza e razão de ser, esse tipo de trabalho está sujeito a um critério de rotatividade e uma variação regular do respectivo pessoal*"[660].

Note-se, no entanto, que o conceito de flexibilidade de horário tem a natureza de conceito aberto mas não de norma em branco. Esta contraposição afigura-se fundamental no momento de aplicar o direito, por referência a um determinado sistema jurídico, já que, por ser um conceito, carece de concretização caso a caso "*sendo essencial, para efeitos de tal concretização, verificar se o regime de trabalho relativamente ao qual se requer a dispensa por motivo*

[660] Esclarece ainda o TC que "*É precisamente porque estamos, não perante um serviço judiciário permanente que deva ser realizado em dias úteis dentro do horário de expediente da secretaria, mas perante um serviço que é organizado por turnos e que pode recair, não apenas nos sábados, e nem em todos os sábados, mas também em dias feriados e em férias judiciais, que poderá considerar-se aplicável a previsão da alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º. E, neste plano, não tem qualquer cabimento afirmar que o serviço de turno não corresponde a um horário flexível porque está sujeito, ele próprio, a uma hora fixa de início e de termo. O que interessa considerar, para o efeito previsto na referida disposição legal, é que o regime de trabalho relativamente ao qual se requer a dispensa por motivo religioso poderá ser globalmente organizado de modo variável, permitindo a mutação de posições entre os diversos interessados. E a própria circunstância de o serviço de turno em cada círculo judicial se encontrar organizado segundo um diverso grau de rotatividade em relação a cada uma das comarcas que compõem o círculo, como resulta do Aviso n.º 615/2011 no caso aplicável, demonstra que o órgão de gestão dos quadros pode afectar os magistrados que invoquem a dispensa de serviço por motivo religioso a comarcas relativamente às quais se verifique uma menor incidência de serviço de turno aos sábados, de modo a compatibilizar, na medida do possível, o exercício do direito com o cumprimento dos deveres funcionais*", cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 545/2014, publicado no Diário da República n.º 187/2014, Série II, de 29.09.2014.

religioso poderá ser globalmente organizado de modo variável, permitindo, por exemplo, alterações de posições entre trabalhadores"[661].

Tal como temos vindo a afirmar esta posição surge como uma interpretação conforme com a Constituição e, em especial, com o direito à liberdade religiosa consagrado no art. 41.º o qual comporta, para além da sua dimensão negativa, uma dimensão positiva que deve permitir que os cidadãos exerçam efetivamente os seus deveres religiosos[662]. Precisamente, a norma do art. 14.º da LLR é uma concretização dessa dimensão positiva do direito de liberdade religiosa permitindo que os trabalhadores do setor público ou do setor privado tenham a possibilidade de suspender o trabalho mediante determinadas condições.

Nesse sentido, o Tribunal Constitucional volta a afirmar que uma interpretação restritiva levaria inevitavelmente a uma "*aplicação meramente residual e sem qualquer efeito prático minimamente relevante*" conduzindo a um julgamento inconstitucional da norma, já que não ficaria salvaguardado em termos razoáveis o princípio da liberdade religiosa[663]. Esta norma aberta parece, assim, referir-se a todas as situações em que seja possível conciliar o cumprimento da duração do trabalho com a dispensa para efeitos de cumprimento de deveres religiosos, mas sempre mediante a possibilidade de compensação dos períodos de trabalho em que tenha havido a suspensão.

Acrescentamos ainda que não poderia vingar a posição do STA de que, de qualquer modo, o trabalho ao sábado não seria de todo incompatível com as suas crenças religiosas, já que para além do horário de trabalho que lhe era confiado naquele dia ainda restavam várias horas livres para o culto. Isto porque, para os

---

[661] SOFIA SILVA E SOUSA, "Lei da liberdade...", *op. cit.*, p. 191.

[662] Tal como ensinam J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República...*, *op. cit.*, p. 610, a liberdade religiosa assume-se primordialmente como uma *liberdade negativa* na medida em que garante o direito de adotar ou não uma religião ou mesmo de mudar de religião. Isto porque "*o Estado não pode proibir religiões (salvo nas práticas incompatíveis com a dignidade humana), nem impor a ninguém qualquer religião, assim como não pode impedir ninguém de professar determinada religião*. *Mas, por outro lado, existem manifestações fortes de uma dimensão positiva já que o Estado deve garantir as condições para o cumprimento das prescrições de uma determinada religião em matérias, por exemplo, como o culto e o ensino mas sempre com variações impostas pela própria representatividade das várias religiões*".

[663] Cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 545/2014, publicado no Diário da República n.º 187/2014, Série II de 29.09.2014.

adventistas o descanso ao sábado não está diretamente associado à prática concreta de rituais ou à frequência de determinados atos de culto mas tem antes um conteúdo amplo que obriga os seus crentes a absterem-se de qualquer prestação laboral nesse dia[664].

Isto porque o STA entendeu que a magistrada não estava impedida de "*cumprir os seus deveres religiosos nos dias de turno a realizar aos sábados visto que o trabalho exigido nesses dias preencher menos de um terço das suas 24 horas, o que quer dizer que ela poderá praticar as suas obrigações religiosas durante uma significativa parte desses dias*". Apesar de haver uma dose de condicionamento quanto ao momento em que a prática religiosa tem lugar, acrescentou que essa limitação "*não permite que se conclua que a mesma impossibilita o cumprimento dos seus deveres religiosos ou o restrinja de modo intolerável*". Estas considerações levam o tribunal a concluir que "*o direito de culto só pode ser motivo de incumprimentos dos deveres jurídicos ou dos deveres cívicos a que cada um está obrigado quando seja de todo impossível harmonizar o exercício desse direito com o cumprimento daqueles deveres*", o que não aconteceu no caso concreto porque ficou por demonstrar que "*a conjugação desses direitos e deveres não possa ser feita sem violação de nenhum deles*".

É totalmente desprovida de sentido a ideia de que a magistrada não necessita das 24 horas de sábado para cumprir os seus deveres religiosos considerando que, por esse motivo, não houve violação do direito de culto. Reiteradamente temos sublinhado que a observância do sábado como dia de descanso para os adventistas extravasa os limites da prática de rituais. Como se pode ler no próprio acórdão "*para manter o sábado como dia sagrado, os adventistas devem abster-se de todo o trabalho secular*" e neste período "*mais do descansar de um trabalho, implica a restauração completa, a renovação de energias, a recriação total do ser humano em todos os aspectos, inclusive o aspecto espiritual*". Por tudo isto "*um dos objectivos do Sábado como dia de*

[664] Assim, também não poderemos concordar com a posição de que só deve ficar assegurada uma permissão especial para assistir a determinado ato de culto que decorra nesse dia e que coincida com o horário de trabalho, cfr. RAFFAELE BOTTA, *L'intesa con gli israeli...*, *op. cit.*, p. 116. Em sentido contrário, ou seja, quanto à legitimidade do repouso sabático mesmo nos casos em que o crente-trabalhador não irá deslocar-se a um local de culto para uma celebração, GIANNI LONG, *Le confessioni religiose...*, *op. cit.*, p. 213.

descanso é orientar o ser humano para Deus, através de um período de tempo específico onde o Homem possa, longe dos constrangimentos dos horários de trabalho e da corrida do dia-a-dia estar disponível para meditar, reflectir, louvar e reconhecer a importância da presença de Deus na sua vida".

E, sendo a liberdade de culto "*somente uma dimensão da liberdade religiosa dos crentes, compreendendo o direito individual e colectivo de praticar os actos externos de veneração próprios de uma determinada religião*"[665], parece-nos que o descanso ao sábado serve para praticar atos externos de devoção, o que cabe na liberdade de culto, mas também para a prática de atos que não sendo necessariamente externos ocupam um lugar de destaque na intimidade de cada crente. Estamos em crer que o coletivo de juízes do STA ao considerar que a magistrada poderia continuar a cumprir as suas obrigações religiosas nas restantes horas de sábado em que não estaria a trabalhar, alicerça-se, de modo indireto, na tradição da cultura católica em que não se verifica propriamente uma proibição do trabalho ao domingo mas apenas a obrigação de participar na missa dominical. Parece-nos que o que está em causa para os adventistas é algo bem diverso do que cumprimento de um ritual num período do dia.

Por outro lado, na jurisdição administrativa, foi discutido o direito ao exercício livre da profissão consagrado no art. 47.º, n.º 1 da CRP que tem um duplo sentido já que, por um lado, ninguém pode ser forçado a escolher uma determinada profissão e, por outro lado, ninguém pode ser impedido de escolher uma profissão para a qual cumpra os requisitos necessários[666]. Neste ponto, o Tribunal considerou que "*a liberdade de escolha de profissão em como contrapartida a obrigação do sujeito se adaptar às condicionantes por ela impostas*" e, nesse sentido, quando requereu a admissão na magistratura sabia que que tinha de sujeitar-se aos turnos que podiam coincidir com o sábado. Por esse motivo, considerou o coletivo de juízes que a magistrada não poderia vir *a posteriori* "*alegar que o cumprimento dos deveres que lhe são inerentes se traduz na impossibilidade de exercício de direitos, liberdade e garantias, sem que se verifiquem os pressupostos de restrição*". A argumentação do tribunal reside, em suma, no facto de a magistrada conhecer as limitações que o exercício da magistratura implicava e "*se delas*

[665] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República…*, *op. cit.*, p. 609.

[666] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República..., op. cit.*, pp. 653-654.

discordasse ou se visse que as mesmas poriam em causa a forma como entende praticar a sua religião, deveria ter escolhido outra profissão".

Consideramos lamentável que o tribunal tenha colocado a trabalhadora perante a necessidade de escolher entre a profissão e a religião. Esta análise redutora segundo a qual a trabalhadora escolheu ser magistrada e depois se recusa a cumprir as obrigações que daí advêm, descura que o núcleo central da profissão está longe de implicar o trabalho ao sábado e, por outro lado, esquece qualquer referência a um eventual ajustamento na marcação dos turnos ao sábado de modo a compatibilizar a liberdade de escolha da profissão e a liberdade religiosa.

No entanto, esta linha argumentativa não foi seguida pelo Tribunal Constitucional.

De resto, para além da interpretação de caráter geral, congratulamos o TC por ter fornecido um relevante contributo quanto ao âmbito da sua aplicabilidade. Isto porque esclareceu que a aplicabilidade desta norma também se poderia referir a outros regimes de trabalho presentes no ordenamento jurídico português, designadamente aos horários em jornada contínua, horários desfasados e ainda à isenção de horário.

É inegável a relevância desta decisão no panorama jurídico português, designadamente, quanto ao seu ineditismo[667], na medida em que forneceu um contributo prático relevante na interpretação dos requisitos exigidos para a suspensão do trabalho por motivos religiosos[668]. Relevância ainda acentuada pelo facto de se tratar da compatibilização de um direito fundamental do trabalhador, o direito à liberdade religiosa, e de um direito fundamental do empregador, o direito à liberdade de organização empresarial.

---

[667] Se o Tribunal Constitucional já se pronunciou, em aspetos distintos, sobre o alcance da liberdade religiosa. Note-se que, por exemplo, no acórdão do Tribunal Constitucional n.º 174/93, refere-se que "*A liberdade de religião comporta simultaneamente uma dimensão negativa e uma dimensão positiva (cfr. Jorge Miranda, Direitos Fundamentais - Liberdade Religiosa e Liberdade de Aprender e Ensinar, in Direito e Justiça, Vol. III, 1987-1988, p. 50). (…) Na sua componente negativa, a liberdade religiosa garante ao cidadão uma "esfera de autonomia frente ao Estado" e implica que este não pode arrogar-se o direito de impor ou de impedir a profissão e a prática em público da religião de uma pessoa ou de uma comunidade*". Para uma visão ampla da jurisprudência do Tribunal Constitucional em matéria de liberdade religiosa, MANUELA BAPTISTA LOPES, "A liberdade religiosa...", *op. cit.*, pp. 299-361.

[668] Neste sentido, também se manifesta SOFIA SILVA E SOUSA, "Lei da liberdade...", *op. cit.*, p. 192.

Afigura-se que, não se tratando de direitos de natureza absoluta, as restrições efetuadas, conforme decorre do art. 18.º, n.º 2, devem ser ajuizadas mediante as especificidades do caso concreto e sempre mediante uma ponderação dos interesses em conflito que respeite os princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade[669].

Todavia, não se percebe, em dissonância com o acórdão do mesmo tribunal anteriormente comentado[670], o porquê da omissão à referência à acomodação razoável. Ao tratar-se, agora, de uma trabalhadora do setor público poderá o TC ter indiciado algum receio quanto à aplicabilidade da acomodação razoável no seio das relações de emprego público, o que nos parece de todo infundado e descabido. Pese, embora, tenha sido expendida uma argumentação de elevado valor quanto à interpretação conforme à Constituição e, mais concretamente, quanto à vertente da dimensão positiva da liberdade religiosa, ficou a faltar uma referência ao dever da entidade empregadora proceder à acomodação dos direitos fundamentais dos seus trabalhadores procedendo aos ajustamentos necessários sempre que isso não lhe cause um encargo excessivo.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

[669] Sobre as restrições aos direitos fundamentais, cfr. J. J. GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional* e..., *op. cit.*, p. 457. Também, LUÍSA NETO, "De die ad...", *op. cit.*, pp. 52-53, refere que "*o que aqui se diz, é a aferição de situações de trabalho e/ou escolaridade (...) podem implicar uma diferente modulação da conclusão a que cheguemos, manejando o princípio da proporcionalidade nas suas vertentes de necessidade, adequação e, maxime proibição do excesso para avaliarmos a solução a dar a um conflito de direitos. De facto, (...), se conclui ser mais insuportável – ergo, excessivo – impor a um adventista do sétimo dia que preste uma prova a um sábado do que a um crente de uma outra confissão religiosa que não obstante a determinação de um dia santo não imponha a total incomunicabilidade e/ou ausência de actividade*".

[670] Acórdão do Tribunal Constitucional 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

IV. As festividades religiosas em confronto com o tempo de trabalho

1. O caso *Prais* na génese da tutela jurisprudencial da liberdade religiosa

No domínio europeu a questão da interferência da liberdade religiosa nas relações de trabalho já é conhecida desde há muito através do princípio da igualdade na área laboral, que começou por ser experimentado na jurisprudência no âmbito do caso *Prais*, de 27 de Outubro de 1976[671]. Este é um caso com especial relevo no que diz respeito ao reconhecimento de direitos fundamentais no âmbito do ordenamento jurídico comunitário pela via da jurisprudência, já que o Tribunal de Justiça afirmou pela primeira vez a tutela do direito à liberdade religiosa em que se discutia precisamente uma questão relativa aos dias festivos. Neste caso, o Tribunal foi chamado a pronunciar-se sobre o indeferimento por parte do Conselho do pedido de remarcação das provas escritas de um concurso público para tradutor com fundamento em motivos religiosos.

A Senhora *Vivien Prais*, de religião judaica, informou o Conselho de que não podia estar presente nas provas de um concurso para funcionários da Comissão, devido à coincidência da prova com o primeiro dia da festa judaica *Chavouoth* (Pentecostes), durante o qual os judeus estão impedidos de escrever e de viajar. Requereu, por isso, a alteração da data e não tendo obtido resposta positiva recorreu para o Tribunal invocando a violação da liberdade religiosa e a proibição de discriminação, previstos no Estatuto dos Funcionários.

O Conselho argumentou perante o Tribunal que atender à liberdade religiosa de todos os candidatos obrigaria ao estabelecimento de uma organização administrativa complexa, na medida em que seria necessário conhecer todas as práticas religiosas presentes nos Estados-membros, de modo a evitar marcar as provas dos concursos para datas incompatíveis com a prática dos cultos em causa.

[671] Acórdão do Tribunal de Justiça, de 27/10/1976, Caso *Vivien Prais* contra Conselho das Comunidades Europeias, Processo 130-75, disponível em www.eur-lex.europa.eu.

De facto, estamos perante uma situação em que se verifica um conflito entre um preceito religioso (respeito pela festa judaica do Pentecostes) e uma regra de caráter geral (calendário das provas de um concurso) e em que se coloca a pertinente questão de saber até onde se podem estabelecer derrogações à regra geral em favor da garantia da liberdade religiosa.

Ora, neste caso o Tribunal confronta-se, precisamente, com o problema da conciliação entre uma prática que atenda às diferentes exigências religiosas e o princípio da igualdade. Para tal, como explica STELLA COGLIEVINA o decisor parte das seguintes premissas: o princípio da igualdade determina a fixação da mesma data para todos os candidatos do concurso e, portanto, não poderá ser atendido o pedido diferenciado da Senhora *Prais*; por outro lado, destaca a relevância dos interesses religiosos dos candidatos mas respeitando sempre a exigência de que as provas se realizem em condições de paridade[672]. Ora, a primeira premissa parece conduzir à exclusão da possibilidade de levar a cabo um tratamento diferenciado, entendimento este que acabaria por ser superado tanto pela jurisprudência como pela doutrina[673].

O Tribunal afirmou que, se um candidato informa a autoridade responsável pelo concurso, acerca dos motivos de ordem religiosa que o impossibilitam de se apresentar à prova em determinada data, esta deve tomar tal aspeto em consideração e fazer todos os esforços por marcar as provas em datas que não coincidam com tais festividades. Todavia, no caso concreto, como a requerente apenas informou a autoridade competente sobre o seu impedimento de ordem religiosa depois da marcação da prova e, consequentemente, depois de convocados os demais candidatos, o Tribunal considerou que o Conselho podia recusar-se a marcar nova data por imperativo do princípio da igualdade.

---

[672] STELLA COGLIEVINA, *Festività religiose...*, p. 393.

[673] Sobre as diversas fases de evolução do princípio da igualdade e não discriminação na jurisprudência e na doutrina europeias, veja-se, entre tantos outros, LUCY VICKERS, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford, 2008; SUSANA SOUSA MACHADO, *Religious discrimination in labor relationships*, Diversitates – International Journal, n.º 4, 2010, pp. 40-52; FABRIZIO AMATO, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica*, in Lavoro e Diritto, n.º 1, 2003, pp. 127-145; MARZIA BARBERA, *Introduzione: l'effetto trasversale del principio di non discriminazione*, *in* Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, n.º 4, 2008, pp. 469-480.

O Tribunal acabaria, portanto, por rejeitar a argumentação da Senhora *Prais* pelo simples motivo de que a demonstração, à luz do regulamento dos funcionários comunitários que garante a liberdade religiosa, foi posterior à comunicação do calendário das provas a todos os concorrentes. Desta argumentação, o Tribunal de Justiça deu a entender que sempre haveria espaço para a consideração do fator religioso no acesso ao trabalho[674].

De facto, poderemos verificar que, das conclusões do advogado geral e do próprio acórdão, resulta que *a priori* e em abstrato não é excluída a possibilidade de estabelecer um tratamento diferenciado e, consequentemente, a possibilidade de atender à solicitação da requerente em realizar a prova num outro dia.

Este caso torna-se emblemático precisamente porque o Tribunal de Justiça afirma de modo inovador a necessidade de ter em conta as exigências religiosas dos candidatos e abre caminho para a afirmação da teoria da acomodação de interesses religiosos, centrando o problema na possibilidade de configurar um tratamento diferenciado a favor de determinadas confissões religiosas minoritárias[675], mas, acrescentamos, também as maioritárias, Referindo, todavia, que tal intervenção pode ser posta em prática dentro de certos limites e que as instituições não podem assumir obrigações que comportem uma complexa prática administrativa. Segundo o Tribunal, é o próprio interessado que em momento oportuno deve relatar às autoridades competentes as suas exigências em termos religiosos de modo a que as datas do concurso sejam fixadas respeitando o seu direito à liberdade religiosa.

Um dos pontos mais relevantes que emerge da argumentação traçada no caso *Prais* é a consciência de que no centro das questões relativas às festividades religiosas existe o problema do "*se*" e do "*como*" estabelecer ajustamentos a favor da liberdade religiosa, ou seja, mais do que assegurar um tratamento igual, é importante assegurar um tratamento diverso[676].

---

[674] Neste sentido, ANTONELLA OCCHINO, *Il tempo libero...*, *op. cit.*, pp. 119-120.

[675] Comentários apresentados por STELLA COGLIEVINA, *Festività religiose…*, p. 393.

[676] STELLA COGLIEVINA, *Festività religiose...*, p. 393. Posteriormente a este acórdão deparamo-nos com outras expressões da relevância do fenómeno religioso no Acórdão *Torfaen*, sobre o exercício de atividades comerciais ao domingo que nos abre caminho para continuarmos a discussão, Acórdão *Torfaen*, Processo C-145/88, de 23.11.1989, disponível em http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0145.

2. Quadro normativo geral em matéria de festividades religiosas

Reconhecemos que não será fácil satisfazer as exigências de todas as confissões religiosas em matéria de festividades dada a diversidade de calendários religiosos e as necessidades subjacentes à garantia do direito de iniciativa económica privada e a liberdade de organização empresarial. Por outro lado, num Estado de Direito Democrático, onde o direito à liberdade religiosa é elevado à categoria de direito fundamental, é essencial encontrar mecanismos que facilitem a acomodação dos dias festivos das confissões minoritárias, já que os tempos de não trabalho, em determinados dias, podem revelar-se essenciais para garantir as condições de efetividade do exercício da liberdade religiosa.

Como vimos, para além do dia de descanso semanal, um outro problema que pode ocorrer no contexto da relação entre trabalho e religião diz respeito aos casos em que as festividades religiosas ocorrem em dias em que o trabalhador está obrigado a prestar a sua atividade laboral. Como é sabido, o exercício da liberdade de culto pressupõe o direito a comemorar as festividades da própria religião. Como ensina ANTONIO VITALE, cada confissão religiosa exige aos seus crentes que destinem certos dias às práticas de culto, quer sejam dias de descanso ou de festividade, que devem escapar às ocupações do quotidiano[677].

Sucede que, tal como foi objeto de discussão no Canadá, que é identificado como um Estado exemplar na tolerância multicultural, quando se trata da observância de festividades impostas pela crença religiosa devem avaliar-se as dificuldades excessivas para o empregador acomodar as necessidades religiosas dos seus trabalhadores[678].

Precisamente, foi decidido pelo Supremo Tribunal do Canadá em 1990, um caso emblemático sobre esta matéria, o qual ficou conhecido como *Dairy Pool*

[677] ANTONIO VITALE, *Corso di Diritto Ecclesiastico. Ordinamento Giuridico e Interessi Religiosi*, 8.º ed., Milano, Giuffré, 1996, pp. 281-282.

[678] Note-se que em comentário ao Acórdão Dairy Pool, DAVID BAKER, "Alberta Human Rights...", *op. cit.*, p. 1470, o qual refere que neste decisão o Tribunal Supremo "*has been ecletic, creative and progressive in its approach*".

(*Human Rights Comission v. Central Alberta Dairy Pool*)[679] e que envolvia um trabalhador que três anos após ter iniciado funções se tornou crente da Igreja Mundial de Deus, o que lhe impunha que não trabalhasse num determinado número de dias, nomeadamente dias em que eram comemoradas certas festividades religiosas da crença que professava. O empregador começou por acomodar as necessidades religiosas do trabalhador em causa, no entanto, recusou o seu pedido para não trabalhar no dia correspondente a uma determinada festividade, que decorreria a uma segunda-feira, uma vez que, segundo o empregador, se tratava de um dia particularmente atarefado em termos de serviço. O trabalhador não acatou a decisão do empregador e, como tal, não compareceu na referida segunda-feira, tendo sido despedido por esse motivo.

Neste caso, o Tribunal equacionou as possibilidades de o empregador adaptar-se às necessidades religiosas do trabalhador sem ter de suportar excessivas dificuldades, acabando por concluir que o empregador tem o dever de adaptar-se às necessidades religiosas dos seus trabalhadores a não ser que tais adaptações lhe imponham um encargo excessivo ("*undue hardship*") e, como tal, decidiu a favor do trabalhador[680]. O Tribunal reforçou ainda que a legislação relativa a direitos humanos deve ser interpretada de forma ampla e a possibilidade de limitações deve ser interpretada de forma restrita. Como tal, o dever de acomodação deve ser objeto de uma interpretação ampla e o encargo excessivo para o empregador é uma exceção que deve ser interpretada de modo estrito. Para o efeito, os critérios utilizados devem ser ponderados de modo a que o seu peso esteja dependente da situação concreta existente em cada caso. Assim, perante a decisão tomada no caso *Dairy Pool*, na jurisprudência canadiana sobre direitos humanos, o dever de o

[679] *Central Alberta Dairy Pool v Human Rights Commission*, [1990] 2 S.C.R. 489, também disponível em https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/641/index.do. Neste caso o Tribunal expandiu o conceito de acomodação de forma a abranger as dificuldades excessivas, o qual tinha sido concretizado pela primeira vez no *O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.* (1985) e forneceu, ainda, um conjunto de fatores que devem ser levados em consideração na avaliação das dificuldades excessivas. Sobre os antecedentes deste caso, nomeadamente quanto à extensão dos conceitos avançados no caso *O'Malley*, cfr. DAVID BAKER, "Alberta Human Rights...", *op. cit.*, pp. 1451-1454.

[680] Para mais desenvolvimentos sobre o Acórdão *Dairy Pool*, cfr. LORNE SOSSIN, "God at work...", *op. cit.*, p. 494 e DAVID BAKER, "Alberta Human Rights...", *op. cit.*, pp. 1450 ss.

empregador se adaptar ("*the duty to accommodate*") parece pairar entre a narrativa do pluralismo e a narrativa da exceção[681].

Na Europa, a questão tem sido analisada sob um prisma algo diferente, sem, contudo, deixarmos de encontrar evidências quanto ao reconhecimento do pluralismo religioso e à preocupação de procurar atender às festividades de diferentes crenças religiosas.

Em Portugal, tal como veremos de modo detalhado adiante, devido à longa tradição do país e das suas *longínquas* relações com a Santa Sé, no art. 234.º do Código do Trabalho é dado particular, e exclusivo, relevo ao calendário católico na individualização dos feriados conjuntamente com alguns acontecimentos civis. De facto, o quadro jurídico em análise respeitante às festividades religiosas parece não romper com o passado confessional de Portugal em que sempre esteve bem presente a influência da Igreja Católica, o que poderá parecer à primeira vista, de certa forma, estar em contradição com o princípio da laicidade, entendido como a imparcialidade do Estado face às diversas religiões.

No entanto, não se trata de uma contradição absolutamente clara se tivermos presente o fundamento religioso de alguns feriados, pense-se, por exemplo, no Natal e no Ano Novo, que tem ganho um significado secularizado, ligado a tradições culturais enraizadas na sociedade que dificilmente poderia desaparecer do elenco de feriados, mesmo que considerados sob o ponto de vista puramente civil e não católico.

Precisamente para completar o quadro jurídico português, a Concordata entre a Santa Sé e a República Portuguesa, de 2004[682], prevê no art. 3.º que a "*República Portuguesa reconhece como dias festivos os Domingos*" e que "*os outros dias reconhecidos como festivos católicos são definidos por acordo nos termos do artigo 28.º*", bem como que "*A República Portuguesa providenciará no sentido de possibilitar aos católicos, no termos da lei portuguesa, o cumprimento dos deveres religiosos nos dias festivos*". Por sua vez, o referido art. 28.º prevê que o conteúdo da "*pode ser desenvolvido por acordos celebrados entre as autoridades*

[681] LORNE SOSSIN, *God at work…*, *op. cit.*, p. 494.

[682] A Concordata entre a Santa Sé e a República Portuguesa foi assinada em 18 de Maio de 2004 na cidade do Vaticano e aprovada em 30 de Setembro de 2004 para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 74/2004, publicada no DR I-Série A, n.º 269, de 16 de Novembro de 2004.

competentes da Igreja Católica e da República Portuguesa". Todavia, nos termos do art. 30.º "*enquanto não for celebrado o acordo previsto no artigo 3, são as seguintes as festividades católicas que a República Portuguesa reconhece como dias festivos: Ano Novo e Nossa Senhora, Mãe de Deus (1 de Janeiro), Corpo de Deus, Assunção (15 de Agosto). Todos os Santos (1 de Novembro), Imaculada Conceição (8 de Dezembro) e Natal (25 de Dezembro)*".

Resulta, portanto, que, em Portugal, não existe nenhum direito consagrado nas leis laborais a favor que qualquer confissão religiosa que permita uma abstenção ao trabalho em função do calendário religioso, embora possamos dizer que os períodos de repouso consagrados pelo legislador tendem a coincidir com os dias de repouso da religião católica[683]. No entanto, a Lei da Liberdade Religiosa assume-se como um instrumento garantístico reconhecendo o direito de "*os funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho*" gozarem as festividades da respetiva confissão religiosa o qual também decorre, enquanto princípio genérico, da previsão da al. *c)* do art. 10.º da LLR (direito de comemorar publicamente as festividades religiosas da própria religião). Todavia, o exercício do direito em questão pressupõe a verificação cumulativa dos requisitos do n.º 1 do art. 14.º da LLR já enunciados.

E não poderia ser outra a solução já que, como ensina PAULO PULIDO ADRAGÃO, "*a recepção geral de alguns feriados religiosos como feriados públicos não dispensa entretanto o poder político de garantir a cada pessoa, em particular, condições de exercício do direito a comemorar os feriados da própria religião, sempre que não coincidam com os assumidos pela lei*"[684].

Em *Espanha*, ao longo da história também a Igreja Católica tem gozado do privilégio de comemoração das suas festividades religiosas devido à forte presença da tradição católica neste país. Foi apenas com a Lei da Liberdade Religiosa

[683] Tal como relata ANTONELLA OCCHINO, *Il tempo libero…*, p. 124, é curioso notar que dos trabalhos da assembleia constituinte italiana resulta que foi formulada uma proposta de constitucionalização do domingo como dia de repouso semanal, bem como uma proposta em que o Estado reconhecia e garantia aos trabalhadores o direito ao repouso festivo. No entanto, estas propostas não foram no texto do art. 36.º, n.º 3 da Constituição italiana que acabou por ser aprovado sem individualizar qualquer cadência para o descanso semanal.

[684] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa…*, p. 161.

espanhola de 1967 que passou a ser possível que os membros de outras confissões religiosas, legalmente reconhecidas, pudessem comemorar festividades não incluídas no calendário da religião católica. No entanto, esta possibilidade encontrava-se bastante limitada já que apenas se previa a possibilidade de o trabalhador se ausentar do posto de trabalho para cumprimentos dos deveres religiosos sempre que isso não estivesse em contradição com a lei geral e com as disposições laborais em vigor, exigindo-se sempre o acordo do empregador para o efeito (art. 5.º da Lei de Liberdade Religiosa espanhola de 1967).

Com a Constituição espanhola de 1978 e a construção de um novo modelo de reconhecimento das diferentes confissões religiosas, a matéria das festividades religiosas passou a ser regulada à luz do princípio da liberdade religiosa, igualdade e cooperação[685]. Foi com a Lei Orgânica da Liberdade Religiosa (LOLR), de 5 de julho de 1980, que o direito a comemorar as festividades religiosas passou a ser considerado como uma das manifestações do direito fundamental à liberdade religiosa (art. 2, b).

O art. 16.1 da Constituição Espanhola garante a todos os indivíduos a liberdade religiosa e de culto, e, para concretizar o preceito constitucional, a LOLR enumera no art. 2.º os aspetos que fazem parte da liberdade religiosa e de culto, cabendo destacar a referência, na al. b), à prática do culto e à comemoração das festividades.

No entanto, até à entrada em vigor dos Acordos com as diferentes confissões religiosas, os quais analisaremos adiante, este direito a comemorar as festividades da própria religião apenas tinha interesse prático para a Igreja Católica, através do acordo jurídico de 3 de janeiro de 1979, no qual apenas se estabelecia que o reconhecimento do domingo como dia de descanso (art. III), confiando-se a fixação das restantes festas religiosas a negociações futuras.

Assim sendo, a norma referida mostrava-se inoperante no que se refere aos membros das demais confissões religiosas. Esta ausência de disposições normativas que permitisse a concretização da comemoração de festividades religiosas de

[685] ROSA MARÍA RAMÍREZ NAVALÓN, *Las festividades religiosas..., op. cit.,* p. 249.

confissões distintas da católica levou a que os tribunais espanhóis adotassem, sobre esta matéria, "*decisões de duvidosa constitucionalidade*"[686].

Só com os Acordos com a Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, Federación de Comunidades Israelitas de España e CIE foi então concretizado o art. 2, al. b), da LOLR relativamente aos membros das igrejas e comunidades pertencentes às federações ou à comissão com acordo com o Estado espanhol. No entanto, o modo de tornar efetivo este direito de comemorar as festividades religiosas continuou a distanciar-se bastante do sistema aplicado à Igreja Católica[687]. Ora, a comemoração das festividades religiosas para a Igreja Católica torna-se efetiva através da adoção de um modelo que ROSA MARÍA RAMÍREZ NAVALÓN denomina como "*modelo de integração orgânica*" já que se consideram feriados de caráter nacional para efeitos laborais determinadas festas da religião católica[688].

Atualmente em Espanha as festividades religiosas são todas aquelas que decorrem do Acordo com a Santa Sé celebrado a 3 de janeiro de 1979. Esta posição algo privilegiada das festas da religião católica deve-se ao facto de se tratar da confissão religiosa maioritária em Espanha. Note-se, no entanto, que estas festas de

---

[686] MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, *La libertad religiosa*…, *op. cit.*, p. 302. Esta afirmação resulta de uma análise à jurisprudência existente àquela data, nomeadamente, a decisão do Tribunal Constitucional espanhol de 13 de fevereiro de 1985, respeitante a uma trabalhadora que pertencia à Igreja Adventista do Sétimo Dia e que, por esse motivo deixava de trabalhar à sexta-feira depois do pôr-do-sol e ao sábado; e a decisão do Tribunal Central do Trabalho de 29 de Setembro de 1986, num caso semelhante, em que um trabalhador da RENFE solicitava o gozo do descanso semanal ao sábado, o que já vinha acontecendo ao longo de 6 anos por acordo com os restantes colegas e prévia autorização do empregador. Ao comentar as referidas decisões com pronúncias desfavoráveis ao trabalhador, a Autora, p. 307, refere que as instâncias judicias em causa, parecem ter-se esquecido de que estamos perante o direito fundamental à liberdade religiosa ao utilizar, no caso do Tribunal Constitucional, uma lógica puramente contratual, e, no caso do Tribunal Central do Trabalho, ao inverter a ordem hierárquica de relacionamento entre liberdade religiosa e liberdade de empresa. Segundo as suas palavras, era imperiosos adotar os seguintes critérios: conservar dentro do possível o conteúdo substancial de ambos os direitos e fazer uso do princípio da proporcionalidade no momento de ponderar o equilíbrio entre o direito fundamental de liberdade de consciência do trabalhador e o e o direito do empresário de organização da empresa. Perante a inadequada interpretação dos tribunais da norma constitucional, o caminho mais adequado para resolver este problema parece ser, segundo a Autora, o estabelecimento de uma "*regulação normativa*" sobre a matéria de modo a facilitar o exercício da liberdade religiosa, referindo-se, tal como viria a acontecer, à celebração de Acordos com as diferentes confissões religiosas.

[687] ROSA MARÍA RAMÍREZ NAVALÓN, *Las festividades religiosas, op. cit.,* p. 252.

[688] ROSA MARÍA RAMÍREZ NAVALÓN, *Las festividades religiosas, op. cit.,* p. 252.

conotação religiosa acabam por se confundir com uma outra dimensão, melhor, com o seu "*carácter social y cívico*"[689].

Também em *Itália* o elenco dos feriados para efeitos laborais tem uma forte influência da religião católica, no entanto, tende a entender-se que esse reconhecimento propende a satisfazer exigências comuns à generalidade dos cidadãos[690]. No âmbito do Acordo entre a Santa Sé e a República Italiana de 1984, e que introduz alterações à Concordata Lateranense, são reconhecidas todas as festividades religiosas estabelecidas na *Intesa* entre as partes[691], ou seja, ao contrário da Concordata de 1929 que reconhecia diretamente um conjunto de festividades, o Acordo de 1984 remete a determinação formal das festividades para ulterior acordo das partes. No entanto, para além do regime concordatário com a Igreja Católica, dando cumprimento ao art. 8.º da Constituição italiana[692], celebrou diversas *Intese* com várias confissões religiosas.

Assim, a título de exemplo, note-se que a *legge* 101/1989, de 8 de março que aprova as normas respeitantes à relação entre Estado e União das Comunidades hebraicas italianas, subordinou no seu art. 4.º o gozo dos dias festivos hebraicos a determinadas condições: deve ser requerido pelo interessado ao empregador, deve ser exercido no quadro da flexibilidade da organização do trabalho, tendo, também,

---

689 JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA, *La libertad religiosa…, op. cit.*, p. 383.

690 MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo dellla*..., *op. cit.*, p. 72.

691 O art. 6.º da Acordo entre a Santa Sé e a República Italiana de 1985, e que introduz alterações à Concordata Lateranense, tem a seguinte redação: "*La Repubblica italiana riconosce come giorni festivi tutte le domeniche e le altre festività religiose determinate d'intesa tra le Parti*". Consequentemente o D.P.R. de 28.12.1985, n.º 792, reconhece como dias festivos de festividades religiosas determinados pela Intesa entre a República Italiana e a Santa Sé, nos termos do art. 6.º do Acordo, com protocoloa adicional, assinado em Roma a 18.02.1984 e ratificado como lei de 25.03.1985, n.º 121, nos termos seguintes: "*1. Sono festività religiose, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 dell'accordo firmato a Roma il 18 febbraio 1984 tra la Repubblica italiana e la Santa Sede, ratificato con legge 25 marzo 1985, n.º 121: tutte le domeniche; il 1° gennaio, Maria Santissima Madre di Dio; il 6 gennaio, Epifania del Signore; il 15 agosto, Assunzione della Beata Vergine Maria; il 1° novembre, tutti i Santi; l'8 dicembre, Immacolata Concezione della Beata Vergine Maria; il 25 dicembre, Natale del Signore; il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma*". Note-se, no entanto, que existem dúvidas quanto a legitimidade de um decreto presidencial a dar execução ao Acordo em causa na medida em que tinha por objeto uma matéria já regulada por lei, cfr. MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della*..., *op. cit.*, p. 195.

692 O art. 8.º da Constituição italiana tem a seguinte redação: "*Tutte le confessioni religiose sono egualmente libere davanti alla legge. Le confessioni religiose diverse dalla cattolica hanno diritto di organizzarsi secondo i propri statuti, in quanto non contrastino con l'ordinamento giuridico italiano. I loro rapporti con lo Stato sono regolati per legge sulla base di intese con le relative rappresentanze*".

em consideração as exigências de serviços essenciais, existindo sempre a obrigação de compensar as horas de ausência ao trabalho[693].

Pois bem, fica clara a opção de procurar conciliar interesses divergentes: por um lado, a garantia da liberdade de culto e, por outro lado, exigências de organização da produção. De facto, a crescente consciência sobre as festividades religiosas representa um sinal da gradual tutela das exigências dos cidadãos pertencentes a religiões minoritárias. Efetivamente, como realça STELLA COGLIEVINA, no seio da ordem jurídica italiana, o reconhecimento das festividades é um exemplo de como os acordos podem constituir um valioso instrumento para facilitar o exercício da liberdade religiosa, tendo em consideração as especificidades de cada confissão religiosa[694].

A jurisprudência italiana, apesar dos inúmeros acordos no sentido de garantir a efetiva liberdade religiosa, entendeu que o empregador pode recusar-se a conceder dispensa ao trabalho em dias previstos como festividades religiosas de determinada crença, quando se verifica uma exigência produtiva absolutamente proeminente quanto à organização da empresa, à exigência de obter lucros ou de assegurar um serviço à comunidade[695].

---

[693] Ora, o art. 5.º elenca as festividades nos seguintes termos: "*1. Alle seguenti festività religiose ebraiche si applicano le disposizioni relative al riposo sabbatico di cui all'articolo 4:*

a) Capodanno (Rosh Hashanà), primo e secondo giorno;

b) Vigilia e digiuno di espiazione (Kippur);

c) Festa delle Capanne (Succoth), primo, secondo, settimo e ottavo giorno;

d) Festa della Legge (Simhat Torà);

e) Pasqua (Pesach), vigilia, primo e secondo giorno, settimo e ottavo giorno;

f) Pentecoste (Shavuoth), primo e secondo giorno;

g) Digiuno del 9 di Av." E o art. 4.º para o qual se remete prevê que "*Gli ebrei dipendenti dallo Stato, da enti pubblici o da privati o che esercitano attività autonoma o commerciale, i militari e coloro che siano assegnati al servizio civile, sostitutivo, hanno diritto di fruire, su loro richiesta, del riposo sabbatico come riposo settimanale. Tale diritto è esercitato nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro. In ogni altro caso le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario. Restano comunque salve le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'ordinamento giuridico*" (n.º 2).

[694] STELLA COGLIEVINA, *Festività religiose*..., *op. cit.*, p. 383.

[695] ANTONIO VITALE, *Corso di Diritto Ecclesiastico...*, *op. cit.*, pp. 281-282. Note-se que também recentemente a *Corte di Cassazione se pronunciou sobre o descanso dominical e as festividades*

No *Reino Unido* onde existem diferentes comunidades de diversas religiões não existe uma regulamentação expressa quanto à observância de festividades religiosas e respetiva suspensão do trabalho[696]. Note-se, todavia, que são poucos os feriados que coincidem com as festividades cristãs e correspondem àqueles que vão sendo considerados de maior significado sociocultural como o Natal e a Sexta-feira Santa, já que a segunda-feira a seguir à Páscoa não está associada à Semana Santa, mas é antes uma herança da antiga semana pós-Páscoa de celebração secular que acabou por ser reduzida a um dia no séc. XIX[697]. Ainda, assim, as minorias religiosas não desfrutam de uma regulamentação que lhes permita gozar as próprias festividades religiosas.

No entanto, o *Equality Act 2010* que proíbe tanto a discriminação direta como a indireta, fornece a necessária proteção aos trabalhadores[698]. Grande parte dos casos analisados no Reino Unido à luz do *Equality Act 2010* envolve a discriminação indireta, o que reflete o facto de muitas situações não serem

---

religiosas na sentenza n.º 16592, publicada a 07.08.2015 e na sentenza n.º 3416, publicada a 22.02.2016, no sentido de que não pode ser imposto trabalho nos dias de festividades religiosas.

[696] O Relatório de boas práticas em matéria de "*Religious festivals and holy days*" da ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), disponível em www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4848, refere precisamente que "*Employers are not legally obliged to grant requests for leave on religious grounds but many festivals/holy days require little or no special workplace action and some flexibility can improve staff morale*".

[697] DAVID POCKLINGTON, "Public holidays, religion...", *op. cit.* No entanto, LUCY VICKERS, "Religious diversity in...", *op. cit.*, p. 122 manifesta alguma preocupação acrescida quanto refere que no Reino Unido hà uma certa coincidência dos feriados com as festividades cristãs, nomeadamente o Natal e a Páscoa o que resulta em parcas dificuldades para os trabalhadores cristãos cumprirem os seus tempos de trabalho, o que não se passa com outras crenças religiosas.

[698] ROBBIN HUTTON, KATHRYN W. PASCOVER, EMANUELA NESPOLI, JEAN-BAPTISTE CHAVIALLE / TOM HEYS, "Religion Holidays and...", *op. cit.*, referem que "*Direct discrimination covers any less favorable treatment of an individual based on religion or belief, such as not hiring a Jewish candidate because "they have so many religious festivals." Indirect discrimination is less overt and is implicated in situations where a policy, criterion or practice applies equally to all, but disadvantages particular religion or belief (and the person making the complaint must actually have suffered a disadvantage). Indirect discrimination may be justified if the employer shows that the policy is a proportionate means of achieving a legitimate business aim, such as preventing all staff from taking any holidays in April. Such a policy may be indirectly discriminatory since both Easter and Passover are likely to fall during this time, thus creating a disadvantage to Christians and Jews. However, if the employer's business is primarily seasonal, with April being its financial year-end or a time when a large number of orders need completing, then the employer has articulated a legitimate business aim for the policy. Additionally, the employer could also show that its "no holiday" policy is proportionate, since the employer had explored other, less discriminatory ways of achieving its business aims*".

verdadeiramente tratadas no campo da religião mas a propósito de algum fator associado à religião ou à vontade de manifestar a religião[699].

Existe, porém, um forte apelo para que os empregadores facilitem aos seus trabalhadores o exercício do direito de comemorar as festividades religiosas de acordo com a sua religião[700]. Todavia, em casos concretos em que se colocou a questão perante os tribunais, a jurisprudência tem afirmado que nem sempre é ilícito despedir um trabalhador por este se abster de trabalhar no dia previsto como festa segundo a sua religião[701]. E a esse respeito a jurisprudência já considerou procedente o despedimento de trabalhadores que, para observarem uma determinada festividade religiosa, não compareceram ao trabalho[702].

O que resulta claro para a doutrina do Reino Unido é que os empregadores, em matéria de dispensa ao trabalho para gozo de festividades religiosas, devem procurar acomodar as solicitações dos trabalhadores quando isso for relativamente fácil de concretizar, mas o empregador é livre de recusar essa acomodação quando se depara com sérias dificuldades[703]. No fundo, neste contexto, os tribunais britânicos procuram alcançar um equilíbrio entre o respeito pelos interesses do empregador e a garantia da diversidade nos locais de trabalho, procurando acomodar as necessidades religiosas dos trabalhadores que pretendem respeitar certas festividades que decorrem da crença professada[704].

---

[699] LUCY VICKERS, "Religious diversity in...", *op. cit.*, p. 112.

[700] Na publicação da ACAS "Religion or belief and the workplace Putting the Equality Act 2010 into practice", p. 11, disponível em www.acas.org.uk/media/pdf/d/n/Religion-or-Belief-and-the_workplace-guide.pdf, pode ler-se, numa orientação de boas práticas dirigida aos empregadores, que "*Many religions or beliefs have special festival or spiritual observance days. A worker may request holiday in order to celebrate festivals or attend ceremonies. You should sympathetically consider such a request where it is reasonable and practical for the employee to be away from work*."

[701] No caso *Gareddu v London Underground* Limited, de 05.12.2015, um tribunal do trabalho britânico, determinou que a recusa do empregador para que um seu trabalhador gozasse cinco semanas de férias consecutivas no mês de agosto, o que aconteceu durante cinco anos consecutivos, de forma a poder participar juntamente com os familiares em festividades católicas que decorriam no seu país de origem, Itália (Sardenha), não poderia ser considerada como discriminação indireta em razão da religião. Sobre este caso, FRANK CRANMER, "(No) time off...", *op. cit.*, e FRANK CRANMER, "*Still* no time...", *op. cit.*

[702] PETER CUMPER, "Religious liberty in...", *op. cit.*, p. 230.

[703] LUCY VICKERS, "Religious diversity in...", *op. cit.* p. 115.

[704] LUCY VICKERS, "Religious diversity in...", *op. cit.* p. 123.

A questão das festividades religiosas também já tem sido abordada em *França* a propósito do despedimento de uma trabalhadora muçulmana que faltou ao trabalho para celebrar o dia *Aïd-el-Kébir* que é uma festa celebrada no décimo dia do último mês do ano muçulmano para comemorar o sacrifício que Deus pediu a Abraão para testar a sua fé[705]. Ora, em países como a França, em que existe uma forte tradição de imigração muçulmana, a possibilidade de o trabalhador comemorar certas festividades religiosas pode tornar-se complexa do ponto de vista da sua real efetividade[706].

No entanto, apesar da tradição vivida em França, há que assinalar que os feriados coincidem em grande parte com festas da religião cristã. Todavia, na jurisprudência francesa encontramos uma orientação no sentido de que a participação em festas religiosas deve resultar da autorização do empregador, o qual tem toda a legitimidade para recusar. No entanto, esta recusa não pode assentar em um pressupostos discriminatórios mas, antes, deve ser fundada na necessidade de assegurar o bom funcionamento da empresa. Foi precisamente o que aconteceu num caso em que uma entrega de um trabalho relevante para a empresa, coincidente com a festa *Aïd-El-Kebir*, pode justificar a recusa do empregador em autorizar a ausência ao trabalho de um trabalhador muçulmano nesse dia[707].

No mesmo sentido, uma alteração do horário de trabalho não pode ser considerada uma modificação substancial do contrato já que o empregador não estabeleceu que o horário de trabalho, que impedia o trabalhador de cumprir as suas obrigações religiosas, era uma condição determinante para a sua celebração[708].

[705] Caso apresentado por ALAIN POUSSON, *Convictions religieuses…*, p. 295.

[706] No entanto, em França, a obrigação de descanso dominical está prevista no artigo L. 221-5 do Código do Trabalho, tendo já a *Cour de Cassation*, em sentença de 14 de Junho de 1989, determinado o carácter imperativo e irrenunciável por parte do trabalhador relativamente a esta norma.

[707] Decisão da *Cour de Cassation Chambre sociale,* 16.12.1981, referida por NICOLE GUIMEZANES, L'Èglise et…, *op. cit.*, p. 89.

[708] Decisão do Tribunal de Lyon de 09.03.1989, referida por NICOLE GUIMEZANES, L'Èglise et…, *op. cit.*, p. 9.

3. As festividades no contexto jurídico português

Apesar da origem etimológica do vocábulo "*feriado*" (*dies feriati*), a observância dos dias de feriados não se restringem ao direito ao repouso, ao contrário do que se passa no dia de descanso secularizado, já que também estará em causa a celebração de certos eventos[709]. No entanto, na sociedade hodierna verifica-se uma certa "*laicização dos interesses públicos, dificilmente compatível com o entendimento de que existe um interesse público (com o sentido tradicional) na comemoração de festividades religiosas*" e, dessa, forma, a consagração de dias feriados reside "*menos na vontade pública de comemoração colectiva de certas efemérides, e mais, ou apenas, no simples respeito do legislador por valores consagrados na sociedade, mesmo de natureza religiosa*"[710].

Em Portugal, devido à longa tradição católica do país, que reflete a idiossincrasia nas relações com a Santa Sé, o art. 234.º do Código do Trabalho ao fixar os feriados espelha precisamente essa influência já que a individualização dos mesmos respeita um conjunto de festividades católicas conjuntamente com alguns acontecimentos civis. Trata-se de uma norma que determina de modo taxativo os feriados obrigatórios, sem prejuízo de o contrato de trabalho ou qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho poder ainda determinar a observância da terça-feira de carnaval e do feriado municipal nos termos do art. 235.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Assim, se considerarmos o universo das confissões religiosas presentes em Portugal, constatamos que apenas uma parte dessas festividades, as prescritas pela Igreja Católica, é reconhecida pela lei como sendo feriado para toda a comunidade. No entanto, esta previsão do legislador português tem antecedentes bem claros

---

[709] Sobre a metamorfose dos feriados ao longo dos tempo, cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Alterações do Novo…, op. cit.*, pp. 291-292, que esclarece que "*Feriae ou dies feriati eram, em Roma, as épocas ou dias em que os cidadãos romanos suspendiam os seus negócios e processos judiciais e em que os escravos podiam repousar; eram dies nefasti, em que o forum estava encerrado, e estavam, por regra, consagrados a alguma divindade, para celebração pública dos respectivos festivais. Alguns dies feriati não tinham conexão religiosa em sentido estrito e, ao lado das feriae publicae (de observância geral) observam-se também feriae privatae, apenas a nível individual (por exemplo, no aniversário de cada um) ou, mais comummente, a nível familiar e sobretudo nas grandes famílias Romanas, em homenagem a algum evento familiar importante, presente ou passado. Feriae publicae sem ligação religiosa eram, por exemplo, os dies natalicii das cidades de Roma ou Constantinopla*".

[710] FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Nótula sobre trabalho…*, *op. cit.*, p. 334.

decorrentes das obrigações assumidas no plano do direito internacional através da Concordata entre a Santa Sé e a República Portuguesa.

Ora, em Portugal não existe nenhum direito consagrado nas leis laborais a favor que qualquer confissão religiosa que permita uma abstenção ao trabalho em função do calendário religioso, embora possamos dizer que os períodos de repouso consagrados pelo legislador tendem a coincidir com os dias de repouso da religião católica. Coloca-se então a questão relativa ao gozo das festividades religiosas por parte dos crentes que pertencem a confissões religiosas, relativamente aos quais a lei não prevê dias de feriados obrigatórios, mas apenas a possibilidade de serem gozados dentro dos condicionalismos do art. 14.º da Lei da Liberdade Religiosa (LLR)[711]. Ora, este preceito que determina a dispensa do trabalho por motivo religioso concretiza, portanto, o direito de gozar os dias correspondentes a festividades da confissão religiosa escolhida, também previsto na al. *c)* do art. 10.º da LLR enquanto direito a "*comemorar publicamente as festividades religiosas da própria religião*". Desde logo, a lei não nos esclarece sobre o alcance que deve ser dado ao termo "*comemorar*" mas cremos que se deverá referir tanto à participação em atos de culto como a períodos de descanso laboral[712].

No entanto, apesar do esforço do legislador em concretizar as condições do exercício do direito ao descanso e às festividades religiosas da própria religião no

[711] Em Itália a questão em análise consta dos Acordos assinados com as diversas confissões religiosas que preveem dias festivos específicos: Acordo com as testemunhas de Jeová (art. 7.º), Acordo com a Sagrada Arquidiocese Ortodoxa de Itália e Exarcado para a Europa Meridional (art. 9.º), Acordo com a União Budista Italiana (art. 23.º), Acordo com a União Hinduísta Italiana (art. 24.º), todos de 4 de Abril de 2007 mas que ainda não foram aprovados através de Lei. No que diz respeito ao Acordo com a comunidade hebraica, de 27 de Fevereiro de 1987, são reconhecidas sete festividades (*Rosh Hashanà, Kippur, Succoth, Simhat Tora, Pesach, Shavuoth*, Jejum) elencadas no art. 5.º da Lei n.º 101/1989, de 8 de Março que aprova as normas respeitantes à relação entre Estado e União das Comunidades hebraicas italianas, cuja data deve ser comunicada até ao dia 30 de Junho de cada ano pela União das comunidades Hebraicas italianas ao Ministro do Interior, o qual providencia a respetiva publicação no Jornal oficial. A estas festividades aplica-se o regime previsto para o repouso sabático, previsto no art. 4.º da mesma Lei e, desta forma, fica garantido o direito a abster-se de trabalhar e de as autoridades competentes terem em conta tal data na marcação de provas de concursos ou exames e a possibilidade de serem justificadas faltas escolares nos alunos hebreus. Nestes casos, como realça STELLA COGLIEVINA, *Festività religiose…*, p. 383, a finalidade da norma é favorecer o exercício do culto por parte dos fiéis, sem acrescentar novos feriados ao elenco dos que são reconhecidos a toda a comunidade, através de um calendário especial capaz de satisfazer exigências das confissões religiosas minoritárias. Todos os Acordos podem ser consultados em www.olir.it.

[712] Neste sentido, DIONISIO LLAMAZARES FERNÁNDEZ, *Derecho Eclesiástico del…, op. cit.,* p. 1046.

n.º 1 do art. 14.º da LLR, parece-nos que se trata de uma previsão insuficiente[713] mas que acabou por ser objeto de uma interpretação ampla do Tribunal Constitucional[714]. Pois bem, o direito de suspender o trabalho nos dias correspondentes a festividades prescritos pela confissão religiosa professada aplica-se aos "*funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho*". Ou seja, estamos perante um âmbito de aplicação que abrange tanto os trabalhadores do setor privado como os trabalhadores que exercem funções públicas.

Como vimos anteriormente, foi dado um contributo relevante pelo Tribunal Constitucional para a interpretação do n.º 1 do art. 14.º da LLR já que existiam diversas dúvidas quanto ao seu alcance, as quais foram ganhando maior notoriedade por se tratar de uma matéria sensível que se ocupa da compatibilização entre direitos fundamentais.

Na doutrina, e antes da interpretação avançada pelo Tribunal Constitucional, instalava-se a ideia de que todos aqueles que não gozavam de regime de horário flexível, que será provavelmente a grande maioria, não poderiam gozar tais dias[715]. E, consequentemente, que segundo tal entendimento a al. *a)* do n.º 1 do art. 14.º da LLR acabaria por estabelecer "*uma restrição ao direito de gozar os feriados religiosos, manifestação da liberdade religiosa, que não parece conforme aos critérios do art.º 18.º, n.º 3, da CRP, por esvaziar o conteúdo essencial de um direito mais restrito, contido num direito, liberdade e garantia reconhecido pela Constituição (art.º 41.º)*"[716].

Apesar das nossas dúvidas quanto ao alcance da norma em análise, já manifestadas em momento que precedeu a intervenção da jurisprudência constitucional[717], e depois de termos revisto posições manifestadas em sede de

---

[713] SUSANA SOUSA MACHADO, "Reflexões iniciais sobre...", *op. cit.*, p. 98.

[714] Acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014, e n.º 545/2014, publicado no Diário da República n.º 187/2014, Série II de 29.09.2014.

[715] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa…*, *op. cit.*, p. 472, ao apontar as deficiências da previsão do art. 14.º, n.º 1 da LLR refere mesmo que se está a inutilizar o direito de todos aqueles que têm um horário rígido, "*o que coincide habitualmente com os estratos salariais mais desfavorecidos*".

[716] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa…*, *op. cit.*, p. 472.

[717] SUSANA SOUSA MACHADO, "Reflexões iniciais sobre...", *op. cit.*, pp. 97-99.

reflexões iniciais, nunca poderíamos acompanhar a ideia de que a solução mais acertada tivesse de passar pela tolerância de ponto para os trabalhadores com horário rígido já que esta é uma figura que juridicamente sofre de alguma obscuridade[718].

Julgamos sim, e agora em consonância com a interpretação do Tribunal Constitucional, que as condições de exercício de tal direito não poderão centrar-se no tipo de horário do trabalhador mas antes nas reais possibilidades que o empregador pode oferecer para se adaptar às necessidades que o trabalhador tem para comemorar festividades religiosas e gozar os dias de descanso prescritos pela confissão religiosa que professa. Assim, deve entender-se que o direito consagrado no n.º 1 do art. 14.º da LLR não se reconduz a uma modalidade específica de horário de trabalho mas tão-só à possibilidade de o trabalho poder ser globalmente organizado de forma variável[719]. De tal modo que se aplique a todas as situação em que é possível compatibilizar a organização do trabalho com a dispensa para cumprimento de deveres religiosos, para que o resultado prático seja relevante e não meramente residual.

Assim, a flexibilidade de horário e a possibilidade de compensação, enquanto requisitos de dispensa ao trabalho para observância de festividades religiosas, devem ser analisadas em função das especificidades de cada caso concreto e em função do critério da proporcionalidade, de modo a garantir uma interpretação consentânea com a natureza do direito fundamental à liberdade religiosa.

Este quadro jurídico respeitante ao problema do exercício efetivo do direito de comemorar as festividades religiosas reclama uma solução que atenda às *exigência de acomodação* no âmbito das relações laborais. Esta acomodação implica um certo ajuste nas normas aparentemente neutras que se destinam a ser aplicadas a todos os trabalhadores, nomeadamente nas normas do Código do Trabalho que definem o dia de descanso semanal e os dias feriados. Com esta acomodação pretende-se evitar que todos aqueles trabalhadores que, por motivos da sua identidade religiosa, seriam alvo de discriminação indireta através da

[718] A solução da tolerância de ponto é defendida por PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa..., op. cit.,* pp. 472 e 522.

[719] Também neste sentido, SOFIA SILVA E SOUSA, "Lei da liberdade...", *op. cit.*, pp. 191-193.

aplicação de uma norma geral, neutra e totalmente secular, mesmo com o importante contributo da Lei da Liberdade Religiosa.

Acrescentamos que, *de iure constituendo*, a solução poderia ainda passar pela consagração legal de um conjunto de indícios aplicados a cada caso concreto relativos à excessiva penosidade que a adaptação acarretaria para o empregador, aplicável a todos, independentemente do tipo de horário ou da natureza do empregador[720].

Apesar de adotarmos uma interpretação garantística, perante o quadro normativo descrito, parece-nos ainda que a possibilidade de os trabalhadores gozarem os dias festivos prescritos pelas respetivas religiões acaba por depender largamente da decisão individual das partes da relação laboral: da decisão de o trabalhador solicitar, com todos os receios que isso envolve dada a fraca sensibilização dos empregadores para a diversidade religiosa; e da decisão de o empregador conceder, tendo sempre ao seu alcance eventuais justificações respeitantes à organização do trabalho que só ele conhece plenamente.

Somos, no entanto, da opinião de que a questão pode transcender o plano da relação individual já que a contratação coletiva pode ter aqui um papel determinante tal como acontece em outros ordenamentos jurídicos[721]. Esta é uma ideia que já vimos defendendo: "*caberá, no futuro, procurar sensibilizar os parceiros sociais para a integração destas matérias na contratação coletiva como forma de diminuir os conflitos*"[722] e facilitar o exercício da liberdade religiosa pelos trabalhadores de religiões minoritárias.

[720] JEAN-CHRISTOPHE SCIBERRAS, "Travail et religion...", *op. cit.*, p. 74, refere-se à necessidade de questionar se a recusa do empregador em conceder os feriados religiosos não leva a uma limitação excessiva à liberdade religiosa do trabalhador, mas acaba por concluir que esta apreciação só pode ser feita caso a caso tendo em conta as características do posto de trabalho e as circunstâncias.

[721] Sobre o relevo das convenções coletivas nesta matéria, PAOLA BELLOCCHI, *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, in Argomenti di Diritto del Lavoro, n.º 1, 2003, p. 215.

[722] SUSANA SOUSA MACHADO, "Reflexões iniciais sobre...", *op. cit.*, p. 99.

4. O paradigma do reconhecimento das festividades religiosas no direito espanhol e italiano: os *Acuerdos de Cooperación del Estado* e as *Intese*

O diálogo entre o Estado e as confissões religiosas, para além do que revela num plano não jurídico de promoção de uma sociedade plural e tolerante, tem enorme relevância no plano jurídico já que representa um momento de inclusão dos próprios sujeitos visados na definição de medidas legislativas relativas aos direitos da confissões religiosas e dos crentes. Este envolvimento acaba por corresponder à interpretação do princípio da igualdade, enquanto igualdade material: tratar igual o que é igual e diferente o que é diferente [723].

Sucede, então, que os acordos entre as confissões religiosas e os Estados pretendem dar voz ao pluralismo religioso em respeito pelo princípio da igualdade dando a possibilidade de os destinatários da norma participarem na sua formação.

Fruto de alguma pressão de certos grupos religiosos, nomeadamente protestantes, judeus e muçulmanos, os seus representantes chegaram a acordos bilaterais com o Estado espanhol em 1992 o que, apesar de não corresponder ao regime concordatário, decorre da previsão do art. 7.º da Lei Orgânica de Liberdade Religiosa espanhola (Lei 7/1980, de 5 de julho)[724]. Para além de inúmeras vantagens ao nível fiscal e reconhecimento de casamentos religiosos, estes acordos também permitiram regular o ensino religioso, a assistência religiosa nos hospitais, prisões e forças armadas. As entidades protestantes celebraram o acordo enquanto *Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España* (FEREDE), as entidades judaicas como *Federación de Comunidades Israelitas de España* (FCIE) e as entidades islâmicas como *Comisión Islámica de España* (CIE).

Assim, no ordenamento jurídico espanhol, as Leis 24/1992, 25/1992 e 26/1992, de 10 de novembro, aprovam os Acordos de Cooperação do Estado com as Federações Evangélica, Israelita e a Comunidade Islâmica em Espanha,

[723] MARIA ROSARIA PICCINI, "Il tempo della...", *op. cit.*, p. 191.

[724] O art. 7.1 da Lei Orgânica da Liberdade Religiosa 7/1980, de 5 de julho, prevê o seguinte: "*El Estado, teniendo en cuenta las creencias religiosas existentes en la sociedad española, establecerá, en su caso, Acuerdos o Convenios de cooperación con las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas en el Registro que por su ámbito y número de creyentes hayan alcanzado notorio arraigo en España. En todo caso, estos Acuerdos se aprobarán por Ley de las Cortes Generales*".

respetivamente, as quais dão corpo a normas que respeitam, essencialmente, à liberdade religiosa na sua dimensão coletiva no sentido da obtenção de certos benefícios do Estado (fiscais, lugares de culto, casamento religioso, entre outros). No entanto, também incluem algumas normas que podem resultar na concessão de alguns direitos subjetivos individuais, com particulares reflexos nas relações de trabalho já que se mostram sensíveis à proibição de trabalho em certos momentos, dias ou períodos do ano mas remetendo, em grande parte das situações, para o acordo com o empregador[725].

O reconhecimento da liberdade religiosa, desde a sua génese na Constituição Espanhola (art. 16) até à sua concretização na LOLR, torna necessária a adequação das festividades religiosas às relações laborais, tendo em conta o conflito de interesses que se pode gerar para os crentes das confissões religiosas minoritárias[726]. A previsão da LOLR no sentido de que a liberdade religiosa e de culto compreende o direito à comemoração das festividades religiosas, art. 2.1.b, acaba, então, por ser concretizada nos acordos celebrados com as diferentes confissões religiosas. Por isso, relativamente aos crentes judeus[727] e islâmicos[728], as Leis 25/1992 e 26/1992 reconhecem, no seu art. 12.2, a comemoração de festividades religiosas segundo os próprios costumes, sem que seja feita qualquer

[725] Para mais desenvolvimentos, ÓSCAR FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, *Libertad religiosa...*, *op. cit.*, pp. 87 ss.

[726] JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA, *La libertad religiosa…, op. cit.*, p. 384.

[727] O art. 12.1 da Lei 25/1992 reconhece para os crentes judeus que "*las festividades que a continuación se expresan, que según la Ley y la tradición judías, tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.2, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de las personas a que se refiere el número anterior, y en los términos previstos en el mismo*". As referidas festas são "*Año Nuevo (Rosh Hashaná), 1.° y 2.° día; Día de Expiación (Yon Kippur); Fiesta de las Cabañas (Succoth), 1°, 2°, 7° y 8° día; Pascua (Pesaj), 1°, 2°, 7° y 8° día; Pentecostés (Shavuot), 1°, y 2° día*".

[728] No que diz respeito à comunidade islâmica em Espanha, o art. 12.2 da Lei 26/1992 prevê que "*Las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir, siempre que medie acuerdo entre las partes, a las establecidas con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.2, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la «Comisión Islámica de España»"* As festividades em causa são "*AL HIYRA, correspondiente al 1.º de Muharram, primer día del Año Nuevo Islámico, ACHURA, décimo día de Muharram, IDU AL-MAULID, corresponde al 12 de Rabiu al Awwal, nacimiento del Profeta, AL ISRA WA AL-MI'RAY, corresponde al 27 de Rayab, fecha del Viaje Nocturno y la Ascensión del Profeta, IDU AL-FITR, corresponde a los días 1.º, 2.º y 3.º de Shawwal y celebra la culminación del Ayuno de Ramadán, IDU AL-ADHA, corresponde a los días 10.º, 11.º y 12.º de Du Al-Hyyah y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham*".

referência aos evangélicos na Lei 24/1992. Note-se, todavia, que o seu gozo está dependente do acordo entre as partes.

Recordamos que em Espanha as festividades religiosas consagradas para a generalidade dos trabalhadores são a Epifania (6 de janeiro), a Quinta-feira Santa, a Sexta-feira Santa, a Assunção (15 de agosto), Todos os Santos (1 de novembro), Imaculada Conceição (8 de dezembro) e o Natal (25 de dezembro), embora muitos governos autónomos também estabeleçam dias festivos locais. Além desta previsão, nos acordos de cooperação de 1992 com a FCIE e com a CIE passou a reconhecer-se dias festivos dos judeus e dos muçulmanos desde que haja o consentimento do empregador[729].

No que diz respeito aos acordos com a FCIE e com a CIE são identificadas as festas que segundo as respetivas tradições têm carácter religioso. Estas festividades podem substituir os feriados consagrados com carácter geral no *Estatuto de los Trabajadores* e no *Real Decreto 1346/1989*, de 3 de novembro. No entanto, será necessário acordo entre empregador e trabalhador, o que confere fracas garantias de aplicação deste sistema.

Como explica ROSA MARÍA RAMÍREZ NAVALÓN, as diferentes garantias para tornar efetivo o direito a comemorar as festas religiosas, consoante se trate de membros da Igreja Católica ou de membros das comunidades israelitas e muçulmanas ou evangélicas resulta do diferente peso histórico e sociológico que têm em Espanha[730].

Note-se que o art. 37.2 do Estatuto dos Trabalhadores estabelece que "*las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales*" e que "*en cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta nacional de España*".

[729] Como vimos, o acordo de 1992 com a FEREDE, que se aplica tanto aos protestantes como aos Adventistas do Sétimo Dia, que celebram o sábado como dia de guarda, estabelece a possibilidade de serem dispensados do trabalho à sexta-feira à tarde.

[730] ROSA MARÍA RAMÍREZ NAVALÓN, *Las festividades religiosas..., op. cit.,* p. 252.

Os acordos a que nos referimos acabaram por ter uma redação muito similar[731] e, segundo a doutrina, a sua aplicação prática tem sido reduzida já que a sua referência surge em escassas decisões dos tribunais superiores[732]. A doutrina vem considerando que, na prática, estes acordos resultaram inócuos quando se trata da matéria da organização do tempo de trabalho[733].

De entre as inúmeras críticas em diversos planos que foram dirigidas as estes acordos destacamos, em primeiro lugar, a sua debilidade ao condicionar o reconhecimento do direito ao gozo de festividades religiosas à concordância das partes[734]. Trata-se de uma regulamentação meramente programática já que condiciona o efetivo gozo de festividades religiosas a um eventual acordo entre o empregador e o trabalhador, ou entre os representantes dos trabalhadores e o empregador quando se trata de uma convenção coletiva. Portanto, tudo depende de uma negociação entre as partes que, em grande parte das vezes nem sequer tem início já que o seu impulso depende da vontade de ambos[735].

Por outro lado, ainda se pode criticar o facto de o reconhecimento das festividades ao ficar sob a alçada do acordo das partes e dada a desigualdade inerente à relação jurídico-laboral, equivale a deixar a sua regulação nas mãos do empregador. Ou seja, a efetividade do direito reconhecido no Acordo, perante a

[731] A este propósito ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit.* p. 338, apoiando-se em AGUSTÍN MOTILLA DE LA CALLE, "La reforma de...", *op. cit.*, pp. 24-25, escreve que "*los contenidos de los tres Acuerdos se repiten de forma inmotivada. Si se deseaba mantener una total igualdad en el tratamiento de las confesiones, simplemente habría resultado más aconsejable firmar un sólo Acuerdo. Es evidente que si todas las creencias son diferentes, ha de presuponerse que también lo serán sus necesidades, como la realidad demuestra todos los días, por lo que los Acuerdos debían haber plasmado diferentes soluciones a los diferentes problemas planteados por la realidad social. Obviamente, en el puesto de trabajo, no tiene las mismas necesidades de acomodación un trabajador musulmán, que un protestante o que un judío, pues incluso en cada una de las tres tradiciones religiosas hay confesiones muy diversas y necesidades muy dispares. Es conocido que en Italia se ha optado por suscribir acuerdos bilaterales y de diferente alcance con cada unas de las confesiones religiosas*".

[732] ABDENNUR PRADO, *El retorn de l'islam...*, *op. cit.*, p. 132, e MARÍA BLANCO FERNÁNDEZ, *Libertad religiosa y globalizacíonquiebra..., op. cit.*

[733] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit.*, p. 736.

[734] JAIME ROSSELL GRANADOS, *La no discriminación..., op. cit.,* p. 122, critica "*la indeterminación de la cláusula contenida en estos Acuerdos, y de la difícil situación en que deja a los trabajadores al condicionar la eficacia del derecho a conmemorar las festividades religiosas al acuerdo entre las partes*".

[735] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit.* p. 729. E acrescenta que neste caso já seria suficiente deixar a questão no domínio da autonomia da vontade, reconhecida no Estatuto dos Trabalhadores, sem necessidade de regulação por via destes acordos.

superioridade jurídica do empregador na relação, fica no domínio da vontade do empregador querer ou não reconhecer as festividades dos trabalhadores pertencentes a religiões minoritárias[736].

Por fim, deve ser censurado o caráter programático do clausulado referente às festividades na medida em que acaba por corresponder a uma mera declaração de boas práticas já que não implica um verdadeiro dever de acomodação, tudo se colocando no plano da discricionariedade do empregador que, segundo a letra da lei, não tem sequer a obrigação de procurar compatibilizar a organização do trabalho com os imperativos de fé dos seus trabalhadores[737].

Apesar de o reconhecimento efetivo do gozo das festividades vindas de indicar depender do acordo entre as partes, a doutrina tem considerado que está em causa um dever de negociar de boa fé com o trabalhador devendo ser concedido o dia festivo quando "*não existam causas justificativas que impeçam a interrupção do trabalho*"[738]. Na verdade, concordamos que esta é a única interpretação possível para que o texto dos Acordos em causa não passe de letra morta.

Em *Itália* a negociação entre o Estado e as confissões religiosas, diferentes da católica, corresponde ao modelo de Estado laico atendendo à participação das próprias confissões no procedimento de formação das *Intese*[739].

O contexto que proporcionou a celebração de *Intese* prende-se, entre outros fatores, com a variada geografia religiosa do país que exige a procura de equilíbrios

---

[736] AGUSTÍN MOTILLA DE LA CALLE, "Ley Orgánica de..., p. 878 e AGUSTÍN MOTILLA DE LA CALLE, "La reforma de los acuerdos...", *op. cit.,* p. 47.

[737] Neste sentido se pronuncia JAVIER MARTÍNEZ-TORRÓN, "Diez años después...", in AA. VV.: *Los acuerdos con las confesiones..., op. cit.,* pp. 122-123, quando afirma que "*según la redacción actual del artículo 12, que sólo contiene una declaración de buenas intenciones. El respeto del forzoso descanso laboral en los días decretados por la propia religión se plantea en términos puramente hipotéticos, remitiendo la materia al acuerdo entre las partes, lo que significa tanto como dejarla en manos de la discreción - quizá arbitrariedad - del empresario. A éste no se le impone ninguna obligación de intentar una compatibilización entre la organización laboral y lo que demanda la conciencia del trabajador*".

[738] JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA, *La libertad religiosa…, op. cit.*, p. 384.

[739] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della festa*..., *op. cit.*, p. 200. Assim, continua a Autora, no contexto italiano surgiram as *Intese* com diferentes confissões religiosas que correspondem a "*leggi di approvazione*" e a sua diferença ténico-formal com as "*leggi dei esecuzione*" dos tratados internacionais (como acontece. por exemplo, com as concordatas) consiste no facto de estas últimas serem constituidas de um artigo único, dando ordem de execução ao tratado, que vem em anexo à própria lei.

entre valores fundamentais numa sociedade multicultural, de tal modo que se consigam integrar minorias religiosas em aspetos como as festividades religiosas[740].

Note-se que os primeiros acordos começaram a ser celebrados cerca de trinta anos depois da entrada em vigor da Constituição italiana que, precisamente, no seu art. 8.º prevê essa possibilidade, o quais foram recebidos no ordenamento jurídico através de lei. De entre esses primeiros acordos destacam-se as *Intese*, algumas já alteradas[741], celebradas com a *Chiesa evangelica tavola valdese* (celebrada a 21 de fevereiro 1984, aprovada pela *legge* 449/1984), *Assemblee di Dio in Italia*, (celebrada a 29 de dezembro de 1986, aprovada pela *legge* 517/1988), *Unione italiana delle Chiese cristiane avventiste* del 7.º gioro (celebrado a 29 de dezembro de 1986, aprovado pela *legge* 516/1988), *Unione delle comunità ebraiche italiane* (celebrado a 27 de fevereiro de 2007, aprovado pela *legge* 101/1989), *Unione cristiana evangelica battista d'Italia* (celebrado a 29 de março de 1993, aprovado pela *legge* 116/1995), *Chiesa evangelica luterana in Italia* (celebrada a 20 de abril de 1993, aprovada pela *legge* 520/1995).

Depois de um longo período sem que voltassem a ter lugar novas negociações[742], com vista à celebração de acordos entre o Estado italiano e as confissões religiosas, juntaram-se, em 2012, outras *Intese* já celebradas em 2007: *Sacra Arcidiocesi ortodossa d'Italia ed Esarcato per l'Europa Meridionale* (celebrada a 4 de abril de 2007, aprovada pela *legge* n.º 126/12), *Chiesa di Gesù Cristo dei Santi degli ultimi giorni* (celebrada a 4 de abril de 2007, aprovada pela *legge* 127/12), *Chiesa Apostolica in Italia* (celebrada a 4 de abril de 2007, aprovada pela *legge* 128/12), *Unione Buddista italiana* (celebrada a 4 de abril de 2007, aprovada pela *legge* 245/12), *Unione Induista Italiana* (celebrada a 4 de abril de 2007, aprovada pela *legge* 246/12). Mais recentemente foi celebrada uma nova

---

[740] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della festa*..., p. 201, refere aliás que "*L'epoca contemporanea, caratterizzata dalla fine del tempo religioso e della progressiva laicizzazione dei costumi, in cui anche il ciclo delle festività confessionali è ormai sganciato dalle sue origini religiose e percepito da cittadini e amministrazioni, nella dimensione del "tempo libero", ha però paradossalmente favorito la libertà delle Chiese, delle comunità e deçce organizzazioni*".

[741] As sucessivas alterações às Intese podem ser consultadas em http://presidenza.governo.it/USRI/confessioni/intese_indice.html.

[742] Sobre a problemática das relações entre o Islão e o Estado italiano na elaboração de uma normativa bilateral que regule as respetivas relações, cf. ANDREA PIN, *Laicità e Islam*..., *op. cit.*, MARIO TEDESCHI, Verso un'intesa tra..., *op. cit.*

Intesa como o *Istituto Buddista Italiano Soka Gakkai* (celebrada a 27 de junho de 2015, aprovada pela *legge* 130/2016).

Destas *Intese*, e no que diz respeito em particular à previsão de festividades religiosas, destaca-se a que foi celebrada com a comunidade judaíca que, para além de prever o regime de repouso sabático tal como acontece no acordo com os adventistas, contém um elenco de festividades religiosas, cujo calendário, tratando-se de festas móveis, deve ser comunicado ao Ministério do Interior em cada ano até ao dia 30 de junho do ano precedente. No entanto, este direito ao gozo das festividades não é automático, já que o seu exercício concreto tem limites de caráter objetivo e subjetivo, isto porque, por um lado, só é exequível quando compatível com o quadro concreto de flexibilidade da organização do trabalho e, por outro, encontra obstáculos nos casos em que seja necessário salvaguardar imprescindíveis exigências de serviços essenciais.

Pode ainda encontrar-se uma referência similar, utilizando sempre uma fórmula análoga, no acordo celebrado com a União Indu italiana *Sanatana Dharma Samgha*[743], com o Instituto Budista *Soka Gakkai*[744], com a União Budista Italiana[745] e com a Sacra Arquidiocese Italiana[746], nos quais se prevê sempre o

[743] O respetivo art. 25.º tem a seguinte redação: "1. *La Repubblica riconosce agli appartenenti agli organismi rappresentati dall'UII, su loro richiesta, di osservare la festa Indu' «Dipavali» che rappresenta, tra le feste dedicate alle diverse divinita' e seguite dalle relative tradizioni, la Vittoria della Luce sull'Oscurita' (viene celebrata il giorno di luna nuova - amavasja - tra la seconda meta' del mese di ottobre e la prima meta' del mese di novembre). Tale diritto e' esercitato nel quadro della flessibilita' dell'organizzazione del lavoro. Restano comunque salve le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'ordinamento giuridico. 2. Entro il 15 gennaio di ogni anno la data della festivita' di cui al comma 1 e' comunicata dall'UII al Ministero dell'interno, il quale ne dispone la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale*".

[744] O art. 22.º tem a seguinte redação: "*La Repubblica riconosce agli appartenenti all'IBISG, su loro richiesta, il diritto di osservare le festivita' del 16 febbraio, che celebra la nascita del Budda Nichiren Daishonin, e del 12 ottobre, che celebra l'iscrizione del Dai Gohonzon, vero oggetto di culto per gli appartenenti all'IBISG, da parte dello stesso Nichiren Daishonin. Tale diritto e' esercitato nel quadro della flessibilita' dell'organizzazione del lavoro. Restano comunque salve le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'ordinamento giuridico italiano*".

[745] O art. 24.º tem a seguinte redação: "*La Repubblica riconosce agli appartenenti agli organismi rappresentati dall'UBI, su loro richiesta, di osservare la festa del Vesak, che celebra la nascita, l'illuminazione e la morte del Buddha e che ricorre convenzionalmente l'ultimo sabato e domenica del mese di maggio di ogni anno. Tale diritto e' esercitato nel quadro della flessibilita' dell'organizzazione del lavoro. Restano comunque salve le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'ordinamento giuridico*".

respeito pela organização do trabalho e as exigências coletivas relacionadas com os serviços essenciais.

Apesar da similitude das várias soluções assinale-se que elas não correspondem a um mero decalque, já que existe uma diferença material a assinalar entre a *Intesa* celebrada com a Igreja Ortodoxa, que prevê expressamente o direito de os crentes se absterem do trabalho, sem prejuízo de compensarem esse período mas sem lugar a qualquer retribuição extraordinária, e as *Intese* celebrada com os crentes budistas e indus onde somente se prevê que o direito a observar a festividade seja exercitado no quadro da flexibilidade e da organização do trabalho[747].

Por fim, referimos que este modelo seguido em Espanha e em Itália demonstra a forte correlação entre a disciplina das festividades, e também do descanso semanal, e a liberdade religiosa, tendo em conta as necessárias exigências dos fiéis pertencentes a determinadas confissões religiosas. À margem das dificuldades dos acordos vindos de referir não se pode negar que este tipo de negociação demonstra uma forte preocupação dos Estados signatários em resolver de forma direta problemas particulares, designadamente quanto aos dias de repouso e festividades.

No entanto, julgamos mais acertada a inscrição dessa mesma preocupação e respetivos critérios de efetividade numa lei geral, tal como acontece em Portugal através da Lei da Liberdade Religiosa a qual não pode ser classificada como uma norma meramente programática. Até porque a escolha do legislador espanhol e italiano de encarar a questão através de acordos celebrados individualmente com cada uma das confissões religiosas quanto à observância do repouso e das

[746] O art. 10.º tem a seguinte redação: "1. *Ai fedeli ortodossi, appartenenti all'Arcidiocesi, dipendenti da enti pubblici o da privati o che esercitino attivita' autonoma e' assicurato il diritto di astenersi dall'attivita' lavorativa nelle seguenti grandi festivita' religiose: Circoncisione del Signore, Santa Teofania, Sabato Santo, Domenica della Santa Pasqua, Domenica della Pentecoste, Dormizione della Madre di Dio, Natale del Signore e Sinassi della Madre di Dio, con obbligo di recupero delle relative ore lavorative e senza diritto ad alcun compenso straordinario. 2. Nella giornata del Venerdi' Santo e nelle festivita' di cui al comma 1 si considera giustificata l'assenza dalla scuola degli alunni ortodossi appartenenti all'Arcidiocesi, su richiesta dei genitori o tutori, o di loro stessi se maggiorenni. 3. Restano comunque salve le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'ordinamento giuridico. 4. Entro il 15 gennaio di ogni anno le date delle festivita' di cui al comma 1 sono comunicate dall'Arcidiocesi al Ministero dell'interno, il quale ne dispone la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale*".

[747] Para mais desenvolvimentos, MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della festa*..., *op. cit.*, p. 207.

festividades pode gerar formas de discriminação quando comparamos a situação dos crentes representados nos referidos acordos daqueles que pertencem a uma confissão religiosa com a qual não foi celebrado nenhum acordo[748].

Assim, nesta matéria, entendemos que a solução estabelecida no art. 14.º LLR portuguesa, quando interpretada em conformidade com o conceito amplo de liberdade religiosa, e, idealmente, concretizado em razão das situações específicas identificadas na negociação coletiva, garante de forma mais efetiva o respetivo efeito útil e evita os riscos de discriminação entre os crentes das diferentes confissões religiosas.

5. O papel da negociação coletiva

A observância das festividades religiosas e, como é claro, também do dia de repouso semanal, pode ter um impacto distinto em razão das diferentes particularidades da empresa e da atividade produtiva. À questão que aqui discutimos somam-se fatores exógenos que acabam por multiplicar a sua problematicidade e estão relacionados com a competitividade de um mercado globalizado mas que tem que atender, igualmente, à defesa de um conjunto de garantias do trabalhador agrupadas num reduto de inviolabilidade.

E porque a liberdade religiosa tem uma dimensão positiva que corresponde a um comando prestacional e regulatório[749], não seria sensato entregar totalmente à autonomia privada a integral regulação do comprometimento entre exigências empresariais e exigências individuais de quem trabalha e pertence a uma determinada confissão religiosa que lhe impõem certas regras quanto à fruição do

[748] Sobre os problemas que esta questão tem gerado, cfr. RAFAEL BOTTA, Dieci anni di giurisprudenza..., *op. cit.*, pp. 146 ss, STELLA COGLIEVINA, Festività religiose e riposi..., p. 116. Também MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della festa*..., *op. cit.*, pp. 251-252, alude expressamente, referindo-se às *Intese*, que "*la cui funzione originaria è quella di tutelare le differenze confessionali e di disciplinare aspetti specifici che non potrebbero trovare spazio in una legislazione unilaterale, essendo l'osservanza della festività una delle modalità di esercizio del diritto individuale di libertà religiosa, sarebbe oportuno che una legge sulla libertà religiosa affermasse la necessità di tenere conto delle festivittà delle confessioni religiose di minoranza, (...), senza dovere demandare ad un atto di autonomia negoziale quale la contrattazione collettiva (come oggi accade in Italia per ir lavoratori musulmani) l'attuazione di un diritto costituzionalmente garantito a tutti*".

[749] JÓNATAS MACHADO, *A jurisprudência constitucional...*, *op. cit.,* p. 110.

tempo. No entanto, também a intervenção do Estado deve ser efetiva de modo a que o exercício da liberdade religiosa não dependa de condições restritivas que apenas se aplicam a uma reduzida parcela da comunidade. Por isso, apesar do caráter tendencialmente amplo dos acordos celebrados em Espanha e Itália com as confissões religiosas, já pudemos constatar que os mesmos, no que respeita ao gozo efetivo de dias de descanso e festividades religiosas, fazem depender o gozo de direitos de cláusulas indeterminadas e facilmente afastadas por justificações relacionadas com o poder organizativo do empregador.

Perante estas dificuldades parece que o lugar apropriado para dar "*virtualidade prática*" a estes direitos é a negociação coletiva[750]. Isto porque deixar os trabalhadores na difícil situação em que o exercício efetivo dos seus direitos fica condicionado a um acordo entre as partes ou à subjetividade das exigências empresariais impõe soluções complementares[751]. Para o efeito a negociação coletiva poderá ser o instrumento adequado para atender às concretas condições de trabalho de um determinado setor de atividade ou a um determinado âmbito geográfico até porque, como é próprio da contratação coletiva, os trabalhadores estarão em melhores condições para fazer valer os seus direitos do que quando se encontram a negociar individualmente[752]. Todavia, o campo de aplicação mais evidente deste destaque da negociação coletiva é a organização do tempo de trabalho já que, por exemplo, em matéria de símbolos religiosos são praticamente inexistentes normas que regulem essa questão, e mesmo quando tratam da

[750] JAIME ROSSELL GRANADOS, *La no discriminación..., op. cit.,* p. 122.

[751] Recorde-se que "*Hacer depender su efectividad del mencionado acuerdo entre las partes, dada la posición de superioridad jurídica del empresario en la relación, es prácticamente dejar en sus manos el otorgar o no el derecho a conmemorar las festividades de las confesiones minoritarias*". AGUSTÍN MOTILLA DE LA CALLE, "Ley Orgánica de...", *op. cit.*, p. 878.

[752] Existem, no entanto, posições mais extremistas que encaram os Acordos como sucedâneos da contratação coletiva. Assim, GONZÁLEZ DEL VALLE, "Las confesiones religiosas...", *op. cit.,* pp. 179-180, afirma que "*Los pactos que hasta ahora se han celebrado tienen una estructura similar a la de los convenios colectivos de trabajo. El Estado no fija la unidad negociadora por sectores – metal, construcción, etc.- sino por creencias. Nos encontramos así ante un Estado en cierto modo teólogo, que clasifica las creencias por sectores, fijando la unidad negociadora a la que las confesiones religiosas pueden acogerse*".

aparência exterior ou do vestuário é para regular a sua uniformidade sem que tenham em conta o elemento religioso[753].

Mas são precisamente os ordenamentos jurídicos que têm em vigor acordos bilaterais com as confissões religiosas, aos quais a esse propósito apontamos diversas fragilidades, onde encontramos instrumentos de negociação coletiva que procuram regular a matéria do tempo de trabalho condicionado por motivos religiosos[754].

Perante tais dificuldades, DAVID GARCÍA-PARDO indica a negociação coletiva como o caminho mais adequado para dar sentido prático a tal direito[755]. Considera, ainda, que a convenção coletiva é o instrumento adequado para determinar as condições de trabalho concretas de um determinado sector e, por outro lado, na negociação coletiva os trabalhadores estarão em melhores condições de fazer valer os seus direitos do que no momento de negociar diretamente com o empregador[756].

Ora, em Espanha, algumas convenções coletivas, se bem que em número reduzido, reconhecem aos trabalhadores muçulmanos o direito de comemorar as festividades religiosas.

---

[753] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y..., op. cit.*, p. 779, assinala que "*Ha de tenerse en cuenta que no existen casi normas que regulen de forma expresa esta materia, como mucho los convenios colectivos en materia de uniformidad; y menos aún que tengan en cuenta el factor religioso*".

[754] No entanto, "*Puede decirse que muchos convenios esconden una discriminación religiosa cuando contemplan permisos y licencias por celebraciones de ceremonias típicamente católicas (bautismos y primeras comuniones) mientras que no reconocen los mismos derechos en relación con ceremonias equivalentes propias de otras religiones*". SEMPERE NAVARRO / SAN MARTÍN MAZZUCCONI, "Los derechos fundamentales...", *op. cit.,* p. 299.

[755] DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 186, "*Habida cuenta la indeterminación de la cláusula contenida en el Acuerdo con los islámicos, y de la difícil situación en que deja a los trabajadores al condicionar la eficacia del derecho a conmemorar las festividades religiosas al acuerdo entre las partes – con las dificultades que ello conlleva para el efectivo ejercicio del derecho por parte de los fieles de las comunidades islámicas -, parece que el lugar apropiado para dar virtualidad práctica a tal derecho son los convenios colectivos. Dichos convenios constituyen el instrumento indicado para determinar las concretas condiciones de trabajo para un determinado sector en un ámbito geográfico determinado. Por lo demás, en el caso concreto que nos ocupa, cabe significar que en la negociación de dichos convenios los trabajadores están en mejores condiciones de hacer valer sus derechos de las que se encuentra un único trabajador a la hora de acordar los términso del contrato con el empresario*".

[756] DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 186.

Os casos em que a contratação coletiva introduziu medidas tendentes à acomodação dos tempos de trabalho, *maxime* das festividades, em função das convicções religiosas dos trabalhadores tem, sobretudo, um apontamento geográfico já que se reporta a trabalhadores de zonas onde estes são em largo número crentes de confissões minoritárias. Assim, encontramos nas cidades autónomas de Ceuta e Melilla convenções coletivas que se reportam a tais necessidades dos trabalhadores-crentes. Vejamos alguns exemplos dessa evidência.

O *Convenio Colectivo de Hostelería de Ceuta* dispõe no seu art. 11.º, numa alusão expressa à Lei Orgânica de Liberdade Religiosa que "*de acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de Abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Tal petición de sustitución será a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan. El día de IDU AL-FTIR celebra la culminación del Ayuno de Ramadán*"[757].

Também o *Convenio Colectivo del Sector del Metal de Ceuta* prevê, sem referência às necessidades de serviço, que "*De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980 de 5 de Julio, de Libertad Religiosa, y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de Abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Tal petición de sustitución será a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España. Las fiestas son las siguientes: El día de IUD AL-FITR, que celebra la culminación del mes de Ayuno de Ramadán. El día de*

[757] BO Ciudad de Ceuta 9 abril 2013, disponível em www.ceuta.es/ceuta/component/jdownloads/finish/1483-abril/7849-bocce-5250-09-04-2013?Itemid=534.

IDU AL-ADHA, que celebra el sacrifício protagonizado por el Profeta Abraham" (art. 14.º)[758].

O *Convenio Colectivo del Sector de Panadería de Melilla* determina que "*En cualquier caso los días 25 de diciembre, 1 de enero, 1 de Mayo y la fiesta musulmana denominada Aid-El Kabir, se cerrará obligatoriamente, sin que haya lugar a actividad laboral alguna. En caso de que la fiesta musulmana Aid-El Kabir, coincidiera en el descanso habitual del trabajador, por ser festivo, pasará al día siguiente hábil*" (art. 26.7)[759].

Mas encontramos muitos outros com o mesmo propósito, designadamente no setor da construção em Melilla, no setor do comércio e no setor do transporte de mercadoria em Ceuta. No entanto, para além de Ceuta e Melilla, também existem outras zonas geográficas e produtivas onde encontramos previsões concretas quanto aos dias de descanso e festividades em razão da religião.

É o caso da Convenção Coletiva na área do trabalho no campo da Comunidade Autónoma das Ilhas Baleares, cujo art. 24.º prevê a possibilidade de "*los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren fiestas diferentes a las del calendario laboral con un máximo de dos días por año, por ejemplo «La Fiesta Chica» y «La Fiesta del Cordero» disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tenga lugar. Así mismo durante el mes del Ramadán la jornada podrá ser continuada*" [760]. A disposição negocial em causa não se refere expressamente aos trabalhadores muçulmanos mas, por referência às festas mencionadas, dirige-se claramente aos crentes islâmicos. No entanto, poderá afirmar-se que o mesmo preceito será aplicado a trabalhadores pertencentes a outras crenças religiosas, como por exemplo adventistas ou judeus, já que as festas enumeradas surgem a título meramente exemplificativo[761].

---

[758] BO Ciudad de Ceuta 2 mayo 2014, disponível em www.ceuta.es/ceuta/component/jdownloads/finish/1500-mayo/8038-bocce-5361-02-05-2014?Itemid=534

[759] Publicado no BO Ciudad de Melilla, de 16.01.2004, disponível em www.melilla.ccoo.es/comunes/recursos/19/doc2615_Convenio_colectivo_del_sector_de_Panaderia_de_la_Ciudad_Autonoma_de_Melilla..pdf.

[760] Publicada no BOIB, n.º 21, de 15.02.2003, disponível em http://boib.caib.es/pdf/2003021/ mp90.pdf.

[761] Neste sentido, DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 187. No entanto, o autor realça o carácter limitado deste preceito já que se restringe a duas festividades ao ano quanto o próprio acordo reconhece seis festividades.

Também a convenção coletiva no setor da atividade agropecuária de Leão, numa preocupação com a acomodação das crenças religiosas dos trabalhadores do setor quanto ao tempo de trabalho, estabelece que "*durante el mes del Ramadán, la jornada podrá ser continuada*" (art. 15.º)[762].

Apesar da preocupação dos parceiros sociais quanto à liberdade religiosa dos trabalhadores, as cláusulas identificadas pouco acrescentam face ao estabelecido no art. 12.2 do Acordo. Neste contexto, DAVID GARCÍA-PARDO refere-se mesmo a um resultado paupérrimo para os trabalhadores, já que a negociação coletiva não foi capaz de conseguir qualquer garantia adicional relativamente à possibilidade de comemorar as festividades religiosas, tendo-se produzido uma clara restrição quantitativa do referido direito ao reduzir não já o número de festividades mas a extensão dessas mesmas festividades[763].

Em *Itália*, fruto de uma maior consciência de que o local de trabalho representa, também para as minorias religiosas, um local de desenvolvimento da personalidade, a última década mostrou-se particularmente atenta à necessidade de prever disposições negociais que tenham em conta as exigências religiosas dos trabalhadores[764]. Assim, no domínio da contratação coletiva italiana é possível encontrar cláusulas que se limitam a repetir os princípios gerais da lei e, em especial, dos acordos celebrados com as confissões religiosas, mas já em outros casos fornece uma regulamentação mais significativa[765].

Portanto, também em Itália é possível encontrar exemplos das referidas cláusulas sempre que as especificidades do processo produtivo assim o

---

[762] BO, León 21.01.2013, também disponível em http://legislacion.derecho.com/convenio-21-enero-2013-delegacion-territorial-de-leon-4714817.

[763] DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 189. Acrescenta ainda que, neste caso "*al evocarse expresamente el Acuerdo, parece que el derecho se limita en principio a los fieles de las comunidades islâmicas de España pertenecientes a la CIE, si bien cabe pensar que, al ser necesario en todo caso el acuerdo entre los trabajadores el empresario, pueda éste reconocer tal derecho a los musulmanes no integrados en la misma*".

[764] MARIA ROSARIA PICCINI, Il tempo della festa..., *op. cit.*, p. 277.

[765] Sobre as diversas "tipologias de reenvio" utilizadas pela contratação coletiva italiana, cfr. UMBERTO CARABELLI e VITO LECCESE, "**Una riflessione sul...", *op. cit.*, em especial, pp. 28 ss.**

permitam[766]. Entre os contratos coletivos de trabalho que remetem para as *Intese*, e recorrendo ao levantamento efetuado por MARIA ROSARIA PICCINI que seguiremos na nossa abordagem[767], destaca-se o contrato coletivo de trabalho dos trabalhadores da entidade nacional das estradas (ANAS), o qual prevê que os trabalhadores pertencentes a outras confissões religiosas diferentes da católica têm o direito a usufruir, a seu pedido, do descanso semanal ao sábado em substituição do domingo no quadro da flexibilidade de trabalho nos termos das leis que aprovaram os acordos com a confissão adventista e com a confissão judaica[768]. O mesmo conteúdo é replicado no contrato coletivo do setor dos correios quanto ao reconhecimento do descanso ao sábado para adventistas e judeus[769].

Porém, entre os exemplos que resultam da negociação coletiva quanto às exigências particulares em razão das crenças religiosas dos trabalhadores, ressalta, em Itália o contrato coletivo nacional de trabalho doméstico. Neste caso atende-se às exigências tanto dos trabalhadores pertencentes a confissões religiosas com acordo com o Estado com os demais. Está, então, previsto que os trabalhadores que professem uma crença religiosa que solenize um dia diferente do domingo tenham a possibilidade de acordar a sua substituição[770]. Também o contrato coletivo para as empresas de crédito dedica uma parte ao respeito pelas convicções religiosas e

[766] Na região de Ragusa, em Itália, a convenção colectiva dos trabalhadores do campo prevê a possibilidade de o horário de trabalho ser modificado durante o mês do Ramadão. O texto do acordo está disponível em www.olir.it.

Também em Espanha, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y...*, *op. cit.*, p. 764, refere que de forma tímida algumas convenções coletivas procuraram acomodar as condições de trabalho por causa do Ramadão através, por exemplo, de uma jornada contínua. Isto porque, recorde-se, também na opinião do Autor, o Acordo de Cooperação com a Comunidade Islâmica de Espanha destaca as necessidades religiosas inerentes ao Ramadão mas não passa de uma declaração de boas intenções ao condicionar a sua aplicabilidade ao acordo entre empregador e trabalhador.

[767] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della festa*..., *op. cit.*, pp. 272-287.

[768] O texto do *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro* dei dipendenti del gruppo *ANAS, 2016-2018, pode ser consultado em* www.fitcisl.org/267.

[769] O *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro* per l'Ente poste italiane S.p.A, pode ser consultado em www.slp-cisl.it/documenti/allegati/576_a062047807_CCNL%202001.pdf.

[770] O *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro domestico 2013-2016, está disponível em* www.assindatcolf.it/public/ccnl-consulta.php*, e o seu art. 14.4 prevê que* "*Qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata; in difetto di accordo, sarà data integrale applicazione ai commi precedenti*".

obriga as empresas a assegurarem aos trabalhadores, em matéria de horário de trabalho, sempre que solicitado, o exercício do culto religioso de acordo com as disposições legais vigentes na matéria[771].

Dentro da mesma linha e com algum detalhe quanto à respetiva efetividade, o contrato coletivo para as empresas do serviço público de cultura, turismo, desporto e tempos livres determina que os trabalhadores devem usufruir, desde que o solicitem, em vez do domingo, do descanso semanal no dia prescrito pela confissão religiosa que professam; e, com efeito, as horas não prestadas no dia de repouso do próprio culto devem ser compensadas no domingo ou em outro dia útil sem qualquer direito a uma compensação retributiva extraordinária[772].

Neste sentido tem enorme interesse destacar o exemplo do acordo de empresa assinado pela fábrica *Titan de Crespellano*, na província de Bolonha, empresa que produz maquinarias agrícolas e que emprega mais de um terço de mão-de-obra estrangeira, em que o trabalhador não católico poderá solicitar autorização para permanecer em casa numa determinada data à sua escolha dando um pré-aviso de 15 dias, sendo que a empresa analisa o pedido de acordo com as exigências organizativas e deve dar uma resposta ao trabalhador dentro de 5 dias, mas em caso de reposta negativa, por exemplo, devido a um excesso de pedidos para o mesmo período, o trabalhador poderá ainda pedir a um colega que substitua o seu turno[773].

É ainda emblemático o caso dos contratos de trabalho para os operários agrícolas da província de Ragusa, em que no art. 8.º, sob a epígrafe "*licença extraordinária por motivos religiosos*" determina que é possível, a pedido dos

[771] No *contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, 2005, disponível em www.unicredito.fisac.cgil.it/document/ccnl_abi_2005.pdf, é estabelecido que "*e imprese cureranno, nell'applicazione delle norme del presente contratto in materia di orario di lavoro, che sia garantito il diritto dei lavoratori/lavoratrici che ne facciano richiesta a praticare il proprio culto religioso nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia*".

[772] *O contratto collettivo nazionale lavoro* - Aziende dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero, 2008-2011, disponível em www.federculture.it/contratto-ccnl-federculture/, determina que "I lavoratori che professano altre religioni fruiscono, qualora ne faccia richiesta, del riposo settimanale nel giorno ritenuto festivo del loro culto, anziché in quello della domenica. Le ore lavorative, non prestate nel giorno di riposo del proprio culto, vengono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcuna maggiorazione o compenso straordinario".

[773] ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi...*, p. 116.

interessados, celebrar acordos de empresa que tenham em conta as festividades religiosas dos trabalhadores de cultura islâmica com particular relevância do Ramadão[774]. Assim, é notório que a festividade como exigência de consciência do crente, encontra também algumas disposições nos contratos coletivos de trabalho quando seja notória no tecido territorial e produtivo a presença consistente e expressiva de mão-de-obra islâmica.

Daí termos realçado que, em Itália existem contratos coletivos que estabeleceram o compromisso em conceder mecanismos preferenciais para as solicitações de ausência relativas a certas exigências de culto[775].

Como realça ANTONELLO DE OTO, ao comentar a Decisão da *Corte de Cassazione*, de 1 de Setembro de 1997, n.º 8267, a questão do Ramadão e de um horário mais ligeiro durante este período deverá ser preferencialmente abordada através da negociação coletiva. E o interesse destes acordos, contrariamente ao que se possa pensar, não é apenas das organizações sindicais e dos trabalhadores mas também dos empregadores já que o comportamento do trabalhador – no caso, a forte variação dos horários das refeições por motivos religiosos que os pode impedir de ter forças para o trabalho – não exonera o empregador, e como se viu o mesmo será verdade para o trabalhador, de adotar todas as medidas idóneas à tutela da integridade física e psíquica do trabalhador[776].

À semelhança do que acontece em Espanha e em Itália, também no resto da Europa vai sendo cada vez mais frequente a inclusão de cláusulas nas convenções coletivas que permitam aos trabalhadores não comparecer ao trabalho nos dias que coincidem com as festividades religiosas de acordo com a sua crença. Em *França*, na região da Alsacia-Lorena, no setor da construção, as convenções reconhecem

---

[774] LUCIANO MUSSELLI, *La rilevanza civile...*, p. 193.

[775] Exemplo disso poderá representar o contrato colectivo de trabalho aplicável aos dirigentes e quadros de direcção dos Centros de Elaboração de Dados (*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti e i Quadri di Direzione impiegati da Centri Elaborazione Dati*), celebrado em 2003, disponível no Arquivo Nacional de Contratos Colectivos de Trabalho (www.portalecnel.it), o qual determina que "*Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dal precedente art.º 51, le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale*" (art. 63.º).

[776] ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi...*, p. 117.

como dias festivos para os trabalhadores islâmicos a festa de *Aïd-El-Kebir*[777]. Também no *Reino Unido* é frequente encontrar um grande número de empresas com trabalhadores islâmicos em que os empregadores procuram permitir que os trabalhadores disfrutem das férias por ocasião das festividades islâmicas[778].

As previsões dos contratos coletivos podem revelar o interesse em tutelar os direitos dos trabalhadores no âmbito da liberdade religiosa na ausência de legislação específica nesta matéria e, sob um ponto de vista operacionalidade prática, esta parece-nos uma solução de grande valor mas que apresenta alguns pontos frágeis já que "*subordina a possibilidade de usufruir das festividades religiosas à discricionariedade das partes e à capacidade contratual dos representantes dos interesses religiosos, tanto que o exercício desse mesmo direito acabaria por variar em função do diferente «peso específico» das confissões a que pertencem os trabalhadores*"[779].

Maiores fragilidades, por via da omissão, encontramos em Portugal em que a negociação coletiva não se ocupa desta temática. Numa amostra das convenções coletivas de trabalho de alguns dos setores de atividade mais representativos em Portugal, nomeadamente, no setor da construção civil[780], no setor do calçado[781], no setor bancário[782], entre outras, verificamos a inexistência de qualquer referência à liberdade religiosa dos trabalhadores, nomeadamente quanto ao tempo de trabalho, ou, em alguns casos o mero decalque da norma do Código do Trabalho referente à proibição de discriminação. Em abono da verdade, os problemas conhecidos têm sido praticamente inexistentes em Portugal o que motiva, com toda a probabilidade, a inércia dos parceiros sociais. Além disso, a Lei da Liberdade

[777] NICOLE GUIMEZANES, Nicole, *L'Eglise et…, op. cit.,* p. 89, nt. 30.

[778] ANNA PARASKEVOPOULOU e SONIA MCKAY, *Workplace Equality in*..., *op. cit.*, p. 80.

[779] STELLA COGLIEVINA, *Festività religiose...*, *op. cit.*, p. 386.

[780] Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE – Federação dos Engenheiros - Revisão global, publicado Boletim de Trabalho e Emprego n.º 30, 1.ª série, de 15 de agosto de 2015.

[781] Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal FESETE - Alteração salarial e outra e texto consolidado, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 30, 1.ª série, de 15 de agosto de 2016.

[782] Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Revisão global, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 29, 1.ª série, de 8 de agosto de 2016.

Religiosa já fornece um caminho possível para tornar efetiva a acomodação em matéria de tempo de trabalho.

Porém, não poderemos deixar de apontar a inércia dos parceiros sociais em regular, apesar da fraca litigiosidade neste domínio, ao nível dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, aspetos relacionados como gozo dos dias de descanso semanal e das festividades religiosas em função das crenças religiosas dos trabalhadores. Apesar dos reparos apontados ao ordenamento jurídico português, reconhecemos que, no plano operativo, existe uma enorme dificuldade em estabelecer um calendário unívoco de festividades, bem como os empregadores adaptarem a gestão empresarial às convicções religiosas dos seus trabalhadores tendo em conta o tecido empresarial português que é composto, maioritariamente, por micro e pequenas empresas.

Apesar das debilidade apontadas, não podemos concordar com a doutrina que advoga que a negociação coletiva, nomeadamente em Espanha, não se tem mostrado uma ferramenta útil para facilitar às empresas e trabalhadores a acomodação das condições de trabalho relativamente à organização do tempo de trabalho. Reconhecemos, no entanto, os pontos fracos da referida "*disfunção*" motivados pelas caraterísticas dos representantes dos trabalhadores que procedem às negociações que serão pouco sensíveis a esta temática, que pouco os afeta, ou simplesmente porque desconhecem os contornos do problema[783].

Mas, nem tudo são dificuldades já que é recorrentemente apontada uma vantagem associada à diversidade religiosa, a qual pode tornar-se um recurso precioso em grandes empresas que trabalham de modo contínuo de forma a garantir a cobertura de todos os turnos de trabalho considerando a irrelevância, para alguns trabalhadores, de trabalhar em certos dias[784].

---

[783] Assim, NÚÑEZ GONZÁLEZ, *Interculturalidad y derecho..., op. cit.,* p. 86, assinala que "*La cultura de la igualdad y la protección de la diferencia no está arraigada en los sujetos negociadores, dado que la mesa negociadora sigue formada en términos generales por hombres, blancos, no discapacitados, católicos, quienes no se ven sensibilizados de igual modo por un efecto, el de ser diferente, que no les afecta. Como resultado, más allá de las cláusulas generales que se exigen formalmente, no es frecuente incorporar este tema a la negociación, y no necesariamente por mala fe o por la búsqueda de otros logros, sino por puro desconocimiento*". No mesmo sentido, VALDÉS DAL-RÉ, "Libertad religiosa y contrato...", *op. cit.,* p. 579.

[784] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della festa*..., *op. cit.*, p. 281.

No entanto, com todas as suas vantagens e desvantagens, esta dinâmica deve continuar a ser incentivada já que o futuro da diversidade religiosa passa, inevitavelmente, pela aceitação da contratação coletiva como "*instrumento ideal*" para concretizar uma visão multicultural em matéria de horário de trabalho[785]. Também ANTONELLO DE OTO afirma que a contratação coletiva representa o instrumento ideal para desenvolver uma visão multicultural na matéria e procurar encontrar, sempre que possível, uma solução concreta e adequada para os problemas religiosos e culturais dos trabalhadores[786].

Reconhecemos as vantagens da negociação coletiva individualizar soluções concretas e apropriadas ao contexto que regula, designadamente quanto aos ritmos de trabalho mas, sublinhamos, que isso não pode servir de motivo para o Estado se demitir da sua função de garante dos direitos fundamentais e de intervir normativamente quando tal se revele necessário.

V. Interrupções do tempo de trabalho para orar

De um modo geral já percebemos que o empregador não está obrigado a aceder a todas as pretensões do trabalhador no que respeita à articulação entre deveres religiosos e deveres laborais. Os órgãos jurisdicionais têm entendido com alguma facilidade que a sanção despedimento pode ser adequada para sancionar a ausência de um trabalhador, sobretudo quando a sua falta ao trabalho tem efeitos na execução do contrato. Isto significa que o empregador pode recusar-se a acomodar um determinado horário de trabalho por motivos religiosos, sobretudo quando tal pedido é formulado depois da celebração do contrato de trabalho[787] e for desrazoável nas circunstâncias do caso

[785] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della festa*..., *op. cit.*, p. 281.

[786] ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi*..., *op. cit.*, p. 117.

[787] STSJ de Madrid, 1997/3751, de 27.10.1997, disponível em www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=1338523&links=barajas%20falda&optimize=20050707&publicinterface=true.

A questão em análise diz especificamente respeito ao muçulmanos que, como já assinalamos, assume um relevo especial na sua vida de crentes, mais do que um dia descanso, a obrigação de participar na oração comunitária às sextas-feiras, o jejum durante o mês do Ramadão e a peregrinação a Meca. Tal como ALUFFI alerta, também, nos países muçulmanos não está regulada essa prática, já que a oração pertence ao panorama social contemporâneo e que o tempo que lhe é dedicado, tal como outras pausas no trabalho, não chega a fazer parte do trabalho efetivo[788]. Além disso, esclarece que o próprio direito islâmico admite que, em caso de necessidade, se unam dois períodos de oração, mesmo nos países islâmicos[789].

Perante esta realidade poderemos questionar se será justificado o pedido de um crente muçulmano de fazer uma pausa na jornada de trabalho para se dedicar a um momento de oração. Isto tendo em conta, que à sexta-feira de tarde os fiéis do Islão têm a obrigação de se dedicarem à oração comunitária, com duração de cerca de meia hora, o que se pode compatibilizar, em alguns casos, com a pausa para almoço, sem grandes prejuízos para o normal desenvolvimento da atividade laboral das sociedades modernas[790].

Neste domínio, em Espanha, merece particular atenção uma decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madrid, de 27 de outubro de 1997, que pretende dirimir um conflito que opôs uma trabalhadora muçulmana ao seu empregador. A trabalhadora em causa solicitava, entre outros pedidos[791], no que diz respeito à organização do tempo de trabalho, que o seu horário de trabalho fosse ajustado de modo a que não trabalhasse às sextas-feiras entre as 13.30 e as 16.30 horas por ser o dia da oração coletiva e solene dos muçulmanos e, ainda, que lhe fosse permitido finalizar a jornada de trabalho uma hora antes do pôr do sol no mês do Ramadão.

---

[788] ROBERTA ALUFFI BECK-PECCOZ, *Tempo, lavoro e…, op. cit.*, p. 63.

[789] ROBERTA ALUFFI BECK-PECCOZ, *Tempo, lavoro e…, op. cit.*, p. 50.

[790] Isto acontece mesmo nos países muçulmanos que não legislaram no sentido de consagrar a sexta-feira como dia de descanso semanal, nomeadamente em países como a Tunísia, Senegal e Marrocos que são os Estados de onde provém uma grande parte da emigração muçulmana da Europa, cfr. ROBERTA ALUFFI BECK-PECCOZ, *Tempo, lavoro e…, op. cit.*, p. XVI.

[791] A trabalhadora da Aldeasa SA, também solicitava, tal como expomos na temática correspondente, a utilização de uniforme que não entre em conflito com as suas crenças religiosas que a impedem de usar minissaia e que não seja forçada a manusear produtos derivados do porco e do álcool.

O Tribunal Superior de Justiça de Madrid negou a pretensão da trabalhadora muçulmana[792] por considerar que, apesar de as empresas deverem procurar adaptar os seus horários de trabalho de modo a permitir o cumprimentos dos deveres religiosos dos seus trabalhadores, também se deve exigir aos trabalhadores uma conduta especial de lealdade e de boa fé que consiste em "*al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica*"[793].

Este é, segundo cremos, o aspeto mais controverso da decisão em análise já que o tribunal extravasou as barreiras da alteração dos períodos de trabalho, ao exigir que o trabalhador declarasse as suas crenças antes da contratação, de modo a que o empregador pudesse ter em conta essa circunstância no momento de decidir sobre a celebração do contrato de trabalho. Desta sentença poderá então retirar-se que, ao contrário do que fez a trabalhadora, teria sido necessário da sua parte informar o empregador no momento da candidatura sobre a sua religião[794], o que parece absolutamente contrário ao art. 16.2 da CE e eventualmente à proibição de discriminação em função da religião também prevista no art. 14.º da CE.

Note-se, que não encontra enquadramento no Acordo os períodos para oração com duração de cerca de 15 minutos que devem realizar os crentes muçulmanos cinco vezes ao dia em horários determinados que normalmente coincidem com o amanhecer, meio-dia, tarde, pôr-do-sol e noite. Evidentemente, alguns destes períodos podem coincidir com o horário de trabalho, o que levantará alguns problemas em termos de conciliação de ambos. Todavia, que em Espanha o Acordo do Estado com a Comunidade Islâmica contempla a possibilidade de o

---

[792] Note-se que, tal como refere DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 181, na decisão judicial não há qualquer referência ao Acordo celebrado entre o Estado e a Comissão Islâmica de Espanha, de 1992, o que demonstra a sua escassa relevância.

[793] STSJ de Madrid, 1997/3751, de 27.10.1997, disponível em www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=1338523&links=barajas%20falda&optimize=20050707&publicinterface=true.

[794] Apresentando críticas aos argumentos desta decisão, cfr. DAVID GARCÍA-PARDO, *Descanso semanal y*…, *op. cit.*, p. 182, refere mesmo que da sentença se poderia inferir que teria sido mais oportuno fazer constar do curriculum enviado à empresa qual era a sua confissão religiosa. E , por isso, não é de forma despropositada que se inclui nos factos provados que a autora não incluiu tal referência no seu curriculum.

trabalhador solicitar a interrupção do trabalho às sextas-feiras, das 13.30 às 16.30, bem como terminar a jornada de trabalho uma hora antes do pôr do sol durante o mês do Ramadão.

Existe, portanto, neste ponto, uma clara diferença com os acordos celebrados com a FEREDE e FCI, já que o que a comunidade islâmica não pretende propriamente alterar os dias de descanso semanal, estabelecidos com carácter geral, por outros com um sentido próprio para a confissão religiosa mas, antes, que lhe seja permitido participar na oração semanal coletiva. Para que esta possibilidade consagrada no acordo com a Comissão Islâmica se torne efetiva será necessário que o trabalhador o solicite ao empregador, seja público ou privado, tratando-se, portanto, de um acordo entre as partes. Como realça RAMÍREZ NAVALÓN no caso de o empregador conceder tal autorização, o trabalhador deverá compensar as horas que deixou de trabalhar sem qualquer contrapartida económica[795].

Em *Itália* numa referência específica aos direitos dos muçulmanos foram estabelecidos vários acordos que permitiram modificar horários de trabalho para oferecer aos trabalhadores de fé islâmica a possibilidade de efetuaram as suas orações, sobretudo, a de sexta-feira que é comunitária, e respeitarem prescrições que devem observar durante o Ramadão. Em Itália, sobretudo nas regiões onde existe uma forte presença da comunidade muçulmana, os empregadores já se vão orientando no sentido de tutelar as exigências dos seus trabalhadores, de tal forma que em alguns acordos de empresa foram introduzidas normas específicas "*ditadas para uma realidade em contínua evolução*"[796].

Neste contexto, merece especial destaque a referência às disposições específicas respeitantes às festividades islâmicas devido à presença de um elevado número de trabalhadores pertencentes a tal religião num determinado setor. O exemplo mais emblemático neste domínio é o contrato provincial para os trabalhadores agrícolas da Província de Ragusa de 2000, que, numa referência

[795] ROSA MARÍA RAMÍREZ NAVALÓN, *Las festividades religiosas..., op. cit.,* p. 252.

[796] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della...*, *op. cit.*, p. 282.

expressa a uma licença extraordinária por motivos religiosos, prevê a possibilidade de o horário de trabalho ser modificado durante o mês do Ramadão[797].

Cabe realçar, todavia, que este direito de alterar o dia de descanso não se verifica apenas nas propostas apresentadas pelos diferentes grupos islâmicos, dado que já existem textos de acordos aprovados, com os crentes adventistas e com os judeus que consagram praticamente nos mesmos termos o referido direito.

Em *Inglaterra* pode dizer-se que, em geral, a jurisprudência não tem sido perentória ao considerar ilícito o despedimento de um trabalhador por se ter ausentado do posto de trabalho para integrar a oração coletiva islâmica das sextas-feiras, a não ser que essa possibilidade decorra do contrato. Neste sentido, no caso *Ahmad v. Inner London Education Authority*[798], o tribunal determinou que o facto de o empregador não permitir que o trabalhador chegasse ao trabalho com 45 minutos de atraso todas as sextas-feiras para poder participar na oração coletiva não era suscetível de constituir uma violação do art. 9.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos na medida em que este normativo não prevê o direito de o trabalhador se ausentar do trabalho por motivos religiosos e que, por outro lado, o trabalhador no momento da celebração do contrato não manifestou qualquer obrigação de se deslocar à mesquita todas as sextas-feiras para a oração coletiva.

No entanto, posteriormente, a jurisprudência britânica, *Yassin v. Northwest Homecare, Ltd*[799], já considerou que vedar a possibilidade de um trabalhador

---

[797] O art. 8.º, deste acordo celebrado em julho de 1997 e renovado em maio de 2000, prevê a possibilidade de "*a richiesta degli interessati stipulare accordi aziendali che tengano conto delle festività per i lavoratori di cultura Araba con particolare riferimento al Ramadan. Le imprese, a richiesta di detti lavoratori, rilasciano la dichiarazione per il rinnovo dei permessi di soggiorno. E auspicabile che in sede aziendale ove se ne ravvisi la necessità o l'opportunità, si individuino modalità per garantire l'informazione in più lingue e vengano previsti delegati extracomunitari*". O texto do acordo está disponível em www.olir.it. Este continua a ser um dos exemplos mais citados quanto à resolução da problemática em análise embora, quando comparado com os acordos mais recentes, se aponte o facto de não ter tido em consideração a regulamentação da prática da oração da diária mas apenas uma referência ao Ramadão. Em Itália, para os muçulmanos, na medida em que não celebraram acordos (*Intese*) com o Estado, apenas poderemos fazer referência aos projetos apresentados pelas associações islâmicas que preveem de forma bastante diversificada o gozo da sexta-feira como dia festivo. No projeto de *Intesa* apresentado pela COREIS aponta-se o direito de gozar a sexta-feira como dia festivo e nos casos em que não seja possível terão direito a participar na oração comunitária. Já nos projetos apresentados pela UCOII e pela AMI apenas se reconhece o direito de participar na oração de sexta-feira.

[798] [1978] QB 36, [1977] ICR 490.

[799] [1993] IT/19088/92.

muçulmano participar na oração das sextas-feiras constitui discriminação indireta em função da raça.

Outra questão quanto ao cumprimento do horário de trabalho está relacionada com a diminuição do período normal de trabalho durante época do Ramadão. Durante este período também podem surgir problemas específicos, normalmente associados à reivindicação da redução da jornada de trabalho. Na Europa, o ritmo imposto pelo Ramadão, ao contrário do que acontece nos países islâmicos, encontra inúmeras barreiras, sobretudo se pensarmos que uma grande parte dos trabalhadores que aqui laboram desempenham funções eminentemente físicas[800].

Em Espanha, o art. 12.1 do Acordo com a CIE prevê que durante o mês do Ramadão, os membros das comunidades islâmicas possam solicitar que a sua jornada de trabalho termine uma hora antes do pôr do sol. Cabe recordar que, também neste caso, será necessário o acordo prévio entre as partes, bem como a compensação das horas que não foram trabalhadas. No entanto, tal como refere GARCÍA-PARDO, não será de esperar uma especial sensibilidade dos empresários em relação a esta questão[801].

Apesar de ser escassa a jurisprudência sobre esta matéria, o Tribunal Supremo de Justiça de Madrid, numa sentença de 27 de Março de 2000[802], pronunciou-se sobre o recurso apresentado por um militar de religião muçulmana, que foi condenado pelo crime de desobediência, por se ter recusado a cumprir uma determinada ordem por correr o risco de ter tonturas já que, por estar no mês do Ramadão, estava impedido de comer. O trabalhador alega que desobedeceu à ordem que lhe foi dada por motivos religiosos, o que torna essa mesma ordem ilegítima e atentatória da liberdade religiosa e de culto prevista no art. 16 da Constituição espanhola.

O tribunal considerou que a desobediência do trabalhador não foi motivada pelas suas crenças religiosas, já que a sua religião não o impedia de desempenhar a tarefa que lhe tinha sido atribuída. O verdadeiro motivo da desobediência foi o facto

[800] DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 189.

[801] DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 190.

[802] STS 2437/2000, de 23.03.2000, disponível em www.poderjudicial.es.

de estar proibido de comer durante certas horas do dia, o que lhe provocava tonturas[803]. O tribunal sublinhou o facto de o Acordo apenas prever a possibilidade de terminar a jornada de trabalho uma hora antes do pôr do sol durante o período do Ramadão e que, por outro lado, a ordem a que o trabalhador desobedeceu não colidia com nenhuma proibição por motivos religiosos[804].

Tal como alerta a doutrina, o motivo alegado neste caso não se enquadra na cláusula do Acordo que se refere à possibilidade de terminar a jornada de trabalho uma hora antes do pôr do sol durante o mês do Ramadão[805].

Uma vez que, também nos casos relativos à jornada de trabalho durante o período do Ramadão exige o acordo prévio entre as partes, pode ser importante o papel da negociação coletiva no sentido de atender com maior acuidade às necessidades dos trabalhadores islâmicos.

Também relativamente a este aspeto cabe recordar que o *convenio colectivo* do sector do Campo da Comunidade Autónoma das Ilhas Baleares (Resolución de 4 de fevereiro de 2003) reconhece a possibilidade de a jornada de trabalho ser contínua durante o período do Ramadão. Este instrumento coletivo satisfaz os interesses da comunidade muçulmana ao reconhecer a possibilidade de estes festejarem as suas festas tradicionais, nomeadamente a "*Fiesta del Cordero y la Fiesta Chica*". Sublinhamos, no entanto, que se trata de uma mera possibilidade que sempre dependerá das condições de produção e de acordo do empregador.

[803] Pode ler-se na decisão "*lo que realmente sirvió de fundamento a su desobediencia reiterada, fue que le estaba prohibido comer en determinadas horas del día, y que por dicha circunstancia le podía dar un mareo, sin que en modo alguno alegara que para aquellos que profesan la religión islámica, les estuviera prohibido trabajar durante el mes del Ramadán*".

[804] Afirma o Tribunal que "*la orden desobedecida dos veces por el ahora recurrente, no conculcaba ninguna prohibición que por motivos religiosos obligara a aquél a no trabajar en ningún momento del día durante el mes del Ramadán*".

[805] DAVID GARCÍA-PARDO, Descanso semanal y…, *op. cit.*, p. 191.

VI. Os limites do direito a observar o descanso e a comemorar as festividades religiosas

Como vimos, são diversas as situações em que podem surgir conflitos entre o cumprimento de obrigações religiosas, relacionadas com as festividades e o dia de descanso, e o cumprimento de obrigações laborais.

Reconhecemos que não será fácil satisfazer as exigências de todas as confissões religiosas em matéria de festividades e dias de descanso, dada a diversidade de calendários religiosos. No entanto, é essencial encontrar mecanismos que facilitem a observância dos dias festivos e de repouso das confissões minoritárias, já que os tempos de não trabalho em determinados dias são essenciais para garantir as condições para o exercício efetivo da liberdade de culto, enquanto dimensão essencial da liberdade religiosa.

Quanto a nós, nesta matéria, não colhe o argumento de que a outorga de um contrato de trabalho e o princípio da boa fé obrigam o trabalhador, para além de informar o empregador das suas necessidades religiosas antes da celebração do contrato, a cumprir todos os deveres que resultam desse contrato mesmo quando existe uma manifesta antinomia com os preceitos religiosos que segue. Não pode resultar como consequência automática que, sempre que um trabalhador não compareça ao trabalho para observar um período de descanso ou comemorar uma festividade religiosa, está legitimado o despedimento por incumprimento dos deveres laborais.

Tal como já demonstramos não acompanhamos a visão restritiva do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, em matéria de descanso e festividades religiosas, que concede sempre prevalência ao contrato de trabalho em detrimento de um direito fundamental[806]. Muito menos pode colher, neste domínio, a ideia de que o trabalhador nunca se verá verdadeiramente limitado pelo cumprimento do contrato já que é livre de deixar o trabalho no caso de este brigar com as suas obrigações religiosas.

Isto porque, supostamente, o trabalhador vinculou-se voluntariamente às cláusulas do contrato de trabalho mas, bem sabemos, que essa afirmação não

[806] *Tribunal Europeu dos Direitos do Homem* , caso *Tuomo Konttinen contra Finlândia*, de 3 de Dezembro de 1996, Disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-3379.

corresponde à realidade. Desde, logo, a própria génese do Direito do Trabalho marcada pelo desequilíbrio entre as partes, determina a especial proteção do trabalhador conferindo-lhe um conjunto de direitos, e, como tal, enfraquece a aplicação de uma lógica meramente contratualista[807]. Ficou claro que a questão das festividades religiosas e o descanso semanal não representa, no domínio laboral, um problema delicado desde logo pela posição de inferioridade em que o trabalhador se encontra perante o empregador na dinâmica da relação laboral. Na prática, essa inferioridade ficaria diminuída se o direito de comemorar as festividades religiosas fosse alvo de uma regulamentação que reconhecesse esse mesmo direito e estabelecesse critérios objetivos dirigidos a trabalhadores e empregadores para o exercício desse direito. Na ausência destes critérios, o direito do trabalhador fica sujeito à disponibilidade do empregador.

Por outro lado, o caráter voluntário das obrigações contratualmente assumidas é também enfraquecido pelo facto de os contratos de trabalho corresponderem, cada vez mais, a contratos de adesão em que o trabalhador se limita a aderir na pura lógica do "*pegar ou largar*" num contexto bastante distante do pleno emprego.

Esta posição de que o trabalhador pode cumprir as suas obrigações religiosas desvinculando-se do trabalho, num contexto de crise económica e de pobreza, dando origem a elevados índices de desemprego, pode mesmo classificar-se de cruel[808] e absurda. Uma interpretação restritiva, no sentido vindo de explanar, não é consentânea com a ampla proteção subjacente à finalidade da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, nem com a tutela efetiva implícita à consagração constitucional do direito à liberdade religiosa.

Sustentamos que em qualquer um dos casos o empregador não pode simplesmente defender-se com o princípio *pacta sunt servanda* sem antes considerar um conjunto de circunstancialismos que permitam determinar se é possível respeitar as limitações temporais da disponibilidade do trabalhador. Como ensina JÓNATAS MACHADO, "*a eficácia externa da liberdade religiosa implica mais do que a observância do princípio da igualdade, vinculando positivamente a*

[807] Esta solução é igualmente criticada por REINHOLD FAHLBECK, "Ora et labora...", *op. cit.*, p. 56.

[808] AGUSTÍN MOTILLA, "'Ora et labora':...", *op. cit.*, p. 37.

entidade empregadora a proceder a uma medida determinada de acomodação da religião"[809].

Nem pode tão pouco analisar-se os problemas concretos que surgem nesta matéria ignorando a tutela da liberdade religiosa e colocando as questões enquanto simples consequência do incumprimento dos deveres laborais, designadamente do dever de assiduidade. Quando a ausência do trabalhador é motivada pelas suas convicções religiosas não se pode deixar de conhecer essa motivação, e seu especial relevo constitucional, e trazê-la para o plano da ponderação de interesses e direitos juridicamente tutelados.

Realçamos que não é nossa pretensão tratar da questão afastando para um plano secundário outros direitos e interesses, igualmente legítimos, que se encontram na esfera jurídica do empregador ou dos demais trabalhadores. Tenha-se, por isso, em atenção que o direito à liberdade religiosa do trabalhador não pode ser visto como um direito absoluto e irrestrito já que pode sofrer alguma compressão justificada por outros direitos e interesses, nomeadamente do empregador. Todavia não nos parece que o empregador possa simplesmente alegar que o trabalhador assumiu livremente certas obrigações contratuais que sabia que não podia cumprir pontualmente devido à sua crença religiosa que impunha a guarda de determinado dia da semana e ocultou tal circunstância ao empregador. Não podemos esquecer que a proteção dos direitos fundamentais merece igual tutela no domínio da relação laboral mesmo tendo em conta a importância do princípio *pacta sunt servanda* e da boa fé.

Para conseguirmos estabelecer limites ao direito de observar o descanso e a comemorar as festividades religiosas deve encontrar-se uma forma de equilibrar tanto quanto possível os direitos em conflito mas que não se confina às posições restritivas que afastamos como solução. Deve ser encontrado um mecanismo que conceda uma ampla proteção dos direitos fundamentais do trabalhador de modo a alcançar o equilíbrio pretendido.

Todavia, a montante desta discussão devem ser implementadas estratégias de sensibilização dos empregadores e dos parceitos sociais, de modo a que sejam mais permeáveis às necessidades religiosas dos trabalhadores no que respeita ao

[809] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade Religiosa numa..., op. cit.*, p. 265.

tempo de trabalho. Por outro lado, deve existir uma proteção efetiva do trabalhador perante eventuais represálias do empregador, quando aquele exerce o seu direito à liberdade religiosa e, ainda, de suma relevância prática, que o trabalhador não deixe de beneficiar das prestações de desemprego se deixou, aparentemente de modo voluntário, o trabalho porque isso se mostrava incompatível com os seus deveres religiosos[810].

No entanto, quando se trata de enumerar os limites que devem estar presentes no exercício de equilíbrio entre os interesses em conflito, sobretudo, na apreciação das possibilidade de ausência ao trabalho por motivos religiosos pode recorrer-se ao auxílio da acomodação razoável, por via das soluções oferecidas pelo direito americano e canadiano. Trata-se de acomodar a organização empresarial às legítimas exigências do trabalhador e, apenas nos casos em que o empregador consiga demonstrar que essa acomodação lhe causa prejuízos excessivos, é possível recusar-se o pedido do trabalhador.

Mas, também, o dever de informar o empregador sobre todos os aspetos relevantes para a execução do contrato e o dever de boa fé a que o trabalhador está obrigado exigem que o trabalhador, também, procure soluções conciliadoras perante as alternativas que tem ao seu dispor.

Acreditamos que uma tutela efetiva da dimensão positiva da liberdade religiosa só é possível se o empregador tiver que demonstrar que realizou todos os esforços razoáveis para acomodar as legítimas pretensões dos seus trabalhadores em matéria religiosa e, nos casos em que não o tenha conseguido, deve demonstrar os custos excessivos que isso lhe traria. Assim, a acomodação servirá como filtro para evitar uma excessiva perturbação da organização do trabalho mas procurando sempre tutelar os direitos fundamentais dos trabalhadores, de tal modo que fique salvaguardado o núcleo mínimo do direito à liberdade religiosa com o correspetivo direito de observar determinados dias de suspensão do trabalho.

Acima de tudo deve realçar-se que da tutela constitucional da liberdade de religião decorre o princípio de tolerância e de acomodação dos direitos derivados do exercício da religião, que não se limita ao reconhecimento a liberdade religiosa no

[810] AGUSTÍN MOTILLA, "'Ora et labora':...", *op. cit.*, p. 39.

domínio laboral através do princípio da igualdade e não discriminação[811]. Entendemos que a solução deve sempre passar pela acomodação razoável tanto nos casos em que a conversão religiosa ocorre no decurso do contrato de trabalho, quer quando o trabalhador professa certa religião no momento da contratação.

Perante o comando constitucional do direito à liberdade religiosa, o legislador ordinário deve procurar a máxima efetividade do direito em causa, segundo critérios de razoabilidade e proporcionalidade. Só uma interpretação ampla do conceito de horário flexível permitiu que não fosse dada excessiva prevalência aos interesses do empregador a quem compete, por natureza, a definição do horário do trabalhador-crente.

Acreditamos que os casos desta natureza, independentemente da religião professada e do dia de guarda a respeitar, poderão ser solucionados através do conceito de acomodação razoável, ou seja, do dever de acomodação que só será exigível quando não comporte um encargo excessivo e desproporcionado para o empregador[812]. Encargo este que deve ser determinado em termos concretos, isto é, deve ser aferido um encargo real e não hipotético tendo em conta as possibilidades organizativas da empresa. É claro que a acomodação se torna um encargo excessivo, por exemplo, nos casos em que o sábado é o dia de maior movimento de clientes como acontece nos restaurantes e cabeleireiros. No entanto, perante os casos concretos em que o trabalhador se recusa a trabalhar num determinado dia da semana por motivos religiosos, o empregador deve procurar uma acomodação que não cause prejuízos excessivos ao negócio e que possa ser implementada com custos reduzidos. Qualquer recusa por parte do empregador em procurar uma solução de acomodação razoável deve ser considerada como conduta discriminatória e ser sancionada como tal.

[811] Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 544/2014, publicado no Diário da República n.º 183/2014, Série II de 23.09.2014.

[812] SUSANA SOUSA MACHADO, "Do direito de...", *op. cit.*, p. 179.

CAPÍTULO TERCEIRO

RELIGIÃO E ALIMENTAÇÃO NO CONTEXTO LABORAL

I. Considerações gerais

Como temos vindo a referir, a relação entre a religião e as relações de trabalho é suscetível de apresentar alguma conflitualidade em diversos aspetos concretos, nomeadamente em termos de exigências alimentares específicas. Isto porque as marcas das crenças religiosas são também visíveis nos hábitos alimentares dos fiéis. Embora algumas religiões não imponham um comportamento alimentar especial aos seus fiéis, existem outras que preceituam regras dietéticas precisas, algumas delas bastante detalhadas, cuja observância é fundamental.

No quadro de uma sociedade multiétnica, que conduz necessariamente a uma sociedade pluriconfessional, colocam-se questões relevantes em matéria de alimentação sobretudo quando é necessário preparar um serviço de refeições numa fábrica, numa empresa de serviços, numa obra da construção civil ou em qualquer contexto de trabalho.

A questão alimentar no mundo do trabalho conheceu novos contornos com a entrada crescente na Europa de cidadãos com crenças diversas das predominantes, designadamente de fé islâmica. Estamos perante um dos elementos que põe em causa o modelo tradicional de organização empresarial que apenas se preocupava com exigências transversais a todos os trabalhadores que partilhavam do mesmo modelo sociocultural. Isto porque o Direito do Trabalho apenas se confrontava com uma força de trabalho homogénea centrado num modelo uniforme de trabalhador individualizado como "*maschio, bianco e cattolico*"[813].

[813] ANTONIO VISCOMI, "Diritto del lavoro...", *op. cit.*, p. 377.

Segundo ANTONELLO DE OTO é sobretudo no campo, nas fábricas, na construção civil, onde se encontra a mão de obra que professa a fé islâmica e, como tal, é nestas áreas que o respeito pela alimentação própria de determinadas crenças religiosas encontra fortes resistências da parte do empregador, reconhecendo, todavia, que, por exemplo, em Itália têm sido feitos vários esforços no sentido de garantir uma sociedade multicultural[814]. Na maioria dos casos os trabalhadores acabam por levar a comida de casa e evitar a cantina da empresa e, para estes trabalhadores, o respeito pela sua identidade religiosa, acaba por ser um fator de solidão já que neste momento de lazer acabam privados da companhia dos colegas de trabalho.

Nessa medida, consideramos necessário tratar da relação triangular entre alimentação, obrigações religiosas e trabalho. As diferentes religiões prescrevem proibições distintas quanto ao consumo de determinados alimentos que, em certos casos, até pode abranger apenas um certo período do ano. Podemos, portanto, encontrar casos em que existe, por um lado, uma proibição geral de consumir certos alimentos ou uma proibição restrita a um determinado lapso de tempo e, por outro lado, proibições respeitantes, não à ingestão do alimento propriamente dito, mas, à forma como é preparado ou conservado ou, ainda, proibições respeitantes ao mero contacto físico com certo produto alimentar[815].

Transpondo estas prescrições para o local de trabalho, podemos afirmar que no contexto laboral a questão da alimentação pode colocar-se em três áreas distintas: fornecimento e preparação de refeições, observância de períodos de jejum e manipulação ou contacto com determinados produtos alimentares.

Quanto ao fornecimento e preparação de refeições existe a necessidade de determinar se o empregador tem o dever de, na cantina da empresa, atender às diferentes exigências alimentares dos seus trabalhadores quando são motivadas por opções religiosas. Por outro lado, quando o trabalhador está obrigado, por motivos religiosos, a cumprir um determinado período de jejum, também se podem colocar

[814] ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e...*, *op. cit.*, p. 105.

[815] Tal como refere MIREN GORROTXATEGI AZURMENDI, "Implicaciones jurídicas de...", *op. cit.*, p. 392, "Las religiones suelen contener, entre sus preceptos, mandatos sobre lo que se puede comer y lo que no; casi todas prohíben algún alimento, bien por completo o bien en determinadas épocas del año, o inducen al consumo de ciertos productos en fechas concretas".

problemas com reflexos na relação laboral, nomeadamente em matéria de segurança do trabalhador ou de terceiros ou, ainda, quanto à dificuldade em realizar tarefas que envolvam esforço físico. Por fim, o trabalhador pode estar impedido, por via de um preceito religioso, de contactar ou manipular um certo produto alimentar, o que pode obstar ao integral cumprimento da prestação laboral por o trabalhador se recusar a executar determinadas tarefas.

Antes de abordarmos, em concreto, os problemas colocados e para melhor se perceber os contornos de ordem prática que estão envolvidos iremos, a título prévio, efetuar algumas considerações resumidas e não exaustivas sobre prescrições alimentares específicas praticadas por certas religiões que nos permitirão realizar uma melhor avaliação das limitações dietéticas em causa.

II. Prescrições religiosas quanto à ingestão de alimentos

Grande parte das religiões apresenta, entre os seus pilares fundamentais, orientações ideológicas relacionadas com prescrições alimentares, embora disciplinadas das mais diversas formas. Estes condicionalismos alimentares, na ótica da própria religião, têm o objetivo de fazer ver ao Homem que existe uma vontade divina superior que lhe impõe limites intransponíveis como prova de obediência e estímulo ao autocontrolo[816]. Tradicionalmente a alimentação está relacionada com a procura ascética da perfeição e de uma vida virtuosa, podendo funcionar como uma penitência, por exemplo, na lógica do cristianismo, em que não há comidas proibidas, mas em algumas situações é necessária a privação de certos alimentos como acontece com a proibição de comer carne na sexta-feira Santa por respeito ao sacrifício de Cristo.

Assim, a título meramente exemplificativo apontaremos algumas notas sobre as exigências dietéticas de determinadas religiões[817]. Isto porque a

[816] ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e..., op. cit.*, pp. 96-97.

[817] O elenco exemplificativo das prescrições alimentares em razão da crença religiosa corresponde, no essencial, ao que já expusemos em SUSANA SOUSA MACHADO, "Trabalhar, orar e...", *op. cit.*, pp. 494-498.

diversidade de prescrições religiosas no domínio da alimentação assume particular relevância no âmbito do nosso estudo, já que daqui podem resultar eventuais restrições à liberdade religiosa e casos de discriminação em função da religião no local de trabalho.

Os preceitos relativos à alimentação são especialmente exigentes, sobretudo, no caso do islamismo e do judaísmo e, particularmente neste último caso, em que quase todo o tipo de alimentos está sujeito a alguma condição[818]. Isto porque em ambos os casos existem regras quanto à alimentação inscritas nos respetivos livros sagrados que abrangem, não só o consumo de alguns alimentos, mas, também, o modo como os mesmos são preparados.

Para a *comunidade judaica*, o conjunto de regras alimentares descrito na *Torah* é denominado *kashrut*, termo que se refere às leis alimentares do judaísmo, que significa apropriado, genuíno ou autêntico[819]. Os alimentos que estão de acordo com a lei judaica denominam-se *kosher* ou *kasher*, o que significa que são próprios para serem consumidos pelos judeus; e, por outro lado, a alimentação contrária à lei judaica denominam-se *treif* ou *treyf*. Desta distinção entre os alimentos proibidos e permitidos no domínio das regras alimentares judaicas é possível identificar um conjunto de preceitos que devem orientar o comportamento dietético dos seus fiéis, nomeadamente quanto ao consumo de certo tipo de carne, quanto aos rituais de abate dos animais, quanto ao consumo de determinadas partes do animal, quanto à mistura de alguns alimentos e quanto ao consumo de alimentos que podem pôr em causa a saúde e a vida do indivíduo.

A distinção entre os animais permitidos e proibidos para efeitos de consumo humano, constitui uma das regras mais relevantes da dieta alimentar judaica já que, segundo as tradições do judaísmo, no grupo das carnes que podem ser consumidas encontra-se a carne de todos os animais ruminantes de casco fendido como a vaca, a cabra ou o carneiro, ficando de fora, por exemplo, o porco e o coelho; as aves permitidas são as que tradicionalmente se denominam por aves domésticas como galinha, peru, pato, ganso, mas não a avestruz e aves de rapina que se alimentam de outros animais; no que diz respeito aos peixes apenas podem

[818] MIREN GORROTXATEGI AZURMENDI, "Implicaciones jurídicas de...", *op. cit.*, p. 392.

[819] Sobre as prescrições alimentares dos judeus, seguimos *STEFANIA DAZZETTI,* "Le regole alimentari...", *op. cit.*, pp. 87-109.

ser consumidos aqueles que têm barbatanas e escamas, o que exclui todos os crustáceos e moluscos.

Em segundo lugar, para o judaísmo existem métodos específicos de abate dos animais para que estes possam ser consumidos, exceto para as espécies aquáticas[820]. No entanto, se o processo de abate transmitido pela tradição judaica é uma exigência para o consumo da carne, deve reter-se que este ritual por si só não é suficiente para que determinado animal seja comestível, já que deve ser submetido a um controlo específico para detetar qualquer patologia que o torne impuro.

Um outro aspeto a realçar diz respeito à proibição de consumo de certas partes do animal como o sangue, a gordura e o nervo ciático. Por fim, interessa ainda referir a proibição de misturar carne e leite ou seus derivados; significa isto que carne e leite apenas podem ser consumidos em refeições distintas e a mediar o seu consumo deve decorrer um determinado lapso de tempo. Esta separação dos alimentos exige ainda que os utensílios de cozinha utilizados na preparação de alimentos *kasher* (apenas nos pratos quentes) não sejam utilizados na preparação daqueles não *kasher*. Todas estas regras já permitem antever as dificuldades que podem surgir na gestão da cozinha da cantina de uma empresa.

Também os indivíduos de fé *islâmica* devem seguir um conjunto de regras alimentares que, no caso concreto, são designadas por alimentação *halal* ("*permitido*"), ou seja, corresponde a tudo o que pode ser consumido pelos

[820] Apesar da pouca jurisprudência que existe nesta matéria, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem pronunciou-se quanto ao ritual de abate dos animais com condicionalismos de ordem religiosa em França no caso *Cha'are Shalom Ve Tsedek c. França*, 27417/95, de 27.06.2000, disponível em www.echr.coe.int. Este processo envolve uma associação judaica que certificava como *kosher* carne que vendia para os talhos membros da organização. A associação judaica requerente *Cha'are Shalom Ve Tsedek* solicitou ao Estado francês autorização para realizar os seus próprios abates por entender que a associação judaica que já realizava este tipo de rituais não cumpria de forma rigorosa os preceitos associados à carne *kosher*. A sua pretensão foi recusada porque o Tribunal de Estrasburgo considerou que a sua representatividade junto da comunidade judaica em França não era suficiente e, por outro lado, já existiam matadouros autorizados a praticar os rituais de abate em causa. Assim sendo, o TEDH considerou que, perante as circunstâncias do caso concreto, a associação demandante não foi alvo de qualquer tratamento desfavorável na medida em que poderia continuar a obter facilmente carne produzida segundo os rituais exigidos recorrendo a outros canais. Segundo ROSSELLA BOTTONI, "Le *discriminazioni* religiose...", p. 112, a aplicação deste critério ao âmbito laboral poderia levar à ilegitimidade da recusa da parte do empregador fornecer carne *halal* ou *kosher* com o simples argumento de que determinado ritual de abate é proibido no país em causa, sem se socorrer das dificuldades objetivas de acomodação de ordem organizativa ou económica.

muçulmanos[821]. Para os seguidores do *Islão* existe uma distinção relevante quanto aos animais considerados permitidos na sua dieta alimentar, já que, em geral, o consumo dos animais marinhos é lícito mas quanto aos animais terrestres existem algumas restrições. É permitido o consumo de todo o tipo de carne, exceto de carne suína, répteis e insetos. Na lista de alimentos proibidos (*haram*) incluem-se ainda todos os animais com garras como o leão, o urso e o cão, bem como as aves de rapina, a serpente, o macaco e a rã; o sangue e seus derivados também são proibidos, bem como bebidas alcoólicas[822]. Assim sendo, animais como a vaca, ovelha, cabra, veado, galinha ou pato fazem parte da dieta alimentar *halal*, mas apenas se forem abatidos segundo o ritual islâmico.

Para além dos alimentos proibidos por certas religiões existem ainda outras restrições alimentares que só se verificam em determinados períodos ou em dias específicos. Ora, quanto às práticas relacionadas com jejum e abstinência, na sociedade ocidental os maiores problemas que se colocam no âmbito laboral dizem respeito ao jejum seguido pelos muçulmanos durante o Ramadão. O respeito pelo jejum do Ramadão representa um dos pilares do Islão e significa abstinência de comer e beber entre o período antes do nascer do sol até ao pôr-do-sol, durante o nono mês do calendário islâmico. Esta dimensão da religião muçulmana pode ter consequências importantes quando se procura encontrar o equilíbrio entre o respeito pelas práticas religiosas dos muçulmanos e o direito do empregador receber corretamente a prestação de trabalho acordada. Esta questão torna-se particularmente relevante se pensarmos que na Europa uma grande parte dos muçulmanos exercem profissões que implicam o uso da força e funções manuais[823].

---

[821] Sobre o cumprimento das prescrições alimentares relacionadas com o Islão, sobretudo à luz do ordenamento jurídico espanhol, MARÍA MERCEDES VIDAL GALLARDO, "Prescripciones alimentarias y...", pp. 177-206.

[822] Relativamente à alimentação dos muçulmanos seguimos as orientações de LORENZO ASCANIO, "Le regole alimentari...", *op. cit.*, pp. 63-86.

[823] ROSSELLA BOTTONI, "Le *discriminazioni* religiose...", *op. cit.*, p. 111. Realça ainda a Autora um aspeto que pode passar despercebido mas que merece ser considerado que diz respeito ao facto de os trabalhadores imigrantes serem influenciados pela tradição que prevalece no seu país de origem que pode variar face aos restantes países onde prevalecem as tradições muçulmanas. Isto porque, se, em geral, durante a observância do jejum do Ramadão é proibido o consumo de qualquer alimento, líquidos e tabaco, em alguns países como a Turquia, as autoridades religiosas permitem o uso de suplementos alimentares. Nestes casos, o conflito entre os interesses do trabalhador e do empregador pode ser mais

Nesta esteira, a *Igreja Ortodoxa* determina um conjunto de regras quanto ao jejum, o que implica a abstinência de certos alimentos num certo período de tempo. Os cristãos ortodoxos devem manter um jejum todas as quartas e sextas-feiras, evitando o consumo de carne e produtos derivados, lacticínios e ovos, peixe com espinhas, bebidas alcoólicas e óleos vegetais, sendo que a carne e lacticínios também são proibidos por ocasião de algumas festividades e celebrações solenes; existem ainda regras de jejum específicas para o período da quaresma[824].

Também a *Igreja Católica*, embora sem grandes restrições, identifica um conjunto de dias de penitência, designadamente durante a quaresma, nos quais deve ser observado o jejum e abstinência de carne ou outro alimento (cân. 1249-1253 do Código de Direito Canónico), dando poderes à conferência episcopal para determinar mais pormenorizadamente a observância do jejum e abstinência[825].

Os crentes da *Igreja Adventista do Sétimo Dia*, de tradição cristã e conhecida pelo seu empenho na promoção de uma vida saudável através da alimentação, seguem regras alimentares que recomendam uma alimentação vegetariana, embora o consumo de carne não seja absolutamente proibido[826]. Devem ainda abster-se do consumo de bebidas alcoólicas e também distinguem entre a carne de animais puros e impuros, o que leva os adventistas a não consumirem carne de porco e a limitarem o consumo de crustáceos e moluscos.

No *induísmo*, religião seguida pela grande maioria dos habitantes da Índia, as restrições alimentares dizem respeito, em particular, à vaca, animal considerado sagrado, cujo consumo é absolutamente proibido[827]. Também outros movimentos religiosos respeitam particularidades alimentares como o *Hare Krishna* que, para além da proibição do consumo do álcool, prescreve uma dieta vegetariana. De entre

---

ténue em países como a Alemanha em que grande parte da emigração muçulmana é de origem turca, relativamente a países onde prevalece uma emigração muçulmana mais conservadora.

[824] Seguimos MARIA ROSARIA PICCINNI, "Il rapporto tra...", *op. cit.*, pp. 111-121.

[825] Para mais desenvolvimentos, LAURA DE GREGORIO, "Alimentazione e religione...", *op. cit.*, pp. 47-61.

[826] Quanto às regras alimentares dos crentes da Igreja Adventista do Sétimo Dia, seguimos TIZIANO RIMOLDI, "Gli avventisti del...", *op. cit.*, pp. 123-141.

[827] ROSSELLA BOTTONI, "Le *discriminazioni* religiose...", *op. cit.*, p. 109.

as religiões que prescrevem ou recomendam o vegetarianismo encontramos, ainda, o *Budismo*[828] ou o *Sikismo*[829].

Para as *Testemunhas de Jeová*, as restrições alimentares centram-se mais ao nível das refeições em certas datas já que não celebram o Natal ou o dia de aniversário, tanto o próprio como de amigos e familiares, estando, por isso, impedidos de consumir doces típicos de Natal, bolos de aniversário ou outros alimentos preparados por ocasião destas datas[830]. Já os *mórmons* devem abster-se do consumo de chá, de café e de todas as bebidas com cafeína[831].

Esta breve descrição ilustrativa da multiplicidade de regras alimentares impostas por crenças religiosas aponta um caminho claro para potenciais conflitos relativamente ao respeito de todos os interesses religiosos, em termos de alimentação, no local de trabalho. Com a atual tendência das sociedades modernas, que seguem um percurso de multireligiosidade, este problema deixa de ocupar um lugar no plano puramente teórico e exige uma análise particular no que concerne ao respeito pelos condicionalismos alimentares da população em geral mas, também, nos locais onde se desenvolve uma atividade laboral e onde, aliás, o crente/cidadão/trabalhador passa grande parte do seu dia[832].

Esta necessidade de tratamento diferenciado na satisfação das necessidades religiosas de alimentação no local de trabalho pode colocar-se tanto em relação às religiões minoritária,s como relativamente a trabalhadores crentes da mesma religião mas que seguem opções mais ou menos conservadoras. Note-se que esta problemática pode surgir de modo transversal nos diferentes setores de atividade

---

[828] Seguimos LAMBERT SCHMITHAUSEN, "Comer sin matar...", *op. cit.*, pp. 151-204.

[829] Seguimos GOBIND SINGH MANSUKHANI, *Introduction to Sikhism*,..., *op. cit.*, pp. 85-87.

[830] ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e*..., *op. cit.*, p. 98. Este tipo de restrição encontra fundamento na doutrina Jeová que considera que, depois da morte dos apóstolos, o diabo conseguiu desviar os primeiros cristãos do caminho reto, introduzindo aos poucos práticas pagãs como a cruz ou as festividades natalícias.

[831] NICKY BROOKS, *Overview of religions*,..., *op. cit.*, pp. 10-11.

[832] Apesar da existência de uma baixa conflitualidade em matéria de discriminação religiosa por motivos de alimentação no local de trabalho é interessante notar que, num estudo realizado nos Estados Unidos, apresentado por PATRICIA BORSTORFF / KIMBER ARLINGTON, "The Perils of..." p. 4, apenas 37% dos inquiridos sente que as suas exigências alimentares, por motivos religiosos ou éticos, são satisfeitas no local de trabalho, nomeadamente nas cantinas e máquinas de distribuição automática; essa percentagem sobre para 55% quando se trata dos eventos sociais organizados pela empresa.

em que existe um serviço de cantina, tais como nos navios, em explorações agrícolas, em fábricas ou em empresas de serviços.

III. Exigências alimentares enquanto dimensão da liberdade religiosa

É importante ter presente, antes de mais, que o respeito pelas exigências alimentares motivadas pela orientação religiosa constitui uma dimensão do direito à liberdade religiosa. Isto porque a consagração constitucional do direito à liberdade religiosa engloba, no seu âmbito normativo, certos direitos individuais, a par de outros coletivos, de conteúdo amplo. Esta dimensão inclui, nomeadamente, "*o direito de proceder ou não em conformidade com as normas da respetiva religião sem proibições nem imposições*"[833]. De tudo o que vimos apresentando depreende-se o caráter amplo do conteúdo do direito à liberdade religiosa[834], o que nos permite afirmar que onde há liberdade religiosa haverá necessariamente o direito de adotar práticas quotidianas consentâneas com a religião adotada. Sendo assim, e acolhendo uma visão ampla da liberdade religiosa, a liberdade de escolher um determinado tipo de alimentação é, sem dúvida, um elemento integrante da prática religiosa. Reconhece-se, assim, que no domínio da titularidade individual da liberdade religiosa, se encontra o direito a observar certas prescrições dietéticas que se traduzem na permissão ou proibição de ingerir certos produtos alimentares.

Centrando-se na afirmação de que a liberdade religiosa não se resume a um conjunto de ritos ou orações a divindades e que cada religião conta com um código normativo que disciplina o quotidiano dos seus crentes, com influência direta sobre a sua pessoa, FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ sublinha que essas regras também se referem ao tipo de alimentos e bebidas que podem ser ingeridos ou manipulados[835].

---

[833] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República*..., *op. cit.*, p. 611. Também JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa*..., *op. cit.*, p. 220, se refere, a propósito da liberdade religiosa individual, à "*liberdade de actuação segundo as próprias crenças*".

[834] Neste sentido, J. J. GOMES CANOTILHO / JÓNATAS MACHADO, "Bens Culturais, Propriedade...", *op. cit.* p. 22, referem que a liberdade religiosa é um "*direito, liberdade e garantia, construído com um âmbito normativamente alargado*".

[835] FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "Libertad religiosa y...", *op. cit.*, p. 578.

Em abono da verdade, não está em causa uma afirmação inovadora no plano dogmático, na medida em que o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem há já alguns anos teve oportunidade de afirmar que a observância de determinadas regras dietéticas pode ser considerada uma expressão direta das crenças no sentido da previsão normativa inscrita no art. 9.º da CEDH[836].

Nessa medida, o problema relativo aos condicionalismos alimentares aqui tratados devem ser analisados enquanto dimensão do direito à liberdade religiosa. Por isso, não acompanhamos o debate que procura determinar se as exigências alimentares se podem enquadrar como verdadeiros atos de culto ou antes como práticas de vida religiosamente orientadas, isto porque, para a corrente doutrinária que promove tal debate, as restrições alimentares não são enquadráveis no modo clássico de entender a tutela da liberdade religiosa[837]. No domínio desta discussão procura-se determinar se está em causa a tutela da liberdade religiosa ou a tutela do direito à identidade da pessoa no trabalho[838]. Parece-nos claro que, apesar da relevância da tutela da identidade da pessoa no domínio da relação laboral, sempre que o trabalhador adota uma determinada conduta dietética baseada nas suas convicções religiosas resulta daí uma proteção mais forte porque se trata de tutelar a liberdade religiosa.

---

[836] No caso *Jakóbski c. Polónia*, 18429/06, de 07.12.2010, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-102121, seguindo o princípio já enunciado no Caso *Cha'are Shalom Ve Tsedek c. França*, de 27.06.2000, disponível em www.echr.coe.int, o TEDH afirmou que "*observing dietary rules can be considered a direct expression of beliefs in practice in the sense of Article 9*" e acrescenta que "*in the present case the Court considers that the applicant's decision to adhere to a vegetarian diet can be regarded as motivated or inspired by a religion and was not unreasonable*". Sobre este caso veja-se MARIA CLARA MAFFEI, "The vegetarian diet...", *op. cit.*, p. 489. Note-se, no entanto, que no caso *Campbell e Cosans c. Reino Unido*, 7511/76 e 7743/76, de 25.02.1982, disponível em www.*hudoc.echr.coe.int,* decidido pela Comissão Europeia dos Direitos do Homem foi analisada a situação de um presidiário vegetariano que invocava que a obrigação de trabalhar na oficina de estampagem da prisão, onde tinha que manipular tintas testadas em animais, violava o seu direito a não executar tarefas contrárias às suas convicções, tutelado pelo art. 9.º da CEDH. A Comissão admitiu que a opção por uma ideologia vegetariana e de proteção dos animais se enquadram na tutela prevista pelo art. 9.º da CEDH, sublinhando, portanto, que "*the Government do not contest that Veganism is capable of concerning 'conscience' or 'belief' within the meaning of Article 9 (…) of the Convention. The Commission finds that the Vegan convictions with regard to animal products fall within the scope of Article 9 para.1 (…) of the Convention*", cfr. ROSSELLA BOTTONI, *Alimentazione e discriminazioni…*, *op. cit.*, pp. 126-127.

[837] Sobre a apresentação deste diferendo veja-se, ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e..., op. cit.*, p. 108.

[838] ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e...*, *op. cit.*, p. 109.

Portanto, ao não acompanharmos a posição que coloca a conduta alimentar fora do âmbito da liberdade religiosa, estamos em crer que os condicionalismos alimentares representam uma dimensão integradora da própria liberdade religiosa já, que se trata de uma forma de o indivíduo levar uma vida em conformidade com os ditames que lhe são impostos pela sua crença religiosa. Na medida em que, como referimos, quase todas as religiões apresentam orientações relativas à alimentação, os produtos alimentares acabam por ser um elemento integrado num sistema de convicções mais complexo com um significado simbólico específico[839]. Por isso, as restrições e permissões alimentares que sejam resultado da vivência religiosamente orientada merecem proteção.

É bom perceber que o respeito pelos condicionalismos alimentares já se encontra relativamente garantido naqueles casos em que o indivíduo, por se encontrar num local de permanência obrigatória como uma prisão ou um hospital, não consegue satisfazer de forma autónoma as suas necessidades alimentares em conformidade com a religião que professa[840]. Aliás, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem já se pronunciou sobre a situação de detidos em prisões que invocavam o desrespeito pelas suas exigências alimentares motivadas pela sua orientação religiosa, o que configuraria uma violação do art. 9.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Estes casos, que escapam ao âmbito das relações laborais, podem fornecer contributos importantes sobre a aplicação do art. 9.º da Convenção aos casos em que a violação da liberdade religiosa por motivos alimentares ocorre no âmbito de uma relação de trabalho[841].

Veja-se, como referencial interpretativo, o caso em que um presidiário que seguia o judaísmo apresentou uma reclamação perante a ausência de quaisquer garantias que permitissem o respeito pelos seus condicionalismos alimentares em função da religião no interior da prisão[842]. Isto porque sustentava que lhe era oferecida comida não *kosher*, que se via forçado a recusar, alimentando-se essencialmente de pão, com sérios prejuízos para a sua saúde. No entanto, a extinta

[839] Neste sentido, MARIA CLARA MAFFEI, "Food as a...", *op. cit.*, p. 92.

[840] RAFFAELE *BOTTA, Manuale di diritto..., op. cit.,* pp. 43-44.

[841] Neste sentido, ROSSELLA BOTTONI, "Le *discriminazioni* religiose...", *op. cit.*, p. 115.

[842] Comissão Europeia dos Direitos do Homem, *Caso X. c. Reino Unido*, 5947/72, de 05.03.1976, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-74705.

Comissão Europeia dos Direitos do Homem, entretanto integrada no Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, considerou que lhe era fornecida alimentação *kosher*, embora vegetariana, que o *Jewish Visitation Committee* lhe havia aconselhado a comer, além de que o Rabino já tinha aprovado todos os esforços da autoridade penitenciária. Deste modo, o Tribunal de Estrasburgo considerou que, dentro do possível, foram efetuados todos os esforços para respeitar as convicções religiosas do presidiário e não poderia considerar-se que houve violação de qualquer norma da Convenção[843].

Num outro caso, também um presidiário reclamava o respeito pelas exigências alimentares determinadas pela religião *Budista Mahayana* que professava. O recorrente solicitou uma alimentação sem carne mas, inicialmente, apenas lhe foi fornecida comida sem derivados de porco, que era confecionada especificamente para os presidiários muçulmanos[844]. A autoridade presidiária entendia que não tinha a obrigação de oferecer a cada um dos detidos uma alimentação especial conforme às suas particulares crenças religiosas, sobretudo no caso concreto em que se tratava do único budista detido naquele estabelecimento prisional. Na análise do caso, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem não atribuiu grande relevância à argumentação das autoridades polacas que alegavam

[843] Sobre este caso MARIA CLARA MAFFEI, "Food as a...", *op. cit.*, p. 97, a propósito da passagem da decisão que refere que "*The Commission finds, therefore, that the authorities did respect the applicant's beliefs as far as possible*", comenta que o critério contido na expressão "*as far as possible*" não é convincente já que implica que o Estado tenha de avaliar todas as circunstâncias, todos os interesses em jogo e "*fazer o seu melhor*" para encontrar um equilíbrio. Esta incerteza de critérios é acentuada pelo facto de as opções alimentares não estarem apenas protegidas por motivações religiosas, mas também éticas e morais.

[844] Caso *Jakóbski c. Polónia*, 18429/06, de 07.12.2010, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-102121. Tal como destaca MARIA CLARA MAFFEI, "The vegetarian diet...", *op. cit.*, p. 491, o principal problema deste caso é determinar a extensão do dever de respeito da parte das autoridades presidiárias pelas opções alimentares dos presidiários. No entanto, o TEDH acabou por afirmar que "*The freedom of thought, conscience and religion denotes views that attain a certain level of cogency, seriousness, cohesion and importance*" (§44). Isto significa, *a contrario*, que práticas alimentares que não tenham um determinado nível de coerência, seriedade e coesão não merecem proteção. Nessa caso estamos, visivelmente, num campo inteiramente subjetivo com todos os perigos que daí podem resultar. Por isso, parece-nos que o ponto fundamental é analisar a importância que a prática alimentar tem para o indivíduo. Nesse sentido, acompanhamos a afirmação de MARIA CLARA MAFFEI, "The vegetarian diet...", *op. cit.*, p. 491, no sentido de que "*Apart from some extreme cases which are easy to exclude from the coverage of Article 9, in many other cases what does not seem important to the ECtHR might be important for the person involved. Even some provocative requests, which may sound ridiculous in the way they are manifested could be seriously motivated*".

que o vegetarianismo não poderia ser considerado um elemento essencial da prática religiosa do requerente já que o Budismo, em geral, não proíbe o consumo de carne e a corrente Mahayana apenas recomenda, não obriga, a adoção de uma dieta vegetariana. Ora, o Tribunal entendeu, antes, que a observância de uma determinada dieta pode ser considerada expressão da liberdade religiosa e que a vontade do recorrente em seguir uma dieta vegetariana pode considerar-se motivada, mas não imposta, pelas suas crenças religiosas, aplicando-se, assim, o art. 9.º da Convenção. Apesar de reconhecer as dificuldades inerentes à preparação de uma refeição específica para um único detido, o balanço de todos os interesses em jogo levou o Tribunal a considerar que a alimentação sem carne solicitada pelo senhor *Jakóbski* não necessitava de uma preparação particular nem exigia o uso de produtos especiais e que, portanto, não poderia colher a tese de que a preparação de uma dieta vegetariana seria suscetível de perturbar a gestão do estabelecimento prisional. Por tudo isto, considerou que no caso em concreto foi violado o art. 9.º da Convenção.

Esta posição voltou a ser confirmada no caso *Vartic c. Roménia*, do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, onde foi analisado o recurso apresentado por um presidiário budista contra o estabelecimento prisional que lhe negava um regime alimentar vegetariano conforme às suas crenças religiosas. Mais uma vez, o TEDH partiu da afirmação de que a observância de certas regras dietéticas integra o direito à liberdade religiosa. E, dessa forma, a autoridade penitenciária só poderia escusar-se de tal obrigação se resultassem, depois de um juízo de ponderação, consequências negativas para os interesses dos presidiários e para a instituição considerada no seu todo[845].

De todos estes casos resulta claro que o TEDH segue sempre a mesma doutrina na sua jurisprudência nesta matéria, ou seja, entende que a observância de um regime alimentar específico pode ser considerada como uma expressão direta

[845] Acórdão do TEDH, *Vartic c. Roménia*, 14150/08, de 17.12.2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-139275. Sublinha-se, então o seguinte extrato: "*the Court reiterates that it has already found that respecting dietary restrictions can be regarded as a religiously motivated act (see Cha'are Shalom Ve Tsedek v. France [GC], no. 27417/95, § 73, ECHR 2000-VII). It has specifically held that an individual's decision to adhere to a vegetarian diet can be regarded as motivated or inspired by the Buddhist religion (see Jakóbski, cited above, § 45)*" e "*Consequently, Article 9 of the Convention is applicable*" (§ 35 e 36).

das crenças religiosas e, como tal, ser abrangida pelo âmbito de aplicação do art. 9.º da Convenção[846].

Seguindo esta linha de análise, enquanto referencial interpretativo, centrada no problema da alimentação individualizada no contexto das escolas, dos hospitais, das prisões[847], das forças armadas, entre outros, por se tratar de locais em que o indivíduo está impedido de preparar por si só a sua alimentação diferenciada, justifica-se uma breve alusão a certos elementos do direito português nesta matéria[848].

A Lei da Liberdade Religiosa (LLR)[849], embora lamentavelmente não se refira especificamente à alimentação, individualiza no seu art. 13.º o direito à assistência religiosa em situações especiais estabelecendo que a "*qualidade de membro das Forças Armadas, das forças de segurança ou de polícia, a prestação de serviço militar ou de serviço cívico, o internamento em hospitais, asilos, colégios, institutos ou estabelecimentos de saúde, de assistência, de educação ou*

---

[846] ROSA MARÍA RAMÍREZ NAVALÓ, "Incidencia del factor...", *op. cit.* p. 368.

[847] É curioso assinalar a decisão do *Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social*, 904/2009, de 26.10.2009, disponível em www.poderjudicial.es, relativa ao caso de um preso que fugiu e reclamou o reconhecimento dos seus direitos quanto às prestações contributivas: "*No estando interno en el centro el actor no es titular de la correspondiente prestación higiénico-alimenticia y la Administración penitenciaria no está obligada a proporcionársela. Ello hace que carezca de sentido hablar de <<mora accipiendi>>. Tal "mora" exigiría, además, el cumplimiento de los requisitos del C.Civil [art. 1176 a 1181] entre ellos el ofrecimiento previo y la puesta a disposición y nada de ello se ha probado. Más aún nos resulta inverosímil que se hubiese intentado. La legislación penitencia no prevé el ritual correspondiente quizás porque sería imposible soslayar los elementos mágicos del mismo impropios de un Estado aconfesional. Para empezar habría que invocar a un ausente y la "laudatio actoris" precisaría, al menos, una especie de exvoto del convocado que sirviera como representación simbólica. El ofrecimiento exigiría reservar un cubierto en el comedor, servirlo y tras un tiempo prudencial, exigir al ausente que lo consumiera, y ante la falta de respuesta (lo contrario sería terrorífico) aplicar el principio de silencio negativo antes de ofrecerlo al resto de los reclusos a modo de consignación gástrica. Es mucho más sencillo imaginar que simplemente la administración penitenciaria excluyó al actor de sus previsiones de manutención e higiene y que la economía de escala siguió informando la gestión del establecimiento ocupando otro recluso el puesto "vacante". En definitiva no existiendo prestación a compensar no es posible el descuento que de hecho funcionaría como una irregular sanción de la conducta ilícita del actor, que resulta improcedente (NON BIS IN IDEM) en cuanto están previstas y tipificadas otro tipo de represalias jurídicas para los fugitivos*".

[848] No entanto, se pensarmos que, não sendo obrigatório o cumprimento de serviço militar, poderão encontrar-se aqui algumas similitudes com a relação de trabalho comum levando a que fossem igualmente semelhantes as garantias alimentares por exigências religiosas neste caso.

[849] Lei n.º 16/2001, de 22 de junho.

similares, a detenção em estabelecimento prisional ou outro lugar de detenção não impedem o exercício da liberdade religiosa e, nomeadamente, do direito à assistência religiosa e à prática dos actos de culto". Para regulamentar a LLR foi aprovada legislação especial que regula a assistência religiosa no Serviço Nacional de Saúde, nas Forças Armadas e forças de segurança e nos estabelecimentos prisionais. Vejamos o que disciplinam tais diplomas legais em matéria de exigências alimentares.

O Decreto-Lei n.º 251/2009, de 23 de setembro, que estabelece a regulamentação da assistência religiosa nas Forças Armadas e nas forças de segurança, em concretização do disposto no citado art. 13.º da LLR, nada regula quanto à alimentação. Já no art. 11.º do Decreto-Lei n.º 252/2009, de 23 de setembro, que aprova o Regulamento da Assistência Espiritual e Religiosa nos Estabelecimentos Prisionais, reconhece ao recluso, independentemente da sua confissão, o direito de "*beneficiar de uma alimentação, a prestar pelo estabelecimento prisional, na medida do possível, compatível com as suas convicções espirituais e religiosas*" (al. *j)*, n.º 1 do art. 11.º)[850]. Também o Decreto-Lei n.º 253/2009, de 23 de setembro, que aprova o Regulamento da Assistência Espiritual e Religiosa no Serviço Nacional de Saúde, consagra o direito de o utente, independentemente da sua confissão, "*optar por uma alimentação que respeite as suas convicções espirituais e religiosas, ainda que tenha que ser providenciada pelo utente*" (al. *j)* do art. 12.º).

Relativamente ao ordenamento jurídico espanhol tem relevância assinalar os aspetos com consequências nas práticas alimentares, designadamente os Acordos de Cooperação de 1992 entre o Estado e as diferentes confissões religiosas que, na verdade, se limitaram a reconhecer a alimentação *kosher* e *halal*.

Por contraposição, em Espanha, a questão da alimentação está especificamente reconhecida no art. 14.º, n.º 4, do Acordo de Cooperação do Estado Espanhol com a Comissão Islâmica de Espanha, aprovado pela Lei 26/1992, de 10

[850] Sobre a problemática associada à liberdade religiosa nas forças armadas e, em especial, no que diz respeito ao ordenamento jurídico espanhol, cfr. SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Objeción de conciencia...", *op. cit.*, p. 11, o qual sublinha que "*el Acuerdo firmado con la Comisión Islámica de España contiene previsiones relativas al acomodo de las prescripciones dietéticas de los militares, disponiendo, en su artículo 14, que la alimentación en dependencias militares se procurará adecuar a los preceptos religiosos, así como el horario de comidas durante el Ramadán*".

de novembro, num triplo sentido[851]: o reconhecimento explícito do registo de produtos de denominação *halal* para que os fiéis muçulmanos possam facilmente identificar os alimentos preparados segundo as suas orientações religiosas; a possibilidade de efetuarem rituais de abate dos animais segundo os preceitos da confissão religiosa; e o acesso a alimentos adequados aos preceitos religiosos islâmicos para todos aqueles que se encontrem na dependência de centros públicos e militares e os alunos de estabelecimentos públicos ou privados[852].

Note-se que a propósito da norma supra referida, STELLA COGLIEVINA considera que esta reflete as necessidades da comunidade islâmica no momento da celebração do acordo, o que pode já não corresponder à dimensão que a questão das exigências alimentares alcançou atualmente, isto porque entende que a indicação geral acordada foi superada pelo atual quadro jurídico relativo ao combate à discriminação religiosa e tutela da diversidade[853]. Sublinha, ainda, que os conceitos introduzidos através da legislação europeia sobre discriminação, em especial a discriminação indireta, podem dar lugar a soluções mais significativas na tutela da diversidade religiosa.

Note-se, por outro lado, que no Acordo celebrado com a Comunidade Israelita, aprovado pela Lei 25/1992, de 10 de novembro, apenas é possível encontrar uma garantia de carácter formal onde são reconhecidas as particularidades de uma alimentação preparada segundo prescrições religiosas judaicas[854]. Ao nível local destaca-se o *Convenio Marco de Colaboración*, de 25 de novembro de 1997, celebrado entre a Comunidade Autónoma de Madrid e a Comunidade Israelita local. Este acordo tem como objetivo, entre outros, o de

---

[851] No n.º 1 do art. 14.º pode ler-se que "*De acuerdo con la dimensión espiritual y las particularidades específicas de la Ley Islámica, la denominación «Halal» sirve para distinguir los productos alimentarios elaborados de acuerdo con la misma*".

[852] STELLA COGLIEVINA, "La tutela delle...", *op. cit.*, pp. 198, considera que estão aqui abrangidas todas as pessoas que se encontrem em estruturas obrigatórias ou em outras situações, em particular no local de trabalho, que não possam autonomamente obter comida que vá de encontro aos seus preceitos religiosos.

[853] STELLA COGLIEVINA, "La tutela delle...", *op. cit.*, pp. 218-219.

[854] No artigo 14, n.º 1 pode ler-se que "*de acuerdo con la dimensión espiritual y las particularidades específicas de la tradición judía, las denominaciones «Casher» y sus variantes, «Kasher», «Kosher», «Kashrut» y éstas asociadas a los términos «U», «K» o «Parve», son las que sirven para distinguir los productos alimentarios y cosméticos elaborados de acuerdo con la Ley judía*".

proporcionar a alimentação e a distribuição de alimentos segundo os rituais judaicos em tais centros nos quais o número de utentes de religião judaica seja significativo, a pedido dos próprios.

Também em Itália, no âmbito das relações entre o Estado e a União das Comunidades Judaicas, está reconhecido aos judeus que pertençam às forças armadas, à polícia ou a outros serviços similares o direito de observarem as prescrições religiosas em matéria alimentar sem encargos para as instituições a que pertencem[855].

Parece-nos que as soluções acabadas de apontar demonstram uma tentativa clara de acomodar as necessidades alimentares de quem trabalha, o que pode ser um passo para o futuro reconhecimento da obrigação do empregador realizar todos os esforços, de acordo com critérios de razoabilidade e proporcionalidade, para procurar adaptar a sua estrutura organizativa a tais necessidades.

IV. Produtos alimentares e religião

Da análise exposta podemos afirmar que o acervo jurídico-normativo laboral não disciplina matérias relacionadas com a alimentação ou com a manipulação de certos alimentos mesmo quando se trata de proteger a liberdade religiosa. Cabe, assim, examinar as diferentes áreas em que os problemas se colocam e procurar avançar com soluções ou, antes, com critérios de apoio à decisão.

[855] Cfr. Art. 7.º da Lei 101, de 8 de março de 1989 que aprova as relações entre o Estado Italiano e a União da Comunidade Hebraica. A propósito desta norma que relativamente às forças armadas e polícia prevê o direito de "*osservare, a loro richiesta e com l'assistenza della Comunità competente, le prescrizioni ebraiche in materia alimentare senza oneri per le istituzioni nelle quali essi si trovano*", ALESSANDRA ROSSELLA BOTTONI, *Alimentazione e discriminazioni*, *op. cit*., p. 132, realça dois aspetos essenciais: por um lado, o esforço em garantir o direito à liberdade religiosa dos judeus que exercem funções nas forças militares e de segurança pública relativamente às suas exigências alimentares; por outro lado, o tratamento oferecido aos judeus apresenta uma potencial discriminação religiosa já que é mais desfavorável relativamente ao tratamento reservado aos católicos e ao mesmo tempo é mais favorável do que aquele que é oferecido aos membros de minorias religiosas que não celebraram acordos com o Estado como é o caso dos muçulmanos.

1. Fornecimento e preparação das refeições

É prática corrente em algumas empresas e setores de atividade que o empregador forneça alimentação aos seus trabalhadores em consequência de normas resultantes, sobretudo, da negociação coletiva ou da prática empresarial. É precisamente quanto às empresas que fornecem a alimentação *in natura* aos trabalhadores, ou seja, que disponibilizam diretamente a refeição, ainda que por meio de terceiros, que se colocam os principais problemas de compatibilização entre a religião e a alimentação no local de trabalho.

Depois de percebermos que a diversidade religiosa é, normalmente, acompanhada pela diversidade alimentar, e sem que haja, um pouco por toda a Europa, legislação nacional específica sobre o problema, é importante indicar os reflexos que daí podem resultar para a relação laboral em termos de acomodação das exigências alimentares na empresa[856].

Em matéria de necessidades dietéticas poderemos, então, questionar se o empregador, no caso de disponibilizar as refeições, é obrigado a fornecer um serviço adequado às exigências religiosas dos seus trabalhadores. Como facilmente se poderá depreender, a solução para esta questão não merece uma resposta unívoca e exige uma ponderação sobre um conjunto de elementos multifatoriais. De facto, o vasto leque de preceitos sobre alimentação por motivos religiosos que já enunciamos pode dar origem a situações de conflito no local de trabalho e pode, eventualmente, obstar ao exercício do direito à liberdade religiosa.

[856] Realçamos a título exemplificativo o caso que nos foi relatado por um inspetor do trabalho, no âmbito do debate à margem da comunicação intitulada "A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do Direito da União Europeia", que apresentamos no 1.º Congresso Internacional sobre Condições de Trabalho, de 15 a 16 de setembro de 2011, na Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Foi então exposto um caso que ocorreu numa grande obra da construção civil em 2004, em Portugal, onde trabalhavam diversos imigrantes oriundos de países maioritariamente de crença muçulmana. Nessa obra, foi registada a ocorrência de várias quedas em altura, em sucessivos momentos temporais, mas sempre no mesmo dia da semana. Depois de se verificar que eram respeitadas todas as exigências quanto ao cumprimento de normas de segurança no trabalho e de efetuadas várias diligências no sentido de compreender o sucedido, percebeu-se que o problemas estava relacionado com a alimentação e as crenças religiosas dos trabalhadores. No dia da semana em causa da ementa da empresa de *catering* que fornecia as refeições aos trabalhadores daquela obra constava sempre arroz de pato coberto com queijo e bacon. Devido a este último ingrediente derivado do porco os trabalhadores muçulmanos não se alimentavam e, como tal, ficavam fracos, potenciando a explicação para as quedas em altura na referida obra de construção civil.

Perante o quadro normativo existente, é bastante controvertida a questão de saber se existe uma obrigação a cargo do empregador de tutelar o património religioso dos trabalhadores em matéria de alimentação, que se traduz no dever de garantir um conjunto de meios destinados a facilitar o cumprimento dos deveres religiosos destes. Esta problemática que se traduz concretamente no fornecimento de uma alimentação específica em função da religião nas cantinas das empresas não pode colocar de parte a ponderação sobre os custos económicos e as dificuldades organizativas relevantes que o empregador pode ser obrigado a suportar[857].

No que diz respeito especificamente às relações de trabalho a situação pode, portanto, apresentar contornos específicos já que, como critério geral, não nos parece que exista uma obrigação geral do empregador de satisfazer os interesses dos seus trabalhadores, no que concerne aos condicionalismos alimentares em função da religião no local de trabalho[858]. No entanto, estamos em crer que devem existir alguns critérios que orientem o empregador, de modo a que não fique excessivamente onerada a liberdade religiosa do trabalhador, perante a inércia daquele.

Para o efeito, será interessante observar, tal como salienta ANNA GIANFREDA[859], a recomendação de boas práticas da *Equality and Human Rights Commission* existente no Reino Unido sobre recrutamento e tratamento dos trabalhadores em função da idade, do género e da orientação religiosa com o objetivo de garantir o princípio da igualdade e respeito pela diversidade[860]. Em primeiro lugar, recomenda que na cantina da empresa seja disponibilizada comida adequada às convicções religiosas dos trabalhadores, sobretudo naquelas em que existam bastantes crentes da mesma religião, de modo a que a medida não seja denasiado onerosa sob o ponto de vista económico e organizacional. Como segunda boa prática é apontada, nos casos em que a empresa não disponha de cantina, a possibilidade de os trabalhadores trazerem a sua própria refeição de casa e a empresa fornecer todos os meios necessários para o efeito. Esta possibilidade inclui

[857] Neste sentido, VINCENZO PACILLO, *Contributo allo studio..., op. cit.*, p. 73.

[858] ROSSELLA BOTTONI, "Le *discriminazioni* religiose...", *op. cit.*, p. 135.

[859] ANNA GIANFREDA, "La tutela delle...", *op. cit.*, pp. 186-189.

[860] Relatório da Equality and Human Rights Commission, Research Report n.º 36, *Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief*, 2009, disponível em www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/research/integration_in_the_ workplace.pdf.

os meios necessários para conservar e aquecer os alimentos, bem como mantê-los separados de outros que não sejam conformes aos próprios preceitos religiosos[861]. Uma outra boa prática diz respeito à comida servida em eventos sociais organizados no contexto laboral, acolhendo-se a ideia de que não será absolutamente necessário disponibilizar comida específica como *halal* ou *kosher* se isso se tornar demasiadamente oneroso mas, se possível, devem ser asseguradas alternativas.

Diga-se, a propósito que no Código do Trabalho portugês não existe qualquer obrigação específica de o empregador dispor de um serviço de cantina, nem tão pouco de disponibilizar uma compensação pecuniária na ausência desta. Normalmente, a existência de um serviço de refeições para os trabalhadores deriva da negociação coletiva e pode ocorrer sob diversas modalidades como uma cantina interna da empresa, um serviço de refeições prestado por uma empresa externa, uma cantina partilhada por várias empresas ou o pagamento de um subsídio de refeição. Nesta sede, entendemos que o cenário preferencial, em termos da obrigação para o empregador de garantir um serviço de refeições que respeite as convicções religiosas dos trabalhadores, sem que seja excecionalmente oneroso o seu cumprimento, deve corresponder à negociação em sede de contratação coletiva[862]. De facto, nem todos os empregadores que asseguram um serviço de refeições têm condições reais para disponibilizar certo tipo de alimentos, contratar cozinheiros capazes de confecionar refeições especiais, garantir um espaço onde os alimentos possam ser guardados e cozinhados segundo determinadas regras, entre outros condicionalismos.

---

[861] Devido às especificidades alimentares em função da religião, os trabalhadores que levam a sua refeição para o trabalho podem ter a necessidade de a aquecer e conservar separadamente de outros alimentos, como acontece, por exemplo, com alguns judeus que não podem guardar a carne juntamente com lacticínios e dos muçulmanos que não podem ter os seus alimentos em contacto com a carne de porco. Todos estes problemas são muito concretos e levam o empregador a ter que adotar soluções razoáveis.

[862] Hoje, devido ao aumento dos fluxos migratórios, é maior a sensibilidade em matéria de alimentação dos fiéis já que, por exemplo em Itália, existem reflexos bastante positivos no número de acordos de empresa em que é garantido aos trabalhadores islâmicos o consumo de comida em função da sua religião. Cfr. Luciano Mussellie e Valerio Tozzi, *Manuale di diritto*..., *op. cit.*, p. 167. Deve encarar-se como uma exigência a necessidade de a contratação coletiva se preocupar com a questão alimentar das minorias. Neste contexto, ANTONELLO DE OTO refere-se a um efeito tangível de um percurso cultural que leva, também ao nível da contratação coletiva, ao reconhecimento das "*necessidades identitárias do trabalhador*" que há trinta anos era impensável. ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e...*, *op. cit.*, p. 109.

Também JÚLIO GOMES entende que numa empresa com centenas de trabalhadores poderá ser razoável o pedido para "*que haja, na respectiva cantina, um menu sem carne de porco para os muçulmanos ou um menu kosher para trabalhadores judeus mais integristas*"[863], mas já não se passará o mesmo numa empresa de pequena dimensão.

Do que foi exposto poderemos observar que, ao nível dos condicionalismos alimentares, existem dois níveis de exigências, ou seja, a proibição de comer certos alimentos ou refeições que não sejam preparados segundo certos rituais e o efetivo acesso a uma alimentação conforme com as próprias convicções religiosas.

A primeira dimensão apontada sobre o respeito pelos condicionalismos alimentares em função das crenças religiosas parece-nos menos problemática, já que, nas sociedades democráticas nenhum cidadão estará obrigado a comer o que não quer e muito menos os alimentos que são proibidos segundo a sua convicção religiosa. Também no âmbito laboral não parece que a adequação às exigências religiosas que proíbem o consumo de determinados alimentos acarrete grandes prejuízos ao empregador[864].

Já a segunda dimensão pode levantar mais constrangimentos para o empregador, uma vez que a adoção de medidas específicas em matéria de alimentação, para cada trabalhador leva, em geral, a um aumento dos custos organizativos e económicos. Como já referimos, parece que nas sociedades democráticas não existe uma obrigação clara para o empregador de fazer face a todas as exigências alimentares dos seus trabalhadores, em função das suas crenças religiosas, sobretudo quando tais medidas comportam um sacrifício económico excessivo para a empresa.

2. Observância de períodos de jejum

Já anteriormente fizemos referência ao jejum previsto no Código de Direito Canónico para os católicos, bem como ao dever de jejum dos muçulmanos,

[863] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*..., *op. cit.*, p. 299.

[864] ROSSELLA BOTTONI, "Le *discriminazioni* religiose...", *op. cit.*, p. 142.

sobretudo durante o período do Ramadão. A previsão de um período de jejum também está associada à fé *Báha'i*.

Os crentes da fé *Báha'i* são obrigados a jejuar uma vez por ano, durante o mês *báha'i*, que antecede o ano novo, ao longo de dezanove dias. Durante esse período abstêm-se de comida e bebida desde o nascer até ao pôr do sol. Existem, no entanto, situações em que é concedida isenção do jejum, nomeadamente, viajantes em determinadas condições, doentes, mulheres grávidas ou a amamentar, pessoas com idade superior a setenta anos e pessoas que realizam trabalhos físicos pesados[865]. Neste caso, com base nas exceções enunciadas dificilmente se colocarão conflitos de maior entre as obrigações do foro religioso e as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, sobretudo quanto ao maior risco que aqui se coloca de acidentes de trabalho. O mesmo se passa relativamente às quase inexistentes consequências do jejum dos católicos no domínio da relação laboral[866].

Esta problemática pode, no entanto, ser acentuada no caso dos muçulmanos durante o período do Ramadão. Recorde-se que durante o mês do Ramadão a comunidade dos crentes de fé islâmica é chamada ao jejum desde o nascer ao pôr-do-sol[867]. Ora, não se colocando aqui problemas concretos quanto ao consumo de determinados alimentos em detrimento de outros no local de trabalho poderão colocar-se outro tipo de encargos para o empregador, nomeadamente uma menor

---

[865] AGUSTÍ IGLESIAS, JOAN GÓMEZ I SEGAL, JOAN ESTRUCH, MARIA DEL MAR GRIERA, *Las otras religiones*..., *op. cit.*, p. 227.

[866] Recorde-se, tal como escreve ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, Liberdade religiosa e..., *op. cit.*, pp. 341-342, "*a Igreja Católica atualmente orienta os seus fiéis a que se abstenham do consumo de carne vermelha na Quarta-Feira de Cinzas, nas sextas-feiras da Quaresma e na Sexta-Feira Santa. Nos demais dias do ano, porém, a única prescrição relacionada com o tema é de que os fiéis não se excedam na ingestão de alimentos para que não caiam no pecado da gula. Outras religiões, contudo, estatuem, até com certo nível de detalhamento, regras dietéticas cuja observância pode representar a linha divisória entre os que pertencem ou não à comunidade dos fiéis*".

[867] "*El ayuno (sawn) del Ramadán, el noveno mes del calendario islámico, se hace en conmemoración de la revelación recibida por Mahoma. En un primer momento tuvo unas características muy similares a la fiesta del Yom Kipur de los judíos, pero a medida que Mahoma fue distanciándose de los judíos, él mismo modificó su contenido y significación. Durante todo el mes, no se puede comer ni beber (ni fumar, ni tener relaciones sexuales) desde que se hace de día hasta la puesta del sol. Al anochecer, sin embargo, se prepara una buena comida; y al acabar el mes se celebra una de las grandes fiestas del año (idu l-fitr o idu l-sagir)".* Cfr. AGUSTÍ IGLESIAS, JOAN GÓMEZ I SEGAL, JOAN ESTRUCH, MARIA DEL MAR GRIERA, *Las otras religiones*..., *op. cit.*, p. 202

produtividade da parte do trabalhador que jejua[868]. O problema poderá surgir com maior acuidade no domínio daquelas atividades que exigem um esforço físico. Os reflexos desse período de jejum são acentuados pelo seu caráter duradouro no tempo e, ainda, pelo facto de se tratar de uma festividade móvel, que pode coincidir com a época mais quente do ano.

Para melhor se perceber o alcance desta questão recordamos um caso mediático em França que decorreu no verão de 2012, em que quatro monitores de uma colónia de férias para crianças foram despedidos por praticarem o jejum durante o Ramadão. O empregador, que no caso concreto era uma entidade municipal, entendeu que o jejum dos monotores era uma ameaça para a segurança das crianças e o despedimento foi a única forma de as proteger. Se, por um lado, os trabalhadores alegaram o seu direito à liberdade religiosa; por outro lado, o empregador invocou o incumprimento grave do contrato de trabalho no qual constava a obrigação de se alimentarem e hidratarem: "*veiller à ce que les enfants et eux-mêmes se restaurent et s'hydratent convenablement et en particulier durant les repas*"[869].

Neste domínio também são conhecidos, por maior divulgação mediática, os casos respeitantes aos jogadores de futebol muçulmanos que durante o período de jejum do Ramadão demonstram quebras no rendimento físico. Para o efeito realçamos, a título de exemplo, a solução de compromisso a que se chegou na Alemanha em 2010, perante os vários casos de incumprimento contratual na *BundesLiga*, entre o Conselho de Muçulmanos na Alemanha (*Zentralrat der Muslime in Deutschland*) e as principais organizações de futebol profissional. Segundo este acordo é permitido aos jogadores profissionais muçulmanos

[868] Note-se que, de acordo com um estudo realizado em parceria pela *Gulfnews* e pela consultora *Dinar Standard* nos seis países do Conselho de Cooperação do Golfo, sobre "*a produtividade durante o Ramadão, as estratégias para o ambiente de trabalho do muçulmano moderno*", conclui-se que durante o período do Ramadão existe uma perda de produtividade equivalente à redução de uma semana de trabalho. Resultados do estudo disponíveis em www.dinarstandard.com e http://gulfnews.com/business/economy/gulf-loses-dh21-3b-in-gdp-due-to-reduced-work-hours-1.858928. Também na Alemanha já nos anos 60 do século passado foram analisados os efeitos do Ramadão na relação laboral num estudo denominado *Gastarbeiter,* cfr. ULRICH SCHEUNER "Die Religionsfreiheit im...", *op. cit.,* p. 373.

[869] Esta notícia pode ser consultada em www.lemonde.fr/societe/article/2012/07/31/quatre-moniteurs-suspendus-pour-avoir-observe-le-jeune-du-ramadan_1740415_3224.html.

quebrarem o jejum prescrito pela sua fé durante o mês do Ramadão. Este Conselho, com base num parecer teológico de uma universidade egípcia, emitiu uma autorização específica para que os jogadores, que têm um contrato de trabalho com um clube de futebol ou que seja essa a sua única fonte de rendimento do jogador, possam quebrar o jejum. Assim, nestes casos, sempre que lhes é exigido um desempenho físico particular que possa ser afetado pelo cumprimento de tal obrigação religiosa é permitido ao crente muçulmano quebrar o jejum durante o Ramadão[870].

No que diz respeito ao Ramadão e no âmbito de um inquérito levado a cabo por um sindicato holandês, cerca de 80% dos trabalhadores muçulmanos afirmou sentir dores de cabeça, cansaço e falta de concentração durante o período de jejum, tendo já solicitado ao respetivo empregador a acomodação das suas exigências religiosas, nomeadamente um horário de trabalho flexível, dias de férias ou alteração de turnos[871]. No entanto, o mesmo inquérito sublinha que os trabalhadores, após a primeira solicitação, não voltaram a apresentar pedidos nesse sentido com receio de perder o emprego ou sofrer represálias, o que evidencia que as soluções de acomodação são sempre deixadas ao critério do empregador mas também são evidentes as dificuldades objetivas de encontrar um equilíbrio para tais exigências sem custos financeiros para a empresa e para a segurança dos trabalhadores.

Sublinhamos que nestes casos é importante que o empregador tome medidas adequadas, designadamente, evitar jornadas de trabalho intensivas e a realização de tarefas perigosas como forma de prevenir certos riscos[872]. Pode mesmo justificar-se a introdução de medidas especiais de proteção da saúde e segurança no trabalho[873]. Efetivamente a problemática mais evidente associada ao Ramadão, por falta de ingestão de alimentos e líquidos, é a prevenção de riscos

[870] Sobre o tema, ANTONIO G. CHIZZONITI, "*La tutela della*…", *op. cit.*, p. 23, nt. 13.

[871] Caso apresentado por ROSSELLA BOTTONI, "Alimentazione e discriminazioni…", *op. cit.*, p. 138.

[872] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.* p. 773.

[873] Recordamos que, desde logo, a Constituição da República Portuguesa prevê o direito ao trabalho em condições dignificantes (al. *b)* do n.º 1 do art. 59.º), o direito ao trabalho em condições de higiene, segurança e saúde (al. *c)* do n.º 1 do art. 59.º) e ainda, quando vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, o direito a assistência e justa reparação (al. *f)* do n.º 1 do art. 59.º).

laborais relacionados com a saúde e a segurança dos trabalhadores e de terceiros[874]. A prestação de trabalho e a prática do jejum em simultâneo pode despoletar riscos graves em razão do tipo de atividade ou do modo de prestação do trabalho, designadamente em atividades que exijam acentuado esforço físico, trabalhos em altura, trabalhos executados em ambientes muito quentes, manuseamento de maquinaria pesada ou veículos, entre outros[875].

Aliás, defendemos que a negociação coletiva pode ter um papel de enorme relevância nesta matéria, de forma a facilitar o exercício da liberdade religiosa, tendo em conta as caraterística da atividade concreta. Significa isto que, se, por exemplo, num determinado setor de atividade onde predomina o trabalho físico se constata que existe um número considerável de trabalhadores muçulmanos seria razoável que a negociação coletiva[876] se ocupasse de ajustar a organização do trabalho às contingências religiosas durante o período do Ramadão[877]. Desta forma, pretende-se que os empregadores consigam evitar acidentes de trabalho, manter os níveis de produtividade e, ainda, assegurar a tolerância religiosa[878]. No entanto, é

---

[874] A este propósito MARIA LOURDES ARASTEY SAHÚN, "Diversidad religiosa y...", *op. cit.*, p. 5, escreve que "*cabe plantearse la cuestión de la incidencia del ayuno continuado sobre las tareas que exijan esfuerzos físicos del trabajador, en particular cuando se trate de una incidencia que puede traer aparejados ciertos riesgos para la salud y seguridad laboral. Desde el punto de vista de las obligaciones preventivas, surge la necesidad de conjugar esa faceta de la esfera personal del trabajador con la de la protección que se le debe dispensar en el marco de la relación laboral. Igualmente, la valoración de un eventual incremento del riesgo puede guardar relación con la seguridad de otros trabajadores de la empresa o presentes en el mismo centro de trabajo*".

[875] SIERRA RODRÍGUEZ, *Seguridad y salud..., op. cit.*, p. 33.

[876] Note-se que essa previsão existe em matéria de tempo de trabalho e festividades em algumas convenções coletivas das cidades autónomas de Ceuta e Melilla, bem como em outras zonas como as Ilhas Baleares e Almeria. Por outro lado, salienta-se que o Acordo de Cooperação entre e o Estado e a Comissão Islâmica de Espanha, de 1992, no seu art. 12, n.º 1, indica que las entidades podem solicitar "*la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol, durante el mes de ayuno (Ramadán)*".

[877] Neste sentido, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.* p. 575 e acrescenta ainda que "*Una tarea que también puede ser muy relevante en el ámbito de empresa, pues el convenio de empresa puede facilitar el ejercicio de la libertad religiosa teniendo en cuenta unas circunstancias muy concretas relativas a la empresa en su conjunto o a diversos centros de trabajo en particular*".

[878] MARIA ROSARIA PICCINI, *Il tempo della..., op. cit.*, p. 173, esclarece que *"Il Ramadan è un momento particolare per il credente islamico, in cui l'obbligo del digiuno dall'alba al tramonto e le rigide prescrizioni rituali ad esso connesse determinano sicuramente un calo della produttività e una serie di disagi fisici dovuti alle privazioni: proprio per venire incontro alle esigenze dei lavoratori in molti stati islamici durante*

sabido que, se esta iniciativa não parte do empregador, qualquer ajuste na organização do trabalho solicitado pelo trabalhador durante o período de jejum do Ramadão encontra algumas dificuldades por se tratarem, normalmente, de confissões religiosas minoritárias no contexto laboral. Todavia, é necessário que os empregadores percebam que os trabalhadores-crentes dificilmente irão abdicar dessa prática e que, em consequência, a empresa tem interesse em procurar acomodar o jejum do Ramadão de modo a adotar medidas preventivas, porque recai sobre o empregador a obrigação de saúde e segurança[879]. Assim, poderão ser equacionadas iniciativas preventivas que se traduzem, por exemplo, em evitar trabalhos em altura, concentrar certas tarefas noutros períodos do ano ou reduzir os períodos de utilização de maquinaria perigosa.

3. Manipulação e contacto com produtos alimentares

Um outro problema, relacionado com a proibição de consumir certos alimentos, diz respeito ao contacto com tais produtos no local de trabalho. Neste domínio podem surgir as mais variadas situações e, consequentemente, as mais diversas soluções.

O Tribunal Superior de Justiça de Madrid, em decisão de 27 de Outubro de 1997[880], foi confrontado com o recurso apresentado por uma vendedora das lojas de *duty free* do aeroporto de Madrid-Barajas que, pouco depois da sua contratação, solicitou, entre outros pedidos fundamentados na liberdade religiosa, para não ser colocada em nenhuma secção onde tivesse que manipular ou vender produtos

questo periodo si attua una modifica degli orari di lavoro, che vengono abbreviati (Giordania, Oman, Kuwait, Barhein, Egitto, Algeria, Iran Tunisia)".

[879] MILENA ROUXINOL, *A obrigação de...*, *op. cit.*, p. 273, considera que "*A obrigação de segurança e saúde do empregador vem a assumir-se como uma obrigação de resultado, justamente, no domínio deste tipo de medidas preventivas, porquanto é através da respectiva adopção que, mesmo na hipótese de subsistirem riscos profissionais que coubesse remover ou minimizar, ou perante riscos que, sendo insusceptíveis de eliminação ou redução, se impusesse manter afastados dos trabalhadores, ele se revela em condições de alcançar o objectivo subjacente ao mandato de segurança e saúde que o onera*".

[880] STSJ de Madrid, 1997/3751, de 27.10.1997, disponível em www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=1338523&links=barajas%20falda&optimize=20050707&publicinterface=true.

derivados do porco e álcool[881]. A trabalhadora de crença muçulmana argumentava que essas práticas eram incompatíveis com a religião que professava. No entanto, cabe recordar que todas as suas pretensões foram negadas. Por seu turno, o Tribunal Superior de Justiça de Madrid deu razão ao empregador, apesar de ter reconhecido a importância do direito à liberdade religiosa e a necessidade de compatibilizar as convicções religiosas com o contrato de trabalho. Entendeu o tribunal que a trabalhadora violou a conduta de boa fé que lhe era exigível[882].

É lamentável que neste caso o Tribunal Superior de Justiça de Madrid não se tenha pronunciado sobre cada uma das exigências da trabalhadora, nomeadamente quanto ao contacto com produtos derivado do porco e ao álcool. A análise das circunstâncias concretas do caso poderia ter levado a outra solução, já que estamos perante uma empresa que detém as lojas livres de impostos em vários aeroportos do mundo. Estas lojas, e mais concretamente no aeroporto de Madrid-Barajas, caracterizam-se por uma grande diversidade dos produtos que comercializam, nomeadamente, perfumaria, joalharia, cosmética, chocolates, vestuário mas, também, têm uma secção de vinho e outras bebidas alcoólicas, de produtos regionais onde figuram diversos enchidos derivados do porco[883]. Desta forma, dada a dimensão da empresa parece-nos que seria exequível atender ao pedido da trabalhadora para não ficar afeta à venda de certos produtos alimentares, sem custos excessivos para o empregador[884].

---

[881] Solicitou ainda para não prestar trabalho nas horas de oração coletiva dos muçulmanos às sextas-feiras, bem como finalizar a jornada de trabalho uma hora antes do pôr-do-sol durante o Ramadão e ainda para não usar minissaia tal como estava previsto quanto aos uniformes.

[882] Pode ler-se no acórdão que "*estas directrices exigen a la parte trabajadora una conducta especial de lealtad y buena fé, consistente en que lo que no hizo la actora al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica*".

[883] REBECA KARINA APARICIO ALDANA, "La libertad religiosa...", *op. cit.*, p. 32.

[884] REBECA KARINA APARICIO ALDANA, "La libertad religiosa...", *op. cit.*, p. 32, refere a este propósito que "*Todo ello podía hacerle suponer a la entonces postulante al puesto de trabajo que era potencialmente viable que su futura empleadora, en cumplimiento de su deber de respeto a las diversas religiones de sus empleados, en principio, buscara la forma de adecuar los intereses de la empresa a las características propias de la religión musulmana que ella profesaba, por ejemplo, dado que el empleador por las dimensiones del negocio necesita más de un trabajador en la tienda podría organizar equitativamente el trabajo de los vendedores para que la trabajadora musulmana se dedique únicamente a la venta de ciertos productos mientras que alguno de sus compañeros se aboque exclusivamente a la venta de alcohol y productos derivados del cerdo*".

Lamentamos, por isso, ter ficado perdida a oportunidade de avaliar se a empresa procurou compatibilizar o exercício do direito à liberdade religiosa da trabalhadora e a liberdade de empresa na vertente de organização do trabalho, sobretudo quando não estava em causa uma alteração substancial das obrigações laborais[885].

Em França, num caso semelhante mas com contornos específicos algo distintos, a *Cour de Cassation* pronunciou-se sobre o caso de um trabalhador de um supermercado que, motivado pelas suas crenças de fé muçulmana, se recusava e manipular carne de porco e solicitou para ser transferido do talho para outra secção[886]. A pronuncia judicial foi no sentido de que o trabalhador de um talho, ainda que fosse crente da religião muçulmana, não se poderia recusar a manipular carne de porco, já que isso corresponde à natureza das funções para que foi contratado. Note-se, no entanto, que, tal como realça JEAN SAVATIER em anotação a esta decisão, se deve equacionar a possibilidade de abuso de direito se o empregador, podendo atribuir outras funções ao trabalhador, insiste que ele realize tarefas que contrariam os seus deveres religiosos[887], mas, como temos vindo a defender, tudo dependerá das circunstâncias concretas do caso, nomeadamente dos termos da contratação.

Por outro lado, é conhecido o caso dos operadores de caixa muçulmanos num supermercado do Minnesota que solicitavam aos colegas ou aos clientes que passassem no leitor de código de barras todos os produtos à base de porco, ou, ainda, o caso de discriminação religiosa invocada por um *chef* muçulmano contra a polícia britânica que se recusou a preparar o pequeno-almoço à base de *bacon*, salsichas e *black pudding*[888].

A variedade de situações que podem existir torna difícil apontar critérios para boas práticas nesta matéria, além do mais a prática jurisprudencial não aponta

---

[885] Demonstrando fortes críticas a esta decisão, cfr. MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, "*La utilización de signos...*", *op. cit.*, p. 40; e da mesma autora "Libertad de conciencia...", *op. cit.*, p. 208.

[886] Decisão da *Cour de Cassation* de 24.03.1998, *M. Azad c. Chamseddine M´Ze*, disponível em *Droit Social*, n.º 6, 1998, pp. 614-615.

[887] JEAN SAVATIER, "Contrat de travail...", *op. cit.*, pp. 615-616. Ainda sobre este caso, PHILIPPE WAQUET, *L'entreprise et…*, *op. cit.*, pp. 176-177.

[888] Para mais referências, cfr. ROSSELLA BOTTONI, *Alimentazione e discriminazioni..., op. cit.*, p. 140.

um caminho seguro a seguir mas estamos em crer que a solução passará pelo dever de acomodação razoável do empregador.

V. O alcance das exigências alimentares por motivos religiosos

Parece-nos claro que o direito à liberdade religiosa inclui também a faculdade de cada um se alimentar de modo adequado à sua própria orientação religiosa. Numa época em que se reclama cada vez mais o direito a ser diferente do que o direito a ser igual é, obviamente, necessário proteger a diferença, nomeadamente no que diz respeito à alimentação.

Perante as situações concretas supra enunciadas, cremos que o critério geral que deve presidir nesta matéria é o de que não existe uma obrigação geral a cargo do empregador de satisfazer as exigências dos trabalhadores, em relação às prescrições alimentares em função da religião, no local de trabalho. Até porque, a não ser em casos muito evidentes e de conhecimento geral, é necessário que os trabalhadores manifestem expressamente ao empregador e, *quiça*, de modo formal, as suas necessidades alimentares motivadas pelas crenças religiosas. Recordamos, por isso, que, embora o trabalhador esteja no direito de não o fazer por força do n.º 3 do art. 41.º da CRP, é necessário este impulso para que o empregador avalie todas as circunstâncias envolvidas, de modo a determinar se tem condições para atender às crenças com reflexos na alimentação.

Assim sendo, se o trabalhador manifesta as suas necessidades decorrentes da religião que professa o empregador, a partir desse momento, deve realizar um correta ponderação de bens e direitos e, se for o caso, acomodar o serviço de fornecimento de refeições às necessidades religiosas em questão. Efetivamente, se estamos perante uma grande empresa com um número significativo de trabalhadores de uma determinada religião, já nos parece viável afirmar que a cantina da empresa deve proporcionar ementas diversificadas de forma a ir de

encontro ao regime alimentar dos seus trabalhadores em função das crenças religiosas[889].

Advém, portanto, que embora não existindo uma obrigação de resultado quanto à alimentação disponibilizada na cantina da empresa, deve existir uma preocupação com a acomodação das especificidades dietéticas em matéria religiosa no local de trabalho.

Reconhecemos, no entanto, que a gestão de todos os comportamentos alimentares, fundamentados nas crenças religiosas, sem que se verifiquem situações de discriminação e procurando concretizar a acomodação das variadas exigências, pode representar um enorme desafio.

Na verdade, a questão relativa à alimentação não pode ser objeto de normas gerais, nem tão pouco podemos afirmar a existência de uma obrigação jurídica do empregador de fornecer uma alimentação adequada às crenças religiosas de todos os seus trabalhadores. Nos casos em que existem esse tipo de adaptações parece-nos, antes de tudo, e de modo empírico, que o empregador estará preocupado em satisfazer a diversidade das preferências alimentares do seus trabalhadores, sejam ou não motivadas pela religião, de modo a garantir a paz social e a prevenir conflitos, e não tanto em atender à fundamentação religiosa do pedido.

Seguindo esta linha de ideias a solução deve ser ponderada em cada caso concreto tendo em conta o contexto, o que inclui avaliar, por exemplo: o número de trabalhadores que pretende uma alimentação diferenciada; se o trabalhador em função dos constrangimentos da atividade tem que tomar as refeições no local de trabalho ou se pode deslocar-se a outro local; os custos para o empregador, designadamente se estes são suportáveis ou exagerados; os meios disponibilizados

[889] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, Liberdade religiosa e..., *op. cit.*, p. 343, coloca a seguinte questão: "*o dever de acomodação implica a obrigação de incluir, no cardápio do restaurante empresarial, alimentos que satisfaçam ao código dietético religioso de alguns empregados? Partindo da ideia de que o empregador deve oferecer aos seus empregados um ambiente de trabalho saudável, zelando pela preservação de sua integridade psíquica e física, a resposta à indagação deverá ser positiva, desde que o atendimento à necessidade alimentar do trabalhador religioso não importe num custo excessivo para a empresa. Em muitos casos, acomodar a os interesses religiosos do trabalhador poderá até mesmo representar uma diminuição no custo da alimentação, quando, por exemplo, as crenças religiosas do trabalhador reclamam o consumo exclusivo de vegetais, que habitualmente são mais baratos do que a carne*".

no local de trabalhado para que o trabalhador possa levar de casa a sua refeição e aquecê-la[890].

Por outro lado, a acomodação das práticas religiosas do trabalhador já poderá ser mais difícil de conseguir nos casos em que o trabalhador, sabendo que não pode entrar em contacto com certos produtos, designadamente, carne de porco, dá o seu consentimento, manifestado por via do contrato de trabalho, para exercer precisamente funções que contemplam a manipulação de tais produtos, como por exemplo, trabalhar num talho.

Mas a solução já será distinta se o trabalhador tiver sido contratado por um supermercado para prestar serviço na secção de padaria e o empregador pretender transferi-lo, unilateralmente, para a secção do talho ou da charcutaria onde existem produtos derivados do porco que o trabalhador, por motivos religiosos, não pode manusear[891].

Finalmente, no que diz respeito ao jejum e, como já referimos, o principal problema que se coloca centra-se na segurança do trabalhador, dos colegas e, em certas circunstâncias, dos clientes. No entanto, antes de se aferir se o empregador deve tomar medidas no sentido, por exemplo, de afetar temporariamente o trabalhador que pratica o jejum a outras funções que envolvam menos riscos, existe a questão prévia quanto à informação prestada ao empregador sobre a situação do trabalhador. Ora, defendemos que, em determinados postos de trabalho onde exista um elevado grau de perigosidade, o trabalhador tem que informar o empregador que pratica o jejum, durante certo período, já que também ele é devedor da obrigação de segurança[892], além da obrigação de informação que lhe é imposta pelo n.º 2 do art. 106.º do CT sobre "*aspectos relevantes para a prestação*

---

[890] Neste sentido, PATRICE ADAM, MARTINE LE FRIANT, LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER e YASMINE TARASEWICZ, "La religion dans...", *op. cit.* 537-538, concluindo que, para esta questão, não é possível equacionar uma resposta simples e única.

[891] Consequentemente, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y...*, *op. cit.*, p. 777, alerta para o seguinte: "*Asimismo, han de tenerse en cuenta con precaución los casos de cambio sobrevenido de convicciones y cuando el trabajador firma un contrato en el que no quedan muy claros o nada claros los aspectos relacionados con las funciones laborales que le están prohibidas desde un punto de vista religioso*".

[892] MILENA ROUXINOL, *A obrigação de*..., *op. cit.*, p. 197, refere que no atual quadro jurídico, também, o trabalhador se configura "*como um sujeito ativamente comprometido, individualmente ou através de estruturas de representação colectiva de trabalho, na efetivação da segurança e saúde no trabalho*".

da actividade laboral". O que significa que existe o correspetivo direito do empregador se recusar a receber a prestação laboral quando entenda que não estão reunidas condições de segurança e saúde no trabalho e, consequentemente, a escusar-se ao pagamento da respetiva remuneração.

Assim, quando o empregador tem conhecimento dos períodos de jejum dos seus trabalhadores deve procurar, no seu próprio interesse enquanto garante da segurança e saúde no trabalho, alternativas à organização do trabalho em função de certas circunstâncias. No fundo, está aqui em causa o respeito pelo princípio da precaução com efeitos concretos tal como afirma ANA RIBEIRO COSTA quando escreve que se tem constatado que "*a prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho não só permite uma diminuição da sinistralidade laboral, como uma melhoria global da saúde e bem-estar dos trabalhadores, e, indiretamente, das suas famílias, bem como um aumento da produtividade, menor absentismo e um menor número de aposentações antecipadas*"[893].

Neste exercício a cargo do empregador deve ser ponderado, por exemplo, se os trabalhadores não se podem hidratar durante o tempo de calor, se executam trabalhos físicos como acontece na agricultura ou na construção, de forma a organizar a jornada de trabalho ou a alterar temporariamente o conteúdo funcional[894]. Sublinha-se, todavia, que em grande parte das atividades, apesar do período de jejum, não fica afetada a prestação laboral. E, nessa medida, não existe uma obrigação do empregador de acomodar horários e tarefas, sendo que tudo irá depender das circunstâncias da empresa e da avaliação dos prejuízos e riscos em jogo.

No entanto, é previsível que estas eventuais medidas adotadas pelo empregador possam causar algum desconforto perante os demais trabalhadores, que veem a situação como um tratamento diferenciado. Podem então surgir questões quanto à discriminação.

---

[893] ANA RIBEIRO COSTA, "Segurança e saúde...", *op. cit.* p. 307.

[894] Tal como foi relatado numa entrevista ao El País, de 12.08.2010, pelo gerente da empresa Escorxador de Girona, onde 30% dos seus trabalhadores são muçulmanos, durante o período do Ramadão: "*La jornada, en cambio, se adapta a las necesidades. Así, al empleado musulmán se le permite un descanso antes del amanecer para que pueda rezar, beber agua y comer en abundancia. Como contrapartida, cuando los demás paran para almorzar a eso de las nueve de la mañana, el musulmán continúa trabajando*", http://elpais.com/diario/2010/08/12/sociedad/1281564001 _850215.html.

Recordamos que a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro, com o objetivo de estabelecer um quadro geral para lutar contra a *discriminação* no emprego e na atividade profissional, distingue entre *discriminação direta*, "*sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável*" e discriminação indireta "*sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas*". Significa isto que existe discriminação, não apenas quando estamos perante um tratamento desfavorável por motivos baseados na religião, mas também quando se verifica uma desvantagem por causa neutra que afeta um conjunto de sujeitos em função de uma determinada característica, que pode ser a religião e, mais especificamente, as práticas religiosas relacionadas com a alimentação.

A discriminação que decorre do desrespeito pelas regras alimentares no local de trabalho pode assumir a modalidade de discriminação indireta, a não ser que seja justificada por um objetivo legítimo e que os meios utilizados sejam adequados e necessários. Cremos que, tal como em outros condicionalismos religiosos no local de trabalho, nem sempre o empregador está obrigado a adotar medidas específicas e ações positivas para garantir o direito de os seus trabalhadores se alimentarem de acordo com as exigências religiosas no local de trabalho[895].

No outro prato da balança, para que seja possível alcançar o equilíbrio, haverá que considerar o conceito de acomodação razoável ("*reasonable accommodation*") que se encontra associado à discriminação indireta já que, exigências específicas do foro religioso, se não forem respeitadas, podem entrar em conflito com uma norma neutra e, consequentemente, dar origem a uma situação de discriminação indireta em função da religião[896]. A consideração das

[895] Neste sentido, ROSSELLA BOTTONI, "Le *discriminazioni* religiose...", *op. cit.*, p. 121.

[896] Para mais desenvolvimentos sobre estes conceitos, LISA WADDINGTON / AART HENDRIKS, "The Expanding Concept...", *op. cit.*, pp. 403-428.

necessidades alimentares no local de trabalho, como a disponibilização de uma alimentação diferenciada na cantina da empresa, é um exemplo de adaptação razoável. Assim sendo, no domínio alimentar defendemos a imperatividade da acomodação razoável mas, como seu corolário, surge o caráter facultativo do acolhimento das exigências do trabalhador.

Isto serve para destacar que, seguindo os conceitos de *reasonable accommodation* (adaptação razoável) e *undue hardship* (encargo excessivo para o empregador), já amadurecidos na jurisprudência norte-americana e canadiana, o empregador deve fazer um esforço razoável para adaptar a organização da empresa aos condicionalismos religiosos dos seus trabalhadores, tendo sempre em atenção as circunstâncias do caso concreto, nomeadamente que a necessidade religiosa em causa não represente exigências excessivas para o empregador[897].

A proibição de o empregador discriminar o trabalhador por motivos religiosos exige que o empregador encontre uma acomodação razoável das crenças religiosas que se considerem sinceras, a não ser que isso não comporte um custo excessivo para o empregador. Note-se, todavia, que o custo não equivale simplesmente ao "*preço*" da refeição em si mesma mas, também a todos os encargos organizativos com a preparação de refeições diferenciadas[898].

Para o efeito, será necessário que o trabalhador comunique ao empregador as suas exigências em matéria de alimentação, sob pena de não poder ponderar-se qualquer atitude discriminatória, e demonstrar que a sua crença é sincera. No entanto, quando o empregador não acolha as exigências religiosas dos seus trabalhadores não pode ser acusado, *a priori*, de discriminação em função da religião se demonstrar que não consegue acomodar-se a tais exigências, sem que isso lhe acarrete um encargo desproporcionado. Equivale isto a dizer que um trabalhador não verá reconhecido o seu direito pelas exigências alimentares

[897] Para mais desenvolvimentos, DANIEL PROULX, "L'accommodement raisonnable...", *op. cit.*, pp. 669-709; NANTIYA RUAN, "Accommodating Respectful Religious...", op. cit, pp. 1-32; JOSÉ *WOEHRLING, "*L'*obligation d'accommodement...", op. cit.,* pp. 325-401; KATAYOUN ALIDADI, "Reasonable accommodation for...", *op. cit.*, pp. 693-715.

[898] Neste sentido, ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e...*, *op. cit.*, p. 343 assinala que o custo excessivo "*não deve ser medido apenas pelo preço dos alimentos, mas por questões logísticas -, não se pode exigir da empresa que atenda às necessidades alimentares do trabalhador religioso. Nestas condições incumbir-se-á ao empregado o custo de providenciar a sua alimentação segundo os cânones da sua religião*".

prescritas pela sua religião se as suas solicitações não são razoáveis ou se estas acrescentam um custo excessivo e desproporcionado tanto do ponto de vista organizativo como económico ao empregador.

De facto, estamos em crer que uma correta gestão da diversidade religiosa, incluindo a alimentar, potencia um ambiente de trabalho mais produtivo e mais favorável à resolução de conflitos, graças à sua abertura a soluções inovadoras do ponto de vista da promoção da diversidade presente no carácter multirreligioso da sociedade e, mais especificamente, do local de trabalho[899].

Nessa medida, a garantia do respeito pelas exigências alimentares em função da religião dos trabalhadores não pode configurar-se como um direito absoluto, no entanto, os limites que lhe são impostos não podem resultar em situações discriminatórias o que ocorre, sobretudo, quando é satisfeita a exigência religiosa de um trabalhador no âmbito alimentar e, por outro lado, rejeitada a de um outro trabalhador por motivos não objetivos[900]. É pois claro que este raciocínio será sempre ameaçado pela dificuldade de, em abstrato, traçar uma linha que separe claramente um tratamento diferenciado mas legítimo, de um tratamento discriminatório. Assim sendo, é exigida uma ponderação do caso concreto e das circunstâncias específicas de cada situação real.

[899] C. W. VON BERGEN, "Religion at Work…", *op. cit.*, pp. 165-172.

[900] Neste sentido, ROSSELLA BOTTONI, "Le *discriminazioni* religiose...", *op. cit.*, pp. 142-143.

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

CAPÍTULO QUARTO

OS SÍMBOLOS RELIGIOSOS E A IMAGEM

I. Considerações gerais

As questões relativas ao uso de símbolos religiosos dão corpo a uma matéria sensível em termos de opinião pública, particularmente no atual contexto sociopolítico em que vive a Europa e cada um dos seus Estados-membros sobre o acolhimento e integração de migrantes provenientes do mundo inteiro. Apesar da sensibilidade da temática, dada a natureza das questões envolvidas, a nossa análise versa apenas sobre problemas jurídicos. O fenómeno da crescente migração e a evidente globalização contribuem para o incremento de conflitos jurídicos em matéria de uso de símbolos religiosos. Tem sido visível o desejo dos imigrantes afirmarem o seu direito à liberdade religiosa perante as tradições maioritárias nos países de acolhimento, o que se manifesta nomeadamente no uso de símbolos distintivos de pertença religiosa[901].

Da definição do conceito de liberdade religiosa já ficou claro que esta engloba o direito de exteriorizar a respetiva fé através da aparência exterior, do vestuário e do uso de símbolos religiosos. No entanto, esta não deixa de ser uma temática delicada e de grande complexidade nos ordenamentos jurídicos que reconhecem o direito à liberdade religiosa de forma transversal[902]. É normalmente uma matéria envolta em grande polémica pela extensão abrangente dos seus reflexos nas várias dimensões da vida humana.

Se a questão da aparência exterior no local de trabalho já não é um tema isento de divergências doutrinárias e jurisprudências, quando aliamos a esta

[901] SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Tratamiento de la…", *op. cit.*

[902] ADELAIDE MADERA, "I simboli religiosi...", *op. cit.*, p. 323, refere que os desafios colocados pelos símbolos religiosos representa uma das provações mais recentes às democracias ocidentais em virtude do difícil equilíbrio entre o princípio da laicidade do Estado e o direito à liberdade religiosa.

problemática o elemento religioso a questão torna-se ainda mais controversa. Isto porque o uso de símbolos religiosos por um trabalhador pode ser visto como o exercício de duas liberdades: liberdade religiosa e liberdade de vestuário[903]. Note-se, porém, que as restrições impostas pelo empregador a qualquer uma destas liberdades não podem ser avaliadas do mesmo modo.

A complexidade desta temática resulta, em certa medida, da inexistência de normas expressas que permitam definir os limites precisos do exercício de cada direito; ao que acresce uma redobrada complexidade quando ainda se deve ter em conta a componente da religião. No entanto, para a resolução deste tipo de conflitos deve partir-se da premissa de que o direito à liberdade religiosa possibilita ao indivíduo-crente e, logo, ao trabalhador-crente pautar a sua conduta no local de trabalho pelas suas crenças religiosas. Significa isto que o trabalhador pode, em regra, manifestar as suas crenças religiosas através da adoção de uma imagem exterior compatível com essas mesmas crenças usando um certo vestuário ou determinados símbolos religiosos. E acrescenta SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS que a liberdade de religião se pode exercitar tanto através da linguagem oral como através da linguagem universal dos signos, de tal modo que o uso de peças de tipo religioso deve ser garantido pelo direito fundamental da liberdade religiosa[904]. Associado aos símbolos religiosos enquanto manifestação da liberdade religiosa surge o uso de determinado vestuário ou a escolha de uma certa imagem exterior.

Ora, no âmbito do presente estudo apenas são relevantes os aspetos relacionados com a conformação da imagem exterior do indivíduo enquanto manifestação da crença religiosa e não enquanto mera liberdade de escolha da sua aparência.

Quando nos referimos à liberdade de escolha da imagem exterior do trabalhador há que questionar se o que está em causa é, por exemplo, o uso de um véu ou de um turbante no local de trabalho. Poderíamos ser tentados a afirmar que eventuais conflitos quanto ao uso dos referidos acessórios se reconduzem simplesmente à liberdade de vestuário no âmbito laboral, ou, em termos mais amplos, à liberdade de escolha da própria imagem exterior. No entanto, este

[903] JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…" *op. cit.*, p. 355.

[904] SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Las manifestaciones externas…", *op. cit.*, pp. 180-181.

problema tem contornos bem mais específicos face à liberdade de vestuário no local de trabalho, já que está em causa o exercício da liberdade religiosa.

Efetivamente, a liberdade de usar certas peças de vestuário com conotação a uma determinada religião pode integrar o núcleo essencial da liberdade de religião. A liberdade de vestuário de conotação religiosa está sujeita à mesma proteção que deve ser dada à liberdade de religião porque é expressão desta. Nestes casos, o vestuário não representa uma simples questão de escolha da imagem exterior e merece, portanto, um tratamento específico e uma garantia acrescida. Assim, a individualização da motivação que está na base da escolha de certa imagem é fundamental para percebermos qual o tratamento jurídico mais adequado para cada caso. Parece que nesta matéria se deve partir da premissa de que, em princípio, a utilização de símbolos com significado religioso, mesmo que sejam peças de vestuário ou penteados, tem um alcance e um sentido distinto da liberdade de escolha da aparência do trabalhador[905].

A liberdade de cada um se vestir de acordo com as suas preferências pessoais é uma forma de expressão da própria identidade e as restrições impostas pelo empregador à liberdade de vestuário dos seus trabalhadores surge como uma forma de intromissão na sua vida pessoal[906]. A liberdade de escolha da aparência é uma

[905] Neste sentido, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, *op. cit.*, p. 289. Também em França, JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…", *op. cit.*, p. 356, escreve, a propósito do véu islâmico, que se trata de manifestar uma adesão pública ao que acreditam ser uma obrigação religiosa.

[906] Como alerta JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho...*, *op. cit.*, p. 154, a jurisprudência vem sustentando que a aparência física dos trabalhadores só pode ser limitada por "*interesses prevalecentes da empresa*", que estão, normalmente, associados às funções desempenhadas e a motivos de segurança. Quanto a este último limite parece-nos legítimo, como veremos em sede própria, que o empregador proíba o uso de tranças ou cabelos longos a um trabalhador que opera com máquinas de engrenagens móveis. Consequentemente, percebe-se que, em princípio, um regulamento interno da empresa não possa consagrar a obrigatoriedade de uso de uniforme sem que sejam invocados motivos justificativos concretos. As razões de higiene e de segurança são indiscutivelmente um motivo justificativo para legitimar a imposição do uso de uniforme, mas poderá questionar-se se será igualmente suficiente para justificar o seu uso os motivos de imagem da empresa perante a clientela quando o trabalhador exerce certas funções. Acompanhamos, por isso, a posição de JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, *op. cit.*, p. 289, quando considera excessiva a posição de PASCAL LOKIEC, "Tenue correcte exigée…", *op. cit.*, pp. 132 ss., o qual defende que apenas razões de higiene e segurança podem legitimar o uso de uniforme já que essa obrigatoriedade não encontra justificação em razão dos contactos do trabalhador com a clientela. Em abstrato, este problema remete-nos para a questão da liberdade de vestuário no local de trabalho, a qual tem sido debatida tanto ao nível da doutrina como da jurisprudência. Refira-se, a título de exemplo, que já em 1993 a *Corte di Cassazione* em Itália se ocupou de alguns princípios em matéria

das decisões mais pessoais do indivíduo e que integra o seu direito de personalidade, nomeadamente quanto à escolha de adereços de moda, maquilhagem, bigode, barba, roupas, ou outros. Todos estes elementos fazem parte do núcleo essencial da imagem com que alguém se identifica e quer transmitir aos outros. Desse modo, permitir que o empregador tomasse decisões nessa matéria levaria a que o trabalhador se sentisse privado da sua identidade e a assumir uma aparência uniforme à de outros trabalhadores, o que seria totalmente contrário à sua dignidade[907]. Assim, é evidente que o empregador não tem o direito de decidir sobre o vestuário livremente e a aparência do trabalhador na medida em que estaria violar a dignidade deste. Não é aceitável que, sem qualquer justificação, o empregador possa impor aos trabalhadores o uso de determinado vestuário, nomeadamente, uniforme ou certos adereços, bem como quanto à sua aparência, designadamente corte de cabelo e barba[908]. Aliás, o "*direito à autodeterminação da imagem exterior*" parece resultar do art. 26.º, n.º 1 da CRP[909]. Existem, todavia, exceções a esta regra. Isto porque certas profissões exigem o cumprimento de normas de higiene e segurança no trabalho (por exemplo, o uso de luvas e capacete)

---

de liberdade de vestuário no local de trabalho, cfr. *Corte di Cassazione*, sez. Lav. 9.4.1993, n.º 4307, comentada por ALESSANDRO BELLAVISTA, "Abbigliamento del dipendente...", *op. cit.*, pp. 226-234. A *Corte di Cassazione* pronunciou-se, então, sobre o caso de um trabalhador que pretendia usar calções curtos em contradição com as orientações da empresa. Isto apenas na ausência de disposições legais ou contratuais relacionadas com a moral vigente, prescrições de higiene ou de usos empresariais que, por exigências produtivas ou de imagem da empresa, imponham uma particular forma de vestuário (Decisão da *Corte di Cassazione,* n.º 4307, de 09.04.1993, que pode ser consultada em Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, n.º 2, 1994, pp. 226-234). Assim, determinou que a adoção generalizada por parte do empregador de um determinado tipo de vestuário que seja coincidente com o que normalmente é sugerido pelo costume e pelas regras de boa educação não comporta o surgimento de um uso empresarial vinculante e, portanto, não determina o surgimento de um poder do empregador de impor a qualquer trabalhador a obrigação de adequar o seu comportamento ao dos outros, que, no caso, correspondia ao uso de calções. A propósito da análise da jurisprudência nesta matéria, SETTIMIO CARMIGNANI CARIDI, "Libertà di abbigliamento…", *op. cit.*, p. 233, concluiu que a liberdade de vestuário no local de trabalho apenas pode ser limitada quando necessário para respeitar particulares exigências de higiene e segurança ou de imagem da empresa.

[907] OLIVIER DE TISSOT, "Pour une analyse...", *op. cit.*, p. 976.

[908] LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 151. Numa decisão comentada por GIUSEPPE PERA, "Il lavoratore deve...", *op. cit.*, pp. 662-664, a *Corte d'Apello di Milano*, a 09.04.2002, entendeu que não era razoável a punição disciplinar imposta a um trabalhador da secção de gastronomia de um hipermercado que, contra a advertência expressa do empregador, se apresentava ao serviço com barba de dois dias.

[909] JORGE MIRANDA / RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada..., op. cit.*, p. 289.

e, por outro lado, certas funções obrigam à utilização de uma indumentária especial (por exemplo, os médicos e os enfermeiros usarem bata)[910]. Existe ainda o dever de o trabalhador não adotar uma aparência contrária à moral pública e aos bons costumes, bem como apresentar-se em conformidade com os usos sociais de determinada atividade e empresa[911]. Esta obrigação está relacionada com a salvaguarda da imagem da empresa, já que certa aparência do trabalhador pode prejudicar a imagem da empresa, e decorre também do princípio da boa fé previsto no n.º 1 do art. 126.º do CT[912]. No reverso do direito à imagem do trabalhador encontra-se o poder de direção do empregador que pode manifestar-se através da

[910] Relativamente à aparência do trabalhador no local de trabalho o Tribunal Constitucional já considerou que a imposição de uniformes e a exigência de que o trabalhador se apresente barbeado no local de trabalho em empresas de transportes e de salas de jogos não viola os direitos de personalidade dos trabalhadores. Cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 6/84, de 18 de janeiro, que numa pronuncia relativa disposição legal que impunha "*ao pessoal que presta serviço nos veículos empregados em transportes colectivos de passageiros a obrigação de se apresentar devidamente uniformizado e barbeado" decidiu que "é por demais evidente que não viola qualquer disposição constitucional, pois não impõe às pessoas nele abrangidas a proibição de usarem barba ou bigode, mas apenas os obriga a apresentarem-se ao seu serviço, que é de contacto com o público, devidamente uniformizados e barbeados, e isso não ofende o direito da pessoa determinar a sua própria aparência externa, dentro daquilo que é normal e corrente, sem molestar as outras pessoas*"; bem como o Acórdão n.º 436/2000/T, de 17 de novembro, onde se pode ler que "*nesta perspectiva, que se acolhe, não se vê, no entanto, que o uso obrigatório do trajo profissional - só parcialmente contestado - colida com a autonomia pessoal e o livre desenvolvimento da personalidade, afrontando o n.º 1 do artigo 26.º da Constituição. A configuração desse trajo constitui uma exigência ou condicionamento imposto indiscriminadamente a todos os empregados das salas de jogos dos casinos, não permitindo que se gerem suspeições razoáveis sobre a idoneidade moral desses trabalhadores e, ao invés, assumindo-se como meio de eliminar ou atenuar, antecipada e preventivamente, suspeições que sobre eles recaiam eventualmente, o que lhes preserva a respectiva idoneidade moral, o bom nome e a reputação. Não se surpreende, deste modo, que a impugnada imposição legal acolha um sinal distintivo tomado por terceiros como degradante ou humilhante para quem o use, nem tão pouco para os próprios, de modo a representar-se como irrazoável imitação a essa faceta do direito à própria aparência que complementa a personalidade de cada um*" (disponíveis em www.tribunalconstitucional.pt). Também o art. 18.1 da Constituição espanhola consagra o direito à própria imagem que, segundo DIONISIO LLAMAZARES FERNÁNDEZ, *Derecho de la… II*, *op. cit.*, p. 43, abrange a utilização de determinado vestuário ou elementos simbólicos conformes às convicções internas e à perceção da própria identidade.

[911] No Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 03.03.1998, CJ-ASTJ, 6, 1998, pp. 275-277, foi decidido que integra um facto suscetível de corresponder à noção de despedimento por justa causa uma ajudante de farmácia que se apresentava ao serviço usando uma bata suja. Um setor normalmente associado a vestuário formal é o setor bancário e a este respeito os tribunais italianos já validaram o despedimento com justa causa de um trabalhador bancário que se apresentou ao serviço vestido de "*xerife de far west*" com um chapéu mexicano e estrela (Tribunale di Latina, 19.11.1989, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 9, 1990, p. 248).

[912] LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 152-153.

regulamentação do uso de certo uniforme mas, também, dispor sobre o tamanho do cabelo, da barba ou, ainda, sobre o uso de símbolos religiosos.

Independentemente da liberdade de escolha da aparência e do vestuário em geral, colocam-se alguns problemas concretos nesta matéria que derivam da liberdade de religião do trabalhador[913]. É precisamente este matiz da aparência, vestuário e acessórios em cumprimento de obrigações religiosas que nos interessa. Assim sendo, fica de fora da nossa análise e, também, do conceito amplo de símbolo religioso, a aparência ou imagem exterior do trabalhador que não tenha fundamento nas suas convicções religiosas.

Na verdade, a escolha do vestuário, do penteado, da maquilhagem, dos adereços, do uso ou não de bigode ou barba pode não estar apenas relacionada com questões estéticas. Pode, efetivamente, tratar-se de uma decisão pessoal que integra o direito geral de personalidade, pois a aparência exterior "*é uma das liberdades essenciais da pessoa enquanto indivíduo*"[914]. Parece-nos claro que o empregador não pode decidir livremente sobre a imagem do trabalhador, nomeadamente sobre o seu vestuário ou o seu penteado, sob pena de interferir na sua dignidade[915].

---

[913] ***Existem situações mais controversas, nomeadamente quanto ao uso de tatuagens e* piercings*. No caso* Kimberly M. Cloutier v. Costco Wholesale Corporation *(*United States Court of Appeals for the First Circuit 390 F.3d 126, 1st Cir. 2004*), a demandante era membro da Igreja da Modificação do Corpo (*Church of Body Modification*) que acredita no crescimento espiritual através da modificação do corpo recorrendo, nomeadamente, a* piercings *e tatuagens ou outras marcas. Em 1997* Cloutier *foi contratada pela* Costco Wholesale Corporation*, uma grande cadeia de hipermercados americana, e já nessa altura tinha vários* piercings *nas orelhas e tatuagens. Com o passar dos anos, devido ao crescimento espiritual associado à modificação do corpo, colocou* piercings *no rosto. Em março de 2001 a empresa alterou o seu regulamento quanto à aparência dos seus trabalhadores no sentido de proibir o uso de qualquer acessório de bijuteria no rosto com exceção dos brincos nas orelhas. Consequentemente,* Cloutier *foi informada quanto à necessidade de retirar os* piercings *que tinha no rosto, a qual recusou fazê-lo argumentando que pertencia à* Church of Body Modification*. A empresa ofereceu-lhe como alternativa a possibilidade de usar um dispositivo de plástico, durante as horas de trabalho, que impedisse que o furo fechasse mas* Cloutier *não a aceitou, invocando que a sua religião exigia o uso permanente destes acessórios de modificação do corpo. Quando o caso chegou à justiça, o tribunal considerou desnecessário determinar se a* Church of Body Modification *seria uma religião válida, já que se centrou no facto de a trabalhadora ter recusado os esforços do empregador em acomodar as suas práticas. Para uma análise crítica, cfr. KATAYOUN ALIDADI, "From Front-Office to...",* op. cit.*, p. 177; ANTONIDA ALIBEKOVA / DENNIS CAMPBELL,* Employment law...*,* op. cit.*, pp. 487 ss.*

[914] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*..., *op. cit.*, p. 288.

[915] OLIVIER DE TISSOT, "Pour une analyse...", *op. cit.*, p. 976.

As exigências do empregador quanto às particularidades da aparência do trabalhador podem levantar problemas relativamente ao exercício individual da liberdade religiosa do trabalhador. Pode mesmo colocar o trabalhador numa particular desvantagem e, nesse caso, será necessário que o empregador justifique a sua exigência[916].

II. Símbolos religiosos e manifestação das crenças religiosas

A linha de tensão entre a liberdade de empresa e a liberdade religiosa do trabalhador é fortemente alimentada por casos relativos ao uso de símbolos religiosos. É uma matéria que merece uma análise cautelosa já que nem sempre é fácil determinar a proteção jurídica que é devida às diferentes liberdades em jogo. Estão em causa problemas de grande atualidade com os quais a opinião pública é confrontada todos os dias e relativamente aos quais o direito não pode nem deve ficar indiferente[917].

Isto surge precisamente porque uma das formas de manifestação das crenças religiosas ocorre através do uso de determinados símbolos. Efetivamente, a simbologia religiosa tem despoletado debates acessos em vários países europeus quanto, por exemplo, ao uso do véu islâmico ou quanto à compatibilidade constitucional dos cruxifixos nas paredes das escolas públicas ou serviços públicos[918].

---

[916] MARK FREEDLAND / LUCY VICKERS, "Religious Expression in…", *op. cit.*, p. 613.

[917] Para uma análise histórica do desenvolvimento dos símbolos religiosos, JOSÉ ANDRÉS GALLEGO, "Notas históricas sobre el problema de los símbolos religiosos", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 23-38.

[918] O debate em torno do crucifixo em instituições públicas é motivado pela defesa e promoção da laicidade do Estado, a qual é vista como um elemento imprescindível para garantir a separação entre religião e Estado. Para mais desenvolvimentos sobre a problemática do crucifixo na escola pública, com especial destaque para o caso *Lautsi v. Itália* do TEDH, de 03.11.2009, (disponível em www.echr.coe.int/echr/resources/hudoc/lautsi_and_others_v__italy.pdf.) e do Pleno do TEDH, de 18.03.2011 (disponível em www.strasbourgconsortium.org/common/document.view.php?docId=5303), veja-se, entre outros, ABRAHAM BARRERO ORTEGA, "El caso Lautsi…", *op. cit.*, pp. 379-409; GERARDO RUIZ-RICO RUIZ, "Símbolos religiosos en el espacio…", *op. cit.*, pp. 167-189; JOSÉ IGNACIO

Decorre, portanto, de considerações anteriores que o uso de símbolos religiosos não é um direito autónomo na medida em que se inclui no conteúdo essencial da dimensão externa do direito à liberdade religiosa, mais concretamente no direito de cada um se manifestar de acordo com as próprias convicções em matéria religiosa[919]. Já que não se trata de um direito autónomo é natural que não exista no ordenamento jurídico português, à semelhança do que também acontece por exemplo em Espanha, nenhuma norma específica que verse sobre o uso de símbolos religiosos[920].

Para além da conexão com a liberdade religiosa, o uso de símbolos (religiosos ou não) pode ainda afetar o respeito pela identidade cultural, o livre desenvolvimento da personalidade e o direito à livre expressão e manifestação.

SOLAR CAYÓN, "Lautsi contra Italia…", *op. cit.*, pp. 566-586; ISIDORO MARTÍN SÁNCHEZ, "El caso Lautsi ante…", *op. cit.*, pp. 215-252; GRÉGOR PUPPINCK, "The Case of Lautsi…", *op. cit.*, pp. 873-930; MARCELLO TOSCANO, "La sentenza Lautsi…", *op. cit.*, STEFAN MÜCKL, "Crucifijos en las…", *op. cit.*, pp. 1-15; MARÍA JOSÉ PAREJO GUZMÁN, "Orden público europeo…," *op. cit.*, pp. 1-35; CESARE PINELLI, "Esposizione del crocefisso...", *op. cit.*, pp. 947-964; NICOLA COLAIANNI, "Il crocifisso in…", *op. cit.*, pp. 1-26, JLIA PASQUALI CERIOLI, "Laicità dello Stato...", p. 125; CLAUDIO MARTINELLI, "La questione del...", *op. cit.*, p. 145; NICOLA FIORITA, "Il crocifisso: da...", *op. cit.*, p. 179, PAULO PULIDO ADRAGÃO, "Disciplina jurídica acerca da exposição (presença) de símbolos religiosos nas salas de aula das escolas públicas. Breve parecer sobre Portugal", in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Joaquim Gomes Canotilho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, pp. 9-14. Quanto ao uso de véu no contexto do emprego público tem relevância o Acórdão do TEDH, *Ebrahimian c. França,* de 26.11.2015, 64846/11, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-158878, que considera que a proibição de uso de véu imposta a uma trabalhadora do serviço público hospitalar representa uma restrição ao direito à liberdade religiosa consagrado no art. 9.º da CEDH mas essa restrição revela-se necessária à proteção dos direitos e liberdade dos outros. Consideraram os juízes que a limitação à liberdade de manifestar a própria fé no local de trabalho, através do uso de vestuário de conotação religiosa, constitui uma medida proporcional ao objetivo de tutelar o princípio da laicidade do Estado e de assegurar o cumprimento da obrigação de neutralidade dos serviços públicos. A questão da neutralidade e laicidade do serviço público foi ainda colocada com bastante acuidade nos Acórdãos da *Cour Administrative d'Appel de Lyon*, de 27.11.2003, JO 15.11.2011, p. 12011, da *Cour d'Appel de Lyon*, de 06.05.1997, disponível em http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/cour-administrative-dappel-de-lyon-27-novembre-2003-obligation-des-fonctionnaires-neutralite-laicite/, e do *Tribunal administratif de Paris*, de 22.01.2009, n.° 0618045/5, disponível em www.defenseurdesdroits.fr/decisions/ddd/jp/JP_TA_Paris _20101105_0905232.pdf.

[919] Neste sentido, J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República…, op. cit.*, p. 611, a propósito dos direitos que integram a liberdade religiosa individual referem-se precisamente ao "*direito de expressar externamente as crenças religiosas (mediante indumentária, símbolos religiosos)*".

[920] A realidade empírica mostra que a tolerância quanto ao uso de símbolos religiosos depende, em grande medida, do enquadramento político e legislativo de cada Estado no que diz respeito à proteção da identidade ideológica, cultural e religiosa do indivíduo. Cfr. FERNANDO AMÉRIGO CUERVO-ARANGO / DANIEL PELAYO OLMEDO, "El uso de…", *op. cit.*, p. 8.

O uso de certos símbolos pode ser uma importante forma de expressão da identidade religiosa, representa um compromisso com a própria vida espiritual mas, também, a afirmação pública de uma identidade religiosa[921].

1. Conceito de símbolo religioso

Quando se estuda o uso de símbolos religiosos e, sobretudo, os limites ao seu uso no local de trabalho, segundo uma perspetiva jurídica, e para que os resultados sejam coerentes, não se pode descurar o significado de "*símbolo religioso*".

Efetivamente, o símbolo funciona como a linguagem da experiência religiosa e surge como um elemento de comunicação da identidade religiosa. O símbolo é o resultado de uma convenção social com um determinado significado que dá lugar a uma noção cultural mas não universal[922]. Ora, o símbolo, enquanto noção cultural, é definido pelo grupo que o concebe para depois ser assimilado pelo sujeito individualmente considerado. Neste processo é necessário que haja um consenso coletivo para que o sujeito individual partilhe e assuma esse sentido[923].

Portanto, estamos de acordo com a consideração de que não existe uma interpretação individual e subjetiva do símbolo já que o próprio conceito exige uma referência ao coletivo[924]. Esta é, aliás, a ideia vertida em decisão do Tribunal

[921] Dentro de cada religião, cada indivíduo pode ter uma visão diferente quanto à forma como se relaciona com as prescrições sobre vestuário e uso de símbolos religiosos, dado que em alguns casos pode haver consenso quanto ao vestuário exigido pela crença religiosa, mas noutros casos pode existir um debate interno na comunidade religiosa sobre o que é ou não desejável. Assim, devido aos diferentes matizes que cada tradição religiosa pode encontrar, não nos iremos ocupar do debate axiológico em torno do que cada confissão religiosa exige ou recomenda.

[922] Tal como refere TOMÁS PRIETO ÁLVAREZ, "Crucifijo y escuela...", *op. cit.*, pp. 443-468, a natureza religiosa destes símbolos não pode desligar-se do referente sociocultural, enquanto ser ontologicamente religioso, já que o símbolo não deixa de ser uma manifestação "*histórico-cultural-social*" tão legítima como as demais.

[923] Assim, LETIZIA MANCINI, "Simboli religiosi...", *op. cit.*, p. 6, refere que na atualidade os símbolos religiosos representam um exemplo significativo da tensão entre dimensão coletiva e dimensão individual da cultura e essa tensão manifesta-se nos diversos significados que os atores sociais atribuem aos símbolos religiosos.

[924] MARINA MELÉNDEZ VALDÉS NAVAS, "Reflexiones jurídicas entorno...", *op. cit.*, p. 29.

Constitucional espanhol quando afirma que todo o signo identitário é resultado de uma convenção social[925].

Por isso, o símbolo só existe porque existe um consenso quanto ao seu significado, o que pressupõe necessariamente uma coletividade ou grupo. O significado de símbolo religioso é, indubitavelmente, resultado das relações interpessoais[926]. No entanto, apesar do conceito que está presente na sua génese, o símbolo pode ser objeto de diferentes interpretações com consequências no seu enquadramento jurídico. Os caminhos interpretativos em jogo podem depender do contexto social e cultural e do grau de consenso.

Mais especificamente, quando se reflete sobre símbolos religiosos existe a necessidade de atender à presença de múltiplos direitos e liberdades. Por isso, os critérios em jogo podem não se articular da mesma forma devido à multiplicidade de fatores presentes no caso concreto e que geram uma panóplia de combinações distintas para a busca de solução[927].

Apesar dessa variedade é preciso fazer um esforço de sistematização de critérios começando por uma aproximação à definição de símbolo religioso para que a solução jurídica do caso concreto não se baseie apenas em conjunturas circunstanciais. Assim, acompanhamos o entendimento que se apoia num conceito de símbolo religioso cujo significado se produz pelo consenso coletivo e não pela determinação individual, na medida em que procurar uma valoração individual

---

[925] **Na Sentença do Tribunal Constitucional espanhol 34/2011, de 28.03.2011, publicada no BOE n.º 101, de 28.04.2011, p. 14-27, pode ler-se que "*todo signo identitario es el resultado de una convención social y tiene sentido en tanto se lo da el consenso colectivo; por tanto, no resulta suficiente que quien pida su supresión le atribuya un significado religioso incompatible con el deber de neutralidad religiosa, ya que sobre la valoración individual y subjetiva de su significado debe prevalecer la comúnmente aceptada, pues lo contrario supondría vaciar de contenido el sentido de los símbolos, que siempre es social*".**

[926] RAFAEL PALOMINO LOZANO, *Manual Breve de…, op. cit.*, p. 140.

[927] Nestes casos ganha particular relevância a justiça do caso concreto como é descrito por MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, "Inmigración, pluralismo religioso-cultural…", *op. cit.*, p. 89, para quem este tipo de conflitos respeitantes ao pluralismo religioso-cultural exige uma solução em função do caso concreto.

seria esvaziar de conteúdo o sentido dos símbolos[928]. Portanto, dado que o conceito de símbolo religioso parte da sua convenção social, não é possível estabelecer um conceito legal ou constitucional do mesmo. Aliás uma posição contrária, ou seja, de tipificação do conceito objetivo de símbolo religioso poderia fazer perigar o carácter neutral do Estado em matéria religiosa[929].

Por outro lado, para a determinação do significado religioso do símbolo, a doutrina tem dispensado a sua associação a uma confissão religiosa, para dar preferência à valoração objetiva ou social comum e, ou, à apreciação subjetiva ou individual do crente[930].

Assim sendo, tendo como referencial a realidade concreta, tem carácter de símbolo religioso tudo o que é entendido como tal pelo grupo social, quer seja a sociedade em geral ou um grupo em particular[931]. Os símbolos religiosos enquanto manifestação da liberdade religiosa correspondem sempre a objetos materiais ou corpóreos. Portanto, fora do conceito adotado de símbolos religiosos ficam elementos imateriais como práticas, cerimónias ou rituais que não sejam sustentadas por um elemento corpóreo perfeitamente individualizado. Uma vez que os símbolos religiosos têm uma dimensão corpórea introduz-se como "*elemento e factor relevante o próprio objecto material que independentemente do seu carácter religioso se converte em objecto de consideração jurídica*"[932].

2. Tipologia de símbolos religiosos

Tendo em conta a legislação, as decisões dos tribunais e a doutrina é possível atender a diversos critérios para estabelecer uma certa categorização dos símbolos

[928] MARINA MELÉNDEZ VALDÉS NAVAS, "Reflexiones jurídicas entorno...", *op. cit.*, p. 30.

[929] BENITO ALÁEZ CORRAL, "Símbolos religiosos y...", *op. cit.*, p. 98.

[930] RAFAEL PALOMINO LOZANO, *Manual Breve de*…, *op. cit.*, p. 140.

[931] MARINA MELÉNDEZ VALDÉS NAVAS, "Reflexiones jurídicas entorno...", *op. cit.*, p. 7. Para ALESSANDRO MORELLI, "Simboli, religioni e...", *op. cit.*, p. 87, o símbolo religioso faz parte de um sistema de crenças, de mitos, de ritos que interpretam e definem o significado e o fim da existência humana, fazendo depender o destino do indivíduo e da coletividade da sua subordinação a uma entidade suprema.

[932] MARINA MELÉNDEZ VALDÉS NAVAS, "Reflexiones jurídicas entorno...", *op. cit.*, p. 7.

religiosos. E, a partir daí, destacar a tipologia que melhor ilustra os conflitos que se colocam sobre o uso de símbolos religiosos no contexto laboral.

2.1. Símbolos religiosos ativos e passivos

A distinção entre símbolos religiosos ativos e passivos decorre essencialmente da decisão definitiva do Pleno do TEDH no caso *Lautsi*, em que se discutia a presença do crucifixo nas salas de aula nas escolas públicas italianas. Segundo o TEDH o crucifixo tem a natureza de símbolo religioso *passivo* já que a sua influência sobre a formação e educação dos estudantes será sempre limitada e em nenhum caso comparável a um discurso didático ou à participação em atividades religiosas[933]. O elemento distintivo entre símbolos ativos e passivos parece estar na influência que o símbolo exerce na vontade do observador. O símbolo ativo pode ser visto como algo agressivo, enquanto o símbolo passivo em si mesmo não promove uma atividade religiosa no observador e, nessa medida, o simples impacto visual não constitui uma forma de doutrinação[934].

2.2. Símbolos religiosos estáticos e dinâmicos

A classificação que prevê a distinção entre símbolos dinâmicos e estáticos assenta no facto de aqueles serem usados por pessoas e de estes se encontrarem unidos a um elemento imóvel[935]. Assim, os símbolos religiosos dinâmicos correspondem aos objetos, claramente associados a uma confissão religiosa, suscetíveis de serem usados pelo crente[936]. Neste grupo de símbolos podemos incluir, por exemplo, o véu

---

[933] Na decisão do Pleno do TEDH (Grande Câmara), *Lautsi contra Itália*, de 18.03.2011, disponível em www.strasbourgconsortium.org/common/document.view.php?docId=5303, pode ler-se "*a crucifix on a wall is an essentially passive symbol and this point is of importance in the Court's view, particularly having regard to the principle of neutrality (see paragraph 60 above). It cannot be deemed to have an influence on pupils comparable to that of didactic speech or participation in religious activities*" (§ 72).

[934] RAFAEL PALOMINO LOZANO, *Manual Breve de…, op. cit.*, p. 143. Numa atitude crítica a esta distinção, cfr. FULVIO MARIA PALOMBINO, "La decisione della…", *op. cit.*, pp. 463-467.

[935] Com críticas a esta distinção por considerarem que se está a comparar o que não é comparável, cfr. BENITO ALÁEZ CORRAL, "Símbolos religiosos y...", *op. cit.*, pp. 145-146.

[936] Para uma mais extensa caracterização dos símbolos dinâmicos, cfr. JACINTO MARABEL MATOS, *El derecho fundamental…*, *op. cit.*, p. 245, que caracteriza "*a simbología dinâmica estamos aludiendo a todo aquel objeto, claramente identificable con una religión, susceptible de ser portado por el creyente. En este*

islâmico, a estrela de David ou o turbante. Já os símbolos estáticos correspondem a objetos tendencialmente estáveis ou permanente num determinado lugar, como por exemplo, os crucifixos expostos nas paredes de edifícios ou as esculturas representativas de figuras religiosas.

Esta distinção, a que já se referiu o Tribunal Constitucional espanhol, permite afirmar que os símbolos estáticos são detentores de uma menor capacidade para atentar contra a liberdade religiosa já que, na sociedade atual, são menos idóneos para "*contribuir a que los individuos adquirieran, pierdan o sustituyan sus posibles creencias religiosas, o para que sobre tales creencias o ausencia de ellas se expresen de palabra o por obra, o dejen de hacerlo*"[937].

2.3. Símbolos religiosos fortes e fracos

A utilização da distinção entre símbolos fortes e fracos é normalmente cometida ao Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, designadamente nas decisões *Dahlab* (2001) e *Lautsi* (2009).

No caso *Dahlab* em que se discutia a possibilidade de uma professora do ensino público básico usar, no exercício da sua profissão, véu islâmico, o TEDH entendeu que se tratava de um símbolo religioso forte (*powerful religious symbol*) caracterizando-o como todo aquele que é visível de forma imediata pelos outros e que proporciona uma indicação clara de que a pessoa pertence a uma determinada religião[938].

No caso *Lautsi* decidido pela secção do TEDH, e reforçando a jurisprudência proferida em *Dahlab*, o crucifixo presente nas salas de aula foi considerado um "*símbolo exterior forte*" (*powerful external symbols*) já que pode ser

catálogo tan variado podemos incluir, entre otros símbolos religiosos, la cruz, determinadas imágenes marianas o de santos, el velo o hiyab que oculta el cabelo, o la estrella de David y la kipá judía. Pero también cabe incluir otros símbolos menos habituales en nuestro ámbito pero con algún recorrido jurisprudencial en países de nuestro entorno, como el turbante o el kirpan sijh".

[937] Sentença do Tribunal Constitucional espanhol 34/2011, de 28.03.2011, publicada no BOE 101, de 28.03.2011.

[938] No Acórdão do TEDH, *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, de 15.02.2001, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006, pode ler-se *"'powerful' religious symbol – that is to say, a sign that is immediately visible to others and provides a clear indication that the person concerned belongs to a particular religion*".

percepcionado como parte integrante da escola[939]. No fundo, poder-se-à dizer que é passivo mas forte.

2.4. Símbolos religiosos pessoais e institucionais

O símbolo pessoal é aquele que é usado individualmente enquanto peça de vestuário ou adorno dotado, portanto, da caraterística da portabilidade. Já o símbolo institucional é colocado em espaços destinados à exibição pública e, nessa medida, incorpora um elemento que identifica uma certa instituição e a diferencia das demais[940]. Nesta categoria procede-se, assim, à distinção entre os símbolos que representam um elemento de identificação institucional que são exibidos no espaço público e aqueles que são expressão da adesão pessoal a uma determinada crença.

Quando nos referimos aos *símbolos institucionais que são exibidos no espaço público* referimo-nos aos objetos de conotação religiosa que são colocados num determinado local para vincar a pertença de uma certa empresa ou organização a uma determinada religião. Nestes casos pode recorrer-se, nomeadamente, ao crucifixo, à imagem de santos, à Bíblia, ao Corão ou à estátua de Buda.

Por outro lado, os *símbolos de uso pessoal* refletem o sentimento individual de pertença a uma determinada fé, a qual se pode manifestar através da ostentação de um determinado objeto, de uma aparência física concreta, ou do uso de certo vestuário.

Interessa-nos, sobretudo, estudar os símbolos que revelam a identidade religiosa ou preferência pessoal de cada trabalhador no ambiente de trabalho. Isto

---

[939] No Acórdão da 2.ª secção do TEDH, *Lautsi c. Itália*, 30814/06, de 03.11.2009, disponível em www.echr.coe.int, pode ler-se "*the Court acknowledges that, as submitted, it is impossible not to notice crucifixes in the classrooms. In the context of public education they are necessarily perceived as an integral part of the school environment and may therefore be considered powerful external symbols*". (§ 54).

[940] Entre os autores que adoptam esta classificação entre símbolos individuais e institucionais, veja-se, FERNANDO AMÉRIGO CUERVO-ARANGO / DANIEL PELAYO OLMEDO, "El uso de…", *op. cit.*, pp. 11-13; RAFAEL PALOMINO LOZANO, *Manual Breve de…, op. cit.*, pp. 145-162.

porque a exibição de símbolos religiosos no espaço público[941], nomeadamente nos casos em que se trata de um empregador público, não cabe no âmbito delimitado para o presente estudo.

III. Símbolos religiosos individuais

Em termos gerais pode afirmar-se que a quase totalidade das confissões religiosas adota símbolos que permitem identificar algumas caraterísticas dessa mesma confissão. No domínio laboral, estes símbolos podem despoletar vários conflitos quando o trabalhador reclama o seu uso e, sobretudo, quando não pertence a uma confissão maioritária considerando o contexto em causa.

Como vimos, o uso destes símbolos, mesmo no âmbito da relação laboral, está protegido pelo direito à liberdade religiosa, na medida em que se trata de uma exteriorização das crenças através do uso de certos objetos ou elementos corpóreos com um significado específico, com as "*restrições necessárias para salvaguardar direitos ou interesses constitucionalmente protegidos*" (n.º 1 do art. 6.º da LLR)[942].

No domínio da simbologia religiosa no contexto laboral a questão pode colocar-se tanto em relação ao trabalhador como em relação ao empregador. No entanto, é o uso de símbolos pelos trabalhadores que conduz a maiores dificuldades. Nestes casos o uso de símbolos religiosos pessoais, enquanto manifestação do direito fundamental à liberdade religiosa, pode entrar em conflito com certos direitos e liberdades do empregador. Efetivamente, o trabalhador-crente pode afirmar o seu sentimento de pertença a determinada crença religiosa através do uso de símbolos que se integram na sua aparência física.

---

[941] Para uma perspetiva europeia sobre a liberdade religiosa no espaço público, JOÃO SEABRA, "Liberdade religiosa, Estado...", *op. cit.*, pp. 55-66.

[942] Neste aspeto particular preferimos a formulação da Lei Orgânica de Liberdade Religiosa espanhola (Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julho) por ser mais abrangente no seu âmbito e mais específica na protecção do outro: "*El ejercicio de los derechos dimanantes de la libertad religiosa y de culto tiene como único límite la protección del derecho de los demás al ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales, así como la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, elementos constitutivos del orden público protegido por la Ley en el ámbito de una sociedad democrática*" (n.º 1 do art. 3).

Assim sendo, centrando a nossa atenção nos símbolos religiosos individuais, pode afirmar-se que os problemas que se colocam são especialmente sensíveis, sobretudo quando se aflora o ponto de equilíbrio na gestão de conflitos emergentes do pluralismo religioso. Nesta matéria, a experiência comparada pode ser fundamental para nos proporcionar contributos para a solução de eventuais conflitos num ordenamento jurídico pouco habituado a lidar com divergências em torno dos símbolos religiosos.

Na Europa o símbolo religioso que tem merecido maior protagonismo é o véu islâmico, chegando-se a soluções legislativas e judiciais díspares nos diferentes países da União Europeia[943]. No entanto, as questões relacionadas com o uso de símbolos religiosos no local de trabalho não se resumem ao uso do véu islâmico. Refira-se, de qualquer forma que na experiência laboral portuguesa ainda não se colocaram, até agora, conflitos com contornos judiciais relativamente ao uso de símbolos religiosos. Já em Espanha, e tratando-se de um país com uma estrutura sócio religiosa semelhante à portuguesa, não são inexistentes, embora escassos, os casos de conflitos entre trabalhador e empregador quanto à uniformidade da apresentação do trabalhador por força do uso de um símbolo religioso.

1. Objetos de uso pessoal com significado religioso

Na verdade, colocam-se vários problemas quando procuramos saber se um determinado trabalhador pode usar um certo símbolo religioso ou se pode recusar-se, por motivos religiosos, a usar certo vestuário que lhe é imposto pelo empregador. Trata-se de uma abordagem que pretende, por exemplo, saber se o empregador pode proibir o uso do *hijab* muçulmano no local de trabalho, tendo sempre por referência a identidade religiosa aí presente.

Partimos do pressuposto de que o vestuário e os símbolos de conotação religiosa são um aspeto de suma relevância da identidade religiosa da pessoa humana e que deve ser tratado com essa especificidade, não se reconduzindo a caprichos ou tendências da moda. Qualquer restrição a tal expressão da liberdade religiosa deve ser feita com prudência e dentro de certos limites. Esta matéria

[943] SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Tratamiento de la…", *op. cit.*

merece, portanto, um tratamento cuidado dada a sua sensibilidade mas deve, igualmente, representar um compromisso do direito atual para com a diversidade e tolerância.

As questões suscitadas quanto ao uso de vestuário ou símbolos religiosos não estão limitadas a uma religião ou a um grupo de pessoas. E mesmo em relação aos seguidores de uma religião os problemas podem colocar-se com intensidade diferente em função do modo como cada um encara o cumprimento dos preceitos religiosos a que se encontra vinculado[944].

Em matéria de uso de vestuário religioso a legislação e a jurisprudência dos Estados europeus apresentam uma grande diversidade de soluções o que acaba, naturalmente, por refletir-se no contexto laboral.

Normalmente apontam-se como soluções mais extremadas, sustentadas na relevância atribuída aos princípios da neutralidade e laicidade, aquelas que foram adotadas em França[945] e na Bélgica[946] onde foi aprovada legislação que impede o

[944] Segundo a advogada-geral *Sharpston* nas conclusões apresentadas no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188): "*O uso de vestuário religioso não está limitado a uma religião ou a um sexo específicos. Em alguns casos, existem o que se poderia chamar «regras absolutas», embora estas não se apliquem necessariamente a todos os seguidores da religião em questão ou em todas as circunstâncias. Noutros casos, pode haver um ou mais estilos de vestuário disponíveis para os adeptos, que podem optar por usá-los de modo permanente (pelo menos quando em público) ou apenas nos momentos e/ou locais que considerem apropriados. Assim, e apenas a título de exemplo, as freiras das confissões católica e anglicana eram tradicionalmente obrigadas a usar uma forma de hábito que também integrava uma cobertura para a cabeça ou véu. Nalgumas ordens, esse vestuário distintivo pode agora ser substituído por uma cruz discreta presa por um alfinete numa peça comum de vestuário normal*".

[945] Em França, a Lei n.° 2010-1192, de 11.10.2010, interdita a dissimulação do rosto no espaço público. Dos momentos mais relevantes de todo o processo que levou à aprovação desta lei destacamos o parecer do *Conseil d'État*, de 25.03.2010, denominado "*Étude relative aux possibilites juridiques d'interdiction du port du voile integral*", disponível em www.conseil-etat.fr, o qual, de entre uma extensa argumentação, começa por analisar o normativo vigente quanto à interdição do uso do véu integral para certas categorias de pessoas. Dessa forma, evidencia que o seu uso já está vedado para os agentes públicos em razão dos princípios da laicidade e da neutralidade no espaço, os quais também determinaram a proibição de símbolos religiosos ostensivos nas escolas públicas. Citando a Decisão da *Cour d'Appel de Saint-Denis de la Réunion*, de 09.09.1997, que julgou procedente a atuação de um empregador no sentido de proibir o uso de uma veste que cobria uma mulher da cabeça aos pés, numa loja de vestuário, por não estar de acordo com a imagem de marca da loja, o parecer sublinha ainda que o empregador do setor privado já pode interditar o uso de símbolos religiosos que sejam incompatíveis com a natureza da atividade.

uso de vestuário que oculte o rosto em zonas públicas. Deve acrescentar-se que, embora esta legislação não se refira especialmente ao ambiente laboral, acaba por limitar o acesso ao emprego a uma certa categoria de trabalhadores: as mulheres muçulmanas que pretendem usar burca ou niqab[947].

Em contrapartida, noutros Estados são mais mitigadas as restrições ao uso de vestuário ou símbolos religiosos no contexto laboral do setor público. Assim, por exemplo, na Alemanha o Tribunal Constitucional Federal considerou que a proibição de uso de símbolos religiosos no local de trabalho, que se fundamenta apenas no risco abstrato de enfraquecimento da neutralidade do Estado no setor da educação pública, é contrária à liberdade de culto[948]. De um modo geral, a legislação dos Estados europeus não estabelece restrições ao uso de símbolos ou vestuário religioso no local de trabalho.

No entanto, não podemos ignorar que o uso de símbolos religiosos no trabalho pode levantar problemas complexos devido à necessária proteção de todas as partes envolvidas na relação de trabalho. Por um lado, deve ser garantido o

---

[946] Na Bélgica, uma Lei de 1 de junho de 2011, que entrou em vigor a 23 de julho desse mesmo ano, proíbe o uso de qualquer vestuário que cubra total ou principalmente o rosto, aplicável a todos os locais acessíveis ao público, ou seja, consagra a interdição de "*se présenter dans les lieux accessibles au public le visage masqué ou dissimulé tout ou partie, de manière telle qu'on ne soit pas identifiable*". Através do Acórdão n.º 145/2012, de 6 de dezembro, o Tribunal Constitucional belga (texto integral disponível em www.const-court.be/public/f/2012/2012-145f.pdf) rejeitou os recursos interpostos contra esta lei que tem por principal objetivo proibir o uso de qualquer peça de vestuário que esconda totalmente o rosto. Neste caso foram invocados vários direitos e princípios, nomeadamente, a liberdade, a igualdade e a convivência numa sociedade democrática.

[947] Note-se, todavia, que, especificamente no setor público em França (Parecer do *Conseil d'État*, de 3 de maio de 2000, *Mlle Marteaux*, n.° 217017) e na Bélgica (*Arrêté royal du 14 Juin 2007 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État*, art. 8.º do Decreto Real de 14 de junho de 2007 que altera o Decreto Real de 2 de outubro de 1937, que estabelece o estatuto da função pública) os trabalhadores estão impedidos de usar símbolos ou vestuário religioso no local de trabalho.

[948] Acórdão do *Bundesverfassungsgericht* [BVerfG], Tribunal Constitucional Federal alemão, 1BvR 471/10 e 1BvR 1181/10, de 27.01.2015, disponível em www.bverfg.de/e/rs20150127_ 1bvr047110.html. O Tribunal Constitucional Federal alemão numa decisão mais recente de 27.01.2015, determinou que a conformidade das limitações legais ao direito de as professoras das escolas públicas manifestarem as suas crenças religiosas através do uso de símbolos religiosos, impostas pelas leis de alguns Länder desde 2004, com a Constituição exige que se faça uma interpretação estrita não extensível a riscos abstratos sobre a neutralidade ou a paz escolar. Esta decisão é bastante representativa já que o Tribunal Constitucional Federal alemão clarifica a sua posição sobre a matéria e dá início a uma nova corrente interpretativa do principio da neutralidade religiosa no domínio da educação pública. Para maiores detalhes, MARIA JOSÉ VALERO ESTARELLAS, "Neutralidad ideológico-religiosa...", *op. cit.* pp.1-35.

direito à liberdade de religião do trabalhador, o qual fica claramente comprometido quando é imposta qualquer restrição ao uso de símbolos religiosos. Por outro lado, o exercício dessa mesma liberdade pode entrar em conflito com a liberdade de todos aqueles que desejam trabalhar ou receber algum serviço num ambiente religiosamente neutro e, portanto, colidir com os interesses de gestão do empregador. Note-se que não é nada despicienda a premissa de que também merece proteção a liberdade de não ter contacto com símbolos religiosos já que, neste domínio, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem reconheceu a necessidade de ser respeitada a liberdade negativa de religião do outro, nomeadamente na dimensão da liberdade de não ter crenças religiosas, na medida em que é esse mesmo direito que legitima a liberdade dos ateus e dos agnósticos[949].

De entre os objetos de uso pessoal com significado religioso é comum apontar-se, designadamente, o crucifixo pendurado ao pescoço usado pelos cristãos, o véu usado pelas mulheres muçulmanas ou o turbante *sikh*, entre tantos outros. Vamos tratar apenas de alguns dos mais representativos sem ter a pretensão de apresentar exaustivamente todos os símbolos religiosos.

2. O véu islâmico na relação laboral

É inegável o aumento de imigrantes procedentes de países de influência muçulmana na Europa, o que projeta constantes discussões sobre o uso do véu[950]

[949] Acórdão *Kokkinakis c. Grécia*, 14307/88, de 25.05.1993, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57827. Pode ainda ler-se: "*It is, in its religious dimension, one of the most vital elements that go to make up the identity of believers and their conception of life, but it is also a precious asset for atheists, agnostics, sceptics and the unconcerned. The pluralism indissociable from a democratic society, which has been dearly won over the centuries, depends on it.*", §31.

[950] Sobre a questão terminológica a advogada-geral *Sharpston* nas conclusões apresentadas no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188) aponta que "*embora o órgão jurisdicional de reenvio utilize a palavra «foulard» [lenço] na questão submetida ao Tribunal de Justiça, outras partes da decisão de reenvio fazem referência a «voile» [véu]. Em resposta às questões colocadas pelo Tribunal de Justiça na audiência, ficou claro que os dois termos devem ser considerados sinónimos. A peça de vestuário em questão consistia numa cobertura da cabeça que deixava o rosto completamente descoberto. Por uma questão de coerência e clareza, empregarei a seguir o termo «headscarf» (lenço de cabeça).*"

islâmico em diferentes contextos da vida pública[951]. Em Portugal esta realidade não se tem repercutido até agora em conflitos conhecidos ao contrário do que tem sucedido, por exemplo, em França.

Efetivamente, devido ao contingente de imigração provenientes de países muçulmanos, os casos mais mediáticos na Europa reportam-se às decisões jurisprudenciais quanto ao uso do véu islâmico[952]. O uso do véu pela mulher muçulmana, nas suas distintas modalidades, é uma das tradições mais antigas do Islão[953]. As várias etnias e culturas que integram a *Umma* motivam a utilização de diferentes variedades do véu islâmico, sendo as mais representativas o *hijab*, o

[951] É curioso notar que numa primeira reflexão sobre o tema JEAN SAVATIER, "Liberté religieuse et…", op., cit., p. 461, refere que a questão do uso do véu islâmico no local e trabalho pelos trabalhadores de confissão muçulmana não suscitava litígios de maior. Posteriormente em JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…", *op. cit.*, p. 354, esclarece que apesar de o debate ter nascido no meio escolar estendeu-se às relações de trabalho e deu origem a decisões jurisprudenciais sobre a matéria. Com especial destaque para as decisões pioneiras, nomeadamente a decisão do caso *Fatima A. c/ SA Téléperformance*, *Conseil de Prud'hommes de Lyon*, de 16.01.2004, *Droit Social*, 2004, p. 358 e do caso *Dallila T. c/ Téléperformanc*e, Decisão do *Conseil de Prud'hommes de Paris*, de 17.12.2002, *Droit Social*, 2004, p. 360, que, apesar de se reportarem a situações análogas relativamente à mesma empresa, se pronunciaram em sentido oposto.

[952] ACHIM SEIFERT, "Religious expression in…", op cit., p. 558, refere que o símbolo *par excellence* que tem surgido nos tribunais alemães é indubitavelmente o véu muçulmano. Atrevendo-se mesmo a dizer que não é exagero afirmar que o debate público em torno da liberdade de religião no trabalho se tem centrado na problemática do véu islâmico.

[953] ORIANA MAZZA, "The right to…", *op. cit.*, pp. 305-306, realça que, se em alguns países o uso de *hijab* ou até mesmo de burca é obrigatório segundo as leis islâmicas – *Sharia* -, em outros países com uma grande representatividade de população muçulmana é adoptada a posição inversa, ou seja, a de banir o véu islâmico de edifícios públicos e de escolas. Mas também esta última posição tem criado algumas controvérsias em alguns países, já que, em última instância, uma estudante pode ser forçada a tomar a difícil escolha entre a educação e as crenças religiosas, tendo em conta que também a educação faz parte do acervo de direitos humanos. Os defensores da proibição entendem que, assim, as raparigas ficarão livres da pressão de uso de véu enquanto estão na escola mas existe sempre o perigo de deixarem a escola por não poderem usar véu, vendo diminuídas as suas possibilidades de empregabilidade. Nos países onde se defende o uso obrigatório de véu é realçada a argumentação de que se trata de proteger a mulher contra a imoralidade da sociedade ocidental; por outro lado, nos países que introduziram proibições quanto ao seu uso surge o argumento de que se trata de proteger a mulher de uma visão sexista defendida pelo islão. Em qualquer um dos casos, defende a autora, a mulher acaba sempre marginalizada já que dificilmente toma as suas próprias decisões. Veja-se, ainda, MARÍA TERESA ARECES PIÑOL, "La prohibición del velo integral, burka y niqab", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 24, 2010, pp. 1-43.

chador, a *burca* e o *niqab*[954]. O tipo mais comum de véu islâmico é o *hijab*, o qual é usado amarrado à volta do pescoço de forma a cobrir apenas o cabelo, as orelhas e o pescoço. Por esse motivo, e na falta de referência expressa a qualquer outra tipologia, utilizaremos um conceito restrito de véu islâmico que corresponde ao *hijab*[955].

O véu islâmico usado pelas mulheres muçulmanas é muitas vezes apontado como um exemplo de símbolo religioso que representa muito mais do que uma mera peça de vestuário[956].

No entanto, apesar de o uso de véu que cobre total ou parcialmente o rosto não ser o objeto central da problemática real da vida das empresas, cabe fazer uma nota na esteira da argumentação de ALBERT TOLEDO OMS sobre a ocultação do rosto no local de trabalho[957]. Nesta temática deve dar-se especial destaque, apesar da tolerância e da pluralidade religiosa que merecerem todo o respeito, à garantia

[954] Com um propósito meramente descritivo poderemos caracterizar da seguinte forma os principais tipos de véu e vestuário islâmico: a *burca* que cobre completamente a cabeça e o corpo da mulher muçulmana e tem apenas uma rede sobre os olhos; o *niqab* consiste num grande véu que é complementado por um pedaço de tecido que só deixa os olhos expostos, sendo que algumas mulheres o vestem acompanhado de óculos e luvas; o *hijab* consiste num véu esconde os cabelos, as orelhas e o pescoço, deixando apenas visível o rosto; o *chador* é um tipo de manto iraniano, usado para cobrir o corpo das mulheres da cabeça aos pés, com exceção do rosto. Para uma distinção detalhada sobre as diferentes modalidades do véu islâmico, DE ROSA, "Lo statuto giuridico…", *op. cit.*, p. 103, nt. 32; LOURDES RUANO ESPINA, "Derecho e Islam…", *op. cit.*, pp. 525-528; MARÍA TERESA ARECES PIÑOL, *La prohibicíon del burka…*, *op. cit.*, pp. 34 ss.

[955] Para um estudo completo quanto ao uso de véu integral nos diferentes países da Europa, cfr. BENITO ALAÉZ CORRAL, "Reflexiones jurídico-constitucionales…", *op. cit.*, pp. 483-520.

[956] Em relação à polémica e complexa questão da obrigatoriedade do uso do véu pelos fiéis islâmicos, cfr. MOHAMMED HOCINE BENKHEIRA, *L'amour de...*, *op. cit.*. Existem ainda as vozes que consideram que o véu islâmico representa uma forma de opressão da mulher e que, portanto, levanta problemas de igualdade de género. A propósito do ordenamento jurídico turco, NURHAN SÜRAL, "Islamic Outfits in…", *op. cit.,* p. 588, refere que não tem dúvidas de que o uso de véu como resultado da opressão da mulher deve ser protegido pela proibição de discriminação em função do género. Nesse caso, entende que o princípio da igualdade de género deve ter precedência sobre as tradições religiosas. Mas o autor realça que existem muitas mulheres que reclamam de forma voluntária o uso de véu como forma de exercer a sua liberdade religiosa.

[957] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y…*, *op. cit.*, pp. 805-808. Acrescentamos que se deve ter em atenção que os casos respeitantes ao uso de véu islâmico merecem uma apreciação casuística já que não pode equiparar-se o uso do *hijab* ao *niqab* porque neste último caso mais facilmente se conseguirá justificar uma restrição à sua utilização por razões de segurança e ordem pública.

da convivência e ao normal desenvolvimento da atividade económica que, afinal de contas, integra o direito à liberdade de iniciativa e de organização empresarial.

Será difícil compatibilizar com a ideia de convivência e sociabilidade no local de trabalho a ocultação do rosto de forma continuada por ocasião da execução do contrato de trabalho mesmo por motivos religiosos[958]. Atualmente parece claro que "*a sociedade ocidental considera que o contacto visual é fundamental em qualquer relação que envolva a comunicação presencial entre os representantes de uma empresa e os seus clientes*"[959]. Concordamos, por isso, que "*uma regra que impusesse a proibição do uso de vestuário religioso que cobre totalmente os olhos e o rosto, durante o desempenho de funções que impliquem um tal contacto com clientes, seria proporcionada*", ou seja, a "*ponderação dos interesses seria favorável ao empregador*"[960].

Mesmo nos casos em que não existe contacto com clientes, como acontece por exemplo com um operador de telemarketing, os trabalhadores interagem e comunicam de forma visual com outras pessoas, nomeadamente, superiores hierárquicos e colegas de trabalho. Nesse sentido, "*no es acomodable en la mayoría de casos la utilización inflexible, reiterada y rígida, durante toda la jornada laboral, de piezas de ropa que cubran total o parcialmente el rostro*"[961]. O local de trabalho é um lugar dinâmico e de interação social e, neste caso, tal acomodação ao nível da liberdade religiosa iria limitar de forma desproporcional a liberdade de empresa na medida em que a ocultação do rosto impossibilita a

[958] Não se pode confundir estes casos com as situações em que os trabalhadores utilizam habitualmente objetos que ocultam o rosto como máscaras, já que estes não são utilizados de forma continuada e são exigidos por normas de saúde, segurança e higiene no trabalho. Em sentido similar, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y…*, *op. cit.*, p. 806.

[959] Conclusões da advogada-geral *Sharpston*, Caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016, disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188, n.º 130.

[960] Conclusões da advogada-geral *Sharpston*, Caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016, disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188, n.º 130.

[961] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y…*, *op. cit.*, p. 806. Também FERNANDO AMÉRIGO CUERVO-ARANGO, "El uso del velo...", *op. cit.*, p. 22, afirma que no contexto laboral não será, desde logo, admitido o uso de véu quando o símbolo não permita a adequada identificação da pessoa na medida em que, para além dos motivos de segurança pública, fica afetada a relação empregador-trabalhador.

normal execução da relação laboral e da garantia de uma convivência salutar entre todas as partes envolvidas[962].

Por outro lado, apesar do mediatismo da presença do véu na escola[963] e nos espaços públicos[964], relembramos que o problema em análise está delimitado ao

[962] Numa posição em certa medida divergente nas Conclusões da advogada-geral *Sharpston*, Caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016, disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188, afirma-se que "*no caso de o trabalhador em questão ser chamado a desempenhar funções que não envolvem contacto visual com os clientes, por exemplo num centro de atendimento telefónico (call centre), a justificação dessa mesma regra deixaria de existir. A ponderação dos interesses seria favorável ao trabalhador. E se o trabalhador pretender usar alguma forma de cobertura da cabeça que deixe descobertos o rosto e os olhos, não encontro nenhuma justificação para isso seja proibido*", § 130.

[963] Entre muitas decisões do TEDH cabe destacar o Acórdão *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, de 15/02/2001, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006, Acórdão *Leyla Sahin c. Turquia*, 44774/98, de 10.11.2005, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-70956, Acórdão *Kervanci c. França*, 31645/04, de 04.12.2008, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-90048 e Acórdão *Dogru c. França*, 27058/05, de 04.12.2008, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-90038, todos relativos à proibição do uso do véu islâmico no contexto escolar. Veja-se, também, CRISTIANA CIANITTO, "L'abbigliamento islamico...", *op. cit.*, p. 335. Ainda no contexto escolar e fora do domínio judicial é curioso notar as recentes recomendações do Departamento de educação, política, linguística e cultura do País Basco em Espanha, de 6 de setembro de 2016, em matéria de utilização de lenço na cabeça por alunas muçulmanas: "*Por todas las consideraciones realizadas, y en el contexto del nuevo marco educativo pedagógico de la escuela inclusiva y de la atención a la diversidad, el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura ha considerado conveniente dirigir a las comunidades educativas de los centros educativos vascos las siguientes recomendaciones en relación con el uso de pañuelo en la cabeza:*

1. No impedir la escolarización a las alumnas que porten pañuelo en la cabeza, y que aquellos centros escolares vascos cuyos proyectos educativos o reglamentos de organización y funcionamiento no lo permitan, procedan a su revisión, desde el planteamiento de la educación inclusiva y la atención a la diversidad es tablecido en el Decreto 236/2015, por el que se establece el currículo de Educación Básica y se implanta en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2. *Promover, en los proyectos educativos y en los reglamentos de organización y funcionamiento del centro, compromisos educativos entre las famílias o tutores y tutoras legales y el propio centro, en los que se consignen las actividades que las familias, el profesorado y el alumnado se comprometen a desarrollar para que logren las finalidades y las competencias básicas establecidas para cada etapa educativa en los correspondientes decretos curriculares, a fin de que adquieran unas bases sólidas para la educación para toda la vida y para que sean capaces de dirigir con sentido sus propias vidas y de elegir sus propios destinos, ser responsables de sus propias decisiones e integrarse en la sociedad de manera activa, crítica y responsable*",

disponível em www.olir.it/ricerca/getdocumentopdf.php?lang=ita&Form_object_id=6739.

[964] Entre outras decisões cabe mencionar a Decisão da Comissão Europeia de Direitos Humanos *Karaduman c. Turquia*, 16278/90, de 03.05.1993, disponível em www.strasbourgconsortium.org/common/document.view.php?DocumentID=4237, relativa à obrigatoriedade de uma mulher se identificar

contexto laboral abrangendo eventualmente o espaço da escola quando está em causa uma relação laboral.

O uso do véu, para além dos problemas associados aos símbolos religiosos, envolve outras questões como a igualdade de género[965], a dignidade da mulher, a neutralidade religiosa do Estado e até mesmo aspetos mais concretos relacionados com a ordem e segurança pública ou com a tutela dos direitos fundamentais dos demais e, em particular, o direito à educação[966]. Apesar da relevância do problema este não se integra no âmbito do nosso estudo e, nessa medida, não nos iremos debruçar sobre os valores axiológicos que gravitam em torno do véu islâmico[967].

A jurisprudência dos Estados da União Europeia tende a enquadrar o problema do uso do véu islâmico em desrespeito pelo poder de direção do empregador como uma colisão entre o direito de o trabalhador manifestar as suas convicções religiosas e o direito de o empregador desempenhar a atividade empresarial. No entanto, perante o caso concreto existem vários fatores que contribuem para a sua decisão, nomeadamente o grau de imperatividade que a religião confere a uma determinada obrigação, os efeitos que tem para a empresa a

---

com a cabeça descoberta junto de serviços públicos para expedição de um diploma universitário, ou o Acórdão do TEDH, *Phull c. França*, 35753/03, de 11.01.2005, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-77018, respeitante à obrigatoriedade de descobrir a cabeça nos serviços de controlo de segurança nos aeroportos.

[965] MARK FREEDLAND / LUCY VICKERS, "Religious expression in…", *op. cit.*, p. 613.

[966] BENITO ALÁEZ CORRAL, "Reflexiones jurídico-constitucionales…", *op. cit.*, p. 484.

[967] Note-se, no entanto, que nas Conclusões da advogada-geral *Sharpston*, Caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016, disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188, pode ler-se que "*no que respeita ao vestuário para a cabeça ou para o corpo que as seguidoras femininas da religião muçulmana podem optar por usar, refira-se que, como praticamente todas as outras religiões, existem diferentes escolas de pensamento dentro da religião islâmica quanto às regras específicas que devem ser observadas pelos fiéis. Nem todas estas escolas impõem obrigações a esse respeito. Algumas consideram que as mulheres podem usar livremente qualquer forma de vestuário para a cabeça ou para o corpo. Outras escolas de pensamento estabelecem que este deve ser usado pelas mulheres de forma permanente quando em público. Algumas mulheres muçulmanas adotam uma abordagem opcional, usando ou não vestuário religioso em função do contexto*". Para o efeito socorre-se do acórdão do Tribunal de Estrasburgo (Acórdão *S.A.S. c. França*, 43835/11, de 01.07.2014, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-145466), no qual se refere que a requerente, uma muçulmana praticante, usava o *niqab* em público e em privado, mas não sistematicamente. Desejava usá-lo quando quisesse, dependendo em especial dos seus sentimentos espirituais. Havia alturas (por exemplo, durante eventos religiosos, como o Ramadão) em que achava que o devia usar em público para expressar a sua fé religiosa, pessoal e cultural. O seu objetivo não era incomodar terceiros, mas sentir-se em paz interior consigo mesma.

atuação do trabalhador segundo determinada convicção religiosa, o tipo de empresa e as normas de segurança e saúde que podem ser afetadas pelas conduta do trabalhador.

Da análise da jurisprudência vinda de apresentar podemos afirmar que não existe um caminho unívoco quanto às restrições ao uso de véu islâmico no âmbito das relações laborais. A solução irá depender, em regra, de eventuais repercussões do seu uso na prestação laboral que a trabalhadora desempenha. A resolução dos conflitos nesta matéria exige uma análise cuidada das circunstâncias do caso concreto, o que abrange os efeitos do comportamento da trabalhadora – uso de véu islâmico – na execução do trabalho para o qual foi contratada e na imagem da empresa. Note-se, no entanto, que essa análise não significa que os direitos fundamentais do trabalhador, designadamente o direito de manifestar as suas crenças religiosas, tenham que ceder mesmo perante a liberdade de empresa.

Neste domínio, assume particular relevo distinguir as situações em que a trabalhadora já exercia a sua atividade profissional usando o véu sem que isso perturbasse a normal execução da prestação laboral, daquelas em que os conflitos são supervenientes porque decorrem de uma alteração do modo de exteriorizar as crenças religiosas ou de uma conversão a uma religião nova.

Cremos que o especto central das restrições ao uso de véu no trabalho, tal como acontece relativamente a outros símbolos religiosos, será determinar o limite de uma restrição legítima e proporcional. No que diz respeito à proporcionalidade existe um conjunto de fatores que podem ser relevantes[968]. Em primeiro lugar, proibir o uso de símbolos religiosos conotados com o vestuário, não tem as mesmas repercussões nas diferentes crenças religiosas já que, por exemplo, pode afetar de modo mais visível as trabalhadoras de crença muçulmana que têm de usar véu do que os cristão cuja fé não lhes impõe formas específicas de se vestirem ou, pelo menos, um tipo de aparência que se diferencie da maioria da população. Como segundo facto é apontada a controversa questão da igualdade de género, a qual "*pode ser usada em ambos os lados da equação*"[969]: por um lado, (i) o véu islâmico

[968] Seguiremos a sequência de fatores apontados por MARK FREEDLAND / LUCY VICKERS, "Religious expression in…", *op. cit.*, pp. 614-615.

[969] MARK FREEDLAND / LUCY VICKERS, "Religious expression in…", *op. cit.*, p. 615. Note-se ainda que parece ter havido uma alteração da posição do TEDH relativamente à igualdade entre os sexos no

é visto por muitos como um sinal da subjugação da mulher ao poder do homem e, por isso, facilitar o seu uso no trabalho poderá ser desaconselhado; por outro lado, (ii) a proibição de uso de vestuário com conotação religiosa afeta de forma mais severa as mulheres muçulmanas o que impede que se alcance a igualdade no trabalho; em terceiro lugar (iii) estão em causa fatores socioecónomicos dado que os muçulmanos enquanto minoria étnica na Europa podem ser alvo de desvantagens económicas, as quais serão mais visíveis nas mulheres, e dificultar a sua inclusão no mercado de trabalho; por fim, (iv) é apontada a interação entre liberdade religiosa e liberdade de expressão, já que o uso de véu pode ter diferentes significados.

Lamentavelmente, por vezes, a discussão sobre o uso de véu islâmico passa ao lado de uma análise rigorosa dos direitos e bens juridicamente protegidos para dar enfoque a discussões políticas e extrajurídicas fortemente influenciadas pelos meios de comunicação.

Reiteramos, portanto, que qualquer restrição ao uso de véu ou de outro tipo de símbolo com conotação religiosa necessita de ser objetivamente justificada por um fim legítimo e os meios necessários para alcançar esse fim devem ser apropriados e necessários[970]. Qualquer decisão neste domínio deve sempre respeitar o princípio da proporcionalidade e da finalidade legítima no contexto da relação laboral e do equilíbrio entre a liberdade religiosa e a liberdade de empresa

contexto do uso do véu islâmico pelas mulheres muçulmanas. Isto porque no Acórdão *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, de 15/02/2001, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006, considerou que "*o uso de um lenço de cabeça podia ter algum tipo de efeito de proselitismo, uma vez que parece ser imposto às mulheres por um preceito que está previsto no Corão e que […] é difícil de enquadrar com o princípio da igualdade entre os sexos*". Em sentido inverso, no Acórdão *S.A.S. c. França*, 43835/11, de 01.07.2014, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-145466, considera que "*que um Estado não pode invocar a igualdade entre os sexos para proibir uma prática que é defendida por mulheres – como a requerente – no contexto do exercício de direitos consagrados nos [segundos parágrafos do artigos 8.° e 9.° da CEDH], a não ser que se entendesse que os indivíduos podem ser protegidos dessa forma do exercício dos seus próprios direitos e liberdades fundamentais […]*".

[970] Segundo DOUGLAS HICKS, *Religion and the...*, *op. cit.,* p. 176, defendendo a acomodação relativamente ao véu islâmico no contexto dos Estados Unidos da América:, "*Muslim women who appear on hijab must be treated with the same respect accorded other employees; dress codes should be accommodated unless compelling dangers are demonstrated. As a practical matter, examples of suitable compromises abound in which religious persons were able to uphold their commitments while still meeting safety requirements. In rare cases when genuine safety concerns prohibit a person in loose-fitting clothing to hold a position, corporations have a moral obligation beyond de minimis costs to finds a suitable alternative position for the employee"*.

para que, desde logo, não se caia nas malhas da discriminação. Por isso, é fundamental proceder à análise da atividade e ao contexto em que a mesma é desenvolvida para determinar se a caraterística em causa constitui um requisito essencial ou determinante para o correto desenvolvimento da prestação laboral em causa[971].

Em regra, estamos em crer que a utilização de véu islâmico que cubra o cabelo mas não oculte o rosto, deve ser interpretada como uma manifestação do direito à liberdade religiosa. Nas suas conclusões no processo *Bougnaoui*, a advogada-geral Eleanor Sharpston observou que "*há quem veja no uso do lenço de cabeça uma afirmação feminista porque representa o direito de uma mulher afirmar a sua escolha e a sua liberdade religiosa enquanto muçulmana que deseja manifestar a sua fé deste modo. Outros vêm o lenço de cabeça como um símbolo de opressão das mulheres. Os dois entendimentos podem, sem dúvida, encontrar apoio em casos individuais e contextos particulares. O que o Tribunal não deve fazer, a meu ver, é adotar o entendimento de que, pelo facto de haver ocasiões em que o uso do lenço deve ou pode ser considerado opressivo, isso é assim em todos os casos*"[972]. Tendo em conta a linha argumentativa que defendemos não podemos deixar de concordar com estas palavras.

Na medida em que o seu uso encontra apoio no direito fundamental à liberdade religiosa e, numa outra dimensão no direito à própria imagem, o contexto laboral deve, em princípio acomodar-se a esta necessidade religiosa. Vista a questão de um outro prisma pode dizer-se que a aprovação de normas internas na empresa sobre vestuário e aparência exterior dos trabalhadores deve ter em consideração que qualquer restrição às necessidades religiosas deve ser especialmente justificada[973].

---

[971] Neste sentido pronunciou-se a segunda instância italiana (Acórdão da *Corte di Appello di Milano*, 579/2016, de 20.05.2016, disponível em www.ca.milano.giustizia.it) que afirmou que a abstenção de uso de véu não pode ser vista como um requisito essencial ou determinante para a seleção de candidatos a um posto de trabalho para hospedeira de uma feira, contrariando a decisão da primeira instância, acabando por demonstrar o carácter discriminatório do comportamento da empresa de recrutamento.

[972] Conclusões da advogada-geral *Sharpston*, Caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016, www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188, n.º 130.

[973] Segundo AGUSTÍN MOTILLA DE LA CALLE, "La libertad de vestimenta...", *op. cit.*, p. 132, se numa determina empresa existir a obrigatoriedade de usar uniforme, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua vontade de usar véu antes da celebração do contrato. Mas nos casos em que não

Tendo em conta que nestes casos a trabalhadora não cobre a cabeça por mero capricho mas por obrigações religiosas, devem ser ponderados todos os direitos em jogo e apenas podem ser aplicadas restrições ao direito fundamental à liberdade religiosa no caso de existir uma forte justificação.

Aliás, o exercício do poder de direção em matéria de regulação de um código de vestuário a usar na empresa deve ter sempre em conta os limites da não discriminação, pois o uso de véu islâmico está relacionado com vários fatores que devem passar no filtro da tutela anti discriminatória como o facto de se visar de mulheres, normalmente estrangeiras e de culturas minoritárias[974]. Note-se, aliás, que um regulamento de vestuário neutro sob o ponto de vista da religião pode acabar por ser discriminatório. Isto porque, se a empresa proíbe o uso de símbolos religiosos ou de vestuário com conotação religiosa, pode estar a ter uma conduta discriminatória ao não ter em conta as particulares necessidades e convicções religiosas dos seus trabalhadores.

As soluções encontradas pela jurisprudência não têm sido unânimes, verificando-se inclusivamente certas disparidades dentro do mesmo ordenamento jurídico, as quais poderão, certos casos, ser vistas como uma evolução de perspetiva sobre uma matéria tão sensível.

É inegável que o uso de véu islâmico está no centro de todas as atenções quando se discutem questões relacionadas com os símbolos religiosos na Europa[975]. Os movimentos migratórios fomentaram a pluralidade religiosa o que exige uma resposta adequada relativamente ao modo de cada um manifestar as suas crenças. Tudo isto, como já se sabe, tem uma dinâmica própria no seio das relações laborais. Na origem desta discussão, nomeadamente ao nível da definição de políticas nacionais em matéria de símbolos religiosos estão os núcleos de população

---

exista qualquer obrigação contratualmente fixada quanto a um certo código de vestuário, a liberdade religiosa do trabalhador permite-lhe usar véu já que isso, em princípio, não afeta obrigações particulares da praxis empresarial nem de higiene, segurança ou saúde. E essa liberdade do trabalhador faz com que não seja necessária a comunicação prévia de tal facto antes da celebração do contrato.

[974] Também neste sentido, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación Laboral y*..., *op. cit.*, p. 808.

[975] Note-se, no entanto, que esta problemática não se coloca apenas na Europa já que, por exemplo, nos Estados Unidos da América existe uma extensa jurisprudência em torno dos símbolos religiosos no âmbito da relação laboral. Ver, entre outros, cfr. MARÍA ADORACÍON CASTRO JOVER, *La utilización de*…, *op. cit.*.

muçulmana[976], como pode ser comprovado pela abundante jurisprudência em França e na Alemanha. Já em Portugal a temática dos símbolos religiosos individuais não chegou aos tribunais e em Espanha[977] a questão do véu nas relações laborais tem escassa repercussão nas decisões jurisprudenciais[978].

Para melhor esclarecer essa perspetiva procede-se, de seguida, a uma análise ilustrativa da jurisprudência dos tribunais franceses e alemães em torno do véu islâmico. O estudo centra-se assim em ordenamentos jurídicos europeus com uma amostra de decisões representativa quanto ao uso de véu islâmico no domínio da relação laboral. Abordaremos o tema na perspetiva da evolução jurisprudencial, expondo as coordenadas principais em alguns casos de relevo de modo a retirar as principais linhas argumentativas que estão por detrás desta jurisprudência.

2.1. O véu (*Kopftuch*) na jurisprudência alemã

A jurisprudência alemã, quanto ao uso de véu islâmico, ganha especial relevo a partir do recurso apresentado no Tribunal Federal do Trabalho em Outubro de 2002 e, de seguida, no Tribunal Constitucional Federal em Julho de 2003, respeitante ao despedimento de uma trabalhadora muçulmana de origem turca que pretendia usar um lenço a tapar o cabelo no local de trabalho. A trabalhadora foi contratada em 1991 como vendedora na secção de perfumaria de uma grande superfície com cerca de 100 trabalhadores numa pequena cidade da Alemanha. Após a suspensão do contrato por motivos de maternidade de 1996 a 1999, a trabalhadora regressou ao serviço e informou o empregador que iria passar a usar véu islâmico já que, devido à sua nova orientação religiosa, era crente da religião

[976] JAVIER MARTÍNEZ-TORRÓN, "La cuestión del…", *op. cit.*, p. 90.

[977] Como salienta SALVADOR PÉREZ ÁLVAREZ, "Marco constitucional del…", *op. cit.*, pp. 156-157, o uso do véu pela mulher muçulmana em Espanha "*queda amparado por su libertad ideológica siempre que, eso sí, lo vista en base a auténticas convicciones. Matiz que tiene suma importancia en el marco de un Estado laico y, por tanto, neutral ante el fenómeno ideológico, pues las creyentes musulmanas que los visten pueden adquirir los elementos de juicio necesarios para decidir, en base a sus convicciones, si desean continuar utilizándolos o no en el seno de la sociedad española para reafirmar su propia identidad cultural ante el resto de los ciudadanos*".

[978] A este propósito AGUSTÍN MOTILLA DE LA CALLE, "La libertad de vestimenta…", *op. cit.*, p. 103, escreve que "*en el Derecho español, las escasas decisiones jurisprudenciales en materia de velo islámico en las relaciones laborares siguen, en sus líneas generales, el criterio de acomodo a la libertad religiosa del trabajador en tanto no prejudique a la empresa*".

muçulmana. O empregador negou-lhe tal pretensão com o argumento de que os vendedores não estavam autorizados a usar véu e que isso poderia ter um impacto negativo nas vendas. Depois de reafirmar a sua intenção em usar véu, o empregador despediu-a devido ao facto de a sua aparência não ser uniforme com a dos restantes vendedores. A trabalhadora impugnou a validade do despedimento junto do tribunal competente.

Trata-se de um caso que percorreu várias instâncias judiciais com diferentes interpretações sobre os mesmos factos onde é curioso analisar a argumentação utilizada pelos diversos tribunais.

Ao nível da *primeira instância*, o Tribunal de Trabalho de Hanau, numa decisão de 13 de Abril de 2000, negou provimento à trabalhadora, a qual obteve o mesmo resultado no recurso para o Tribunal Regional de Trabalho do Estado de Hesse (*Landesarbeitsgericht Hessen – LAG Hessen)*[979]. O grande argumento do Tribunal Regional de Trabalho foi o de que o empregador solicita a todos os trabalhadores que adaptem o seu vestuário a determinados padrões e que esses padrões numa cidade pequena como Hanau não incluem o véu islâmico. Adicionalmente, o tribunal sustenta que o empregador fundamentou a sua atitude no receio de diminuir as vendas. De acordo com o *LAG*, apesar de não haver uma regulamentação específica para o vestuário dos vendedores, estes têm certas obrigações contratuais decorrentes do princípio da boa-fé quanto ao vestuário no trabalho, nomeadamente de não se vestirem de modo provocatório. No caso concreto, a trabalhadora deveria ter uma aparência que fosse ao encontro dos costumes dos clientes concretos. O *LAG* determinou que a trabalhadora tinha que aceitar a caraterística tradicional e conservadora da loja onde trabalhava e ajustar o seu modo de vestir de acordo com as expectativas culturais dos clientes locais. Ora, o uso de véu não cumpre tais requisitos. Apesar de o Tribunal reconhecer, por um lado, o direito constitucionalmente garantido da liberdade religiosa da trabalhadora, por outro lado, invoca o direito constitucional da liberdade de empresa. Acrescenta, por fim, que o comportamento da trabalhadora tanto pode causar conflitos com os colegas como afastar os clientes.

[979] *LAG* Hessen, 21.06.2001 - 3 Sa 1448/00, disponível em www.jurion.de/Urteile/LAG-Hessen/2001-06-21/3-Sa-1448_00.

No entanto, em Outubro de 2002, o *Tribunal Federal do Trabalho* (*Bundesarbeitsgericht – BAG*)[980] decidiu que não estava justificada a atuação do empregador ao proibir o uso do véu enquanto símbolo de expressão da identidade religiosa. O *BAG* começou por considerar que o véu islâmico é mais do que uma peça de vestuário, é um símbolo religioso que merece proteção constitucional. O tribunal defendeu que o direito dos trabalhadores à liberdade religiosa deve ser equilibrado com os interesses económicos dos empregadores. Perante o argumento do empregador de que o uso do véu não corresponde a uma imagem uniforme de todos os vendedores, o que não é aceitável para os clientes, o tribunal considerou que em termos abstratos a liberdade de a trabalhadora escolher a sua aparência exterior pode ser excecionalmente limitada para acautelar o interesse justificado do empregador em respeitar as expectativas da clientela e garantir uma aparência exterior uniforme[981]. No entanto, em caso de colisão ou de conflito de direitos fundamentais deve fazer-se um exercício de *concordância prática* (*praktische konkordanz*) entre tais direitos. Ora, o tribunal entendeu que uma restrição ao exercício da liberdade religiosa não poderia assentar num mero receio de uma reação negativa da clientela, já que eventuais perdas económicas necessitam de ser provadas em concreto pelo empregador pois a simples previsão não seria suficiente[982].

No caso concreto, o *BAG* defendeu que a trabalhadora que cobria o cabelo com um véu continuava capaz de vender os produtos do departamento em que exercia funções. Como tal, a trabalhadora mantinha todas as capacidades para desempenhar as funções contratualmente assumidas de vendedora já que o véu não a impedia de contactar com os clientes.

---

[980] *Bundesarbeitsgericht*, 10.10.2002 - 2 AZR 472 /01, disponível em www.jurion.de/Urteile/BAG/2002-10-10/2-AZR-472_01.

[981] No entanto, a mera prossecução do interesse económico merece ser vista com cautela já que, apesar de ser um interesse relevante, não é o único interesse em jogo, como alerta GREGOR THÜSING, "Vom Kopftuch als...", *op. cit.*, p. 406. Por isso mesmo refere que a liberdade contratual do empregador não é suficiente, devendo atender-se, igualmente, à liberdade religiosa do trabalhador, à proteção do emprego e também à proteção do trabalhador contra preconceitos alheios injustificados.

[982] Tal como comenta NILOUFAR HOEVELS, "Kopftuch als Kündigungsgrund?...", *op. cit.,* p. 702, a experiência não demonstra, de forma evidente, que o uso do lenço islâmico por uma vendedora tenha como consequência um prejuízo económico considerável para o empregador, devido à reação negativa da clientela. Sugere, por isso, que é fundamental encontrar um ponto de equilíbrio entre os direitos em conflito, ou seja, entre a liberdade religiosa do trabalhador e a liberdade económica do empregador.

O tribunal considerou que não era socialmente justificado (*social gerechtfertigt*) um despedimento baseado em meras conjeturas ou receios (*bloße Vermutungen und Befürchtungen*). Por esse motivo não haveria necessidade de considerar em concreto o modo de ponderação das posições constitucionalmente protegidas mas opostas das partes. No entanto, o tribunal acabou por ir mais longe e deu início a uma discussão pormenorizada quanto à ponderação dos interesses em confronto por forma a alcançar um compromisso constitucional aceitável[983].

Em suma, o *BAG* determinou que o despedimento violava a lei uma vez que o uso de véu no local de trabalho enquanto forma de expressão da liberdade religiosa não justifica por si só o despedimento de um trabalhador[984]. Mas, também, porque não ficou demonstrado que tivesse havido danos para o empregador.

---

[983] Nesse sentido, como realça REINHOLD FAHLBECK, "Ora et Labora...", *op. cit.*, pp. 54-55, numa análise bastante detalhada, foram identificados quatro elementos: (i) a intensidade da limitação do direito em causa; (ii) a força do contrato entre as partes na limitação da liberdade constitucionalmente consagrada; (iii) a hierarquia e a importância do objetivo perseguido pela limitação; (iv) o significado específico e o conteúdo do direito constitucionalmente garantido com referência ao conflito de interesses. Tendo em conta estes fatores, o tribunal considerou que a liberdade de religião da trabalhadora foi violada e que o uso do véu era de extrema importância (fator de intensidade). Já do lado do empregador estava em causa a liberdade de empresa constitucionalmente consagrada, não sendo possível determinar até que ponto esse direito foi afetado já que não havia provas em concreto (fator de intensidade). Em segundo lugar, o tribunal reconheceu que o empregador tem o direito de, respeitando a boa fé, impor um código de vestuário e, em particular, um "estilo da casa" (fator contratual). Em terceiro lugar, o tribunal considerou que a liberdade de religião pertence a uma categoria de valores com uma posição hierárquica elevada (fator hierárquico). Por seu turno, nada é referido quanto à hierarquia da liberdade do empregador, já que o tribunal não considerou necessário proceder à ponderação dos direitos constitucionais envolvidos, não estabelecendo uma hierarquia entre eles. No entanto, o modo como o tribunal se refere à liberdade de religião deixa implícita uma ordem hierárquica, sugerindo que a liberdade de religião é hierarquicamente superior à liberdade de empresa. Por fim, no caso concreto não existe a necessidade de analisar o quarto fator já que o empregador não apresentou argumentos que demonstrem que a sua liberdade de empresa foi afetada.

[984] Note-se, no entanto, que, como realça ACHIM SEIFERT, "Federal Labor Court…", *op. cit.*, p. 559, esta decisão causou reações emotivas na população, já que, segundo o Presidente do *BAG*, nunca antes o tribunal tinha recebido tantas cartas dos cidadãos a criticar a decisão ou mesmo a insurgirem-se contra os juízes que participaram na decisão. Segundo o autor, se, numa primeira análise, estas reações parecem surpreendentes, já que a liberdade religiosa está constitucionalmente garantida, num olhar mais aprofundado, estas reações revelam uma sociedade tradicionalmente composta por diferentes grupos de cristãos, que apenas perderam força com o crescimento da imigração para a Alemanha nos anos sessenta, dando origem à coexistência entre diferentes grupos religiosos. Mas, se o pluralismo religioso se tornou num fenómeno comum, já os resultados sociais desse processo não estão inteiramente incorporados na consciência da sociedade alemã.

Esta decisão representa um marco importante na proteção da liberdade religiosa no contexto das relações de trabalho na Alemanha e na Europa. A decisão teve o mérito de suscitar o debate sobre o poder do empregador delimitar os direitos individuais dos seus trabalhadores, nomeadamente a liberdade de expressão religiosa através do uso de símbolos, se estes estiverem em conflito com as preferências maioritárias dos clientes[985]. O empregador não fundamentou em concreto os motivos do conflito entre a aparência exterior da trabalhadora e as preferências dos consumidores, até porque, como assinala, ACHIM SEIFERT, no setor do comércio, onde existe uma grande concorrência, o grande fator de competição continua a ser o preço[986]. Neste caso o empregador não conseguiu demonstrar em concreto de que modo o vestuário religiosamente orientado da sua trabalhadora colidia com as preferências da clientela.

Não podemos concordar com os autores que defendem que o empregador pode recusar empregar uma trabalhadora que usa véu por motivos religiosos se a reação dos clientes for de tal forma negativa que deixam de frequentar o estabelecimento[987]. Cremos que o empregador não pode tomar em consideração apenas as reações negativas da clientela relativamente à orientação religiosa dos seus trabalhadores, mesmo que isso afete o volume de negócio quando está em causa a salvaguarda de um direito fundamental, já que esse pode simplesmente ser um elemento de ponderação entre outros.

Por fim, manifestamos alguma estranheza pelo facto de o *BAG* na sua argumentação não ter invocado o princípio da igualdade de tratamento que proíbe qualquer forma de discriminação por motivos religiosos (art. 3, n.º 3 da Constituição Federal alemã).

---

[985] Neste sentido, GREGOR THÜSING, "Vom Kopftuch als…", *op. cit.*, p. 406. Também ACHIM SEIFERT, "Federal Labor Court…", *op. cit.*, p. 564, refere, em comentário à decisão do *BAG*, que até ao momento a questão não tinha sido discutida nas instâncias laborais já que a discussão habitualmente se centra no princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho. E, no contexto, referido, a discriminação entre géneros é permitida quando o género constitui uma condição necessária para a prestação do trabalho. Ora, a noção de "*condição necessária*" permite que se considere também a opinião de terceiros. Mas, ainda assim, refere o autor, não fica claro até onde é que o empregador pode levar em consideração as preferências dos clientes. Todavia, considera que seria demasiadamente abrangente levar apenas em consideração a visão subjetiva do empregador sobre as preferências dos seus clientes.

[986] ACHIM SEIFERT, "Federal Labor Court…", *op. cit.*, p. 564.

[987] Nomeadamente, ACHIM SEIFERT, "Federal Labor Court…", *op. cit.*, p. 564.

Este caso respeitante ao uso de véu por motivos religiosos no local de trabalho foi, por fim, objeto de análise pelo *Tribunal Constitucional Federal alemão* (*Bundesverfassungsgericht - BVerfG*)[988] no sentido de confirmar a decisão recorrida do *BAG*. Segundo o *BVerfG*, o empregador não conseguiu demonstrar que a liberdade religiosa da trabalhadora tinha interferido com os seus interesses comerciais e mais concretamente com a sua liberdade de empresa. Os juízes sublinharam ainda que, se o empregador não pretendesse que a trabalhadora tivesse contacto com os clientes, poderia tê-la colocado num outro departamento. Ademais, no caso concreto, considerou que a liberdade de a trabalhadora usar véu islâmico no trabalho deveria prevalecer sobre a liberdade de empresa do empregador.

Foi, portanto, corroborada a ideia de que não ficou provado que no caso concreto o uso de véu islâmico tenha provocado à empresa um dano real e não simplesmente hipotético. Recorde-se que a empresa argumentava que o uso do véu levava a um prejuízo pelo efeito desfavorável que produziria na clientela não acostumada a relacionar-se com pessoas de outras culturas. Acresce, no entanto, que a empresa nunca procurou oferecer à trabalhadora outro posto de trabalho com menor contacto com o público.

A decisão do Tribunal Constitucional Federal alemão assentou em dois critérios fundamentais: por um lado, considerou que não estava provada a existência de um dano real para a empresa; por outro lado, considerou que a empresa não tentou oferecer à trabalhadora outro posto de trabalho com menor exposição pública e sem contacto com o público. Retiramos desta decisão critérios gerais suscetíveis de aplicação a casos concretos, na medida em que se acentua a necessidade de o empregador demonstrar um dano real, e não hipotético, e a obrigação de procurou compatibilizar as exigências da trabalhadora, motivadas pelo seu direito à liberdade religiosa, com os interesses da empresa.

Um outro caso bastante emblemático nesta matéria diz respeito a uma professora muçulmana que invocava o seu direito a usar véu islâmico nas aulas perante a proibição que o Estado lhe impunha em nome da neutralidade da escola pública. *Fereshta Ludin* nasceu no Afeganistão e aos 14 anos emigrou com a família

[988] BVerfG, 1 BvR 792/03, de 30.7.2003 - Rn. (1-27) disponível em www.bundesverfassungsgericht.de /SharedDocs/Entscheidungen/DE/2003/07/rk20030730_1bvr079203.html.

para a Alemanha onde completou o seus estudos e obteve nacionalidade alemã. Durante este período nunca lhe foi colocado nenhum problema quanto ao uso de véu islâmico a tapar os cabelos. Depois de ser aprovada em todos os exames exigidos pelo Ministério da Educação para aceder à carreira de professora foi-lhe oferecido um posto de trabalho compatível com a sua formação com a condição de retirar o véu sempre que entrasse na escola. Por esse motivo, solicitou a intervenção dos tribunais e uma parte da sua argumentação baseou-se na comparação com as freiras católicas que trabalhavam em escolas públicas e lecionavam temáticas não religiosas e que no exercício dessas funções usam vestuário de conotação religiosa incluindo um véu a tapar o cabelo[989].

Após a decisão do Tribunal Administrativo de Estugarda e do Tribunal Administrativo Regional de Baden-Württemberg, em 2002 o Tribunal Federal Administrativo (*Bundesverwaltungsgericht)*[990] negou-lhe, tal como aconteceu nas instâncias precedentes, o acesso em igualdade de condições ao exercício das funções de professora. As decisões em causa invocavam que a recorrente não estava apta para exercer as funções de professora na medida em que ao usar o véu estaria a influenciar as crianças, o que feria o direito dos pais educarem os filhos segundo a religião que escolheram.

O caso foi posteriormente remetido para o Tribunal Constitucional Federal alemão[991] o qual decidiu que, em abstrato, o uso do véu por uma professora não viola a Constituição Federal e, portanto, a proibição quanto ao seu uso não se encontra justificada[992].

Ora, neste seu acórdão de 24 de setembro de 2003, o Tribunal de Karlsruhe confirmou que as decisões judiciais e administrativas precedentes violam o direito

---

[989] Para uma referência mais exaustiva quanto à descrição dos factos, cfr. AXEL VON CAMPENHAUSEN, "Der Streit um…", *op. cit.*, pp. 32-34, traduzido para inglês em AXEL VON CAMPENHAUSEN, "The german headscarf…", *op. cit.*, pp. 665-672.

[990] BVerwG 2 C 21.01, de 04.07.2002, disponível em www.jurion.de/Urteile/BVerwG/2002-07-04/2-C-21_01. A decisão do Tribunal Federal Administrativo pode ainda ser consultada em Verbot des Unterrichtens mit "islamischem Kopftuch", *Neue Juristische Wochenschrift* 45, 2002, pp. 3344 ss., com comentários de LOTHAR MICHAEL, "Kein "islamisches" Kopftuch…", *op. cit.*, pp. 256 ss.

[991] Acórdão do *Bundesverfassungsgerichts* (*BVerfGE*), 1.436/02, de 24.09.2003, disponível em www.bverfg.de/entscheidungen/rs20030924_2bvr143602en.html.

[992] Para mais desenvolvimentos sobre esta decisão, IÑAKI LASAGABASTER HERRARTE, "El velo islâmico…", *op. cit.*, pp. 235 ss.

de igual acesso à função pública (acesso esse que só pode ser condicionado por critérios de aptidão, capacidade e competência profissional), o direito à liberdade religiosa, e o direito a não ser discriminado por motivos religiosos.

Considerou que estava em causa o igual acesso a funções públicas, a violação da liberdade religiosa e a não discriminação em razão da religião. O tribunal reiterou que o uso do véu está protegido pelo direito à liberdade religiosa e que, no caso concreto, foi violada a liberdade religiosa da trabalhadora. Fez ainda notar que, apesar da liberdade religiosa de cada um, os alunos e os pais não podem evitar cruzarem-se com crentes de outras religiões, com cerimónias religiosas ou símbolos religiosos[993].

Todavia, ao mesmo tempo que o tribunal reconhece o direito à manifestação religiosa de Ludin, também dá liberdade aos *Länder* para legislar sobre o uso de véu no contexto escolar. Ora, dos fundamentos jurídicos da decisão é possível retirar que as autoridades dos diferentes Estados podem estabelecer por via legislativa a proibição de os professores usarem o véu islâmico com o argumento de que isso representa uma falta de idoneidade para o exercício da função pública[994]. Significa isto que o Tribunal afirmou que o legislador de um Estado federado pode prever a proibição de uso de véu no meio escolar apoiando-se na existência de um conflito real, e não meramente hipotético, com outros interesses de valor constitucional, nomeadamente o direito à liberdade religiosa negativa, o direito à educação dos filhos ou o mandato constitucional de promover uma educação neutra[995].

Assim sendo, nesta decisão reconhece-se, por um lado, o direito de as professoras das escolas públicas usarem véu islâmico e, por outro, a liberdade de o legislador dos Länder legislar sobre o assunto podendo, assim, proibir ou permitir o

[993] Também comenta a decisão, LEONARDO BETTI, "La questione del…", *op. cit.*

[994] Note-se, no entanto que num outro caso, de 2002, no domínio laboral, surgiu um diferendo relacionado com uma trabalhadora de um jardim-de-infância municipal de Bergkamen que foi despedida por insistir em trabalhar com *hijab*. Neste caso, o Tribunal de Trabalho de Dortmund considerou ilegal o despedimento porque a trabalhadora não desempenhava uma função jurídico-pública e, nessa medida, não representava o Estado. Relata este caso SVEN MÜLLER-GRUNE / MARÍA ÁNGELES MARTÍN VIDA, "¿Puede una maestra…", *op. cit.*, p. 315. Também CHRISTINE LANGENFELD / SARAH MOHSEN, "Germany: The teacher…", *op. cit.*, p. 86.

[995] AXEL VON CAMPENHAUSEN, "The german headscarf…", *op. cit.*, pp. 680 ss.

uso de símbolos religiosos por parte das professoras das escolas públicas localizadas no seu território.

De positivo realça-se uma reflexão inovadora do Tribunal Constitucional Federal alemão no sentido de que não é legítimo proibir o uso do véu islâmico de modo preventivo, com o objetivo de evitar potenciais conflitos, já que essa medida seria claramente desproporcional[996].

No entanto, foram apontadas debilidades à argumentação do Tribunal Constitucional Federal alemão[997], nomeadamente a falta de homogeneidade legislativa no que diz respeito ao uso de símbolos religiosos nas escolas já que em algumas foi proibido e noutras permitido[998]. Alertamos que, se depender de cada Estado Federado não haverá uniformidade de tratamento.

Posteriormente, no início de 2015, o Tribunal Constitucional Federal alemão voltou a pronunciar-se sobre o uso de véu islâmico pelas professoras muçulmanas a exercerem funções nas escolas do país[999]. Nesta nova decisão verifica-se uma inversão da posição do Tribunal de Karlsruhe face ao modo como se tinha pronunciado em 2003.

Recorde-se que da decisão anterior[1000] resultava a possibilidade de os Estados legislarem sobre esta matéria e, nesse sentido, foram oito[1001] os Estados Federados que consagraram em instrumento legislativo a proibição do uso de véu na sala de aula. Desta forma, contornaram, em certa medida, a decisão do BVerfG que em 2003 censurou uma restrição absoluta mas que determinou que, embora as

---

[996] MARÍA LIDIA SUÁREZ ESPINO, "La libertad religiosa…", *op. cit.*, p. 339.

[997] AXEL VON CAMPENHAUSEN, "The german headscarf…", *op. cit.*, pp. 680 ss.

[998] MARÍA LIDIA SUÁREZ ESPINO, "La libertad religiosa…", *op. cit.*, pp. 338-339. A autora refere-se a um modelo de laicidade débil classificando a jurisprudência alemã nesta matéria de errática e contraditória.

[999] Bundesverfassungsgericht [BVerfG] - Tribunal Constitucional Federal alemão, Caso n.º 1 BvR 1181/10, de 27.01.2015, disponível em www.bverfg.de/e/rs20150127_1bvr047110.html. Para uma análise detalhada a este ácordão, MARIA JOSÉ VALERO ESTARELLAS, "Neutralidad ideológico-religiosa...", *op. cit.*

[1000] Acórdão do Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE), 1.436/02, de 24.09.2003, disponível em www.bverfg.de/entscheidungen/rs20030924_2bvr143602en.html.

[1001] Baden-Württemberg, Baviera, Berlim, Bremen, Hesse, Baixa Saxônia, Renânia do Norte-Vestfália, Sarre.

escolas não pudessem proibir o uso do véu, as leis estaduais poderiam introduzir tal proibição.

A questão ressurgiu após a querela promovida por duas professoras muçulmanas de nacionalidade alemã que trabalhavam em escolas públicas localizadas no Estado da Renânia do Norte-Vestfália que estavam proibidas de usar véu pelas autoridades do referido Estado Federado.

O Tribunal Constitucional Federal alemão decidiu que a proibição absoluta do uso do véu islâmico consagrada pela legislação do Estado Federado, que afetava estas professoras da escola pública, não era compatível com as normas constitucionais que garantem o direito à liberdade religiosa e expressão das crenças (art. 4, n.ºs 1 e 2 da *Grundgesetz*)[1002]. Nessa medida, considerou que a liberdade religiosa garante às professoras o direito de cobrir o cabelo em virtude das suas crenças religiosas. Por outro lado, e na medida em que as queixosas demonstraram que, numa lógica de autopercepção, se trata de um dever religioso imperativo, e que também afeta a identidade pessoal, a proibição do seu uso consubstancia uma interferência grave na liberdade religiosa[1003]. Além disso, trata-se de uma restrição desproporcional na medida em que os tribunais de trabalho consideraram suficiente basear a sua decisão num mero perigo abstrato para a paz na escola e para a neutralidade do Estado[1004].

Desta forma, o Tribunal Constitucional Federal alemão pronunciou-se pela inconstitucionalidade de qualquer norma aprovada pelos Estados Federados que proíba o uso de véu pelas professoras[1005]. A sentença considerou que a proibição do uso do véu islâmico só é possível quando corresponde a um perigo concreto já que um simples perigo abstrato não é motivo para proibir o uso do véu islâmico ou de

[1002] Sobre o impacto desta decisão do Tribunal Constitucional na legislação dos estados federados, cfr. MARKUS SCHULTEN, "Die Reaktionen der…", *op. cit.*, pp. 168-178.

[1003] O Tribunal considera que o uso de véu islâmico pode razoavelmente ser considerado como um dever religioso obrigatório, apesar do facto de existirem muitas discussões sobre a sua dimensão compulsória dentro do Islão. NORBERT JANZ / SONJA *RADEMACHER,* "Das *Kopftuch als...", op. cit., p. 441, referem precisamente que, no âmbito do uso de véu islâmico funciona como critério relevante a auto-imagem ("Das Selbstverständnis allein maßgebliches Kriterium").*

[1004] Para uma análise cuidada do confronto entre o risco abstrato e o risco real neste caso, cfr. MARIA JOSÉ VALERO ESTARELLAS, "Neutralidad ideológico-religiosa...", *op. cit.*, pp. 18 ss.

[1005] Para uma perspetiva geral desta decisão, veja-se os comentários de FABIAN WITTRECK, "Anmerkung zum Beschluss…", *op. cit.*, p. 103.

outro objeto com significado religioso que possa ser identificado como expressão de pertença a uma certa confissão religiosa[1006]. Um perigo abstrato não é suficiente para introduzir uma restrição ao direito à manifestação da liberdade religiosa. Os eventuais riscos abstratos para a paz e para a neutralidade nas escolas não justificam uma proibição que ameace de forma tão severa a liberdade religiosa[1007].

Nessa medida considerou que sem a existência de um risco concreto não pode o legislador proibir o uso de véu islâmico ou de outro símbolo relacionado com qualquer religião. Da argumentação ressalta que tal risco tinha que ser suficientemente relevante e proporcional para justificar a proibição. Além disso, o Estado Federado tem o dever de acomodar os interesses da pessoa em causa, por exemplo, empregando a pessoa em outro contexto educacional.

A decisão do Tribunal Constitucional Federal alemão versou ainda sobre a legislação vigente no Estado da Renânia do Norte-Vestefália que, por um lado, permitia a manifestação de valores e tradições culturais do cristianismo e, por outro lado, proibia manifestações religiosas de outras crenças. Assim, a legislação que visa atribuir certos privilégios a tradições e valores cristãos constitui uma discriminação contra os crentes de outras religiões, o que viola a proibição de discriminação em razão da religião. Esta legislação do Land que introduzia distinções quanto à expressão das crenças religiosas através da aparência exterior dava lugar a uma discriminação direta por motivos religiosos, sem que essa desigualdade de tratamento pudesse ser justificada pela lei constitucional.

Ao pronunciar-se no sentido descrito, o Tribunal Constitucional Federal alemão deu um passo significativo em matéria de liberdade religiosa demonstrando preocupações no domínio da inclusão de uma pluralidade de religiões e da

[1006] Sobre a problematicidade do significado do véu, VALÉRIE AMIRAUX, "The Headscarf Question: What is really the issue?", *European Islam: challenges for society and public policy*, Centre for European Policy Studies, Brussels, 2007, pp. 124-143.

[1007] A este propósito acompanhamos os comentários críticos de MARIA JOSÉ VALERO ESTARELLAS, "Neutralidad ideológico-religiosa...", *op. cit.*, p. 35, quando conclui que "*El Tribunal acoge un doble criterio para determinar la seriedad de las convicciones invocadas por los profesores y personal escolar afectado - el de la propia confesión religiosa y el del individuo afectado, siempre bajo la última supervisión del Estado -, extendiendo la más amplia protección del derecho a manifestar externamente las propias creencias a través de vestimentas con connotación religiosa a prácticas que, sin ser consideradas unánimemente obligatorias por el grupo religioso al que pueden reconducirse, sí tienen esa consideración por el creyente que hace depender de su observancia el libre desarrollo de su personalidad y el ejercicio efectivo de su derecho a poder conducir su vida de acuerdo con sus más íntimas creencias*".

diversidade de visões do mundo[1008]. O Tribunal Constitucional considerou que o uso de símbolos religiosos visíveis não interfere com a liberdade religiosa negativa dos alunos. A variedade de simbolismos religiosos serve, aliás, como exemplo de uma sociedade moderna e plural para as escolas estaduais. Esta decisão marca, efetivamente, uma inflexão de posição da jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal alemão na medida em que contradiz o acervo argumentativo inscrito no acórdão de 24 de setembro de 2003, o qual tinha remetido para o legislador federal a decisão concreta sobre a proibição do uso de símbolos e vestuário religioso nas escolas.

2.2. O véu (*foulard*) na jurisprudência francesa

Em França é conhecida a forte tradição na afirmação da laicidade e neutralidade do Estado[1009], o que conduziu a um constante mediatismo sobre o tema do uso do véu islâmico[1010].

No que diz respeito ao uso do véu no espaço público, uma das questões mais debatidas tem sido o lugar da religião na escola[1011], o qual passou a ser um assunto cada vez menos controvertido após a entrada em vigor, em 2004, da Lei *2004-*

[1008] Para um comentário crítico desta decisão, MATTHIAS MAHLMANN, "Religious Symbolism and…", *op. cit.,* pp. 887-900, JOHANN RUBEN LEISS, "One Court, Two…", *op. cit.*, pp. 901-916.

[1009] Para uma melhor compreensão destes conceitos, MAURICE BARBIER, *La Laïcité*..., *op. cit.*, OLIVIER *DORD*, *La laïcité dans…, op. cit.,* ISABELLE DESBARATS, "De la neutralité…", *op. cit.*, pp. 309-314, HALIMA BOUALILI, "Laïcité et port…", *op. cit.*, pp. 779-788, EMMANUEL TAWIL, "La liberté religieuse...", *op. cit.*, pp. 52-71, EMMANUEL DOCKÈS, "Liberté, laïcité, Baby…", *op. cit.*, pp. 388-397, MARÍA TERESA ARECES PIÑOL, *El princípio de…*, *op. cit.*, JOSÉ MARÍA CONTRERAS MAZARÍO, *Laicidad del Estado*…, *op. cit.*.

[1010] Segundo ALFONSO PÉREZ-AGOTE, "Los límites de…"*, op. cit.*, p. 318, "*En todo el conflicto en Francia sobre el pañuelo y el velo islámicos sobrevolaba la gran diferencia de claves de interpretación en la comunidad republicana y en la comunidad islámica: en la primera el velo es un símbolo religioso mientras que en la segunda la significación no es posible que sea netamente religiosa puesto que la religión no es una cosa separada de, entre otras cosas, la cultura. El uso indiscriminado de la categoría religión en realidades sociales en donde la realidad simbólica e incluso institucional religiosa no está netamente diferenciada supone, aparte del peligro de incurrir en una percepción etnocéntrica, la incapacidad de comprender las consecuencias de esta diferenciación cuando se produce*".

[1011] Como refere JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…", *op. cit.*, p. 354, trata-se de um "debate muito mediatizado".

228[1012]*,* que proíbe o uso ostensivo de símbolos religiosos nas escolas primárias e secundárias públicas[1013].

[1012] A Lei *n.° 2004-228, de 15.03.2004, prevê o aditamento de um novo artigo ao code de l'éducation* nos termos seguintes: "*Art. L. 141-5-1. - Dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit. Le règlement intérieur rappelle que la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire est précédée d'un dialogue avec l'élève".*

[1013] Efetivamente, o tema do uso de véu islâmico na escola tem sido bastante controverso e a discussão tem tido maiores repercussões em França. Trata-se de um longo percurso marcado por indefinições, avanços e recuos. Existe já uma extensa literatura sobre o uso de véu islâmico, normalmente o *hijab*, cujo uso está fortemente enraizado nas mulheres provenientes dos países do Magreb de onde deriva grande parte da imigração muçulmana de França. Esta matéria no contexto escolar tem sido objeto de várias decisões dos tribunais franceses e do *Conseil d'État*. A origem da discussão em torno do uso do *foulard* remonta ao ano de 1989 quando uma aluna de origem tunisina se recusou a tirar o *hijab* numa escola secundária nos arredores de Paris e, por esse motivo, foi expulsa. A questão foi objeto de parecer do Conselho de Estado (o texto integral deste parecer, de 27 de novembro de 1989, pode ser consultado na *Revue Française du Droit Administratif*, n.º 1, 1990, pp. 6-9), cuja argumentação serviu posteriormente de base às decisões tomadas por este mesmo órgão na sua função jurisdicional. Neste parecer o Conselho de Estado estabeleceu como princípio genérico que o uso de símbolos religiosos não é, em si mesmo, contrário à laicidade e deve ser respeitado enquanto manifestação do pluralismo e da liberdade de cada um. Por outro lado, o direito de os estudantes manifestarem as suas convicções religiosas deve respeitar os fins prosseguidos pelo serviço público de educação. Por isso, o Conselho de Estado indicou um conjunto de limites genérico que poderão servir como restrição ao uso de símbolos religiosos pelos alunos das escolas públicas. Com base no referido parecer do Conselho de Estado, o Ministério da Educação francês, através de uma circular, recomendou aos responsáveis das escolas que procurassem esgotar, dentro do possível, todas as possibilidades de diálogo para encontrar uma solução razoável com as alunas e as famílias antes de prosseguir para medidas disciplinares. No entanto, começaram a despoletar inúmeros casos em torno do *foulard* islâmico que culminavam na expulsão das alunas. O conflito passou a ser objeto de discussão em diversas iniciativas da Assembleia Nacional até à entrada em vigor da Lei 2004-228, de 15 de março de 2004, que proibia qualquer símbolo religioso na escola pública. Durante o longo período, que antecedeu a aprovação da referida lei, em que se sucederam os conflitos em torno do uso do véu na escola pública, foi o Conselho de Estado que contribuiu com uma interessante jurisprudência nesta matéria. Sempre procurou que as suas decisões conciliassem a tutela dos direitos fundamentais e a neutralidade da escola pública sem que deixasse de refletir a forte pressão social que se fazia sentir. Os casos mais complexos diziam respeito ao uso do *hijab* em aulas em que era exigido usar determinadas roupas, nomeadamente nas aulas de educação física, natação ou tecnologia. Neste tipo de aulas verificou-se uma proibição absoluta pelas autoridades educativas, já que o uso do véu poderia ser perigoso para as alunas que o usavam bem como para os restantes colegas. O Conselho de Estado, na sua função jurisdicional confirmou a expulsão de alunas de fé islâmica que se negaram a frequentar as aulas de educação física, natação ou tecnologia sem véu (Decisão de 20 de outubro de 1999, disponível em www.conseil-etat.fr).

Em suma, no que diz respeito à realidade francesa é notável a vasta jurisprudência do *Conseil d'Etat* que procurou encontrar uma solução de equilíbrio entre a liberdade religiosa das estudantes que pretendiam usar véu enquanto expressão das suas convicções religiosas e o princípio da laicidade da escola pública que obsta a qualquer ato de proselitismo religioso no âmbito escolar.

No entanto, a partir de 2009 a tensão entre religião e escola pública deu lugar à discussão sobre o uso de véu islâmico, na modalidade de véu integral, no espaço público. Do intensa debate sobre a proibição do uso de véu integral resultou a Lei 2010-1192, de 11 outubro, que interditou a dissimulação do rosto no espaço público e, desse modo, levou a uma maior clarificação das restrições em causa e, logo, a uma menor intervenção tanto da doutrina como da jurisprudência[1014].

Sobre a evolução jurisprudencial em França relativamente a esta questão, veja-se Decisão do *Conseil d'Etat*, de 27 de novembro de 1989, comentada por JEAN-CLAUDE WILLIAM, "Le Conseil d'État…", *op. cit.*, pp. 28-58; Decisão do *Conseil d'Etat*, de 2 de novembro de 1992, comentada por ETIENNE PICARD, "Le juge administratif…", *op. cit.*, pp. 171-184; Decisão do *Conseil d'Etat*, de 10 de março de 1995, comentada por AYMERIC LE GOFF, "Le port du…", *op. cit.*, pp. 399-439.

Sobre o uso do *foulard* nas escolas públicas em França veja-se, entre muitos outros, GENEVIÈVE KOUBI, "Droit et religions…", *op. cit.*, pp. 725-748, JACQUES MINOT, "Droits de l'homme…", *op. cit.*, pp. 32-39, JEAN *RIVERO*, "*Laïcité scolaire* et…", *op. cit.*, pp. 1-7.

A questão do véu na escola pública, embora intensamente debatida em França, acabou por colocar-se também noutros ordenamentos jurídicos. Vejamos.

Na Suíça também se verificaram conflitos entre a rigidez do conceito de laicidade da escola e as exigências da fé islâmica quanto ao uso de véu. Esta ideia pode ser confirmada numa decisão do Tribunal Federal da Suiça, de 12 de novembro de 1997, disponível em Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, n.º 3, 1998, pp. 796 ss., onde se afirma que o direito de usar um certo vestuário que seja expressão de certas convicções religiosas é tutelado no âmbito da liberdade religiosa mas, por outro lado, o princípio da laicidade da escola permite que um professor seja impedido de "*ostentar*" a sua orientação religiosa.

Sobre a realidade espanhola em matéria de uso de véu na escola pública, AGUSTÍN MOTILLA, "La libertad de…", *op. cit.*, pp. 118-121.

Também no Reino Unido, uma norma que proíbe o uso do véu numa escola pública ou particular do ensino básico foi considerada justificada com base na proteção das crianças. No entanto, esta ideia decorre do caso *Azmi v. Kirklees*, [2007] ICR 1154 (U.K.), disponível em www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2007/0009_07_3003.html, em que a restrição ao uso do véu com a face tapada foi considerada proporcional já que constituía uma barreira na comunicação entre professores e alunos.

[1014] Loi n.º 2010-1192, de 11.10.2010, denominada "*Interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public*". A restrição ao direito à manifestação da liberdade religiosa imposta pela lei francesa relativa à proibição de ocultação do rosto no espaço público chegou pela primeira vez ao TEDH no âmbito do Acórdão *S.A.S. c. França*, 43835/11, de 01.07.2014, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-145466. A violação do n.º 2 do artigo 9.º da CEDH foi invocada por uma mulher muçulmana que usava *niqab* devido às suas convicções religiosas e que sentia limitada essa sua liberdade religiosa pela legislação francesa. O TEDH concluiu que a proibição de cobrir o rosto no espaço público não implica necessariamente uma violação do art. 9.º do CEDH já que legitimou o argumento do Estado francês quanto à importância do rosto na vida em sociedade, no desenvolvimento das relações interpessoais e na interação social. Foi ainda consolidada a ideia de que a cobertura do rosto com *burqa* ou *niqab* leva ao isolamento das mulheres que o usam mas também o postulado de que a proibição do uso do véu integral no espaço público ajuda no combate à discriminação em razão do género. Para um maior

No que diz respeito especificamente ao contexto laboral convém começar por destacar as primeiras decisões para verificamos que não existe um caminho unívoco. Como sublinha MARIAPAOLA AIMO, se, por um lado, existe uma "*certa hipocrisia*" no respeito exigido ao empregador pelas convicções religiosas do trabalhador no momento da sua exteriorização através do uso de certas peças de vestuário, por outro lado, verifica-se um esvaziamento do conceito de convicções religiosas de modo a permitir que o empregador limite a liberdade religiosa do trabalhador com base nas hipotéticas opiniões dos clientes quanto à aparência física dos trabalhadores com os quais se relacionam, mesmo quando esta aparência exterior não interfere com a qualidade do serviço prestado[1015].

Um indício desta posição é particularmente visível na decisão da *Cour d'Appel de Saint-Denis de La Réunion*, de 9 de setembro de 1997[1016], em que foi considerado justificado o despedimento de uma vendedora de uma loja de artigos de moda femininos que usava véu (na modalidade coberta da cabeça aos pés) pelo facto de a sua aparência contrastar com a imagem da empresa destinada a mulheres modernas que têm uma relação saudável com o seu corpo. Nas circunstâncias particulares do caso concreto foi considerado que o uso de véu não corresponde às exigências de uma clientela jovem e moderna.

Posteriormente, também a *Cour d'Appel* de Paris, numa decisão de 16 de março de 2001, validou o despedimento de uma trabalhadora de um centro comercial reconhecendo como causa real e séria para o efeito o facto desta se recusar a contactar com os clientes sem véu[1017]. Neste caso o Tribunal entendeu que o empregador, ao impedir que a trabalhadora usasse véu, não abusou do seu poder de direção e acrescentou ainda que este tem o direito de interferir na aparência dos seus trabalhadores quando objetivamente está em causa o interesse da empresa, já

---

desenvolvimento sobre o uso do *niqab* (véu integral que cobre totalmente o rosto e o corpo com exceção dos olhos) no espaço europeu, PATRÍCIA JERÓNIMO, "Intolerância religiosa e...", *op. cit.*, pp. 105-130.

[1015] MARIAPAOLA AIMO, "Le discriminazioni basate…", *op. cit.*, p. 60.

[1016] Decisão da *Cour d'Appel de Saint-Denis de La Réunion*, de 09.09.1997, disponível em Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica, 1999, III, p. 721. Esta decisão é comentada por RAFFAELE BOTTA, "Dieci anni di…", *op. cit.*, p. 748.

[1017] Decisão da *Cour d'appel* de Paris, de 16.03.2001, caso Madame Charmi c / SA Hamon, in *Revue* de *Jurisprudence Sociale, 2001, p. 1252.*

que a trabalhadora contacta com clientes pertencentes a diferentes religiões e credos[1018].

Em sentido parcialmente díspar, a *Cour d'Appel* de Paris em 2003, confirmando uma decisão do *Conseil de Prud'hommes* de Paris de 2002, considerou ilegítimo o despedimento de uma trabalhadora que usou véu islâmico e infringiu normas internas da empresa respeitantes à proibição de uso de vestuário com conotação religiosa, mesmo não tendo contacto direto com os clientes. O tribunal de recurso considerou que a proibição não estava fundamentada em elementos objetivos mas apenas em suposições quanto à dificuldade de relacionamento com os clientes da empresa[1019]. O Tribunal considerou que em abstrato é legítimo que a empresa procure não ferir a sensibilidade dos seus clientes e que, por isso, exija uma aparência física religiosamente neutra dos seus trabalhadores que contactam diretamente com clientes mas essa prática deve ser acompanhada por elementos objetivos que comprovem efetivamente o comprometimento do bom andamento da empresa.

Note-se que, por sua vez, o *Conseil de Prud'hommes* de Lyon, em 2004, considerou ilegítimo o despedimento de uma trabalhadora que, num caso em tudo semelhante ao que foi decidico pelos juízes de Paris, contra as instruções do empregador, usava véu quando o seu comportamento poderia perturbar o bom funcionamento da empresa, justificando o despedimento por falta grave[1020]. Assim, considerou que uma trabalhadora não cometeu uma falta passível de justificar o despedimento ao recusar-se a acatar as instruções do empregador de abster-se do uso do véu islâmico, já que a restrição à sua liberdade não se encontrava justificada pela natureza da tarefa desempenhada nem proporcional ao objetivo prosseguido.

[1018] KATELL BERTHOU, "The Issue of…", *op. cit.*, pp. 281-320, critica fortemente esta decisão (em especial pp. 302 ss.) afirmando que, tal como acontece em outros casos, os tribunais franceses não atendem de forma adequada à tutela do princípio da não discriminação dos trabalhadores em função da religião. Segundo o autor, os órgãos judiciais franceses não respeitam as prescrições nacionais e europeias em matéria de discriminação, demonstrando uma total falta de compreensão do conceito de discriminação e de diferença.

[1019] Caso *Dallila T. c/ Téléperformance France*, Decisão do *Conseil de Prud'hommes de Paris*, de 17 de dezembro de 2002, *Droit Social*, 2004, p. 360, e *Cour d'Appel* de Paris, de 19 de Junho de 2003, *Revue* de *Jurisprudence Sociale, 2003, p. 767.*

[1020] Caso *Fatima A. c/ SA Téléperformance*, *Conseil de Prud'hommes de Lyon*, de 16 de janeiro de 2004, *Droit Social*, 2004, p. 358.

Pelo contrário, relativamente a outra trabalhadora da mesma empresa, o *Conseil de Prud'hommes* de Lyon considerou que a recusa de aceitar a interdição do uso de véu islâmico justifica o despedimento por falta grave.

Como fio condutor das decisões indicadas, podemos retirar que, em matéria de uso do véu islâmico no local de trabalho, o juiz francês procurou, em certa medida, conciliar a liberdade religiosa dos trabalhadores e o interesse da empresa, chegando a diferentes resultados[1021]. Esta linha de ideias tendencialmente conciliadora advém do facto de a jurisprudência francesa ter afirmado que não é viável uma restrição geral e absoluta à expressão da liberdade religiosa mas que o empregador pode estabelecer certos limites necessários e proporcionais com vista a proteger os interesses da empresa[1022].

Assim, depois de a jurisprudência francesa ter considerado legítimo o despedimento de uma trabalhadora, com contacto com o público, que se negava a retirar o véu[1023], ao invés, do que se viria a passar num caso de outra trabalhadora que já usava véu no momento da contratação e que não tinha nenhum problema em

---

[1021] De forma paradigmática, JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…", *op. cit.*, p. 354, destaca as decisões do *conseil de prud'hommes de Lyon*, de 16 de janeiro de 2004 (*Fatima Amrouche c. Téléperformance*) e do *conseil de prud'hommes de Paris*, de 17 de dezembro de 2002 (*Tahri c. Téléperformance*) que, reportando-se a situações análogas na mesma empresa, se pronunciaram em sentido oposto.

[1022] Nos termos do art. L. 1121-1 do Código do Trabalho francês, "*Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché*". Consequentemente, num parecer do Conseil d'Etat, de 27.11.1989, pode ler-se que "*le port par des salariés de signes par lesquels ils entendent manifester leur appartenance à une religion n'est pas, par lui-même, interdit dans la mesure où il constitue l'exercice de la liberté d'expression et de manifestation de croyance religieuse", disponível em www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Avis/ConsiliaWeb.*

[1023] Sentença da *Cour d'Appel de Paris*, 16 de março de 2001, disponível em www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000006936997, onde se pode ler que "*le refus de l'employeur en raison des conséquences sur le fonctionnement de son entreprise, du comportement d'une vendeuse dont la tête, le cou et une partie du visage étaient dissimulés par un foulard, est justifié par la nature de la tâche à accomplir qui impose la neutralité ou à défaut la discrétion dans l'expression des options personnelles face un large public ayant des convictions variées. La restriction à la liberté individuelle de la salariée, dans l'intérêt de l'entreprise, limitée au seul foulard porté de façon ostentatoire ne constituant pas une faute dans l'exercice du pouvoir de direction, est légitime. Dans ces circonstances, le refus de la salariée de renoncer à une coiffe selon des modalités en réalité non nécessaires au respect de ses croyances, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement*".

particular nos seus contactos com os clientes e, nesse sentido, não estaria justificado o seu despedimento[1024], voltou a orientar-se por padrões díspares.

Não podemos negar que, de um modo geral, no ordenamento jurídico francês, o juiz ao apreciar as restrições impostas ao trabalhador procura verificar se as mesmas são justificadas pela natureza da tarefa e proporcionais ao objetivo prosseguido[1025]. Parece-nos, no entanto, que os tribunais franceses têm sido particularmente sensíveis, entre as motivações que legitimam o empregador a proibir o uso do véu no local de trabalho, às opiniões dos clientes e à exigência de uma imagem coesa e uniforme dos trabalhadores em contacto com o público[1026].

Refira-se a título complementar que a 7 de novembro de 2016 o Ministério do Trabalho, Emprego, Formação profissional e Diálogo Social francês apresentou aos parceiros sociais um guia prático sobre religião no local de trabalho para as empresas do setor privado. O documento refere-se ao direito vigente e apresenta situações práticas que permitam uma resposta concreta às questões que se vão colocando tanto para trabalhadores como para empregadores. Neste guia, a propósito da questão sobre a proibição de uso de símbolos religiosos como o véu islâmico no local de trabalho, refere-se que o regulamento interno da empresa pode introduzir limitações mas com a condição dessas restrições serem justificadas por motivos suficientes e enquadráveis na lei[1027].

[1024] Sentença da *Cour d'appel de Paris*, 19 junho de 2003, publicada na Revue de jurisprudence sociale n.º 10/2003, n.º 1116: "*une salariée ayant été précédemment en contact avec la clientèle sans aucune problème ne peut être licenciée au motif que son changement de lieu de travail la met davantage en contact avec la clientèle qu'auparavant*".

[1025] JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…", *op. cit.*, pp. 354 ss.

[1026] Na já referida decisão da *Cour d'appel de Paris*, de 16 de março de 2001 (Caso *Madame Charmi c. SA Hamon*) foi validado o despedimento de uma trabalhadora de um centro comercial que se recusava a retirar o véu. O tribunal considerou que o empregador não usou abusivamente ao seu poder de direcção já que era a pessoa em melhores condições para avaliar a situação e determinar se a aparência da trabalhadora que estava em contacto com os clientes era contrária aos interesses da empresa.

[1027] O documento "*guide du fait religieux dans l'entreprise*", disponível em www.irshare.eu/en/france-a-practical-guide-to-faith-in-the-workplace-draft-version-_en_794.html, acrescenta o seguinte:

"- Ceux-ci peuvent par exemple tenir à la responsabilité de l'employeur de protéger la santé et la sécurité des salariés. Ces impératifs peuvent conduire à interdire le port de certaines tenues ou symboles (couvre-chefs, bijoux, etc...).

Quando tudo parecia indicar uma diminuição da conflitualidade, a discussão sobre o uso do véu islâmico no local de trabalho foi reaberta com o caso *Baby Loup* em que se procura reequacionar o lugar do princípio da laicidade e a sua articulação com o princípio da liberdade religiosa[1028].

Atualmente em França um dos casos mais representativos sobre a discussão do uso de símbolos religiosos no local de trabalho privado é o caso *Baby Loup*, relativo ao despedimento de uma trabalhadora - Fátima Afife - que usava véu islâmico durante o seu horário de trabalho. O caso *Baby Loup* desenvolve-se num "*campo de batalha arquetipal*" e, apesar de outros casos anteriores já terem promovido o debate no foro judicial entre o plano religioso e o plano produtivo, nenhum outro conflito tinha tido a mesma repercussão mediática, politica e doutrinal[1029]. Neste caso estava envolvida como empregadora uma associação de direito privado sem fins lucrativos, dedicada ao cuidado de crianças, beneficiária de subvenções públicas, cujo regulamento interno impunha aos seus trabalhadores o dever de respeito pelos princípios da neutralidade e da laicidade[1030]. A trabalhadora

---

Dans ce cas toutefois, vous devrez être vigilant sur la manière dont vous formulez cette restriction. Ce n'est pas en raison de son caractère religieux que cette tenue est alors prohibée mais en raison de sa conséquence en matière de sécurité, ou d'hygiène ou d'organisation du travail.

- En outre, depuis la loi du 8 août 2016, le règlement intérieur peut contenir une clause de neutralité, notamment en matière d'expression des convictions religieuses, qui peut avoir des conséquences sur les règles vestimentaires (voir explications pages 6 et 7).

- Lorsque les motifs de la restriction tiennent à l'image ou aux intérêts commerciaux de l'entreprise, la question fait encore débat. La jurisprudence n'est pas définitivement fixée sur ce point.

A savoir: S'agissant plus particulièrement des restrictions tenant à l'exigence de la clientèle, la Cour de Justice de l'Union Européenne a été saisie en avril dernier, par la Cour de Cassation, d'une question préjudicielle portant sur la légitimité pour une société prestataire de service informatique d'interdire, à la demande d'une entreprise cliente, qu'une de ses salariées s'y présente voilée.

Par ailleurs, vous devrez veiller à appliquer les mêmes règles à toutes les religions".

[1028] Curiosamente anota JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…", *op. cit.*, pp. 354-355, que é admissível que a ideia de laicidade possa ser invocada para impedir que num estabelecimento escolar seja usado vestuário de conotação religiosa. Mas, no que diz respeito ao confronto entre o respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e o poder do empregador deve ser dada preferência à liberdade de aquele manifestar as suas convicções religiosas mesmo no local e no tempo de trabalho.

[1029] PATRICE ADAM / MARTINE LE FRIANT / LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER / YASMINE TARASEWICZ, "La religion dans…", *op. cit.*, p. 532.

[1030] A norma em causa do regulamento interno da creche tinha a seguinte formulação: "*le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités*

foi despedida em 2008 por usar véu no local de trabalho, o que apenas aconteceu depois do regresso da licença de maternidade e após ter sido reiteradamente advertida pela diretora da creche para respeitar o regulamento que impunha a neutralidade e laicidade na instituição[1031].

O caso *Baby Loup* tornou-se bastante conhecido, tanto a nível judicial como mediático, pelos contornos argumentativos voláteis que foi sofrendo ao longo de quatro anos[1032]. Desde 2010, quando surgiu o caso, até à decisão definitiva da *Cour de Cassation*, em plenário em 2014, houve intervenção de uma autoridade administrativa e cinco instâncias judiciais. As decisões foram alternando ora no sentido de considerar inválido o despedimento, ora legitimando-o, mas sempre recorrendo a diferentes interpretações, mesmo quando a solução final se assemelhava. No entanto, estas diferentes argumentações representaram um contributo importante para a compreensão da extensão da problemática, apesar da "*impressão de cacofonia*"[1033] jurídica.

A *Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité* (HALDE)[1034] em parecer de 10 de março de 2010[1035], citando a jurisprudência do

---

développées par Baby Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche".

[1031] O contexto social desta creche foi um elemento relevante para a análise efetuada pelos órgãos decisores que se debruçaram sobre o caso. A creche estava aberta 24 horas por dia, sete dias por semana, e recebia crianças provenientes, em muitos casos, de famílias monoparentais e desfavorecidas.

[1032] Note-se que ao longo destes anos em que decorreu o processo conhecido por *Baby Loup* surgiram várias propostas para impor a neutralidade religiosa dos trabalhadores, sobretudo no âmbito dos cuidados à infância. Neste quadro de ideias algumas grandes empresas fizeram com que os trabalhadores assinassem "*cartas de laicidade*" como forma de assumirem um compromisso de neutralidade religiosa no local de trabalho. A empresa *Paprec* anunciou, a 10 de fevereiro de 2014, ter conseguido o acordo unânime dos seus trabalhadores para adotarem a "*carta de laicidade*" na empresa, a qual proíbe o uso de qualquer símbolo ostensivo de pertença religiosa. Sobre este caso, ISABELLE DESBARATS / BLANDINE CHELINI-PONT, "El caso Baby…", *op. cit.*, p. 14. A este propósito também FLEUR LARONZE, "Affaire Baby Loup…", *op. cit.*, p. 103, refere que o problema em causa não é unicamente de natureza jurídica mas, também, e essencialmente, de cariz político. PATRICE ADAM / MARTINE LE FRIANT / LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER / YASMINE TARASEWICZ, "La religion dans…", *op. cit.*, p. 536, referem que o empregador não pode legitimamente impedir todas as manifestações religiosas na empresa mesmo nos casos em que, como na empresa *Paprec*, o tenham praticado.

[1033] ISABELLE DESBARATS / BLANDINE CHELINI-PONT, "El caso Baby…", *op. cit.*, p. 25.

[1034] A HALDE, que representa a Alta Autoridade de Luta contra a Discriminação e pela Igualdade, foi criada como instituição "*parajudicial*" com funções consultivas e independentes para limitar e consciencializar sobre a discriminação no trabalho. Foi criada em 2004 e extinta em 2011 mas durante

Conselho de Estado, começou por considerar que a creche não se enquadra num serviço público e, portanto, o seu regulamento não poderia impor o princípio da laicidade interpretado enquanto neutralidade religiosa no vestuário dos seus trabalhadores[1036]. Também o Código do Trabalho não admite, salvo nos casos em que existam motivos expressos, a proibição do uso de vestuário de conotação religiosa que não interfira de modo concreto na tarefa a desempenhar. Assim considerou que a trabalhadora foi despedida de forma abusiva, que o regulamento não podia impor o princípio da neutralidade religiosa já que este apenas se aplicaria aos serviços públicos e que, portanto, Fatima Afif tinha o direito de usar o véu no local de trabalho[1037].

Posteriormente, a decisão do juiz de trabalho de *Mantes-la-Jolie*[1038] não acompanhou a deliberação da HALDE já que afirmou que o regulamento interno da creche podia impor a neutralidade religiosa aos seus trabalhadores na medida em que estava em causa uma atividade de serviço público. Desta forma, considerou que a conduta da trabalhadora justificou o despedimento e, assim, aceitou, o recurso ao princípio da laicidade numa organização de direito privado.

De seguida, a *Cour d'Appel de Versalhes*, em 27 de outubro de 2011[1039], validou a licitude do despedimento mas com base numa argumentação diferente do juiz da primeira instância, já que não manteve a decisão na qualificação da creche

---

este lapso de tempo contribuiu em larga medida para fomentar o debate sobre a discriminação em razão da religião no trabalho.

[1035] Deliberação da HALDE n.º 2010-82, de 01.03.2010, disponível em www.halde.fr/IMG/alexandrie/5273.PDF.

[1036] Sobre o conceito de neutralidade e o seu âmbito de aplicação no domínio da relação laboral em França, ISABELLE DESBARATS, "De la neutralité…", *op. cit.*, pp. 309-314.

[1037] Note-se, no entanto, que posteriormente foi introduzido, em agosto de 2016, um novo artigo no *Code du Travail* - L1321-2-1 - que permite às empresas prever nos respetivos regulamentos internos uma cláusula de neutralidade em razão das convicções (religiosas, sindicais, políticas, etc.). Questionamos, no entanto, se uma cláusula desse género não equivale a uma renúncia generalizada, ainda que espaço temporal limitada ao tempo e local de trabalho, à liberdade de manifestação das crenças religiosas. Já ALFONS KRAFT, "Rechtspflicht und Gewissenspflicht,...", *op. cit.*, p. 472, se pronunciou no sentido de que uma cláusula que obrigue um trabalhador a mudar de religião é nula por ser contrária aos bons costumes.

[1038] Sentença do *conseil des prud'hommes de Mantes-la-Jolie*, de 13 de dezembro de 2010, disponível em http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/alexandrie/5823.PDF.

[1039] *Cour d'Appel de Versailles*, de 27.10.2011, Semaine Sociale Lamy, 2011, n.° 1515, p. 10.

como promotora de serviço público. Considerou, antes, que o regulamento interno da creche, ao impor o princípio da neutralidade religiosa aos seus trabalhadores, introduziu restrições justificadas e proporcionais à liberdade de expressão das convicções religiosas. Nesta decisão ficou claro que a associação detentora da creche tinha o direito de delimitar as opções pedagógicas relativas aos cuidados a prestar às crianças e, nessa medida, considerou legítimo que crianças tão pequenas não fossem confrontadas com manifestações ostensivas de pertença religiosa.

Mais tarde, em 19 de março de 2013, a *secção social da Cour de Cassation*[1040], numa decisão com argumentos muito semelhantes aos que já tinham sido avançados pela HALDE, contrariou a solução adotada pelos juízes de Versalhes. A *Cour de Cassation* entendeu que a creche não geria um serviço público e que, por isso, não se aplicava o princípio da laicidade. Contrariou o juiz de primeira instância ao afirmar que o financiamento público não basta para a qualificação de serviço público e que, portanto, o princípio da laicidade não é aplicável aos trabalhadores de direito privado que exerçam tarefas de serviço público. Considerou ainda que a cláusula do regulamento interno em questão impunha uma restrição demasiado geral e abstrata, o que contrariava o art. L. 1321-3 do Código do Trabalho, que prevê que qualquer restrição às liberdades, especialmente à religiosa, deve ser necessária e proporcional. No âmbito das relações de trabalho, a secção social recordou que qualquer restrição à liberdade religiosa deve ser justificada pela natureza da tarefa a desenvolver e tem que corresponder a uma exigência essencial e proporcional ao objetivo.

Veja-se a este propósito que, enquanto a *Cour d'Appel de Versalhes* considerou que estava em causa um limite justificado e proporcional à tarefa a cumprir, a secção social da *Cour de Cassation* observou que se tratava de uma restrição geral e imprecisa que não garantia as exigências da lei e que, portanto, o despedimento era discriminatório por se fundar na religião.

Note-se que esta divergência na qualificação de serviço público adquire maior relevância quando comparada com uma decisão do mesmo dia da *Cour de Cassation - Chambre sociale* num caso similar de uso de véu no local de trabalho.

[1040] *Cour de Cassation - Chambre sociale*, 19.03.2013, processo n.º 12-11690, publicado no Bulletin 2013, V, n.° 76, também disponível em www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/536_19_25762.html.

Neste caso, relativo a uma trabalhadora da Caixa Primária de Seguro de Doença (*Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Saint-Denis - CPAM*)[1041] despedida por usar véu, o tribunal confirmou o despedimento porque a trabalhadora em causa participava na missão de serviço público[1042]. Assim, o tribunal afirmou que os princípios de neutralidade e de laicidade do serviço público são aplicáveis à globalidade dos serviços, incluindo todos aqueles que são assegurados por organismos de direito privado[1043]. Assim, pode dizer-se que a *Cour de Cassation* alargou o âmbito de aplicação da exigência de neutralidade de vestuário[1044]. Note-se que os casos *Baby Loup* e CPAM têm em comum o facto de se tratar de trabalhadoras que se recusam a retirar o véu violando, desta forma, os regulamentos internos da empresa que proíbem o uso de símbolos religiosos mas que se diferenciam na natureza da atividade desenvolvida pelos respetivos empregadores.

No caso CPAM, a *Cour de Cassation* considerou que os princípios de laicidade e neutralidade são aplicáveis a todos os serviços públicos mesmo quando são assegurados por entidades de direito privado, de nada importando se o trabalhador está ou não em contacto com o público. O que está em causa é a missão de serviço público.

Com base nestas duas decisões de 19 de março de 2013, a *Cour* define o âmbito de aplicação do princípio da laicidade no local de trabalho fazendo a distinção entre os casos em que o trabalhador participa ou não na missão de serviço público. Desta forma, o princípio da laicidade pode aparecer como princípio absoluto quando o trabalhador participa na missão de serviço público, sem que se

---

[1041] *Cour de Cassation - Chambre sociale*, de 19.03.2013, processo n.º 12-11.690, disponível em www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/537_19_25763.html.

[1042] Para uma análise comparativa do caso *Baby Loup* e *CPAM* na sequência da decisão da *Cour de Cassation (Chambre Sociale)*, cfr. EMMANUEL DOCKÈS, "Liberté, laïcité, Baby…", *op. cit.*, p. 388.

[1043] Pode ler-se na decisão que "*et attendu qu'ayant retenu que la salariée exerce ses fonctions dans un service public en raison de la nature de l'activité exercée par la caisse, qui consiste notamment à délivrer des prestations maladie aux assurés sociaux de la Seine-Saint-Denis, qu'elle travaille en particulier comme «technicienne de prestations maladie» dans un centre accueillant en moyenne six cent cinquante usagers par jour, peu important que la salariée soit ou non directement en contact avec le public, la cour d'appel a pu en déduire que la restriction instaurée par le règlement intérieur de la caisse était nécessaire à la mise en oeuvre du principe de laïcité de nature à assurer aux yeux des usagers la neutralité du service public*".

[1044] EMMANUEL DOCKÈS, "Liberté, laïcité, Baby…", *op. cit.*, p. 388.

tolere qualquer exceção, ou como princípio quando o trabalhador exerce uma missão de serviço privado, em que neste caso a liberdade religiosa é o princípio e a laicidade a exceção.

Para julgar a questão de fundo aplicando a interpretação da Secção Social da *Cour de Cassation*, a *Cour d'Appel de Paris*[1045], no caso *Baby Loup*, em 27 de novembro de 2013, encontrou uma "*solução audaz que lhe permitiu validar o despedimento da trabalhadora, sem recorrer ao argumento do exercício de uma missão de serviço público*", numa decisão semelhante à de Versalhes mas delimitada de forma "*bastante hábil*"[1046]. Isto porque procedeu a uma qualificação jurídica especial do empregador que lhe permite subtrair-se, em alguns aspetos, ao direito comum em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho. Efetivamente, numa clara oposição à solução da *Cour de Cassation*, classificou a associação *Baby Loup* como uma organização de tendência ideológica ou de convicção, uma associação que reclama uma ideologia laica, ou seja: uma empresa de tendência laica. Ao considerar que esta associação corresponde a uma empresa de tendência, os juízes furtaram-se ao debate sobre a natureza do serviço público. Recorrendo ao carácter não lucrativo da associação e ao compromisso pedagógico claramente definido no regulamento, foi possível invocar a noção de empresa de tendência, o que permite impor aos trabalhadores o respeito pelas convicções dessa empresa ou organização. Nesse sentido, os trabalhadores devem respeito e lealdade a uma orientação filosófica laica. Na medida em que esta restrição apenas pode ser aplicada a certo tipo de funções, o tribunal entendeu que apenas as atividades que impliquem um contacto direto com as crianças estão sujeitas e tal restrição. Não estão portanto abrangidas atividades de outra natureza nem a liberdade de expressão religiosa na vida privada do trabalhador.

A decisão final do recurso de Fatima Afif, que não concordava com a decisão da *Cour d'Appel de Paris*, foi da *Assembleia Plenária da Cour de Cassation*, em 2 de junho de 2014[1047], que, esgrimindo uma argumentação diferente da sentença

[1045] *Cour d'appel de Paris*, 27.11.2013, disponível em www.eurel.info/IMG/pdf/ca-paris-27-novembre-2013.pdf.

[1046] ISABELLE DESBARATS / BLANDINE CHELINI-PONT, "El caso Baby…", *op. cit.*, p. 26.

[1047] *Cour de Cassation, Assemblée plénière*, 25 de junho de 2014, processo n.º 13-28.369, disponível em www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000 29153791 &f astReqId=1359299965&fastPos=2.

recorrida, confirmou a validade do despedimento[1048]. Começou por assinalar que não era necessário recorrer à qualificação da associação *Baby Loup* como uma organização de tendência, já que o objetivo prosseguido pelo regulamento interno de proteger a liberdade de consciência e religião das crianças era suficiente para proibir a manifestação das crenças religiosas dos trabalhadores.

Note-se que a Assembleia Plenária colocou de parte os argumentos das instâncias precedentes que igualmente validaram o despedimento: recusou a extensão da aplicação do princípio da laicidade aos casos de inexistência de missão de serviço público e recusou a aplicação do conceito de empresa de tendência.

A *Cour de Cassation*, reunida em plenário, recordou que podem ser impostas restrições a todos os direitos e liberdades das pessoas, incluindo a liberdade dos trabalhadores manifestarem as suas convicções religiosas, desde que justificadas pela natureza das tarefas a desenvolver e proporcionais ao objetivo prosseguido. A restrição imposta pelo regulamento interno da associação é suficientemente precisa e justificada pela natureza das tarefas a executar pelos trabalhadores da creche e proporcionais ao objetivo pretendido[1049].

Um outro caso mais recente diz respeito a uma trabalhadora - *A. Bougnaoui* – que foi contratada como engenheira de projeto pela *Micropole SA*, empresa de aconselhamento, engenharia e formação especializada no desenvolvimento e na integração de soluções para a tomada de decisões mas que acabou por ser despedida por recusar abster-se de usar o véu quando estivesse em contacto direto com os clientes. O empregador da engenheira estava plenamente satisfeito com os serviços que a trabalhadora prestava mas acabou por despedi-la porque esta se recusou a retirar o véu quando prestava serviço nas instalações de um cliente que assim o exigia, sabendo desde o processo de recrutamento que não poderia usar o véu sempre que estivesse em contacto com os clientes. Assim sendo, o empregador afirmou que despediu a engenheira "*dans l'intérêt et pour le développement de*

[1048] Segundo DANIELLE CORRIGNAN-CARSIN, "Épilogue français pour…", *op. cit.*, p. 1538, trata-se de uma decisão prudente mas pragmática justificada pela natureza das tarefas desempenhadas pela trabalhadora e proporcional ao objetivo prosseguido.

[1049] Pode ler-se na decisão que "Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail que les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché".

l'entreprise" e que, nesse sentido, tinha o direito de exigir dos seus trabalhadores a observância do "*principe de nécessaire neutralité*"[1050].

Tanto ao nível da primeira instância[1051] como em sede de recurso[1052] foi negado provimento à tese de despedimento discriminatório e, consequentemente, a trabalhadora recorreu para a *Cour de Cassation* alegando que a proibição de uso de véu numa empresa privada, mesmo quando limitada ao contacto com os clientes, representa uma violação injustificada e desproporcional da liberdade religiosa.

[1050] Segundo a transcrição presente nas conclusões da advogada-geral Eleanor Sharpston, apresentadas a 13 de julho de 2016, a "*carta de despedimento*" tinha a seguinte redação "*tendo efetuado o seu estágio de fim de curso a partir de 4 de fevereiro de 2008, foi contratada pela nossa empresa, em 1 de agosto de 2008 na qualidade de Engenheira de projetos. No âmbito das suas funções, teve de efetuar deslocações profissionais aos nossos clientes. Pedimos-lhe que interviesse junto do cliente Groupama, no dia 15 de maio, deslocando-se ao estabelecimento de Toulouse. Na sequência desta intervenção, o cliente informou-nos de que o uso do véu, que efetivamente utiliza todos os dias, incomodou alguns dos seus colaboradores. O cliente pediu igualmente que 'não houvesse véu da próxima vez'. Quando a nossa empresa a contratou e por ocasião das suas entrevistas com o nosso gerente operacional, […], e com a responsável pelo recrutamento, […], o assunto do uso do véu foi abordado de forma muito clara. Foi por nós precisado que respeitamos totalmente o princípio da liberdade de opinião e as convicções religiosas de cada um, mas que, uma vez que estaria em contacto, interna ou externamente, com os clientes da empresa, nem sempre poderia usar o véu. Com efeito, no interesse da empresa e para o desenvolvimento das suas atividades, somos obrigados, face aos nossos clientes, a agir de modo a que a discrição impere quanto à expressão das opções pessoais dos nossos trabalhadores. Na nossa reunião de 17 de junho, reafirmámos este princípio de necessária neutralidade e pedimos-lhe que o observasse em relação aos nossos clientes. Perguntámos-lhe novamente se poderia acatar estas exigências profissionais, e aceitar não envergar o véu, e respondeu-nos pela negativa. Consideramos que estes factos justificam, pelas razões acima mencionadas, a resolução do seu contrato de trabalho. Na medida em que a sua posição torna impossível a continuação da sua atividade ao serviço da empresa, uma vez que não poderemos considerar, dada a sua atitude, a prossecução das prestações aos nossos clientes, não poderá efetuar o seu pré-aviso. Sendo-lhe este não cumprimento do pré-aviso imputável, o período respetivo não lhe será remunerado. Lamentamos esta situação na medida em que as suas competências profissionais e o seu potencial deixavam augurar uma colaboração duradoura*", disponível em www.curia.europa.eu.

[1051] Em novembro de 2009, *Bougnaoui* impugnou a decisão de despedimento no *Conseil de Prud'hommes de Paris*, alegando que foi adotada uma medida discriminatória em razão das suas convicções religiosas. Por decisão de 4 de maio de 2011, este órgão jurisdicional da primeira instância declarou o despedimento justificado por uma causa real e grave.

[1052] Em sede de recurso interposto pela trabalhadora e de recurso subordinado interposto pela Micropole, a *Cour d'Appel de Paris*, por Acórdão de 18 de abril de 2013, confirmou a decisão. *Cour d'Appel de Paris*, 18 de abril de 2013.

A *Cour de Cassation*, num acórdão de 9 de abril de 2015[1053], procedeu ao reenvio para o Tribunal de Justiça (TJ), da União Europeia, da seguinte questão prejudicial: "*Devem as disposições do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 78/2000/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, ser interpretadas no sentido de que constitui um requisito profissional essencial e determinante, em razão da natureza da atividade profissional em causa ou das condições da sua execução, o desejo de um cliente de uma empresa de aconselhamento informático de que as prestações de serviços informáticos deixem de ser asseguradas por uma assalariada daquela empresa, engenheira de projetos, que usa o véu islâmico?*"[1054]

Note-se que o caso *Bougnaoui* levanta questões diferentes das que se colocavam no caso *Baby Loup*, nomeadamente, a de saber se um empregador pode invocar as preferências (reais ou hipotéticas) dos clientes para limitar a liberdade de expressão religiosa dos seus trabalhadores. No centro deste caso está o desafio de determinar se, para proteger os interesses económicos da empresa, os direitos dos trabalhadores podem ser restringidos em função das expectativas dos clientes[1055].

A este propósito pode notar-se que o TJ afastou a consideração de que as exigências dos clientes poderiam justificar um tratamento discriminatório no trabalho. Isto porque já recusou que uma empresa especializada na venda e na instalação de portões basculantes e de portões seccionados alegasse que alguns clientes não desejam receber pessoas "*não autóctones*" em casa para justificar a

---

[1053] *Cour de Cassation, Chambre sociale*, de 09.04.2015, 13-19.855, disponível em www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/630_9_31521.html. Esta decisão é anotada por JEAN MOULY, "Le voile dans...", *op. cit.,* pp. 1133 ss.

[1054] Pedido de decisão prejudicial apresentado pela *Cour de Cassation* (França), em 24.04.2015 – *Asma Bougnaoui*, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) /Micropole Univers SA (Processo C-188/15), disponível em http://curia.europa.eu.

[1055] Note-se que a resposta da *Cour d'Appel de Paris* a esta questão foi manifesta: "*Le but recherché par une entreprise commerciale, a-t-elle jugé, est de réaliser son objet social en fournissant à ses clients des produits, des prestations ou des services leur donnant satisfaction. Pour ce faire, elle doit tenir compte de la diversité des clients et de leurs convictions. Elle est donc naturellement amenée à imposer aux employés qu'elle envoie au contact de sa clientèle une obligation de discrétion qui respecte les convictions de chacun, à la condition toutefois que la restriction qui en résulte soit justifiée par la nature de la tâche à effectuer et proportionnée au but recherché*".

recusa de contratar trabalhadores estrangeiros[1056]. Neste caso, o TJ acabou por decidir que "*o facto de uma entidade patronal declarar, publicamente, que não contratará trabalhadores assalariados de certa origem étnica ou racial constitui uma discriminação directa a nível da contratação, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, dado que tais declarações podem dissuadir seriamente certos candidatos de apresentarem a sua candidatura e, portanto, dificultar o seu acesso ao mercado de trabalho*"[1057]. E ainda que "*as declarações públicas pelas quais uma entidade patronal anuncia que, no âmbito da sua política de contratação, não empregará trabalhadores assalariados de determinada origem étnica ou racial são suficientes para presumir, na aceção do artigo 8.º, n.º 1, da Diretiva 2000/43, a existência de uma política de contratação diretamente discriminatória*"[1058].

Por seu turno, o caso *Bougnaoui* volta a levantar a discussão sobre as restrições impostas à manifestação das crenças religiosas em função da sensibilidade dos clientes. De facto, a necessidade de contactar com os clientes e o respeito por uma imagem uniforme da empresa são por vezes invocados como motivos legítimos para impedir o uso do véu islâmico mesmo nos casos em que não existe qualquer perturbação para o bom funcionamento da empresa[1059]. Existe, portanto, uma tendência da jurisprudência para legitimar a exigência de uma certa

[1056] Acórdão do TJ, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, de 10.07.2008, processo C-54/07, disponível em http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d574284cd76cc74e17b526fa0e4c5c8603.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuSbNr0?text=&docid=67586&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=577160.

[1057] Acórdão do TJ, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, de 10.07.2008, cit.

[1058] Acórdão do TJ, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, de 10.07.2008, cit.

[1059] Note-se que a *Cour d'Appel de Reims* confirmou a licitude de um despedimento devido ao uso de véu islâmico tendo em conta a determinação explícita da empresa quanto ao vestuário dos seus trabalhadores (vestuário convencional que inclui o uso de fato e gravata e proíbe o uso de calças de ganga), confirmando que neste caso está implicitamente proibido o uso de vestuário com conexão religiosa e ainda que o empregador não tem o ónus de provar que ocorreu qualquer prejuízo objetivo com o uso do véu (*Cour d'Appel de Reims*, 3 mars 2004). Caso apresentado e comentado por DELPHINE CUENOT, "Le voile islamique…", *op. cit.*, p. 2.

neutralidade religiosa dos trabalhadores que desempenham funções que exigem o contacto com a clientela[1060].

Para melhor compreender eventuais trajetórias futuras do direito nesta matéria revela-se de extrema importância analisar a posição da advogada-geral Sharpston no caso *Bougnaoui*[1061]. Nas suas conclusões parte da consideração de que a liberdade de religião abrange a manifestação das crenças religiosas através do uso de véu. Dessa forma, salienta que a trabalhadora foi tratada de forma menos favorável em razão da religião que professa isto porque se tivesse optado por não manifestar a sua religião não teria sido despedida. Conclui, portanto, que o despedimento da engenheira constitui um caso de discriminação direta para efeitos da Diretiva 2000/78 (§83 a 89).

Consequentemente afirma que o despedimento só seria lícito se fosse possível aplicar uma das derrogações previstas no n.º 1 do art. 4.º da Diretiva 2000/78. Efetivamente, a diretiva prevê que, em certas circunstâncias, uma diferença de tratamento suscetível de constituir discriminação possa escapar ao seu âmbito de aplicação quando essa diferença se baseia numa caraterística que constitua um "*requisito para o exercício de uma atividade profissional*". Na sua análise *Sharpston* conclui que não havia fundamento para que o art. 4.º, n.º 1 da Diretiva 2000/78 se aplicasse ao caso concreto porque nada indicava que a senhora *Bougnaoui* não estivesse apta para exercer as suas funções de engenheira de projetos só porque usava véu islâmico (§90 a 102).

Por outro lado, embora reconheça a importância da liberdade de empresa no quadro do direito da União Europeia, esta pode estar sujeita a limitações,

---

[1060] Note-se que a Loi n.º 2016-1088, de 08.08.2016 introduziu no *Code du travail* o art. L1321-2-1, que diz respeito ao regulamento interno da empresa: "*Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché*". PATRICE ADAM / MARTINE LE FRIANT / LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER / YASMINE TARASEWICZ, "La religion dans…", *op. cit.*, pp. 539-540, criticam a redacção adotada, nomeadamente por se tratar da aplicação do princípio da neutralidade em termos muito próximo ao que se aplica no espaço público e, por outro lado, consideram imprópria a instituição de uma regra de laicidade no seio das empresas. Alertam ainda para o facto de o texto da norma se referir a "*convicções*" sem aludir ao tipo de convicções podendo ser, portanto, religiosas ou não.

[1061] Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188).

nomeadamente quando se trata de proteger direitos e liberdades de outros. Assim sendo, numa leitura restritiva do n.º 2 do art. 5.º da diretiva, assevera que a discriminação direta não pode ser justificada com motivos relacionados com as perdas financeiras da empresa (§ 104 a 105).

Na opinião da advogada-geral nenhuma das derrogações respeitantes à discriminação direta previstas na diretiva se podem aplicar ao caso concreto. Isto porque não se aplica a ideia de que a proibição do uso de vestuário religioso quando os trabalhadores estão em contacto com os clientes é essencial para proteger direitos e liberdades individuais necessários ao funcionamento de uma sociedade democrática. E, por outro lado, a natureza da atividade desenvolvida pela Micropole não se enquadra em "*atividades profissionais de igrejas e de outras organizações públicas ou privadas cuja ética seja baseada na religião ou em convicções*."

Por fim, salienta a posição adotar perante atitudes preconceituosas dos clientes. O direito de o trabalhador manifestar as suas convicções religiosas não deve ceder perante a liberdade de empresa, nomeadamente perante o interesse de gerar o máximo lucro. Assinala a perigosidade de dispensar o empregador do respeito pela igualdade de tratamento perante o preconceito dos clientes baseado na religião. Isto porque a Diretiva tem por objetivo estabelecer um quadro de proteção no trabalho e no emprego contra tratamentos discriminatórios e não sacrificar o emprego para que o empregador aumente os seus lucros. O interesse do empregador em gerar lucro deve dar lugar ao direito individual de o trabalhador manifestar as suas convicções religiosas (§ 133 e 134).

Este reconhecimento de que a religião não é apenas uma condição do indivíduo, mas uma identidade refletida em comportamentos, representa uma perspetiva bastante promissora. Parece-nos que a advogada-geral deixa o caminho aberto para que se discuta a possibilidade de os empregadores sancionarem os seus trabalhadores quando as respetivas convicções religiosas têm um impacto negativo na execução da prestação laboral e não apenas por mero dano na clientela.

Vale ainda a pena realçar que *Sharpston* segue, com as devidas adaptações, a posição do advogado-geral Poiares Maduro no caso Coleman quando realça que a proteção da igualdade visa garantir que a dignidade e a autonomia não sejam

postas em causa[1062]. Tratar de modo menos favorável um trabalhador em razão da religião que professa equivale a conferir um tratamento injusto e, logo, a desrespeitar a dignidade e a autonomia do indivíduo. Pode estar aqui em causa a autonomia e a liberdade de fazer escolhas e levar uma vida coincidente com as opções fundamentais que foram tomadas. Realçamos que no domínio da liberdade religiosa este entendimento da autonomia das pessoas é fundamental para fortalecer a sua proteção já que a escolha da religião está relacionada com a conceção pessoal da vida.

Em 14 de março de 2017 o TJ, numa decisão muito aguarda, pronunciou-se, então, sobre este caso[1063]. Perante a questão prejudicial que lhe foi colocada decidiu que "*o artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações de serviços do referido empregador deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico não pode ser considerada um requisito profissional essencial e determinante*" para o exercício da atividade em causa, para os efeitos nele previstos. A diferença de tratamento permitida pela Diretiva, no entender do TJ, não se verificava no presente caso, designadamente por "*o conceito de «requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade»*" remeter para "*uma exigência objetivamente ditada pela natureza ou pelas condições de exercício da atividade profissional em causa", não abrangendo "considerações subjetivas, como a vontade do empregador de ter em conta os desejos concretos do cliente*".

Afastando a discriminação direta, o TJ considerou todavia, que poderia existir uma eventual discriminação indireta, tendo em conta que a medida adotada pelo empregador de proibir o uso de símbolos religiosos poderia ter um maior impacto nos crentes de uma certa religião mas remeteu essa observação ao tribunal nacional já que a partir da decisão de reenvio não era possível decidir sobre a questão.

[1062] Conclusões do advogado-geral Poiares Maduro, caso Coleman, Processo C-303/06, disponível em http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62006CC0303&from=EN#Footnote1.

[1063] Acórdão do TJ, *Bougnaoui c. Micropole SA*, de 14.03.2017, C-188/15, disponível em http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188853&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=18513.

Realçamos que desta decisão resulta a afirmação de que apenas "*em circunstâncias muito limitadas*" uma caraterística relacionada com a religião pode constituir um requisito essencial e determinante. Apenas uma exigência objetivamente justificada pela natureza ou pelas condições de exercício da atividade profissional permite uma diferença de tratamento, o que não abrange considerações subjetivas como a vontade do empregador de atender aos desejos concretos dos clientes[1064].

O TJ seguiu as conclusões da advogada geral de que o desejo de atender às escolhas dos clientes não representa um objetivo legítimo para restringir o uso de símbolos religiosos[1065]. Parece-nos determinante que o TJ não tenha validado de forma geral a proibição de símbolos religiosos pelo empregador e ao mesmo tenho tenha reconhecido a relevância da manifestação das crenças religiosas para, no final, concluir que devem ser exigentes as condições em que o empregador pode legitimamente impor restrições.

3. O turbante sikh

As crenças religiosas dos trabalhadores *sikhs* não colocam, em princípio, grandes questões nos diversos aspetos da relação laboral, podendo surgir, eventualmente, uma reflexão mais cuidada a propósito da acomodação ao nível do uso do turbante.

Ora, os crentes *sikhs*[1066] pertencentes à corrente *Khalsa* devem seguir um determinado código de conduta (*rahit*) e, como tal, usar a todo o tempo, por

[1064] Tal como salienta RAÚL ROJAS, "La libertad religiosa en la relación laboral", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n.º 923, 2017, p. 12, "*em este caso concluyó que si el despido de la trabajadora no se basó en la existencia de una política interna que prohibieseportar signos visibles de tipo religioso (estremo no acreditado en los hechos enjuiciados), «la mera coluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede ser considerado un requisito profesionalessencial»*"

[1065] LUCY VICKERS, "Direct discrimination and indirect discrimination: Headscarves and the CJEU ", *OxHRH Blog, 15 March 2017*, disponível em http://ohrh.law.ox.ac.uk/direct-discrimination-and-indirect-discrimination-headscarves-and-the-cjeu.

[1066] Sobre os números relativos à população *sikh*, em especial no Reino Unido, cfr. SATVINDER JUSS, "The Constitution and…", *op. cit.*, pp. 481-482. O *sikhismo* é uma religião minoritária proveniente da Índia, onde é seguida por 11 milhões de pessoas e doutrinariamente distinto de outras religiões como o hinduísmo e o islamismo que também foram seguidas na Índia por centenas de anos. Ora, a história do

imperativo da confissão religiosa, cinco símbolos conhecidos como os "*cinco K's*" [1067]:

(i) Um punhal (*kirpan*): o uso do punhal ou pequena espada cerimonial é símbolo de autorrespeito, de liberdade perante a opressão e de triunfo da dimensão espiritual. Já que o *kirpan* representa a defesa da justiça está proibida a sua utilização para fins lesivos da integridade física.

(ii) O cabelo comprido (*kesh*): o cabelo longo e sem estar cortado deve ser tapado com um turbante. Por outro lado, o homem *sikh* não deve barbear-se e tem a obrigação de manter o cabelo sempre limpo.

(iii) O pente de madeira (*kangha*): para prender o cabelo deve usar um pente de madeira como símbolo de limpeza e autodisciplina. O cabelo e o pente ficam cobertos com o emblemático turbante (*dastar*) e o seu uso é obrigatório para os homens e facultativo para as mulheres[1068].

(iv) A pulseira (*kara*): no pulso direito deve ser usada uma pulseira metálica que simboliza restrição e moderação nas ações e reafirma a unidade de Deus.

(v) Os calções curtos (*kachera*): o uso de calções como roupa interior serve para simbolizar a castidade e a decência. Representa, assim, a proibição de relações extraconjugais e alerta o crente para o controle sexual.

Apesar de não fazer parte dos preceitos inscritos nos "*cinco K's*", curiosamente, o turbante é o símbolo que melhor identifica em público os indivíduos que seguem o *sikhismo*. O turbante deve ser usado todos os dias ao que acresce a obrigação de não cortar a barba e o cabelo, como aceitação da vontade de

---

sikhismo relata o modo como o Décimo Guru dos *sikhs*, Gobind Singh, depois da morte do seu antecessor em mãos muçulmanas, procedeu ao batismo de todos aqueles que quiseram seguir a corrente Khalsa e o cumprimento de certas prerrogativas que deviam observar todos os seus seguidores para alcançarem um duplo objetivo: por um lado, promover uma consciência de pertença ao grupo que os permitisse distinguirem-se dos hindus e muçulmanos e, por outro lado, servir de recordação contínua dos seus princípios religiosos. Ao que acabamos de referir soma-se um juramento perante um *Khalsa sikh* com o qual se comprometem a respeitar um determinado código de conduta que inclui, entre outras coisas, a proibição de cortar o cabelo, de consumir substâncias estimulantes artificiais, ou de se envolverem em relações sexuais fora do casamento. Para mais detalhes, cfr. SATVINDER JUSS, "The Constitution and…", *op. cit.*, pp. 489-499.

[1067] SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Simbología religiosa y…", *op. cit.*, p. 1.

[1068] Algumas mulheres optam por usar um véu à volta da cabeça que cobre os cabelos (*dupatta*).

Deus que se manifesta através da naturalidade do corpo humano[1069]. Representa o símbolo máximo da sua identidade e o elemento distintivo que confere dignidade ao homem.

Enquanto símbolo identitário dos crentes *sikh*, e mais especificamente no contexto laboral, o turbante é precisamente aquele que mais controvérsia poderá levantar[1070]. No entanto, como veremos mais adiante existem alguns casos na

[1069] Sobre a obrigação de os crentes masculinos da confissão *sikh* usarem, em regra, um *dastar* ou turbante em todas as ocasiões e não poderem retirá-lo em público, cfr. OWEN *COLE* / PIARA SINGH *SAMBHI*, *Sikhism and Christianity…, op. cit.*.

[1070] Note-se, todavia, que o punhal cerimonial designado por *kirpan* também tem levantado fortes controvérsias com repercussão jurídica mas fora do contexto laboral. Como observa MARINA MELÉNDEZ VALDÉS NAVAS, "Reflexiones jurídicas entorno…", *op. cit.*, p. 8, a consideração jurídica deste objeto, sem qualquer adjetivação religiosa, adquire maior relevância quanto mais alheio for à sociedade em que se usa e, por isso, quanto mais desconhecida for a sua significação religiosa. Como tal, será necessário que um preceito confessional preveja o seu carácter religioso para que tal objeto seja levado em consideração como símbolo religioso, de modo a que a significação religiosa se sobreponha às caraterísticas materiais próprias do objeto. Repare-se que num caso decidido pelo Tribunal de Cremona em Itália relativo à detenção de um cidadão indiano, que passeava num centro comercial com um *kirpan* - porque, segundo as autoridades, estaria a transgredir a lei penal que proíbe o porte de determinados objetos perigosos sem que haja uma justificação suficiente, - a defesa teve de apresentar uma declaração do Consulado Geral da Índia em que se atesta que os indianos *sikhs* estão obrigados, e não simplesmente aconselhados, a usar sempre um turbante e um pequeno punhal (*kirpan*). Ora, para a decisão do caso foi fundamental que a consideração jurídica do objeto fosse acompanhada do respetivo significado religioso. Neste caso, acabou por não ser imputado qualquer delito ao cidadão indiano (cfr. Sentença do Tribunal de Cremona, de 19 de fevereiro de 2009, disponível em www.olir.it/include/stampa.php?id_doc=4939) porque o tribunal considerou que perante a legislação penal deve prevalecer o direito à liberdade religiosa consagrado no art. 19 da Constituição Italiana e nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos já que o uso do *kirpan* representa uma "*modalidade peculiar de expressão da fé religiosa*" e sublinha ainda que obrigar esse cidadão a limitar-se a usá-lo apenas em casa seria uma limitação injustificada do seu direito à liberdade religiosa que, tal como está previsto na constituição, não limita o seu exercício ao âmbito estritamente privado. Nesta decisão, sem precedente na jurisprudência italiana, o Tribunal de Cremona recorreu à experiência comparada, nomeadamente a uma decisão do Supremo Tribunal do Canadá que, no caso *Multani* de 2 de Março de 2006 (*Multani v. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, [2006] 1 S.C.R. 256, 2006 SCC 6) permitiu que um aluno *sikh* levasse o *kirpan* para a escola. Neste caso, foi aplicada a regra da proporcionalidade permitindo que o aluno levasse o punhal, cumprindo determinadas medidas de segurança. Para mais desenvolvimentos sobre o conteúdo desta decisão, cfr. SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Simbología religiosa y…", *op. cit.*, pp. 1 ss. Para mais desenvolvimentos sobre o caso *Multani*, cfr. SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Libertad religiosa y…" *op. cit.*, pp. 527-551.

De facto, o uso do *kirpan* já tem sido bastante discutido na jurisprudência canadiana, ainda que, na maioria das vezes, fora do contexto das relações laborais. Pois bem, o referido caso *Multani* (cfr. SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Libertad religiosa y…", *op. cit.*, pp. 527-551), dedica-se à análise aprofundada desta decisão no contexto do ordenamento jurídico do Canadá e discutia-se a pretensão de

jurisprudência em que também a barba dos trabalhadores *sikh* pode colidir com a imagem adotada pela empresa. Esta problemática está relacionada com questões de higiene quando, por exemplo, a prestação laboral em causa exige a manipulação de alimentos ou com motivos de segurança e saúde no trabalho quanto ao uso de equipamentos de proteção individual, nomeadamente o uso de máscaras.

A obrigatoriedade de usar símbolos *sikh* pode originar problemas distintos no domínio da relação laboral e é objeto de soluções igualmente diversas. As questões mais relevantes quanto ao uso do turbante colocam-se essencialmente relativamente aos trabalhadores que exercem funções particulares ou que são obrigados a usar um determinado tipo de vestuário. Assim, o uso do turbante pode comportar alguns constrangimentos quando, por exemplo, é necessário usar capacete.

---

um aluno *sikh* de levar consigo para a escola onde estava matriculado o *kirpan* em cumprimento dos seus deveres religiosos. Depois de o problema ter começado a ser discutido internamente pela comunidade escolar, chegou ao Supremo Tribunal canadiano que entendeu que a proibição de usar o *kirpan* viola o direito à liberdade religiosa do aluno já que ficou provado que a sua crença religiosa o obriga a usar a todo o tempo um punhal cerimonial metálico e a sua substituição por outro material (plástico ou madeira) é inviável. Atesta ainda o tribunal que o direito à liberdade religiosa não pode ser de tal forma limitado que coloque o aluno perante a obrigação de escolher entre cumprir os seus preceitos religiosos ou frequentar a escola. No entanto, apesar de reconhecer o profundo significado religioso do *kirpan*, não deixa de fazer alusão aos problemas de segurança que daí podem advir mas, aplicando o princípio da proporcionalidade, considera que essa mesma segurança não está posta em causa no caso concreto. É interessante realçar o aspeto quase pedagógico desta decisão na formação da consciência plural dos cidadãos já que o tribunal conclui referindo que uma proibição geral do uso do *kirpan* poderia ter efeitos negativos no âmbito educativo já que iria ferir a promoção de valores como o multiculturalismo, a diversidade e a formação de uma cultura educativa respeitosa perante os direitos do outro. Uma proibição que fosse no sentido da anulação do valor dos símbolos religiosos, nomeadamente, do *kirpan* permitiria que se instalasse uma hierarquia de valores quanto a práticas religiosas. Por isso, conclui que os efeitos indesejáveis de uma proibição são superiores aos efeitos positivos.

No caso *Nijjar v. Canada 3000 Airlines* (1999), 36, CHRR D/76, citado por SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Simbologia religiosa en la…", *op. cit.*, pp. 7-8, o Tribunal Canadiano dos Direitos do Homem foi confrontado com um conflito entre o direito de liberdade religiosa de um cidadão *sikh* que pretendia viajar num avião daquela companhia com o seu *kirpan* e as normas de segurança área da companhia que proibiam o porte de objetos potencialmente perigosos. Neste caso, o tribunal não considerou fundamentada a alegação de discriminação indireta apresentada por considerar que a regra da companhia aérea podia ser respeitada pelo crente *sikh* já que ficou provado pela própria confissão religiosa que as suas crenças não lhe impõem textualmente a utilização de um *kirpan* com umas dimensões concretas que excedessem as normas de segurança da companhia aérea.

Num estudo de 2004 estima-se que a maioria dos crentes *sikh* se encontra no Reino Unido, nos Estados Unidos da América e no Canadá[1071], o que justifica que os conflitos mais representativos se refiram a estes ordenamentos jurídicos[1072].

Efetivamente, na sociedade ocidental os confrontos em torno do uso do turbante começaram por surgir quando os crentes *sikh* se recusaram a usar capacete e a retirar o turbante para conduzir motociclos no Reino Unido[1073]. Mais tarde e especificamente no âmbito laboral, em 1989, os trabalhadores da construção civil no Reino Unido, crentes da religião *sikh*, foram dispensados do uso de capacete de proteção quando usam turbante[1074]. Recentemente esta exceção foi

---

[1071] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.*, p. 770, salienta que "*a pesar de la presencia sij en España desde hace ya un tiempo sorprende la ausencia de casos relacionados con dichas creencias en las colecciones de jurisprudencia, como sí ocurre en el Reino Unido y en Canadá, incluidas las más altas instancias jurisdiccionales. ¿Podría tratarse de un supuesto de transigencia de sus creencias frente a las muchas veces inflexibles relaciones laborales? Probablemente en un futuro próximo, cuando la comunidad sij empiece a estar más asentada en España y quizás aumente su número de fieles, especialmente la segunda generación, es probable que aparezcan casos, tal y como curre en otros países occidentales*".

[1072] AGUSTÍN PANIKER, "Los sikhs,...", pp. 316-319.

[1073] Cfr. Decisão da Comissão Europeia dos Direitos do Homem, *Caso X. v. Reino Unido*, 7992/77, de 12/07/1978, Decisions and Reports, vol. 14, p. 234. Neste caso o requerente era um crente da religião *sikh* que entendia que a legislação do Reino Unido relativa à circulação rodoviária de 1973, que impunha o uso obrigatório de capacete para todos os que circulavam em motociclos, violava o art. 9.º da CEDH. Isto porque as suas crenças religiosas lhe impunham o uso de turbante o que era manifestamente incompatível com o uso de capacete. A comissão entendeu que a legislação interna em causa era necessária para assegurar a segurança dos motociclistas e que a interferência nas crenças religiosas estava justificada pela proteção da saúde. Assim, concluiu facilmente que não havia violação do art. 9.º da CEDH já que a prevenção de mortes e ferimentos era um objetivo legítimo da legislação do Reino Unido e que a obrigatoriedade de uso de capacete era um meio proporcional para atingir esse fim. Note-se, no entanto, que a legislação do Reino Unido foi alterada mesmo antes da decisão final de Estrasburgo, cfr. *Motor-Cycle Crash Helmets (Religious Exemption)* Act 1976, Section 2A. Um outro país de cultura ocidental onde se estabelecem normas destinadas à proteção da comunidade *sikh* é o Canadá com a possibilidade dada às forças de segurança que montam a cavalo poderem usar turbante em vez do chapéu (*stetson*) prescrito pelo respetivo uniforme, cfr. caso *Grant v. Canada (Attorney General)*, [1995] S.C.C.A. No. 394 (S.C.C. Feb 15, 1996), citado por SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Libertad religiosa, simbologia…", *op. cit.*, p. 159. Ainda sobre este caso de uso de turbante na referida força policial, cfr. ALEX SEGLERS GÓMEZ-QUINTERO, "Musulmans a Catalunya…", *op. cit.*, pp. 76-77. Esta permissão de os siks usarem turbante na Polícia Real montada a cavalo no Canadá não implica a perda de neutralidade religiosa do Estado canadiano mas antes a proteção de uma minoria numa sociedade plural. Veja-se ainda, AGUSTÍN MARÍA GARCÍA URETA, "Comentario a 'The...", *op. cit.*, pp. 5-9.

[1074] Employment Act 1989. No "Appendix 2: Exemption in Employment Act 1989" podia ler-se que "any requirement to wear a safety helmet which …would, by virtue of any statutory provision or rule of law, be

estendida a todos os locais de trabalho sempre que seja exigido o uso de capacete, nomeadamente na indústria[1075]. Durante mais de 20 anos apenas os *sikhs* que trabalhavam na construção eram dispensados do uso de capacete mas, perante uma lacuna na lei, aqueles que trabalhavam em setores teoricamente menos perigosos como fábricas e armazéns tinham que usar sistemas de proteção na cabeça. Atualmente os *sikhs* têm o direito de optar se querem ou não usar capacete em todos os locais de trabalho.

No Canadá, o *Human Rights Tribunal* de Ontário, em 2010, pronunciou-se sobre um caso em que um trabalhador de religião *sikh* se opunha ao uso de capacete e invocava a necessidade de usar turbante a todo o tempo. A empresa onde trabalhava colocou-o como segurança numa obra de construção exigindo-lhe que usasse capacete para aceder ao local de trabalho quando era permitido a outros trabalhadores entrarem no mesmo local sem capacete. O tribunal concluiu pela ausência de igualdade de tratamento por motivos religiosos e violação do direito fundamental à liberdade religiosa[1076]. Refira-se que neste caso o tribunal nem sequer chegou a discutir se o turbante implicava uma diminuição da segurança ao nível das condições de trabalho ou se era possível substituir esse trabalhador por outro sem prejuízo para a empresa[1077].

Na Alemanha a questão já foi analisada pela jurisprudência onde se observou que não estando o trabalhador contratualmente obrigado ao uso de vestuário específico, o empregador não pode impossibilitar o uso de turbante *sikh* no local de trabalho[1078].

Dos casos expostos, nomeadamente da intervenção legislativa e jurisprudencial, pode retirar-se uma certa tendência para a tolerância e

---

imposed on a Sikh who is on a construction site shall not apply to him at any time when he is wearing a turban".

[1075] Deregulation Act 2015, disponível em www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/20/contents/enacted.

[1076] Caso *Loomba v. Home Depot Inc., Human Rights Tribunal Ontario*, de 29.06.2010, Can LII HRTO 1434, citado por ALEJANDRO GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, "Simbologia y prácticas…", *op. cit.*, pp. 21-22.

[1077] MARÍA TERESA DE LEMUS DIEGO, *Libertad religiosa, simbologia*…, *op. cit.*, pp. 537-538.

[1078] Este caso (ArbG Hamburg, de 03/01/1996, em AuR 1996, 243-244) é citado por LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 155.

acomodação do turbante na vida em sociedade, bem como nas relações laborais, nos países de maior diáspora da comunidade *sikh*[1079].

4. O *kipá* judeu

Como vimos, determinados símbolos religiosos permitem identificar, de imediato, a confissão ou crença religiosa de quem os usa. Este sentimento de pertença pode ser revelado, designadamente, através do uso do kipá que consubstancia uma realidade material ou corpórea com determinado significado para os crentes da religião judaica.

O caso normalmente apontado neste domínio diz respeito a um condutor de autocarros urbanos que, por motivos religiosos, pretendia usar o kipá judeu enquanto trabalhava. Aludimos a uma decisão do Tribunal Superior de Justiça das Baleares[1080], de 9 de setembro de 2002, que se pronunciou sobre a atuação de um condutor de autocarros da empresa municipal de transportes que usava o kipá judeu juntamente com o uniforme previsto no regulamento da empresa. Para o trabalhador de crença hebraica Rebeca cobrir a cabeça é uma forma de respeito pela divindade. Neste caso, o empregador, depois de consentir a referida conduta durante vários anos, entendeu que o trabalhador em causa não cumpria as regras quanto à indumentária exigida na empresa e proibiu-o de usar o *kipá* durante as horas de trabalho.

Relativamente a este caso, o tribunal começa por partir da aceitação consensual de que o poder de direção e de organização da atividade empresarial legitima a pretensão do empregador de impor aos seus trabalhadores a "*uniformidad de vestimenta durante la prestación de su trabajo*". No entanto, adverte que quando está em causa a colisão com um direito fundamental como a

[1079] Note-se que no âmbito do Caso *Eweida e outros c. Reino Unido*, n.º 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, TEDH, 15/01/2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881, é possível perceber que a companhia aérea *British Airways* no seu regulamento interno relativo ao código de vestuário permitia, aquando do uso de uniforme, o uso de símbolos religiosos como o turbante para os trabalhadores *sikh* e o véu para as trabalhadoras muçulmanas. Veja-se, SUSANA SOUSA MACHADO, "Quando fé e…", *op. cit.*, pp. 675-688.

[1080] Tribunal Superior de Justicia Islas Baleares, Decisão n.º 457/2002, de 9.9.2002, Recurso de Suplicación 390/2002, disponível em www.poderjudicial.es.

liberdade religiosa não é claro que exista uma única solução já que tudo dependerá das circunstâncias que concorram para a situação concreta, ponderando até que ponto o comportamento do trabalhador motivado pelas suas crenças religiosas resulta inócuo para os interesses da empresa ou, pelo contrário, é incompatível com eles[1081].

O tribunal reconhece a exigência de uma solução casuística, e, nesse sentido, afirma que a proibição da empresa e a imposição de uma correspondente sanção não se encontram justificadas no caso já que não foi demonstrado nenhum dano ou prejuízo para a imagem da empresa nem qualquer incidente durante a execução do serviço ao longo dos vários anos em que a empresa não se opôs ao uso do kipá[1082]. De facto, a empresa consentiu durante anos que o trabalhador em causa cobrisse a cabeça sem que tenha havido qualquer lesão para a relação laboral[1083], e por isso mesmo não haveria razão atendível que justificasse a decisão da empresa de ferir a liberdade religiosa constitucionalmente consagrada de um dos seus trabalhadores[1084].

Acrescenta, por isso, que o uso do kipá não estaria justificado se correspondesse a um mero capricho ou a exigências da moda, mas já estará justificado quando a conduta do trabalhador é motivada por convicções religiosas.

[1081] MÓNICA LLANO SÁNCHEZ, "Derecho a la…", *op. cit.*, p. 434.

[1082] É bastante claro o fundamento jurídico exposto na sentença: "*ya que está probado que la empresa vino consintiendo durante años que el actor se cubriera com gorra, sin que haya explicado, ni siquiera mínimamente, a qué responde su reciente y brusco cambio de actitud y su actual intolerancia. Luego, si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren en absoluto, no se ve razón atendible que justifique en derecho una decisión de la empresa, rayana, pues, en el autoritarismo, que hiere, sin provecho para sí, los sentimientos religiosos de uno de sus empleados constitucionalmente tutelados*".

[1083] Pode ainda ler-se no acórdão que "*En el caso de autos, no consta –y la demandada ni tan sólo lo alega–, que la conducta del actor haya causado algún tipo de daño o menoscabo a la imagen de la empresa, incidente o trastorno cualquiera durante la ejecución del servicio o, más en general, ninguna clase de perjuicio".*

[1084] MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, "La utilización de…", cit., p. 41, salienta que a decisão em análise coloca o problema com enfoque constitucional já que o juízo de ponderação sobre os direitos constitucionais em conflito assenta na valoração da inexistência de qualquer dano para a empresa (juízo de necessidade) que apenas torna a medida - o despedimento - não adequado para atingir o fim a que se propõe (juízo de proporcionalidade) - evitar qualquer dano na imagem da empresa. Uma solução contrária levaria a um dano na liberdade religiosa do trabalhador sem que com ele se evitasse qualquer outro dano. Para um comentário mais desenvolvido a este acórdão, cfr. JAIME ROSSELL GRANADOS, "Improcedencia de sanción laboral…", *op. cit.*, pp. 2809-2812.

Assim, foi considerado que a utilização do kipá por parte de um trabalhador da empresa municipal de transportes é uma manifestação da liberdade religiosa e, portanto, o poder de impor um uniforme com certas caraterísticas deve ceder quando está em causa um outro direito que merece uma valoração preponderante.

Deve salientar-se que deste caso ressalta o facto de o uso do símbolo religioso em questão (*kipá*) não representar um capricho do trabalhador e o seu uso não causar prejuízos ao empregador.

Apesar da solução encontrada pelo tribunal ir de encontro à tutela efetiva da liberdade religiosa do trabalhador, a fundamentação adotada não está isenta de reparos quanto aos recursos argumentativos da decisão. Acompanhamos as críticas de que não será adequado que o ponto de partida da decisão se centre no problema da colisão de direitos fundamentais e que, por isso, um deles tenha que sofrer restrições dependendo de qual interesse é considerado preponderante[1085]. Deveria antes ser favorecida uma perspetiva harmonizadora que consiste em analisar o âmbito de proteção do direito à liberdade de empresa e verificar se este explica a proibição, justificada pela uniformidade, de um trabalhador usar um acessório de vestuário com conotação religiosa que não prejudica o exercício das suas funções nem afeta a estética do uniforme dos trabalhadores por se tratar de um pequeno chapéu que não colide com os elementos essenciais desse código de vestuário (camisa, grava, calças, com a respetiva definição da cor e padrão). Note-se que a convenção coletiva que regulava o uniforme destes trabalhadores não contemplava o uso de qualquer adereço na cabeça[1086].

Também SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS alerta para o facto de o tribunal ter resumido o caso a "*un conflicto entre derechos que fue resuelto aplicando la regla de la proporcionalidad*"[1087].

Nesta perspetiva não parece que a melhor solução tenha sido a de ponderar qual o direito que tem maior peso relativamente ao outro no caso concreto mas

[1085] REBECA APARICIO ALDANA, "El deber de…", *op. cit.*, pp. 59-61. Também ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*…, *op. cit.*, p. 796, refere que "*Se trata pues de una sentencia de razonamiento sencillo, pero ejemplar en cuanto a la línea que deberían seguir los Tribunales a la hora de enjuiciar este tipo de controvérsias*".

[1086] ALBERTO PANIZO ROMO DE ARCE, "Relación laboral y...", *op. cit.*, pp. 73-106.

[1087] SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "El empleo de…", *op. cit.*, p. 334.

antes a de determinar se o empregador, perante as circunstâncias particulares do caso, tinha justificação para proibir o trabalhador de manifestar as suas crenças religiosas. Numa linha argumentativa mais coincidente com a atual doutrina da acomodação razoável a análise deveria centrar-se na obrigação de o empregador ajustar, dentro da medida do razoável, os seus interesses com o objetivo de facilitar o exercício do direito à liberdade religiosa dos seus trabalhadores e procurar tratar por igual os vários símbolos religiosos[1088].

5. O crucifixo cristão

No caso *Eweida e outros v. Reino Unido*[1089], o TEDH pronunciou-se, em 15 de janeiro de 2013, sobre quatro casos relativos à liberdade religiosa e à discriminação em função da religião no local de trabalho: (i) uma hospedeira do *check-in* da companhia aérea *British Airways* que foi suspensa do trabalho por um certo período por não ter obedecido à ordem do empregador para não usar um fio com um crucifixo por cima do uniforme[1090]; (ii) uma enfermeira da ala geriátrica de um hospital público transferida para outras funções por se recusar a retirar o fio com um crucifixo que usava à volta do pescoço ou, em alternativa, a usá-lo por baixo do uniforme ou preso a um alfinete[1091]; (iii) um funcionário afeto a uma autoridade municipal que foi despedido após se opor, por motivos religiosos, a celebrar uniões civis registadas entre pessoas do mesmo sexo, legalizadas no Reino Unido por legislação de 2004[1092]; (iv) um psicólogo contratado por uma associação privada para exercer funções de terapia psicossexual, submetido a um procedimento disciplinar por se recusar a fornecer aconselhamento terapêutico a casais homossexuais[1093].

[1088] MÓNICA LLANO SÁNCHEZ, "Derecho a la…", *op. cit.*, p. 417.

[1089] Caso *Eweida e outros c. Reino Unido*, 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, TEDH, 15/01/2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881.

[1090] Processo 48420/10.

[1091] Processo 36516/10.

[1092] Processo 51671/10.

[1093] Processo 59842/10.

O Tribunal de Estrasburgo entendeu que os quatro casos deveriam ser examinados à luz de uma variável comum relativa à possível violação da liberdade de pensamento, consciência e religião prevista no art. 9.º e da proibição de discriminação consagrada no art. 14.º ambos da CEDH e daí ter decidido todos os casos no mesmo acórdão.

No entanto, dada a delimitação temática em causa relativa aos símbolos religiosos iremos centrar a nossa atenção na parte da decisão que respeita a *Eweida* e a *Chaplin* que pretendiam usar crucifixo no local de trabalho.

A Senhora *Eweida* trabalhava como hospedeira de *check in*, desde 1999, na companhia aérea *British Airways*. Em 2004 a companhia aérea alterou o seu regulamento de vestuário e passou a exigir que todos os trabalhadores com contacto com o público usassem os seus símbolos religiosos por baixo do uniforme[1094]. Todavia, do referido regulamento constavam certas exceções quando o trabalhador fosse forçado a usar certos objetos em virtude de uma obrigação específica de natureza religiosa, admitindo, nesse caso, o uso do turbante *Sikh* e do *hijab* das mulheres muçulmanas de cores aprovadas pela companhia aérea.

Até maio de 2006 a Senhora *Eweida* usava um crucifixo pendurado num fio por baixo da roupa, no entanto, a partir daquela data, como sinal de compromisso com a sua fé, decidiu deixá-lo visível sobre o uniforme. A trabalhadora foi, por isso, advertida pelos seus superiores de que não poderia usar nenhum símbolo religioso de acordo com o regulamento da empresa sobre o uso de uniforme. No entanto, *Eweida* decidiu manter o uso do crucifixo e, por isso, em setembro de 2006, foi sancionada com a suspensão do trabalho e consequente perda de retribuição, mesmo após ter recusado um trabalho administrativo, sem contacto com o público e, portanto, sem necessidade de usar uniforme.

[1094] O novo regulamento de uso de uniforme introduzido em 2004 referia-se do seguinte modo aos acessórios femininos: *"Any accessory or clothing item that the employee is required to have for mandatory religious reasons should at all times be covered up by the uniform. If however this is impossible to do given the nature of the item and the way it is to be worn, then approval is required through local management as to the suitability of the design to ensure compliance with the uniform standards, unless such approval is already contained in the uniform guidelines. ...NB No other items are acceptable to be worn with the uniform. You will be required to remove any item of jewellery that does not conform to the above regulations.*", cfr. Caso *Eweida and others v. The United Kingdom*, § 10.

Durante o período de suspensão de *Eweida*, em novembro de 2006, a companhia aérea anunciou uma alteração ao regulamento de uniformes no que diz respeito ao uso de símbolos religiosos visíveis. Assim, a partir de fevereiro de 2007 passou a ser permitido o uso de símbolos religiosos, nomeadamente do crucifixo e da estrela de David. *Nadia Eweida* pôde, então, regressar ao serviço, com a permissão de usar o crucifixo, mas foi-lhe negado o pagamento do salário correspondente ao período em que esteve suspensa, dado que a empresa agiu em conformidade com o regulamento em vigor naquele momento.

Não satisfeita com a solução apresentada pelo empregador a Senhora *Eweida* intentou uma ação no *Employment Tribunal* alegando discriminação indireta e violação do direito de manifestar as suas crenças religiosas. A sua pretensão foi rejeitada porque o tribunal considerou que o uso visível de um crucifixo não era um requisito obrigatório da fé cristã mas uma escolha pessoal e, por outro lado, não ficou demonstrado que os cristãos foram colocados numa situação de desvantagem para que se pudesse invocar discriminação indireta. Posteriormente, a Senhora *Eweida* recorreu para o *Employment Appeal Tribunal* que negou provimento ao seu recurso por considerar que o conceito de discriminação indireta implica discriminação contra um grupo definido e a recorrente não demonstrou evidências de que houvesse desvantagens para um grupo[1095]. Recorreu ainda para o *Court of Appeal*[1096] que, em 2010, também recusou os seus argumentos[1097].

[1095] *Eweida v. British Airways* [2009] Industrial Relations Law Reports (I.R.L.R).78, disponível em www.bailii.org/cgi-bin/markup.cgi?doc=/uk/cases/UKEAT/2008/0123_08_2011.html&query=eweida&method=boolean.

[1096] *Eweida v. British Airways* PLC, [2010] Court of Appeal Civil Division (EWCA Civ) 80, *Court of Appeal* on 12th February 2010, disponível em www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2010/80.html. Nesta última instância a trabalhadora alegou apenas discriminação indireta procurando demonstrar que a proibição em causa, apesar de ser aparentemente neutra porque se dirigia a todos os trabalhadores, colocava os trabalhadores cristãos numa situação de desvantagem porque estavam proibidos de usar um crucifixo no local de trabalho. Todavia, o recurso foi rejeitado e o tribunal confirmou as decisões das instâncias inferiores. Na decisão do *Court of Appeal* pode ler-se que o propósito da discriminação indireta é "*to deal with the discriminatory impact of facially neutral requirements*". Foi salientado que a discriminação indireta é fundamentalmente a discriminação de um grupo e que uma desvantagem sofrida individualmente não é suficiente e, no caso concreto, a trabalhadora não conseguiu identificar outros trabalhadores que tenham sido penalizados pela política de uniformes da empresa. Na verdade, nenhum outro trabalhador numa empresa com a dimensão da *British Airways* fez semelhante exigência e muito menos se recusou a trabalhar se a sua pretensão não fosse atendida. Em suma, são bastante claras as palavras do tribunal

Na medida em que os tribunais ingleses rejeitaram a sua pretensão, a trabalhadora decidiu recorrer para o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem nesse mesmo ano de 2010, o qual, em acórdão de 15 de janeiro de 2013, determinou que houve violação do artigo 9.º da Convenção Europeia de Direitos Humanos.

O TEDH considerou que a insistência da hospedeira em usar o crucifixo foi motivada pela vontade de dar testemunho da sua fé e que, portanto, este comportamento se enquadra na liberdade de manifestação das crenças religiosas protegida pelo art. 9.º da Convenção. Reconheceu que o direito à liberdade religiosa não é apenas uma questão de consciência individual mas, também, compreende a

---

quando afirma que "*the detriment of which Eweida complains was suffered by her alone: neither evidentially nor inferentially was anyone else similarly disadvantaged*". O *Court of Appeal* considerou que, para que seja possível qualificar uma situação como discriminação indireta, é necessário identificar um determinado grupo de pessoas que sejam alvo de uma desvantagem particular como consequência da aplicação de uma disposição, critério ou prática. E, com efeito, assinala que, no caso concreto, não é suficiente, para que se possa invocar discriminação indireta, que apenas um trabalhador tenha sofrido uma desvantagem. Segundo o Tribunal, a trabalhadora não conseguiu provar a existência de um grupo sobre o qual a política de uniformes da empresa tivesse tido o mesmo impacto que teve sobre si. Por outro lado, o *Court of Appeal* reconheceu a liberdade de religião e de expressão da trabalhadora ao abrigo do art. 9.º da Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, mas entendeu que tal prescrição não fornece a solução para o caso da requerente já que ela aceitou voluntariamente aquele trabalho que não permitia que expressasse a sua crença religiosa de acordo com a sua escolha pessoal. Ora, indicou que a oposição da trabalhadora à política de uniformes na empresa tinha um carácter meramente pessoal que não decorria de nenhuma exigência religiosa já que não havia nenhuma interferência com o cumprimento dos seus preceitos religiosos. Parece-nos que a decisão está ferida de algumas inexatidões já que neste processo o tribunal reconhece que a discriminação indireta pode assentar em diferentes fatores como a raça, a idade, o sexo, a orientação sexual ou a religião, observando que todos estes fatores, exceto o último, são caraterísticas objetivas dos indivíduos, ao passo que religião e as crenças são questões de escolha – "*religion and belief alone are matters of choice*". Também consideramos uma conclusão excessiva que o tribunal refira que o uso do crucifixo é uma escolha subjetiva e pessoal (*personal preference*) já que nem todos os cristãos o fazem como forma de expressão da sua crença religiosa e, por isso, não havia nenhuma evidência de que a sua religião o exigisse (*no suggestion that her religious belief called for it*). E foi, precisamente como base nesta afirmação que o tribunal considerou que a trabalhadora não foi discriminada pela sua religião porque se tratava apenas de uma escolha pessoal e não de um preceito imposto pela fé cristã. Cremos que nesta decisão o tribunal pecou por procurar encontrar um lugar na sociedade atual para a religião ao querer hierarquizar as crenças religiosas.

[1097] **Para um maior detalhe sobre a jurisprudência inglesa sobre este caso, veja-se, entre outros, LUCY VICKERS, "Indirect Discrimination and...", op. cit., pp. 197-203; NICHOLAS HATZIS, "Personal Religious Beliefs...", *op. cit.*, pp. 1-21.**

liberdade de toda a pessoa manifestar publicamente as suas crenças religiosas, assinalando que essa exteriorização, abrange todos os atos intimamente relacionados com a fé ou com a religião, ou seja, que no seu exercício se reconheça a existência de um nexo estreito e direto ente o ato e a crença. Determinou, portanto, que a proibição imposta pela companhia aérea de a trabalhadora usar o crucifixo corresponde a uma interferência na liberdade de manifestar as próprias convicções religiosas.

Assim sendo, o tribunal sistematizou o caso como um conflito entre o direito da empresa impor o uso de uniforme aos seus trabalhadores como forma de comunicar para o exterior uma certa imagem corporativa, promovendo o reconhecimento da sua marca e do seu pessoal, e o direito da trabalhadora manifestar as suas crenças religiosas.

Nessa ordem de ideias, o Tribunal reconheceu que o Reino Unido violou o direito da recorrente de exercer a liberdade de manifestação das crenças religiosas. A vontade de *Nadia Eweida* de usar um colar com um crucifixo sobre o uniforme de serviço foi considerada uma expressão do direito à manifestação das crenças religiosas integrante do direito fundamental à liberdade religiosa, o que deveria prevalecer, nas circunstâncias do caso concreto, sobre os interesses do empregador de proteger a sua marca ou imagem corporativa mediante a imposição de um uniforme de serviço[1098]. Para encontrar um equilíbrio entre ambos os interesses em jogo o tribunal considerou as circunstâncias específicas do caso, ou seja, o facto de que a companhia aérea consentir alterações ao uniforme para crentes de outras religiões, designadamente a trabalhadores da religião *Sikh* de usarem turbante e de trabalhadoras islâmicas usarem *hijab*, sem que isto tenha causado um impacto negativo na imagem da empresa. O que é reforçado com o facto de, após a suspensão do contrato da recorrente, a empresa ter alterado a sua política de uso de uniforme permitindo que os trabalhadores passassem a usar de forma visível acessórios com conotação religiosa, sinal de que a proibição precedente não tinha tido uma importância vital[1099]. Assim, o facto de a empresa ter posteriormente

[1098] Sobre a necessidade de o empregador justificar as suas exigências quando coloca o trabalhador numa desvantagem particular, nomeadamente quanto à sua aparência e ao uso de símbolos religiosos, cfr. MARK FREELAND / LUCY VICKERS, "Religious Expression in...", *op. cit.*, p. 613.

[1099] Segundo MARÍA ELÓSEGUI ITXASO, "El caso Eweida...", *op. cit.*, p. 105, a grande novidade desta decisão é precisamente a utilização direta do conceito de acomodação razoável.

alterado o regulamento de uniforme demonstra que a proibição anterior não tinha uma importância crucial.

Deste modo, o fundamento da decisão do TEDH baseia-se em dois argumentos centrais:

a) o regulamento interno de uniformes da *British Airways* não foi devidamente analisado pelos tribunais internos ingleses, com o objetivo de avaliar a sua adequação e a sua proporcionalidade. Por outro lado, a ausência de proteção legal explícita no Reino Unido sobre o uso de símbolos religiosos não poderia ser uma justificação para que a recorrente fosse impedida de exercer o seu direito à manifestação religiosa;

b) a conduta do empregador mostrou duas incoerências: i) admitiu que trabalhadores de outras crenças exibissem símbolos religiosos, como turbantes e *hijabs*, sem que isso afetasse de maneira prejudicial a imagem corporativa da *British Airways*; ii) a posterior alteração do regulamento interno de uniformes, permitindo o uso de crucifixos, é reveladora do quanto esta proibição era irrelevante para a imagem da empresa.

Além do mais, o TEDH considerou que as autoridades nacionais, em particular os tribunais, decidiram no âmbito da sua margem de apreciação mas no caso concreto não foi alcançado um equilíbrio justo. É curioso sublinhar e reiterar que o Tribunal considerou que a vontade da Senhora *Eweida* em usar o crucifixo era sincera e que não deveria ser levado em conta o facto de o uso de tal símbolo religioso não constituir uma prescrição obrigatória para os cristãos.

O Tribunal acabou por afirmar que a necessidade de proteger a imagem religiosamente neutra da companhia aérea era legítima mas tinha um peso inferior em relação à vontade da trabalhadora usar o crucifixo. Isto porque, por um lado, o símbolo era de dimensões reduzidas e não seria capaz de afetar o profissionalismo da trabalhadora e, por outro lado, a empresa já tinha permitido que outros trabalhadores usassem símbolos religiosos como o turbante ou o *hijab*. Além disso, a companhia aérea em poucos meses decidiu mudar o regulamento de uso de uniforme, admitindo o uso de símbolos religiosos, o que era um forte indício de que a aparência religiosamente neutra dos trabalhadores não era um elemento de crucial relevância para a imagem da empresa. Nessa medida, o Tribunal de Estrasburgo afirmou que houve violação da liberdade religiosa da trabalhadora já

que no caso concreto as instâncias judiciais nacionais não analisaram de forma correta a legitimidade e a proporcionalidade dos limites à liberdade religiosa.

Acaba, por fim, por concluir que, perante as circunstâncias descritas, as autoridades nacionais não protegeram adequadamente o direito de *Nadia Eweida* de manifestar as suas crenças religiosas, violando a obrigação prevista no art. 9.º da Convenção. Não podemos deixar de sublinhar a importância deste caso na jurisprudência do TEDH, na medida em que corresponde a uma decisão paradigmática na aplicação pormenorizada do art. 9.º da Convenção relativamente à liberdade religiosa e suas manifestações no ambiente laboral[1100]. Aspeto positivo a realçar é o facto de o TEDH ter ido além da mera consideração da discriminação direta em função da religião tendo-se centrado na ponderação inadequada do conflito[1101].

O segundo caso analisado pelo TEDH relativamente ao uso do crucifixo diz respeito à senhora *Shirley Chaplin*, enfermeira cristã praticante que trabalhava, desde 1989, no *Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust*, hospital do setor público, na unidade de geriatria. Esta trabalhadora foi proibida de usar um crucifixo no local de trabalho por colocar em perigo a saúde e segurança dos pacientes. O hospital em causa seguia uma política de uso de uniforme, de acordo com as autoridades centrais de saúde, que proibia o uso de determinadas peças de joalharia para minimizar os riscos de infeção dos pacientes.

A trabalhadora usava desde há vários anos o fio com um crucifixo mas desde que foi introduzida uma alteração na configuração do uniforme, que incluía uma bata com decote em "V", o crucifixo passou a estar visível. Quando o superior hierárquico da enfermeira lhe pediu que retirasse com fio com o crucifixo, esta recusou-se alegando tratar-se de um símbolo religioso através do qual manifestava

[1100] Já noutros casos o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem se tem pronunciado sobre a utilização de símbolos religiosos. Sendo igualmente paradigmático o caso *Dahlab v. Suiça*, de 2001, em que, face à pretensão de uma professora do ensino básico que pretendia usar lenço de cabeça islâmico, o TEDH considerou que o uso do lenço não era compatível com a igualdade dos géneros (e cuja concretização deve ser prosseguida pelos Estados-Membros da Convenção) e que, por outro lado, seria um sinal muito forte para usar frente a crianças facilmente impressionáveis. Com algumas observações críticas relativamente a este caso, veja-se SARA GUERREIRO, "Símbolos de Deus...", pp. 1091-1111 e JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, p. 308.

[1101] Já noutra se de efetuamos uma descrição detalhada dos factos e uma análise crítica deste acórdão, cfr. SUSANA SOUSA MACHADO, "Quando fé e...", *op. cit.*, pp. 688 ss.

a sua fé. A recusa quanto ao uso do crucifixo prendia-se com o facto de poder provocar lesões nos pacientes, colocar em risco a segurança e saúde já que, por exemplo, poderia entrar em contacto com feridas abertas. Por fim, o hospital propôs à enfermeira que usasse o crucifixo preso ao cartão de identificação amarrado no bolso do uniforme mas que também deveria retirar sempre que necessário, nomeadamente quanto estivessem em causa tarefas clínicas delicadas. A trabalhadora também recusou esta solução.

Inconformada com a proibição que lhe era imposta com fundamento na segurança e saúde dos pacientes, *Chaplin* recorreu às instâncias judiciais nacionais, alegando discriminação por motivos religiosos. No entanto, o tribunal nacional de trabalho inglês considerou que não houve qualquer discriminação e que a decisão do empregador se baseou em motivos de segurança e saúde e não em motivos religiosos.

Após conhecer o resultado da justiça britânica recorreu então ao TEDH que procedeu a uma ponderação dos direitos em questão: o direito da trabalhadora usar o crucifixo enquanto manifestação da sua liberdade religiosa e o direito do empregador proibir o uso do crucifixo por razões de segurança da trabalhadora, dos colegas e dos pacientes. Colocados todos estes elementos na balança considerou que a proibição de uso de um fio com crucifixo não constituía uma violação do direito à liberdade religiosa da enfermeira ou uma discriminação indireta fundada nas crenças religiosas. Isto porque foram invocados motivos de segurança e saúde dos trabalhadores e dos utentes pelo receio de que a corrente pendurada ao pescoço da enfermeira pudesse entrar em contacto com ferimentos dos pacientes ou de estes se pendurarem causando riscos para a trabalhadora e para os doentes[1102].

[1102] A este propósito REBECA APARICIO ALDANA, "El deber de…", p. 65, refere que "*se recurre al conflicto de derechos para solucionar la controvérsia utilizando el método de la ponderación y otorgándole mayor peso específico al derecho del hospital a prohibirle a la trabajadora utilizar el crucifijo, porque las razones que justifican la restricción del derecho a la libertad religiosa de la enfermeira son de mayor peso especifico, por lo que le intromisión del empleador al ejercicio de su derecho resulta necesaria en razón de los intereses por los que vela toda sociedad democrática".* Mas acrescenta que, apesar de concordar com o resultado, *"desde una perspectiva armonizadora no sería necesario concebir como lícita la restricción de ningún derecho fundamental. Ello se debe a que, como ya hemos señalado, el derecho a la libertad religiosa, como cualquier outro derecho, tiene limites, y su limite radica en el respecto a los derechos de los demás, de tal forma que este derecho debe ajustarse a las particularidades proprias del contexto vital donde se desarrolla*".

Assim sendo, a fundamentação do acórdão quanto ao recurso de *Shirley Chaplin* apoia-se, no essencial, em dois fundamentos. Por um lado, as normas quanto ao uniforme dos profissionais de saúde pautam-se por critérios objetivos e razoáveis: a segurança e saúde dos pacientes. Ficou devidamente provado que havia um risco efetivo para os pacientes e para a enfermeira se fosse permitido usar o fio com o crucifixo. Por outro lado, não ficou demonstrada a existência de uma conduta discriminatória em relação à enfermeira *Chaplin*, pois, diferentemente do caso de *Nadia Eweida*, em que se provou um tratamento diferenciado (e mais favorável) relativamente a colegas de outras religiões, na medida em que o hospital proibiu outros trabalhadores (cristãos e não cristãos) de usarem símbolos de carácter religioso[1103].

6. Extensão do conceito de símbolo religioso

De seguida abordamos o direito à própria imagem motivada pelo sentimento religioso e que surge em paralelo ao uso de símbolos religiosos mas sem integrar o conceito estrito de símbolo religioso já definido.

A aparência exterior do trabalhador é, sem dúvida, uma matéria de grande complexidade sobretudo quando se leva em consideração o direito à liberdade religiosa. Existem casos em que o conflito é originado pelo sentimento religioso de recusa de adotar uma certa imagem, sem que isso implique a necessidade de usar um símbolo religioso. O interesse da temática reside num facto que não podemos deixar de recordar: o direito à liberdade religiosa permite ao crente-trabalhador adequar a sua conduta e a sua imagem às suas convicções religiosas.

Assim, o trabalhador pode exteriorizar as suas crenças através da adoção de certo vestuário e atuar em conformidade[1104]. No entanto, existem outros casos em

[1103] Note-se que no mesmo hospital, após solicitação do superior hierárquico, outra enfermeira retirou o fio com o crucifixo, bem como duas enfermeiras de crença *sikh* deixaram de utilizar a pulseira metálica e o *kirpan*.

[1104] Tal como refere SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Tratamiento de la simbología...", *op. cit.*, quanto à projeção externa da liberdade religiosa: "*La citada libertad de declaración de las propias creencias podrá ejercitarse a través tanto del lenguaje oral como del lenguaje universal de los signos, de modo que la utilización de prendas de tipo religioso puede entenderse garantizada en nuestro ordenamiento jurídico al amparo del derecho fundamental de libertad religiosa*".

que o problema se coloca numa dimensão negativa, ou seja, quando o trabalhador se recusa a adotar, no todo ou em parte, as regras impostas pela empresa quanto ao uniforme ou à aparência em razão das suas crenças religiosas por ferir as suas convicções. E, nessa medida, tal como refere ALBERT TOLEDO OMS "*la problemática, no obstante, se centra en establecer los límites exactos en cada caso del ejercicio del derecho*"[1105], o que justifica uma análise casuística.

O Tribunal Superior de Justiça de Madrid, em decisão de 27 de outubro de 1997[1106], analisou um caso referente a uma vendedora das lojas de *duty free* do aeroporto de Madrid Barajas que, poucos meses depois de ter sido contratada, solicitou dispensa do uso de uniforme de verão, usando outro consentâneo com as suas crenças religiosas que a impediam de usar minissaia[1107]. Um mês após o início da relação laboral, a trabalhadora dirigiu uma carta ao empregador dizendo que era muçulmana e formulando um conjunto de pedidos relativos a determinadas condições de trabalho incompatíveis com a sua crença religiosa. Entre as alterações pretendidas, a trabalhadora solicitava uma adequação do uniforme dado que a sua religião a impedia de vestir minissaia[1108]. No entanto, todas as suas pretensões foram negadas pela empresa argumentando que o regulamento interno da empresa previa expressamente que todas as trabalhadoras deveriam usar uniforme de cor azul composto por saia acima do joelho, blusa e casaco de manga comprida. Perante a recusa do empregador, a trabalhadora recorreu aos tribunais do foro laboral que também desconsideraram a sua pretensão. Já em sede de recurso, o Tribunal Superior de Justiça entendeu que, apesar da liberdade religiosa ser um direito fundamental constitucionalmente consagrado, deveria ter existido por parte da trabalhadora uma atitude de boa-fé.

Assim, com uma argumentação bastante contundente, reconheceu a relevância da liberdade religiosa mas acentuou que a adaptação da organização

[1105] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.*, p. 779.

[1106] STSJ de Madrid, de 21.10.1997, (AS 1997/3751), disponível em www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=1338523&links=barajas%20falda&optimize=20050707&publicinterface=true.

[1107] Solicitou ainda para não prestar trabalho nas horas de oração colectiva dos muçulmanos às sextas-feiras, bem como finalizar a jornada de trabalho uma hora antes do pôr do sol durante o Ramadão e ainda para não exercer funções que exigissem o manuseamento de produtos derivados do porco e álcool.

[1108] Sobre o uso de minissaia no contexto da relação laboral, cfr. GIUSEPPE PERA, "La minigonna negli...", *op. cit.*, pp. 2269-2270.

empresarial às crenças de um trabalhador exige da parte deste uma "*conducta especial de lealtad y buena fé*", o que consistiria, neste caso, num dever de informar o empregador sobre as suas convicções religiosa no momento da contratação para que "*esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica*"[1109].

Considerou então que no momento prévio à contratação a trabalhadora deveria ter exposto as suas necessidades de modo a que o empregador avaliasse se as mesmas poderiam ser atendidas dentro do contexto concreto da empresa. De facto, o enfoque da decisão está no facto de as exigências religiosas da trabalhadora terem sido feitas apenas depois da contratação e, por isso, o Tribunal considerou justificada a recusa do empregador já que as particularidades exigidas deveriam ser do conhecimento do empregador no momento da contratação para valorar todas as consequência que daí poderiam advir relativamente à relação laboral.

No que se refere especificamente à necessidade de usar uma saia mais comprida em conformidade com os preceitos morais da fé muçulmana, ou seja à manifestação da liberdade religiosa, podemos afirmar que o tribunal não procurou proteger de forma adequada o direito fundamental em causa. Isto porque, tratando-se do exercício do direito fundamental à liberdade religiosa, o empregador apenas poderia proibir a trabalhadora de usar uma saia mais comprida se isso implicasse uma violação de outros direitos fundamentais. Ora, no caso concreto não se vislumbram motivos para recusar o uso de uma saia mais comprida, nem o empregador avançou qualquer argumento nesse sentido, o que nos leva a sustentar que foi violado o direito à liberdade religiosa da trabalhadora. Note-se, inclusivamente, que nenhum prejuízo resultaria para o empregador já que a atividade profissional era desenvolvida num espaço caraterizado por um ambiente

[1109] No acórdão pode ler-se o seguinte: "*La decisión de este debate debe hacerse a tenor de, las siguientes consideraciones jurídicas: A) La libertad religiosa es un derecho sagrado y sumamente respetable tanto en la esfera de la conciencia individual y colectiva como en el ámbito jurídico, pues se halla tutelado no sólo en nuestra Constitución sino en todas las declaraciones sobre derechos humanos. B) De ahí que los Tribunales laborales extremen su celo en lograr que las empresas adapten sus horarios de trabajo de nodo que permitan a los trabajadores el normal y cómodo cumplimiento de sus deberes religiosas, así como no imponerles conductas o funciones incompatibles con sus íntimas y respetables creencias. C) Pero estas directrices exigen a la parte trabajadora una conducta especial de lealtad y buena fé, consistente en que lo que no hizo la actora al solicitar el puesto de trabajo indique previamente su confesión religiosa y el horario especial que ello implica, a fin de que esa futura empleadora estudie si puede encajar tal situación especial en su infraestructura específica*".

pluricultural, pelo que não seria estranho proteger a liberdade religiosa dos trabalhadores o que, perante alguns clientes, poderia mesmo favorecer a imagem da empresa[1110].

Nos Estados Unidos da América, já em dezembro de 2009, a *Abercrombie & Fitch*, uma marca internacional de vestuário destinada ao público jovem que usa roupa arrojada e informais, ganhou uma ação contra a *Equal Employment Opportunity Commission*, através de uma empresa do grupo (*Hollister Co.*) [1111], em que se questionavam os esforços de acomodação do pedido de uma trabalhadora. Esta pretendia, por motivos de conversão religiosa, passar a usar saias abaixo do joelho e blusas com manga comprida de forma a respeitar as prescrições da Igreja Apostólica. Neste caso, o tribunal considerou que o empregador tem o direito de impor as suas políticas e regulamentos quanto à aparência dos trabalhadores (*look policy*) de modo a que estes se vistam num estilo semelhante às roupas que vendem. No caso concreto isto significa usar, minissaias, calças de gangas rasgadas ou tops decotados. Fez notar que a trabalhadora em causa se vestiu segundo a política de imagem da empresa até ao momento em que alterou as suas convicções religiosas. Perante o pedido da trabalhadora para não usar saias curtas e tops por motivos religiosos, a empresa deu-lhe a possibilidade de usar *jeans* ou saias curtas com *leggings* ou ainda a possibilidade de procurar saias noutras lojas que cumprissem os requisitos da política de imagem da marca, bem como as exigências da sua fé apostólica. Por esse motivo o tribunal considerou que a trabalhadora não foi discriminada e que a empresa cumpriu a sua obrigação de acomodação das crenças religiosas da trabalhadora.

Num outro caso que merece destaque a trabalhadora de uma empresa, onde se usava maquinaria pesada, recusou-se a usar calças por motivos religiosos por pertencer à *Conservative Holiness Faith* que proíbe que as mulheres usem vestuário masculino[1112].

A política de segurança da empresa exigia que todos os trabalhadores usassem calças não sendo permitido usar calças ou saias com o objetivo de proteger

[1110] Neste sentido, REBECA APARICIO ALDANA, "El deber de…", *op. cit.*, p. 80.

[1111] O resumo da decisão pode ser consultado em DONNA WALTER, "Verdicts & Settlements...", *op. cit.*.

[1112] *Equal Employment Opportunity Commission v.* Oak-Rite Manuf.Corp., 2001 WL 1168156, 2001 U.S.Dist.LEXIS 15621, de 27 de agosto de 2001.

a pele de partículas de metais perigosos ou do risco de as roupas mais largas se poderem prender nos equipamentos que manuseavam.

Foi alegada discriminação em função da religião com base no facto de a trabalhadora não ter sido contratada por se recusar a usar calças devido às suas crenças religiosas. Na sua decisão, o *Equal Employment Opportunity Commission* considerou que o facto de a empresa exigir o uso de calças à trabalhadora crente da *Conservative Holiness Faith*, que proíbe que as mulheres usem vestuário masculino, é uma medida razoável de segurança que vai de encontro aos requisitos da *Federal Occupational Safety & Health Administration* e qualquer posição em sentido contrário seria uma carga indevida para o empregador no domínio das medidas de segurança adotadas. Nessa conformidade, o plano de segurança da empresa proíbe o uso de calções ou saias e, por outro lado, exige equipamento de proteção pessoal que inclui, por exemplo, o uso de calças, luvas e óculos e a proibição de usar camisas sem mangas e sapatos de sola fina.

A obrigatoriedade de uso de calças está, portanto, relacionada com o plano de segurança da empresa para que os trabalhadores possam operar com certo tipo de máquinas. Seguindo a doutrina do Tribunal Supremo, o tribunal de distrito, reiterou que a acomodação pode ser rejeitada quando representa um encargo excessivo, ou seja, quando obriga a mais do que um custo mínimo ao empregador, o que inclui não só custos monetários como também qualquer encargo que se repercuta na forma de gerir a empresa. E, no caso concreto, o risco de ser multado pelo incumprimento de regras de segurança já seria suficiente para estabelecer um encargo excessivo para o empregador[1113].

[1113] Relativamente a este caso, REBECA APARICIO ALDANA, "El deber de…", *op. cit.*, p. 58, refere ainda que "*dada la naturaleza del negocio, en donde cualquier trabajador dede estar disponible para utilizar cualquier maquinaria en el momento en que lo requieran los clientes dependiendo del tipo de carga, no puede encontrarse acomodo para la trabajadora en la administración del negocio de la empresa. Así se concluye que no pude forzarse al empleador e emprender experimentos com la seguridad de los empleados y la responsabilidad legal que el uso de falda, por parte de sus trabajadoras, puda acarrearle*".

IV. A jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem quanto aos símbolos religiosos

O direito à liberdade religiosa está consagrado no art. 9.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e contempla a liberdade de pensamento, consciência e religião. A realização concreta do direito à liberdade religiosa prevista na Convenção conta com o suporte do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem que assegura que os direitos aí estabelecidos sejam aplicados pelos Estados[1114]. Do art. 9.º da CEDH retiram-se três requisitos para estabelecer limites ao direito de liberdade religiosa: este tem que estar previsto por lei, terá que constituir medidas necessárias numa sociedade democrática e que sejam necessários para a proteção da ordem pública e para os direitos dos demais. Assim, a Convenção utiliza uma cláusula aberta em que a medida é "*necessária numa sociedade democrática*" onde a margem de apreciação nacional de cada Estado representa, como veremos mais adiante, em entrave nos meios de controle às restrições aos direitos e liberdades.

O TEDH, designadamente nas primeiras décadas de funcionamento, tem sido fundamental para assegurar a construção da garantia da liberdade religiosa e a definição dos princípios que lhe estão associados. É inegável que o TEDH sempre teve como função central a concretização normativa dos direitos humanos em geral e, assim, do direito à liberdade religiosa em particular[1115].

Entre as demandas que chegam ao TEDH relativamente à liberdade religiosa destacam-se os casos respeitantes aos símbolos religiosos, num balanço nem sempre coerente mas inegavelmente merecedor de análise dada a relevância da matéria no respeito dos direitos humanos na Europa[1116]. Como já referimos, os conflitos relacionados com o uso de símbolos religiosos individuais vão sendo cada vez mais abundantes no contexto judicial europeu. Neste domínio do uso de

[1114] Como veremos mais detalhadamente, segundo a jurisprudência do TEDH, a liberdade de consciência e de religião é um dos "*fundamentos da sociedade democrática*" nos termos consagrados no art. 9.º da CEDH. Cfr. Decisão de 15 de fevereiro de 2001, *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006.

[1115] JÓNATAS MACHADO, "Freedom of religion…", *op. cit.*, p. 472.

[1116] Para uma análise geral da jurisprudência do TEDH, SARA GUERREIRO, "Símbolos de Deus...", *op. cit.*, pp. 1091-1111 e GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, "Libertad religiosa y...", *op. cit.*, p. 326.

símbolos religiosos, o TEDH tem-se pronunciado sobre casos que ocorrem no espaço público, no contexto escolar e universitário e, também, no local de trabalho.

Nessa medida, cabe destacar alguns casos em que o TEDH se pronunciou sobre o exercício da liberdade religiosa na vertente alusiva ao uso de símbolos religiosos no domínio da relação laboral. Como ponto de partida evidenciamos que o TEDH já clarificou que a liberdade religiosa implica, nomeadamente, a liberdade de manifestar a sua religião em privado e em público[1117].

Da análise da jurisprudência do TEDH é possível assistir a uma certa dicotomia entre a proibição absoluta de uso de símbolos religiosos no local de trabalho e a permissão, sem qualquer restrição, do uso desses símbolos[1118].

Vejamos então a confirmação dessa evidência.

[1117] Acórdão de 10 de novembro de 2005, *Leyla Sahin c. Turquia*, 44774/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-70956. Este caso diz respeito a uma aluna da Universidade de Istambul que se viu inibida de usar véu islâmico após uma circular que proibia o acesso a espaços públicos com a cabeça coberta. O TEDH confirmou a decisão das autoridades nacionais turcas, nomeadamente quanto à incompatibilidade do véu com a igualdade de género. A decisão fundamentou-se no princípio constitucional do secularismo entendido como um dos meios de alcançar a igualdade de género. Com alguns aspetos em comum com a decisão de *Leyla Sahin c. Turquia* podemos referenciar o caso *Kurtulmus c. Turquia* (*Kurtulmus v. Turkey*, n.º 65500/01, ECHR 2006-II), em que o TEDH se pronunciou num caso relativa a uma professora do ensino universitário. Encontramos, igualmente, a consideração do caráter secular do Estado como fundamental para garantir o pluralismo e a igualdade de género. Mas ainda a análise do véu como símbolo do Islão associado ao fundamentalismo, o que legitimava as universidades turcas a proibir o uso de véu como forma de garantir que o fundamentalismo religioso não interferisse na ordem pública e nos direitos dos outros. Um dos caso mais controverso quanto ao uso de símbolos religiosos no espaço público diz respeito à decisão *S.A.S. c. França* (Acórdão do Tribunal de Estrasburgo de 1 de julho de 2014, S.A.S. c. França, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511) em que pela primeira vez foi analisada a restrição ao direito à liberdade religiosa introduzida pela lei francesa quanto à proibição do rosto no espaço público. O TEDH teve que se pronunciar sobre a proibição do uso de véu integral. Nesse caso acabou por concluir que a proibição de cobrir o rosto no espaço público não violava o art. 9.º da CEDH e, para o o efeito acolheu os argumentos respeitantes à igualdade de género, à interação social e desenvolvimento das relações interpessoais.

[1118] Para uma análise dos mecanismos adotados pelo TEDH para harmonizar o direito à liberdade religiosa dos trabalhadores com o poder de organização empresarial, com referência aos principais critérios interpretativos nesta matéria a partir das decisões daquele tribunal, GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, "Libertad religiosa y...", *op. cit.*, p. 326.

1. Proibição de uso de símbolos religiosos

O caso *Dahlab v. Suiça*[1119], de 15 de dezembro de 2001, diz respeito a uma professora e cidadã suíça que exercia funções numa escola pública do ensino básico. *Lucia Dahlab*, a partir de março de 1991, após se converter ao islamismo, passou a usar *hijab* na sala de aulas, o que deu origem a uma relação conflituosa com os seus superiores hierárquicos[1120]. O diretor da escola recomendou à professora que não usasse véu em respeito pelo princípio da laicidade. No entanto, *Lucia Dahlab* não acatou tal recomendação e a autoridade administrativa competente na área da educação proibiu o uso de véu islâmico durante o exercício de atividades profissionais em nome da ideia de laicidade no ensino público. A escola onde trabalhava considerou que o uso deste símbolo tinha um marcado significado religioso e que era contrário à laicidade do sistema escolar do Cantão de Genebra bem como às convicções morais e religiosas dos alunos.

A professora recorreu então aos tribunais nacionais que consideraram que o uso de véu islâmico constitui um símbolo religioso forte e facilmente reconhecido pelos outros. Foram ainda tecidas considerações sobre o impacto do uso de véu islâmico por um aluno e por um professor, já que o seu uso pelos professores tem dimensões bem maiores do que quando usado por alunos. Os tribunais nacionais sublinharam que o direito a manifestar as suas convicções religiosas fica limitado pela neutralidade ideológica da escola pública em nome do respeito pelas crenças dos pais e dos alunos. O véu islâmico foi então considerado um símbolo religioso bastante visível e, como tal, susceptível de influenciar crianças de tão tenra idade.

Não tendo alcançado as suas pretensões, a professora recorreu ao Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, invocando o art. 9.º da CEDH, respeitante ao direito de manifestar a sua religião. No entanto, o TEDH considerou que o uso do

---

[1119] Decisão do TEDH, de 15 de fevereiro de 2001, *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006.

[1120] Note-se que o caso mais antigo apreciado pelo TEDH (Comissão), em matéria de uso de véu islámico reporta-se à decisão *Karaduman c. Turquia* (Acórdão *Karaduman c. Turquia*, de 03.05.1993, 16278/90, disponível em www.strasbourgconsortium.org/common/document.view.php?DocumentID =4237). Neste caso, a uiniversidade frequentada por Karaduman recusava-se a emitir o diploma de licenciatura com o argumento de que a diplomada não podia aparecer envergando um véu. O TEDH pronunciou-se favoravelmente quanto a essa proibição imposta por esta universidade turca com base na defesa do secularismo.

hijab não era compatível com a igualdade dos géneros (e cuja concretização deve ser prosseguida pelos Estados signatários da Convenção) e que, por outro lado, seria um sinal muito forte para usar perante crianças facilmente impressionáveis. Da decisão consta mesmo a afirmação de que parece difícil conciliar o uso do véu islâmico com a mensagem de tolerância, respeito por outros e, acima de tudo, igualdade e não discriminação que todos os professores, numa sociedade democrática, devem transmitir aos seus alunos.

Assim, a proibição do uso de véu foi considerada uma medida "*necessária numa sociedade democrática*" atendendo à laicidade e neutralidade confessional dos estabelecimentos de ensino e tendo em conta que se trata de um símbolo forte. Neste sentido, o uso do véu islâmico foi proibido em nome da necessidade de salvaguardar o princípio da laicidade e liberdade religiosa dos demais, bem como a ordem e a segurança pública. Em suma, o Tribunal de Estrasburgo entendeu que não houve violação da liberdade religiosa da trabalhadora, isto porque, o facto de a recorrente estar em contacto com crianças, que veem no professor um modelo a seguir, iria adulterar o caráter secular do ensino defendido pelo Estado e, portanto, a limitação ao uso do véu foi classificada como uma limitação justificada pelo fim legítimo do Estado.

O tribunal de Estrasburgo entende que a limitação em causa encontra fundamento no n.º 2 do art. 9.º da CEDH, já que a neutralidade do Estado requer que os professores não interfiram nas crenças religiosas dos alunos. O uso do véu islâmico, que o TEDH qualificou como dificilmente conciliável com a igualdade entre sexos e a tolerância, tem um efeito proselitista em alunos que estão numa idade em que são fortemente influenciáveis[1121]. Quanto à violação do art. 14.º da CEDH considerou que não está em causa uma discriminação em função do sexo já que a medida proibitiva surge, não por estar em causa uma mulher, mas pelo significado religioso de um certo símbolo[1122].

[1121] Sobre esta perspectiva *KATHRYN BOUSTEAD, "*The French Headscarf...", *op. cit.*, pp. 167-*196.*

[1122] Note-se que também no contexto escolar, nos casos *Dogru c. França* (Acórdão *Dogru c. França*, de 04.12.2008, 27058/05, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-90039) e *Kervanci c. França* (Acórdão *Kervanci c. França*, de 04.12.2008, 31645/04, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-90047), o TEDH se pronunciou pela legitimidade de medidas restritivas quanto ao uso de símbolos religiosos. Estes casos referem-se a alunas de escolas públicas francesas que foram proibidas de usar véu com fundamento na ordem pública e na proteção dos direitos

Esta decisão do TEDH não escapou às críticas da doutrina quer pela argumentação utilizada, quer pelo resultado final da sentença. Para JAVIER MARTÍNEZ-TORRÓN, a "*paz religiosa*" no ambiente escolar não parece ter sido alvo de uma ameaça séria, dado que a recorrente usou véu islâmico durante vários anos até ser proibida e durante esse período de tempo não foram colocados entraves por parte dos alunos ou dos pais[1123]. Além disso, é duvidoso que o princípio da laicidade ou neutralidade deva exigir a invisibilidade dos símbolos religiosos pessoais dos professores, sobretudo num país como a Suíça que goza de uma efetiva paz religiosa; pelo contrário, o uso de véu islâmico pela professora poderia mesmo ser uma evidência de pluralismo religioso e tolerância a fomentar na sociedade suíça.

Também se pode questionar a afirmação da suposta superioridade da igualdade dos géneros sobre a liberdade religiosa já que a garantia da liberdade religiosa também é "*um dos escopos essenciais de uma sociedade democrática e um aspecto fulcral de um verdadeiro pluralismo cultural*"[1124]. De facto, a utilização de lenço na cabeça não é sempre um sinal claro de uma atitude repressiva e discriminatória contra as mulheres. Julgamos que, como em qualquer cultura, existe uma tendência de seguir as convenções prescritas por essa mesma cultura em que fomos educados[1125]. Sufragamos inteiramente a opinião de que "*o uso de determinados símbolos religiosos ou vestuário próprio não reveste o mesmo significado nas várias religiões, isso deve ser tomado em conta quando se regulam pelo mesmo diapasão realidades tão diversas*" e "*independentemente do simbolismo do véu, ou da discriminação sexual que lhe subjaz, este é mais um símbolo religioso incluído na esfera do direito de manifestação das convicções religiosas*"[1126].

---

e liberdades dos outros. Em ambos os casos o TEDH assinalou tratar-se de um tipo de vestuário incompatível com as aulas de educação física porque põe em causa a sua segurança e que, por outro lado, se trata de um instrumento de discriminação das mulheres muçulmanas.

[1123] JAVÍER MARTÍNEZ-TORRÓN, "Limitations of Religious...", *op. cit.*, p. 621.

[1124] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*..., *op. cit.*, p. 308.

[1125] Para uma análise bastante interessante sobre o uso do véu muçulmano na Turquia, com recuso a várias decisões da jurisprudência nacional e internacional, veja-se MURAT ONOK, "Turkish legislation and...", *op. cit.*, pp. 989-1026.

[1126] SARA GUERREIRO, "Símbolos de Deus...", *op. cit.*, p. 1109.

Em nossa opinião, esta linha argumentativa que classifica o véu islâmico como um instrumento de proselitismo desvirtua o conceito de símbolo religioso e dá um passo atrás na promoção de uma sociedade verdadeiramente plural. A decisão torna-se ainda mais paradoxal quando comparada com a pronúncia do TEDH no caso *Lautsi c. Itália*[1127], em que também estava em causa o contexto escolar. Tratava-se de uma escola frequentada por crianças e da qual resulta que o crucifixo aí exposto tem um papel meramente passivo numa eventual ação de proselitismo[1128]. O Tribunal decidiu pela manutenção do crucifixo, após queixa dos pais dessas crianças católicas e de outras religiões, defendendo que a sua manutenção ia de encontro a um entendimento pluralista da liberdade religiosa e, portanto, consentâneo com os valores proclamados na CEDH. De facto não se percebe os motivos que levaram o TEDH a atribuir um papel passivo a um crucifixo exposto numa sala de aula e, por outro lado, a conferir um carácter ativo ao véu islâmico usado por uma professora. É evidente que, no caso apresentado, o crucifixo seria classificado como um símbolo estático na medida em que estava pendurado na parede de uma escola, ao contrário do véu que poderíamos apelidar de símbolo religioso dinâmico e de uso pessoal. Por esse motivo, o véu poderá tornar-se mais evidente no sentido de ser mais notório mas, ainda assim, não vislumbramos que essa distinção seja capaz de justificar tamanha disparidade nas decisões *supra* mencionadas do TEDH. Por outro lado, cremos que a atribuição de uma conotação prosélita de caráter pejorativa ao véu islâmico associada ao fundamentalismo não se coaduna com a promoção da tolerância religiosa e com a coexistência pacífica entre as diversas crenças.

Por tudo isto, o caso *Dahlab* é um dos mais emblemáticos no que diz respeito à discussão sobre a liberdade religiosa *versus* a proteção contra a

---

[1127] O TEDH pronunciou-se em 3 de novembro de 2009 (Acórdão *Lautsi c. Itália*, de 03.11.2009, 30814/06, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-95589) sobre a exposição de crucifixos na sala de aula no sentido de que se trata de uma violação do direito dos pais de educarem os seus filhos de acordo com as suas convicções e do direito dos estudantes à sua liberdade religiosa. No entanto, na sequência do recurso apresentado para a Grande Câmara do TEDH acabou por revogar o acórdão anterior e decidir no julgamento final de 18 de março de 2011 (Acórdão *Lautsi c. Itália*, de 18.03.2011, 30814/06, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-104040) que não não havia nenhuma evidência sobre a influência exercida pela exibição do crucifixo aos alunos na sala de aulas.

[1128] Neste sentido, e com maior detalhe, LUCY VICKERS, "Freedom of Religion...", *op. cit.*, p. 232. Com comentários a este caso veja-se, ainda, MANUEL FONTAINE CAMPOS, "Da intolerância com...", *op. cit.*, pp. 223-233.

discriminação em função do género. Neste caso parece que a tónica reside na questão de saber se o véu islâmico é uma expressão da liberdade de religião ou de discriminação da mulher. O problema não se coloca relativamente às mulheres que de forma clara reclamam pelo seu não uso, pois, nesses casos, a mulher estará em condições de ser protegida pela proibição de discriminação. A controvérsia coloca-se relativamente às mulheres que querem usar o véu enquanto manifestação da sua liberdade religiosa[1129]. Mas, na verdade, o tribunal não respondeu à questão, escusando-se à difícil tarefa de encontrar o equilíbrio entre liberdade religiosa e igualdade de género[1130].

O TEDH conforma a sua decisão realçando que, apesar da neutralidade exigida pela escola pública, acaba por ser inevitável que haja uma certa influencia dos professores nos alunos, sendo que o limite a essa influência ideológica veda atos de doutrinamento ou outros alheios aos conteúdos objetivos das matérias lecionadas[1131]. De facto, a jurisprudência traçada neste caso é, em certa medida, redutora já que limita toda a fundamentação ao símbolo religioso, sem atender à conduta da professora. Cremos que esta limitação ao direito fundamental de liberdade religiosa se concretiza de forma a evitar o potencial perigo que representaria a lesão da liberdade religiosa de pais e alunos e da paz na escola[1132]. Segundo esta corrente a medida adotada, que limita a liberdade religiosa da

---

[1129] Esta questão foi precisamente discutida pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem que a propósito do assunto considera que "*it cannot be denied outright that the wearing of a headscarf might have some kind of proselytising effect, seeing that it appears to be imposed on women by a precept which is laid down in the Koran and which, as the Federal Court noted, is hard to square with the principle of gender equality. It therefore appears difficult to reconcile the wearing of an Islamic headscarf with the message of tolerance, respect for others and, above all, equality and non-discrimination that all teachers in a democratic society must convey to their pupils*". Sobre o caso em concreto, o Tribunal reitera que "*the advancement of the equality of the sexes is today a major goal in the member States of the Council of Europe. This means that very weighty reasons would have to be advanced before a difference in treatment on the ground of sex could be regarded as compatible with the Convention*". Neste caso, o Tribunal considerou que a senhora *Dahlab* foi tratada de modo diferente, não por causa do género, mas por causa da roupa que usava já que pode ler-se na decisão que "*such a measure could also be applied to a man who, in similar circumstances, wore clothing that clearly identified him as a member of a different faith*". Cfr. Decisão do TEDH, de 15 de fevereiro de 2001, *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006.

[1130] REINHOLD FAHLBECK, "Ora et Labora…", *op. cit.*, p. 43.

[1131] AGUSTÍN MOTILLA DE LA CALLE, "La libertad de...", *op. cit.*, p. 124.

[1132] MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, *La utilización de..., op. cit.*, p. 33.

professora, não parece justificada pelo objetivo que se pretende alcançar que assenta na lesão da liberdade religiosa de pais e alunos e na paz da escola já que, como ficou provado, não existiram queixas contra a professora. Assim, da medida adotada parecem ter resultado mais prejuízos do que benefícios já que se produziu um dano que é a limitação de um direito fundamental sem que tenha evitado um mal maior.

Ainda no contexto laboral, destaca-se, mais recentemente, o caso *Ebrahimian c. França*[1133], de 26 de novembro de 2015, em que o TEDH voltou a pronunciar-se pela proibição do uso de símbolos religiosos no local de trabalho. Neste caso, a Senhora *Christiane Ebrahimian* trabalhava como assistente social no serviço de psiquiatria do *Nanterre Hospital and Social Care Centre*, com contrato a termo. O diretor de recursos humanos informou *Ebrahimian* que não lhe iria renovar o contrato porque se recusava a retirar o véu que usava por motivos religiosos e ainda porque tinha recebido queixas de alguns pacientes. Nessa ocasião foi informada que a laicidade e a neutralidade dos serviços públicos justificam a restrição imposta aos trabalhadores do setor público de manifestarem as suas crenças religiosas no exercício de funções e, por isso, de usarem símbolos religiosos. Por isso, usar um símbolo visível de conotação religiosa constitui uma violação das suas obrigações. As várias instâncias da jurisdição francesa julgaram em desfavor da trabalhadora ao confirmarem a supremacia da laicidade e da neutralidade a que está sujeito um hospital público e os seus funcionários.

O TEDH, repetindo e corroborando a jurisprudência precedente[1134], salientou que as autoridades nacionais entenderam que o uso do véu representava uma manifestação ostensiva da liberdade religiosa e incompatível com a exigência de neutralidade dos funcionários quando desempenham as suas funções.

A decisão do TEDH centrou-se na necessidade de defesa da ordem pública e garantia do princípio da laicidade do Estado francês e, como tal, considerou que

[1133] Acórdão do TEDH, *Ebrahimian c. França*, de 26.11.2015, 64846/11, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-158878.

[1134] Note-se que a decisão no caso *Ebrahimian c. França* segue, em certa medida, a sistematização argumentativa já utilizada no caso *Kurtulmus c. Turquia* em que o TEDH se pronunciou pela legitimidade da proibição imposta a uma mulher muçulmana, funcionária de um serviço público, de usar véu no exercício das suas funções em nome do secularismo e neutralidade do Estado.

não houve violação do art. 9.º da CEDH[1135]. A decisão acentua a necessidade de afirmação da neutralidade dos trabalhadores nos serviços de saúde já que a ostentação de símbolos religiosos poderia criar a ideia de que os pacientes não estavam a receber um tratamento imparcial. Este caso *Ebrahimian* sugere que a imposição de restrições quanto ao uso de vestuário e símbolos religiosos aos trabalhadores do setor público é uma medida proporcional que qualquer Estado pode adotar.

Perante o argumento dos tribunais nacionais de que a medida adotada era necessária para defender o caráter secular do Estado no sentido de proteger os pacientes do hospital de qualquer possibilidade de influência ou parcialidade no domínio da sua própria liberdade de religião e de consciência, o TEDH considerou que as autoridades nacionais não excederam os limites da sua margem de apreciação ao não procurarem acomodar as convicções religiosas de *Ebrahimian* e ao darem prevalência ao princípio da neutralidade e imparcialidade do Estado.

[1135] No seu voto de vencido o juiz De Gaetano sublinha que, por um lado, o véu por si só não se afigura como uma ameaça aos valores seculares de um Estado e que, por outro lado, reconhecendo a margem de apreciação inerente aos Estados, esta está sujeita a limites sob pena de desconsideração dos valores inscritos na CEDH. Assim, no referido voto de vencido pode ler-se que *"…there has been a violation of Article 9. The thrust of the judgment is to the effect that the abstract principle of laïcité or secularism of the State requires a blanket prohibition on the wearing by a public official at work of any symbol denoting his or her religious belief. That abstract principle becomes in and of itself a 'pressing social need' to justify the interference with a fundamental human right. The attempt to hedge the case and to limit its purport to the specific facts applicable to the applicant is, as pointed out by Judge O'Leary, very weak and at times contradictory. The judgment proceeds from and rests on the false (and, I would add, very dangerous) premise, reflected in paragraph 64, that the users of public services cannot be guaranteed an impartial service if the public official serving them manifests in the slightest way his or her religious affiliation – even though quite often, from the very name of the official displayed on the desk or elsewhere, one can be reasonably certain of the religious affiliation of that official. Moreover, it would also seem that what is prohibited under French law with regard to public officials is the subjective manifestation of one's religious belief and not the objective wearing of a particular piece of clothing or other symbol. A woman may wear a headscarf not to manifest a religious belief, or any belief for that matter, but for a variety of other reasons. The same can be said of a man wearing a full beard, or a person wearing a cross with a necklace. Requiring a public official to 'disclose' whether that item of clothing is a manifestation or otherwise of his or her religious belief does not sit well with the purported benefits enjoyed by public officials as mentioned in paragraph 66 of the judgment While States have a wide margin of appreciation as to the conditions of service of public officials, that margin is not without limits. A principle of constitutional law or a constitutional 'tradition' may easily end up by being deified, thereby undermining every value underpinning the Convention. This judgment comes dangerously close to doing exactly that*".

2. Reconhecimento do pluralismo religioso

O TEDH pronunciou-se, em 15 de janeiro de 2013, sobre quatro casos relacionados com a discriminação no contexto laboral por motivos religiosos[1136]. No entanto, como interessa destacar as particularidades relativas ao uso de símbolos religiosos caberá apenas salientar o caso de *Nadia Eweida*, trabalhadora de uma companhia de aviação comercial, e de *Shirley Chaplin*, enfermeira num hospital público[1137]. Em ambos os casos, as requerentes pretendiam usar de forma visível um crucifixo como expressão da sua fé. Embora a pretensão das duas trabalhadoras fosse semelhante, o uso de um símbolo religioso, a decisão acabou por ser bem distinta atendendo às particulares circunstâncias do caso concreto.

O caso *Nadia Eweida* diz respeito a uma trabalhadora cristã copta da companhia aérea *British Airways* que exercia funções no aeroporto de Heathrow e que foi impedida de usar um crucifixo ao pescoço com fundamento nos regulamentos internos da empresa[1138]. A trabalhadora reconheceu que o uso do crucifixo não era uma obrigação resultante da fé cristã mas antes que a sua vontade de usar o referido símbolo constituía um testemunho importante das suas crenças.

[1136] Caso *Eweida and others c. Reino Unido*, App. Nos. 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, TEDH, 15/01/2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881.

[1137] Refira-se sumariamente que, no essencial os restantes casos dizem respeito ao seguinte:

- No caso *Ladele* estava em causa uma funcionária afeta a uma autoridade municipal que foi despedida após se opor, por motivos religiosos, a celebrar uniões civis registadas entre pessoas do mesmo sexo, legalizadas no Reino Unido por legislação de 2004. O TEDH entendeu que a recusa em registar as uniões homossexuais é um ato intimamente conexo à crença cristã, no entanto, a intervenção do Estado que reconhece os mesmos direitos aos casais homossexuais e heterossexuais é considerada legítima e a limitação à manifestação das crenças religiosas é proporcional, entrando na margem de apreciação nacional a valorização e ponderação do direito à não discriminação religiosa e de igualdade em função da orientação sexual.

- No caso do *McFarlane* discutiu-se a questão relativa a um psicólogo contratado por uma associação privada para exercer funções de terapia psico-sexual, submetido a um procedimento disciplinar por se recusar a fornecer aconselhamento terapêutico a casais homossexuais. O TEDH considerou que as instâncias nacionais efetuaram uma correta ponderação dos interesses em causa, no âmbito da sua margem de apreciação, tendo em conta que a recorrente aceitou voluntariamente desenvolver a sua atividade numa sociedade privada, sabendo que ia contactar com casais do mesmo sexo.

Para mais desenvolvimentos sobre estes casos, cfr. FRANCISCA PÉREZ-MADRID, "Objeción de conciencia...", *op. cit.*, e ALEJANDRO GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, "Objeción de conciencia...", *op. cit.*

[1138] Para uma análise mais detalhada deste caso, cfr. SUSANA SOUSA MACHADO, "Quando fé e...", *op. cit.*, pp. 675-688.

Por um lado, a trabalhadora argumentou que a proibição de usar um símbolo religioso no local de trabalho constituía discriminação em razão da religião porque certos trabalhadores da mesma companhia aérea como muçulmanos e *sikhs* podiam usar vestuário e acessórios com significado religioso. Por outro lado, a empresa defendeu-se assegurando que todos os trabalhadores que vestiam uniforme podiam usar joias e bijuteria, incluindo símbolos religiosos, por baixo do uniforme. Acrescentou ainda que ofereceu à trabalhadora um outro posto de trabalho em que não teria que usar uniforme. Por seu turno, a defesa da trabalhadora realçou que o regulamento interno em causa permitia o uso de outro tipo de símbolos religiosos como o turbante para os trabalhadores *sikh* e o véu para as trabalhadoras muçulmanas. Curiosamente, após o diferendo com a trabalhadora recorrente a companhia aérea acabou por alterar o regulamento interno de forma a permitir o uso visível de crucifixos.

Perante a insistência da trabalhadora em usar o fio com o crucifixo foi suspensa durante vários meses, tendo iniciado uma batalha judicial contra a companhia aérea por discriminação indireta. A jurisdição laboral britânica, apesar de ter reconhecido que a trabalhadora sofreu uma certa desvantagem na sua vida laboral em razão das crenças religiosas, recusou a existência de discriminação indireta já que não ficou demonstrado que os cristãos ficassem numa situação desfavorável relativamente aos fiéis de outras religiões[1139].

O TEDH reconheceu que a conduta da Senhora *Eweida* foi consequência da manifestação das suas crenças religiosas. Assinalou que a questão central em discussão era relativa à proporcionalidade da medida adotada pela companhia

[1139] Relativamente às decisões dos tribunais britânicos já tivemos oportunidade de escrever, SUSANA SOUSA MACHADO, "Quando fé e...", *op. cit.*, pp. 679, que "*não satisfeita com a solução apresentada pelo empregador a Senhora Eweida intentou uma ação no Employment Tribunal alegando discriminação indireta e violação do direito de manifestar as suas crenças religiosas. A sua pretensão foi rejeitada porque o tribunal considerou que o uso visível de um crucifixo não era uma exigência imperativa para as cristãos mas antes uma opção pessoal e, por outro lado, não ficou demonstrado que os cristãos foram alvo de una desvantagem enquadrável na discriminação indireta. Posteriormente, a Senhora Eweida recorreu para o Employment Appeal Tribunal que negou provimento ao seu recurso por considerar que o conceito de discriminação indireta implica discriminação contra um grupo definido e a recorrente não demonstrou evidências de que houvesse desvantagens para um grupo. Recorreu ainda para o Court of Appeal que, em 2010, também recusou os seus argumentos*". Para um maior detalhe sobre a jurisprudência inglesa sobre este caso, veja-se, entre outros, LUCY VICKERS, "Indirect Discrimination and...", *op. cit.*, pp. 197-203; NICHOLAS HATZIS, "Personal Religious Beliefs...", *op. cit.*, pp. 1-21.

aérea, tendo chegado à conclusão que não se alcançou um equilíbrio justo. Neste caso, e segundo o TEDH, estava em causa um conflito entre a manifestação das crenças religiosas da trabalhadora e o propósito da companhia aérea de construir uma imagem corporativa. A decisão do TEDH foi no sentido de que a liberdade de religião de *Nadia Eweida*, protegida pelo art. 9.º da Convenção, tinha sido violada. E esta decisão ocorreu com base em duas grandes linhas de argumentação: por um lado, considerou que os tribunais ingleses atribuíram demasiado peso ao interesse da empresa de construir uma imagem corporativa e que, assim, não analisaram se o regulamento interno era adequado e proporcional a esse fim; por outro lado, a conduta do empregador foi incoerente em dois momentos, ou seja, foi incoerente quando permitiu o uso de outros símbolos religiosos sem que isso afetasse a imagem da empresa e quando alterou o regulamento no sentido de admitir o uso do crucifixo. Assim, no entender do TEDH a utilização do crucifixo, como manifestação da liberdade religiosa, deveria prevalecer sobre a liberdade de empresa, designadamente na proteção da imagem comercial que a empresa pretendia projetar.

Já no caso *Shirley Chaplin* tratava-se de uma enfermeira cristã de um hospital público que usava um crucifixo ao pescoço como afirmação das suas crenças religiosas. Com base em motivos sanitários e quando o uniforme mudou para um decote em "V" que tornava o crucifixo visível, recebeu a ordem de retirar o referido símbolo religioso. A direção do hospital comunicou-lhe que não poderia usar crucifixo porque violava a política de uniformes e representava um risco para os pacientes. A enfermeira declarou que usava este símbolo desde que começou a trabalhar no hospital há cerca de 30 anos, sem que nunca tivesse existido qualquer incidente e, ainda, que estava a ser perseguida em razão das suas crenças religiosas. Assinalou que o hospital tolerava outros símbolos religiosos já que permitia que as enfermeiras muçulmanas usassem véu. O centro hospital ofereceu-lhe temporariamente um posto de trabalho na área administrativa o que desencadeou uma ação por discriminação no tribunal de trabalho competente do Reino Unido. No entanto, as várias instâncias judiciais não atenderam à pretensão da enfermeira.

O TEDH recordou que a margem de apreciação dos Estados deve ser respeitada e que, neste caso concreto, a restrição imposta deve ser considerada proporcional e razoável por razões de saúde, contemplada no n.º 2 do art. 9.º da Convenção. Neste caso prevaleceu a necessidade de garantir a saúde pública já que

a enfermeira poderia colocar em risco a saúde dos pacientes, designadamente através do contacto do crucifixo com feridas abertas, e a sua própria saúde já que o fio poderia prender-se e causar-lhe lesões.

Apesar de reconhecer a ingerência na liberdade religiosa da enfermeira, o TEDH entendeu que deveria prevalecer a proteção da segurança e saúde nos cuidados hospitalares. Além disso, o empregador procurou acomodar as crenças religiosas da enfermeira dando-lhe a possibilidade usar o crucifixo preso a um alfinete ou escondido por baixo do uniforme.

3. Dicotomia entre uma visão laicista e uma visão pluralista

Da jurisprudência apresentada parece inexequível retirar uma conclusão geral que possa aplicar-se a todos os casos que têm subjacente um conflito relativo ao exercício da liberdade religiosa no local de trabalho no âmbito do uso de símbolos religiosos. Aliás, os vários autores que se têm dedicado a esta temática sublinham recorrentemente as imensas dificuldades em individualizar uma linha de orientação nas decisões do TEDH em matéria de liberdade religiosa[1140]. É verdade que o TEDH nunca descurou a relevância da tutela da liberdade religiosa mas, em termos concretos, as soluções adotadas não têm sido muito favoráveis à garantia da dimensão externa da liberdade religiosa dos trabalhadores.

Da análise efetuada em torno da jurisprudência do TEDH no contexto laboral verificamos uma certa propensão para tolerar as medidas restritivas impostas pelos Estados quanto ao uso de símbolos religiosos e, mais frequentemente, quanto ao véu islâmico. Neste contexto, recorremos a numa imagem gráfica para traduzir a posição do Tribunal de Estrasburgo: *aceitação das restrições impostas ao uso de símbolos religiosos quando se trate de uma trabalhadora do setor público que usa véu islâmico*. Reconhecemos que esta afirmação pode ser facilmente criticável por se tornar redutora perante as circunstâncias concretas de cada caso, concordamos, mas vislumbramos a sua

[1140] MARCELLO TOSCANO, "*La discriminazione religiosa...", op. cit.*, p. 45.

utilidade apenas enquanto mote para a constatação de uma jurisprudência demasiado linear.

Assim, a imagem gráfica a que aludimos assenta em três pilares que passamos a concretizar: (i) aceitação generalizada de restrições ao uso de símbolos religiosos; (ii) quando se trata de emprego público; (iii) especialmente quanto ao véu islâmico[1141]. Pela exposição efetuada é possível constatar que o TEDH se pronunciou no sentido de aceitar a proibição do uso de símbolos religiosos no local de trabalho (*Dahlab*, *Chaplin* e *Ebrahimian*) mas também reconheceu prevalência à manifestação da liberdade religiosa através do uso de símbolos (*Eweida*). Perante este quadro decisório afirmamos que o TEDH se manifesta dicotomicamente entre uma visão laicista e uma visão pluralista[1142] em que predomina aquela em detrimento desta.

Como premissa inicial poderia afirmar-se que, em regra, o trabalhador pode manifestar as suas crenças religiosas através do uso de símbolos religiosos, prevalecendo, portanto, perante o mero interesse empresarial[1143]. No entanto, estão legitimadas restrições quando o direito à liberdade religiosa põe em causa outros interesses sobretudo de natureza pública ou coletiva, tal como especifica o n.º 2 do art. 9.º da CEDH. Ou seja, as restrições ao pleno exercício da exteriorização da liberdade religiosa do trabalhador devem fundamentar-se em algum dos requisitos consagrados na Convenção: segurança pública, proteção da ordem, da saúde e moral públicas e proteção dos direitos e liberdades de outrem.

Em primeiro lugar, salta à vista a aparente sustentação de uma restrição generalizada ao uso de símbolos religiosos em vez da sua aceitação como regra, o que denota a atribuição de uma importância residual à manifestação da liberdade

---

[1141] Em sentido próximo, FABIENNE KÉFER, "Freedom of religion...", *op. cit.*, p. 141, refere: "*The ban affects the most vulnerable employees because it has an effect upon (i) women who most often are (ii) foreign and (iii) of a cultural minority. The controversy moves both in the field of freedom of religion as that of equal treatment to the point where it has been brought recently before the Court of Justice of the European Union*".

[1142] MANUEL FONTAINE CAMPOS, "Da intolerância com...", *op. cit.*, p. 223, refere-se a esta dualidade na juriprudência do TEDH como uma "*encruzilhada (...) entre um entendimento laicista e um entendimento pluralista da liberdade religiosa*".

[1143] ERICA HOWARD, "Reasonable accommodation of...", *op. cit.*, pp. 342-343.

religiosa através do uso de símbolos[1144]. Conseguimos facilmente perceber uma vocação restritiva em prejuízo de uma sociedade plural marcada pela presença dos mais diversos símbolos religiosos. Estranhamos que após a decisão no caso *Eweida*, em que depois de diversos acórdãos no sentido de considerar justificadas as restrições se verificou uma inflexão dessa posição, se tenha voltado, no caso *Ebrahimian*, a solidificar a corrente jurisprudencial restritiva da liberdade religiosa. Neste último caso prevaleceu a necessidade de manter a ordem pública e garantir o princípio da laicidade do Estado francês, sem que o TEDH tenha questionado os argumentos inerentes à atuação do Estado e levados para o processo.

De um modo geral, na sua atuação, o TEDH começa por interrogar se existe uma limitação à liberdade religiosa consagrada no n.º 1 do art. 9.º para, de seguida, observar se a medida restritiva adotada é "*necessária numa sociedade democrática*" na aceção do n.º 2 do art. 9.º da CEDH. Nesse sentido, procura determinar se as motivações apresentadas para a restrição efetuada são "*pertinentes e suficientes*". Dessa forma averigua-se se a medida é proporcionada ao objetivo legítimo prosseguido, ponderando ainda a proteção dos direitos e liberdades de terceiros[1145]. Mas quando se trata de aplicar esta sequência interpretativa ao caso concreto tudo é relegado para segundo plano em benefício, como veremos, da aplicação da margem de apreciação concedida aos Estados[1146].

No geral identifica-se um conjunto de casos em que o Tribunal de Estrasburgo considerou que, perante a medida concreta adotada, estava verificado o requisito da proporcionalidade face ao objetivo legítimo prosseguido. Desde logo, por exemplo, no caso *Dahlab* considerou que a proibição do uso de véu durante as aulas, imposta a uma professora de uma escola pública de crianças de tenra idade, era justificada e proporcionada ao objetivo de proteger direitos e liberdades de

---

[1144] PETER CUMPER / TOM LEWIS, "Islamic Dress, Personal...", *op. cit.*, pp. 293-303.

[1145] Aplicando esta exegese, encontramos, designadamente, Acórdão de 15 de fevereiro de 2001, *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006 e Acórdão do TEDH, *Ebrahimian c. França*, de 26.11.2015, 64846/11, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-158878.

[1146] YUTAKA ARAI-TAKAHASHI, *The Margin of...*, *op. cit.*, p. 2, define a margem de apreciação como a *discricionariedade permitida aos Estados membros quanto à forma como aplicam os níveis da Convenção, tendo em conta as suas próprias circunstâncias e as condições nacionais particulares.*

terceiros, a ordem pública e a segurança pública[1147]. Também no caso *Kurtulmus* foram aplicados os mesmos princípios relativamente à proibição do uso de véu islâmico de uma professora de religião numa escola secundária pública[1148]. Por fim, a mesma linha argumentativa foi utilizada no caso *Ebrahimian*, em que a proibição do uso de véu islâmico a uma trabalhadora do serviço de psiquiatria de um hospital público foi considerada justificada à luz do art. 9.º da CEDH e considerou, ainda, a correspetividade entre a neutralidade do serviço hospital público e a aparência dos seus funcionários de modo a que os doentes não tivessem dúvidas quanto à sua imparcialidade[1149].

Em segundo lugar, sublinhamos que grande parte das decisões do Tribunal de Estrasburgo quanto ao uso de símbolos religiosos no contexto laboral se situam no setor público. Embora a relação de emprego público não esteja abrangida pelo âmbito do nosso estudo, as decisões nesta área podem revelar-se essenciais para encontrar uma linha de argumentação eventualmente aplicável no contexto das relações de trabalho.

A restrição quanto ao uso de símbolos religiosos no local de trabalho é distinta conforme se trate ou não de um serviço público, conforme é comprovado pela comparação da solução encontrada no caso *Ebrahimian* e no caso *Eweida* ou mesmo quando confrontamos a decisão atinente à Senhora *Eweida* e à Senhora *Chaplin* em que estava em causa o mesmo símbolo religioso. Ambos os casos contrapostos a *Eweida*, que trabalhava numa companhia de aviação civil, dizem respeito à circunstância de uma mulher que trabalha no setor público ver restringido o uso de um símbolo religioso no exercício das suas funções.

É recorrente a aceitação do argumento de que a salvaguarda da neutralidade do Estado justifica a proibição do uso de símbolos religiosos, designadamente do véu islâmico.

[1147] Acórdão de 15 de fevereiro de 2001, *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006.

[1148] Acórdão de 3 de abril de 2007, *Kurtulmus c. Turquia*, n.º 65500/01, ECHR 2006-II.

[1149] Acórdão do TEDH, *Ebrahimian c. França*, de 26.11.2015, 64846/11, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-158878. Note-se que este acórdão tem especial interesse por se tratar da primeira vez que o TEDH se pronunciou sobre as restrições impostas aos trabalhadores do setor público fora do contexto escolar.

Também no contexto hospitalar o TEDH decidiu, a propósito da proibição do uso de um crucifixo cristão, que a proteção da segurança e da saúde das enfermeiras num hospital público é um objetivo legítimo, sem esquecer que se trata de uma matéria em que as autoridades nacionais dispõem de uma ampla margem de apreciação[1150].

No domínio da relação jurídico-laboral privada é escassa a conflitualidade sobre vestuário e símbolos religiosos que chegou ao Tribunal de Estrasburgo. Na verdade, como vimos, destaca-se apenas o caso de *Eweida* que pretendia usar em público e aquando do exercício de funções um crucifixo "*discreto*", em violação de normas internas da empresa que, alegadamente, pretendiam projetar uma determinada imagem da empresa.

Em terceiro lugar, assinalamos que, no contexto do uso de símbolos religiosos no tempo e local de trabalho, as decisões mais significativas versam sobre as restrições impostas quanto ao uso de vestuário feminino islâmico.

Todavia, alertamos que o caso *Eweida* é particularmente representativo quanto ao objeto já que versa sobre o uso de um crucifixo quando até então o símbolo religioso sobre o qual o Tribunal de Estrasburgo se tinha debruçado era o véu islâmico. Tendo considerado que a restrição imposta constituía uma ingerência na liberdade religiosa da trabalhadora, o Tribunal procurou determinar se a medida era justificada e proporcionada, ou seja, se existia um justo equilíbrio entre os interesses do indivíduo e a comunidade no seu todo, sem prejuízo da margem de apreciação do Estado. Neste caso, como critério geral deve realçar-se a legitimidade do interesse do empregador em querer projetar uma certa imagem empresarial, o qual deve ser ponderado com o direito de os trabalhadores manifestarem as suas convicções religiosas. Em concreto, ficou demonstrado que o uso do crucifixo não prejudicou a imagem profissional.

No entanto, o caso *Eweida* foi um caso singular no domínio da jurisprudência do TEDH por ter sido o único que versou sobre um trabalhador do setor privado, cujo símbolo em discussão não era o véu islâmico e que o tribunal considerou que não estavam justificadas as restrições impostas pelo empregador à liberdade religiosa. Todavia, a amostra mais representativa diz respeito ao véu

[1150] Acórdão *Eweida and others c. The United Kingdom*, 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, TEDH, 15/01/2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881.

islâmico e, neste domínio, parece acolher a ideia de que a utilização do véu islâmico tem uma conotação pejorativa, associando-a a movimentos extremistas[1151], o que nos leva a concordar com os receios quanto a futuras pronúncias relacionados com "*a má imagem que o TEDH claramente tem da religião islâmica e do lugar nela reservado às mulheres*"[1152].

É permanentemente feita a associação entre o véu islâmico e (i) o fundamentalismo religioso do Islão e (ii) como instrumento de discriminação contra as mulheres.

No entanto, na sua posição reiteradamente acrítica, o TEDH não indica qual o alcance do conceito de igualdade de género na formulação das suas decisões[1153]. Não podemos aceitar que o TEDH veja o véu islâmico como uma ameaça que influencia as suas decisões numa posição defensiva perante os medos e anseios de uma sociedade insegura[1154]. A ser assim estaríamos face a um obstáculo à promoção de uma sociedade plural que se orienta pelo espírito de tolerância entre as várias crenças religiosas.

Como resulta dos diversos acórdãos que versam sobre as restrições ao uso de véu islâmico, nomeadamente *Dahlab*, *Sahin* e *Dogru*, "*o TEDH entende que o véu islâmico é um símbolo religioso de tal modo forte que a sua simples presença exerce sempre uma pressão intolerável sobre os circunstantes, independentemente do comportamento de quem os usa*"[1155].

[1151] Pode ler-se no Acórdão de 15 de fevereiro de 2001, *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006, que "*semble-t-il difficile de concilier le port du foulard islamique avec le message de tolérance, de respect d'autrui et surtout d'égalité et de non-discrimination que dans une démocratie tout enseignant doit transmettre à ses élèves*".

[1152] PATRÍCIA JERÓNIMO, "Intolerância religiosa e...", *op. cit.*, p. 120, escreve ainda a autora que "*o TEDH tem-se permitido fazer afirmações muito críticas sobre a religião islâmica, secundando (e reforçando) as piores imagens que os europeus têm a respeito do Islão*", p. 123. Quanto às afirmações pejorativas provenientes do TEDH sobre a crença muçulmana, cfr. ainda, ISABELLE RORIVE, "Religious symbols in...", *op. cit.*, pp. 2684-2685, questionando "*However, what, in fact, is the connection between the ban and sexual equality? The judgment does not say*.", p. 2683.

[1153] ANASTASIA VAKULENKO, "Islamic Dress in...", *op. cit.*, p. 730.

[1154] PETER CUMPER / TOM LEWIS, "Islamic Dress, Personal...", *op. cit.*, pp. 293-303.

[1155] PATRÍCIA JERÓNIMO, "Intolerância religiosa e...", *op. cit.*, pp. 127-128.

Por outro lado, reiteradamente o TEDH invoca o argumento da igualdade de género, apreciando que as restrições visam corrigir as desigualdades entre homens e mulheres que o uso do véu islâmico iria provocar[1156].

Por fim, destacamos o risco da doutrina da *margem de apreciação* dos Estados já que tem havido uma tendência generalizada do TEDH em considerar que grande parte da atuação restritiva estadual cabe na margem de apreciação do Estado, nomeadamente quando está em causa a salvaguarda da ordem e da segurança pública. Efetivamente, parece-nos que a margem de apreciação quanto à determinação das medidas necessárias à manutenção da ordem pública leva a um critério excessivamente amplo quando se trata de garantir a liberdade religiosa[1157].

Assim, o propósito da margem de apreciação fica desvirtuado, o que leva a que, por um lado, o TEDH se furte à aplicação da CEDH e, por outro, contribui para a tolerância de ações estaduais restritivas. Em regra, o TEDH considerou que os Estados têm uma margem de apreciação na ponderação das interferências à liberdade de religião. Por demasiadas vezes aceita a proibição do uso de símbolos religiosos invocando a ordem pública e a margem de apreciação de cada Estado[1158].

[1156] No Acórdão de 15 de fevereiro de 2001, *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006, o TEDH assinalou o seguinte: "*Comment dès lors pourrait-on dans ces circonstances dénier de prime abord tout effet prosélytique que peut avoir le port du foulard dès lors qu'il semble être imposé aux femmes par une prescription coranique qui, comme le constate le Tribunal fédéral, est difficilement conciliable avec le principe d'égalité des sexes. Aussi, semble-t-il difficile de concilier le port du foulard islamique avec le message de tolérance, de respect d'autrui et surtout d'égalité et de non-discrimination que dans une démocratie tout enseignant doit transmettre à ses élèves*". Com anotações a este caso, cfr. CHIARA ANTONIA BIAZI, "A questão dos símbolos religiosos à análise da Corte Europeia dos Direitos Humanos: O caso Leyla Sahin contra Turquia", *Meritum – Revista de Direito da Universidade FUMEC*, vol. 6, n.º 2, 2011, pp. 187-231.

[1157] Numa posição crítica da margem de apreciação, cfr. CARLA ZOETHOUT, "Religious symbols in...", *op. cit.*, p. 288; ANASTASIA VAKULENKO, "Islamic Dress in...", *op. cit.*, pp. 721-724; RAFFAELLA NIGRO, "The Margin of...", *op. cit.*, pp. 551-553. Mas também existem posições em defesa da doutrina da margem de apreciação enquanto modelo a usar pela jurisprudência, embora quanto ao Tribunal de Justiça, cfr. JANNEKE H. GERARDS, "Pluralism, Deference and...", *op. cit.*, p. 104. Destaca a este propósito que "*there is a relatively clear difference between a wide margin and a narrow one. If a wide margin is allowed to the national authorities, the court usually only superficially and rather generally examines the choices made by the national authorities to see whether the result is (clearly) unreasonable or disproportionate, or places an excessive burden on the applicant*".

[1158] ISIDORO MARTÍN SÁNCHEZ, "Uso de símbolos...", *op. cit.*, p. 31, numa análise extensa nesta temática, embora medianamente crítico, escreve que "*el margen de apreciación no es propiamente una doctrina sino una creación jurisprudencial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y su aplicación no*

Como observa PATRÍCIA JERÓNIMO, o TEDH mostra uma "*deferência para com a margem de apreciação dos Estados em matéria de regulação do exercício da liberdade religiosa e frequentes comentários depreciativos sobre o Islão ajudam a explicar a escalada restritiva que alguns Governos europeus têm vindo a permitir-se nos últimos anos*"[1159]. Acompanhamos igualmente a posição de LUCY VICKERS quando refere que a falta de consensos na Europa leva a uma utilização desajustada da "*margem de apreciação*", o que significa que o TEDH demonstra uma certa fragilidade na definição de standards de proteção dos direitos respeitantes à liberdade religiosa, particularmente em contextos onde as restrições estão mais presentes[1160].

Nos casos *Dahlab* e *Ebrahimian* pode dizer-se que o tribunal mostra um respeito desajustado pela margem de apreciação dos Estados para aplicarem as restrições à liberdade religiosa previstas no n.º 2 do art. 9.º da CEDH[1161].

---

ha seguido siempre un criterio único y coherente, dependiendo su extensión o restricción de diversos principios y de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto. Por otra parte, es preciso tener en cuenta que la relación entre el margen de apreciación y el principio de proporcionalidad es inversamente proporcional. De esta forma, cuanto más estricto sea el juicio de proporcionalidad sobre la relación entre las medidas restrictivas adoptadas y el fin perseguido por ellas, más restringido será el margen de apreciación de las autoridades nacionales y viceversa". Sublinha ainda, p. 32, que o TEDH "*no ha valorado adecuadamente si existía o no una prueba concluyente del posible perjuicio causado por el uso de los símbolos religiosos en los bienes protegidos por el parágrafo 2 del artículo 9 del Convenio. Esta actitud se traduce en la práctica en una evidente desprotección del derecho a manifestar la propia religión. Sin embargo, sería injusto no señalar que, a pesar de su uso inadecuado en algunas ocasiones, el margen de apreciación sigue desempeñando un papel importante en la jurisprudencia del Tribunal europeo de Derechos Humanos, en cuanto instrumento necesario para armonizar los valores del Convenio con las distintas tradiciones sociales, políticas y jurídicas de los Estados miembros*".

[1159] PATRÍCIA JERÓNIMO, "Intolerância religiosa e...", *op. cit.*, p. 90.

[1160] LUCY VICKERS, *Religious Freedom, Religious*..., *op. cit.*, pp. 116-117, refere ainda que em relação à "*margin of appreciation*" é claro que o TEDH é relutante em pronunciar-se de forma clara sobre determinadas matérias, nomeadamente sobre o uso de véu islâmico.

[1161] Pode ler-se no Acórdão de 15 de fevereiro de 2001, *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006, que "*l'interdiction est nécessaire dans une société démocratique. De l'avis du gouvernement, lorsqu'un requérant est lié par un statut spécial à l'Etat, les autorités nationales bénéficient d'une marge d'appréciation plus grande lorsqu'elles limitent l'exercice d'une liberté"* e que *"a la lumière de ces considérations, le gouvernement est convaincu que les autorités suisses n'ont pas dépassé la marge d'appréciation que leur reconnaît la jurisprudence de la Cour".* No Acórdão *Ebrahimian c. França*, de 26.11.2015, 64846/11, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-158878, numa espécie de resenha da temática pode ler-se que *"la Cour a déjà indiqué que le milieu hospitalier implique une large marge d'appréciation, les responsables hospitaliers étant mieux placés pour prendre des décisions dans leur établissement que le juge ou, qui*

Não podemos deixar de assinalar que no caso *Dahlab* o TEDH ficou preso à margem de apreciação do Estado suiço de tal modo que não verificou a existência real de uma ameaça séria à "*paz religiosa*" na escola[1162]. A professora já usava véu há cinco anos sem que isso tivesse desencadeado queixas dos pais dos alunos por motivos relacionados com o vestuário de conotação religiosa. Convém apontar ainda que é desajustada a identificação do véu de *Dahlab* com o extremismo e a intolerância quando essa afirmação procede do órgão europeu máximo em matéria de proteção dos direitos humanos[1163].

Pode, assim, dizer-se que o caminho seguido pelo TEDH atribui uma ampla margem de discricionariedade aos tribunais e leis nacionais quando se trata de interpretar os limites ao exercício da liberdade religiosa enumerados no n.º 2 do art. 9.º da Convenção, sobretudo "*quando não existe um critério homogéneo nas legislações europeias*"[1164].

Nesta matéria em concreto o TEDH recorrentemente delega na margem de apreciação dos Estados as decisões quanto à liberdade religiosa como forma de respeitar os diferentes contextos nacionais. Esta tendência nota-se, sobretudo, em matérias em que não há consenso na Europa. No entanto, alertamos que a Convenção procura garantir a igualdade mais do que refletir sobre as diferentes tradições nacionais.

De facto, pode dizer-se que a atuação do TEDH tem sido consistente na medida em que adota uma abordagem de respeito pela identidade individual de cada Estado ao permitir restrições ao uso de símbolos religiosos no trabalho tal

---

plus est, un tribunal international» (Eweida et autres, précité, § 99)" e ainda que "a question principale qui se pose en l'espèce est donc de savoir si l'État a outrepassé sa marge d'appréciation en décidant de ne pas renouveler le contrat de la requérante. À cet égard, la Cour constate qu'en France, les agents du service public bénéficient du droit au respect de leur liberté de conscience qui interdit notamment toute discrimination fondée sur la religion dans l'accès aux fonctions ou dans le déroulement de leur carrière. (..). La Cour réitère qu'une telle limitation trouve sa source dans le principe de laïcité de l'État, qui, selon le Conseil d'État, «intéresse les relations entre les collectivités publiques et les particuliers» (paragraphe 28 ci-dessus), et de celui de neutralité des services publics, corollaire du principe d'égalité qui régit le fonctionnement de ces services et vise au respect de toutes les convictions".

[1162] RAFAEL NAVARRO-VALLS / JAVIER MARTÍNEZ-TORRÓN, "Conflictos entre conciencia...", *op. cit.*, p. 326.

[1163] MARÍA TERESA DE LEMUS DIEGO, *Libertad religiosa, simbologia*…, *op. cit.*, p. 367.

[1164] JOSÉ ANTONIO DÍEZ FERNÁNDEZ, "La libertad religiosa...", *op. cit.*, p. 184.

como ocorreu nos casos *Sahin c. Turquia* e *Ebrahimian c. França*. Todavia, existe um perigo real de permitir que certas práticas consolidadas, mas desiguais, proliferem em determinadas sociedades. Assim sendo, esta nossa preocupação quanto à jurisprudência do TEDH estende-se, potencialmente, às decisões dos tribunais nacionais que numa espécie de efeito de contágio podem ser levados a diminuir os níveis de proteção da liberdade religiosa, na aceção de exteriorização das crenças, em vez de se empenharem ativamente na sua proteção e na promoção da igualdade.

A doutrina procura explicar o alcance dado pelo TEDH à margem de apreciação com recurso ao facto de o tribunal não querer "*hostilizar os Estados*" e procurar garantir que as suas decisões são respeitadas mas, por esse motivo, acaba por aceitar as opções dos Estados sem adotar uma postura crítica[1165]. No entanto, mesmo adotando esta postura passiva perante as opções estaduais, alegadamente justificada pela margem de apreciação, não deixa de ter uma atitude crítica bastante contundente quanto ao Islão e aos seus símbolos avaliando os perigos retratados pelo véu islâmico[1166].

Apesar de a CEDH ser bastante contundente na defesa dos direito humanos o TEDH nas suas diversas decisões sobre os casos de conflitos pelo uso de símbolos religiosos declara que cada país tem uma margem de apreciação para estabelecer as suas próprias soluções. Não podemos concordar com esta generalização constatada na jurisprudência do TEDH, de aceitar de forma acrítica restrições nos casos de símbolos religiosos de uso individual e, além disso, refugiar-se na margem de apreciação de cada Estado para que os titulares do direito à liberdade religiosa não possam exercer plenamente esse direito[1167].

[1165] PATRÍCIA JERÓNIMO, "Intolerância religiosa e...", *op. cit.*, p. 120. No mesmo sentido, CARLA M. ZOETHOUT, "Religious symbols in...", *op. cit.*, pp. 288-289.

[1166] RAFFAELLA NIGRO, "The Margin of...", *op. cit.*, pp. 560-561.

[1167] MARÍA TERESA DE LEMUS DIEGO, *Libertad religiosa, simbologia*…, *op. cit.*, p. 584, refere que "*Un Estado democrático, que proclame la plena libertad en el ejercicio de los derechos fundamentales – es irrelevante que se declare laico, aconfesional o confesional – tiene que permitir el ejercicio de la libertad religiosa y no pude ampararse en el margen de apreciación, para no permitir el uso de una prenda religiosa*".

V. Limites à liberdade de manifestação religiosa através do uso de símbolos religiosos

O contrato de trabalho ao implicar um grande envolvimento pessoal do trabalhador, *máxime* por se caracterizar como um *contrato intuitu personae*, potencia a imposição de limites aos direitos fundamentais da pessoa humana (que trabalha)[1168]. Dessa forma, torna-se necessário responder à questão de saber até que limite os poderes conferidos ao empregador podem restringir as liberdades fundamentais do trabalhador, mormente quanto à liberdade de manifestação religiosa através do uso de símbolos[1169].

1. Questões prévias

Previamente à análise dos limites à liberdade de manifestação religiosa através do uso de símbolos devemos reconhecer dois postulados a partir dos quais podemos, posteriormente, (tentar) responder à questão da admissibilidade de tais limites: (i) a liberdade de manifestação religiosa através do uso de símbolos como dimensão da liberdade de religião e (ii) o principio geral de respeito pelos direitos fundamentais do trabalhador no contexto laboral refletido, nomeadamente, na não interferência do empregador na autonomia pessoal quanto ao uso de símbolos religiosos. Vejamos, então.

[1168] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa*, *op. cit.*, pp. 116-117.

[1169] Sobre a relevância dos direitos fundamentais no contexto da relação laboral, veja-se, entre tantos outros, JOSÉ JOÃO ABRANTES, "O novo Código...", *op. cit.*, pp. 139-160, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "A liberdade de...", *op. cit.*, pp. 21-43, MIGUEL RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, "Constitución, derechos fundamentales...", *op. cit.*, p. 107, SALVADOR DEL REY GUANTER, "Derechos fundamentales de...", *op. cit.*, p. 181 e "Diritti fondamentali della...", *op. cit.*, p. 9, FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "La vinculabilidad jurídica e...", *op. cit.*, p. 499 e "Contrato de trabajo...", *op. cit.*, p. 89 e "Los derechos fundamentales...", *op. cit.*, pp. 69-76, FRANCISCO JAVIER CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo..., op. cit.*, MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ, *Ciudadanía en la empresa*..., *op. cit.*, RENEE-CLAUDE DROUIN, "*Promoting Fundamental Labor...", op. cit., p. 610,* PAUL-ERIC DROSS, "L'inspection du travail...", *op. cit.*, p. 87*,* JEAN-MAURICE VERDIER, "Sur la protection...", *op. cit.*, p. 1035, NICOLAS SANDRET, "*Le respect des...", op. cit.*, pp. 12-17*,* YVES STRUILLOU, "Le respect des...", *op. cit.*, p. 80, CHRISTIAN SAID, "Réflexions sur les...", *op. cit.*, p. 92, ULRICH ZACHERT, "Les droits fondamentaux...", *op. cit.*, p. 119.

Em primeiro lugar, como é sabido, a vertente positiva da liberdade religiosa engloba, designadamente, a liberdade de exibição de símbolos. Dessa forma, o crente de determinada confissão religiosa pode manifestar a sua fé através do uso de símbolos religiosos, sejam eles objetos materiais, acessórios ou peças de vestuário ou mesmo a adoção de certa aparência. Esta é, sem dúvida, uma das vertentes mais complexas da liberdade religiosa porque, não raras vezes, entra em conflito com outros direitos e, dessa forma, pode sofrer restrições. O direito à liberdade religiosa legitima a exteriorização das crenças religiosas através do uso de símbolos ou vestuário ditados por prerrogativas de fé. No entanto, como vimos, o uso de símbolos religiosos no local de trabalho não pode deixar de atender às caraterísticas próprias da atividade prestada bem como ao tipo de empresa. Por isso, admite-se que a utilização de símbolos religiosos pelos trabalhadores pode encontrar obstáculos criados por certas circunstâncias que colocam entraves objetivos a uma determinada forma de vestir ou de se apresentar.

Em segundo lugar, cabe realçar o princípio geral de respeito pelos direitos fundamentais do trabalhador suportado na afirmação de que no domínio da organização do empregador, o trabalhador mantém, em regra, os direitos que lhe assistem como cidadão[1170]. Ou então, se preferirmos, a formulação negativa de que "*pelo facto de celebrar um contrato de trabalho, o trabalhador não deverá, em princípio, ver diminuídos os direitos fundamentais que lhe assistem enquanto pessoa humana*"[1171].

Em regra, o uso de símbolos religiosos pessoais que cada indivíduo incorpora na sua própria imagem não levanta problemas de maior porque se insere no domínio da afirmação da identidade religiosa. À partida, o uso de símbolos religiosos deve ser permitido, na medida em que não represente um ónus para o empregador, já que se integra no dever patronal de acomodação das crenças religiosas dos trabalhadores que não acarretem prejuízos ao desenvolvimento da catividade empresarial[1172].

As questões relativas à possibilidade de limitação da liberdade de manifestação religiosa surgem enquanto conflitos de direitos. E, nesse contexto,

[1170] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrat de travail*..., *op. cit.*, p. 55.

[1171] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, "Contrato de trabalho...", *op. cit.*, p. 172.

[1172] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e…, op. cit.*, p. 320.

podemos afirmar que os direitos do trabalhador, mormente os direitos fundamentais, se apresentam como limites aos poderes do empregador[1173]. Podemos ir mais longe assegurando mesmo que, nesta matéria, vigora uma "*presunção de liberdade*", o que significa que qualquer restrição aos direitos fundamentais do trabalhador tem que ser justificada, adequada e proporcional[1174].

Pode dizer-se que, na esteira da ideia de que "*em princípio, o trabalhador é livre para tudo aquilo que não diga respeito à execução do seu contrato*"[1175], no tempo e no local de trabalho se justifica um espaço de liberdade para o trabalhador fazer as suas opções em matéria de aparência exterior, de vestuário e de uso de símbolos religiosos. Qualquer limitação a esta liberdade tem caráter excecional e deve ser justificada segundo critérios de proporcionalidade e ainda pela necessidade de salvaguardar um outro valor que, no caso concreto, seja considerado mais relevante. Aplicando nesta sede a tese da "*presunção de liberdade*"[1176] fica assente a ideia de que, em regra, o trabalhador pode apresentar-se no local de trabalho envergando símbolos religiosos.

Transpondo essa ideia para a nossa questão concreta podemos afirmar que o exercício do direito de usar símbolos religiosos não deve sofrer restrições, salvo se colidir com interesses relevantes do empregador com reflexos no "*bom funcionamento da empresa*" e no "*correcto desenvolvimento das prestações laborais*"[1177].

Desta forma, o trabalhador pode invocar os seus direitos fundamentais perante o empregador e eventuais restrições decorrentes da celebração do contrato de trabalho impostas a esses direitos devem-se reduzir ao mínimo, permanecendo intocável o seu conteúdo essencial. Vigora, portanto, "*uma regra geral de respeito*

[1173] De qualquer forma, como realça JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*..., *op. cit.*, p. 266, "*uma boa parte da doutrina já não discute tanto hoje se e como é que os poderes patronais são limitados pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, mas, antes, se e em que medida se justifica a compressão de direitos fundamentais do trabalhador*".

[1174] JOSÉ JOÃO ABRANTES, "Contrato de trabalho e Meios...", *op. cit.*, p. 817.

[1175] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direitos fundamentais da*..., *op. cit.*, p. 20.

[1176] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direitos fundamentais da*..., *op. cit.*, p. 20.

[1177] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direitos fundamentais da*..., *op. cit.*, p. 19. O autor para chegar a esta afirmação começa por considerar que "*estão em causa os limites da subordinação jurídica*". Quanto a esta temática veja-se, ainda, MARIA MALTA FERNANDES, *Os limites à*..., *op. cit.*

pelos direitos fundamentais do trabalhador enquanto pessoa humana e enquanto cidadão"[1178].

2. Imposição de restrições ao uso de símbolos religiosos

Os trabalhadores têm a legítima expectativa de respeito pelas opções que tomam ao nível da exteriorização das suas convicções religiosas no local de trabalho, porque é aí que passam grande parte do seu tempo e onde desenvolvem uma parcela significativas das suas relações interpessoais. Todavia, esse direito não é absoluto, pode ser limitado, e deve ser equilibrado com interesses relevantes do empregador, que igualmente têm assento constitucional, designadamente a liberdade de iniciativa económica e a liberdade de empresa[1179]. Por isso, existem interesses legítimos que justificam as restrições ao direito de usar símbolos religiosos.

2.1. A necessidade de encontrar um justo equilíbrio

Partindo agora do reconhecimento do respeito pela liberdade de manifestação religiosa através do uso de símbolos pelo trabalhador no domínio laboral, interessa abordar a questão da imposição de limites a essa mesma liberdade. Para o efeito, procuraremos critérios que ajudem a determinar o equilíbrio entre o respeito pelo direito fundamental à (manifestação da) liberdade religiosa da pessoa do trabalhador e o respeito pelos direitos fundamentais que assistem ao empregador, designadamente ao nível organizativo e de gestão, apontando a necessária intervenção do princípio da proporcionalidade. Quando se abordam as restrições à liberdade de usar certo vestuário ou certos símbolos religiosos, e tal como resulta dos casos vindos de analisar, o cerne da dificuldade está em encontrar um compromisso de equilíbrio entre os interesses conflituantes.

[1178] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, "Contrato de trabalho...", *op. cit.*, p. 172.

[1179] Neste domínio, os problemas que se vão levantando no âmbito laboral dizem respeito, normalmente, à colisão de dois direitos fundamentais: por um lado, a liberdade religiosa do trabalhador (art. 41.º CRP) e, por outro, o direito à iniciativa económica privada (art. 61.º, n.º 1 CRP) e a liberdade de organização empresarial do empregador (al. *c)* do art. 80.º CRP).

Acresce que, conforme plasmado na Constituição, as restrições aos direitos, liberdades e garantias, incluindo a manifestação pública da liberdade religiosa, devem "*limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos*" (art. 18.º, n.º 2 da CRP), o que corresponde, por exemplo, a garantir o direito à "*prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde*" (al. *c)* do n.º 1 do art. 59.º da CRP) ou a "*liberdade de iniciativa e de organização empresarial*" (al. *c)* do art. 80.º da CRP). Por outro lado, as referidas restrições não podem reduzir "*a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais*" onde estão consagrados os direitos em análise (art. 18.º, n.º 3 da CRP).

Atendendo a esta dinâmica deve ainda referir-se que, no contexto do enquadramento da questão à luz da proibição de discriminação, o art. 25.º, n.º 2, do CT, admite um tratamento diferenciado, designadamente em razão da religião, que se encontre justificado pela natureza da atividade em causa ou o contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcionado[1180]. Esta ideia surge do afloramento da matéria no domínio da Diretiva 2000/78/CE, designadamente no n.º 1 do art. 4.º, que permite uma diferença de tratamento baseada numa caraterística relacionada com os motivos de discriminação quando "*em virtude da natureza da actividade profisional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional*"[1181]. Por seu turno, a CEDH no n.º 2 do art. 9.º estabelece que a liberdade de manifestar a religião não pode sofrer restrições, salvo as que "*constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, à segurança*

[1180] Também segundo o *Code du travail*, qualquer restrição à liberdade individual e aos direitos das pessoas devem ser justificadas pela natureza das tarefas a desenvolver e proporcionais ao fim prosseguido (L. 120-2).

[1181] O TJ já se manifestou sobre derrogações limitadas a elementos absolutamente necessário para o exercício de determinada atividade: no contexto da discriminação em razão do sexo já se pronunciou a propósito do serviço militar, e em sentido divergente, no acórdão *Sirdar* (Acórdão de 26 de outubro de 1999, C-273/97, EU:C:1999:523) e, posteriormente, no acórdão *Kreil* (Acórdão de 11 de janeiro de 2000, C-285/98, EU:C:2000:2); e no contexto da discriminação em razão da idade para o exercício da atividade de bombeiro (Acórdão de 12 de janeiro de 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3), de pilotos (Acórdão de 13 de setembro de 2011, Prigge e o., C-447/09, EU:C:2011:573) e admissão a lugares de agente da polícia (Acórdão de 13 de novembro de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371).

pública, à protecção da ordem, da saúde e moral públicas, ou à protecção dos direitos e liberdades de outrem".

A consideração de tais limites para definir o alcance do exercício de ambos os direitos merecedores de tutela permite aplicar restrições quando esses direitos entram em colisão. Desta forma, admitimos a implícita necessidade de acolher limites ao direito fundamental à liberdade religiosa do trabalhador enquanto pessoa humana inserida numa unidade organizativa.

Como escreve MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO "*podem ser apostos aos direitos fundamentais dos trabalhadores três tipos de limites: limites imanentes, limites extrínsecos e limites voluntários*"[1182]. Na medida em que já consideramos que a liberdade de usar símbolos religiosos não pode sofrer restrições a não ser quando colida com outros direitos e interesses, *maxime* do empregador ou do público, só terá interesse centrar a nossa atenção nos limites extrínsecos uma vez que se trata de limites que "*decorrem do relevo de outros interesses ou direitos, que podem entrar em colisão com os direitos dos trabalhadores*"[1183].

No domínio dos direitos fundamentais da pessoa humana no âmbito da relação laboral, e como ensina JOSÉ JOÃO ABRANTES, são "*assinalados como limites "interesses legítimos", do empregador ou de terceiros, naquilo que aponta para um critério de concordância prática entre liberdade civil do trabalhador e a autonomia contratual, através de um princípio de proporcionalidade, na sua tripla dimensão de necessidade (de salvaguardar a correcta execução do contrato) de adequação (entre o objetivo a alcançar com a limitação e o nível desta) e de proibição do excesso (devendo a restrição ser a menor possível, em função da finalidade a ser alcançada com a sua imposição)*"[1184].

[1182] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, "Contrato de trabalho...", *op. cit.*, pp. 174-178. Neste contexto os limites imanentes são caracterizados como sendo aqueles "*inerentes a qualquer direito já que nenhum direito é absoluto ou ilimitado*", por seu turno, os limites extrínsecos "*decorrem do relevo de outros interesses ou direitos, que podem entrar em colisão com os direitos dos trabalhadores*" e, por fim, os limites voluntários decorrem de "*uma manifestação de vontade do próprio trabalhador (constituindo pois auto-limitações) ou de acordo entre o próprio trabalhador e o empregador, no próprio contrato de trabalho*".

[1183] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, "Contrato de trabalho...", *op. cit.*, p. 175.

[1184] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direitos fundamentais da...*, *op. cit.*, p. 18.

Poderá, assim, existir um objectivo legítimo para a exigência de um certo tipo de vestuário como a formação de uma certa imagem corporativa mas, do outro lado da relação laboral, o trabalhador também pode solicitar ao empregador certas adaptações e, nesse caso, a recusa do empregador também necessita de ser justificada e proporcional. Para o efeito, estará em jogo um conjunto de interesses que necessitam de ser ponderados quando se trata de avaliar a justificação e a proporcionalidade. Ora, a discussão poderá ser animada por múltiplas variáveis como, por exemplo, a liberdade de religião, a liberdade de expressão, a liberdade de o empregador criar um local de trabalho religiosamente neutro, as expectativas dos clientes ou o respeito pela diversidade no trabalho.

Acompanhamos a posição de que esta colisão de direitos exige a aplicação do critério da concordância prática entre os diversos interesses juridicamente relevantes que se apresentem em confronto[1185], o que significa que a solução concreta irá obrigar, em alternativa, ou a cedências recíprocas de forma a encontrar um justo equilíbrio entre os direitos em confronto ou, então, à afirmação da prevalência de um dos direitos sobre o outro[1186].

As restrições impostas à liberdade de manifestação religiosa do trabalho pelos direitos fundamentais do empregador (direito de propriedade do empregador sobre a empresa e direito de livre iniciativa económica) vão depender da intensidade de cada um dos direitos no contexto concreto. O perímetro das restrições depende de vários fatores relacionados sobretudo com a atividade laboral desenvolvida pelo trabalhador e com o tipo de organização.

Por isso, nesta matéria é pouco sensato estabelecer uma regra geral que vá para além da "*presunção de liberdade do trabalhador*" mas é, todavia, possível elencar alguns critérios que permitam efetuar uma ponderação equilibrada recorrendo, sempre que possível, a casos tratados pela jurisprudência. De facto,

---

[1185] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrat de travail*..., *op. cit.*, pp. 153 ss. Acrescenta ainda o autor que neste domínio vigora a ideia da conjugação entre "*a máxima liberdade possível do trabalhador*" e "*a mais vasta autonomia contratual possível*" mas sempre atendendo às particulares circunstâncias de cada contrato de trabalho e tendo em conta a finalidade em causa.

[1186] Isto de acordo com o art. 335.º do Código Civil que determina que existindo "*colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes*" mas se "*os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior*".

alguns exemplos concretos permitem ilustrar situações de colisão e evidenciar os critérios a acolher ou a rejeitar.

Assim sendo, relativamente à liberdade de manifestar as convicções religiosas através do uso de símbolos ou vestuário cremos que esta poderá ter que ceder perante os interesses e direitos do empregador apenas em casos particulares em que inviabilize, em termos amplos, a execução da prestação laboral ou coloque em causa a segurança ou saúde pública.

Deste modo, quando o empregador adota medidas que limitam a manifestação da liberdade religiosa através do uso de símbolos religiosos no local de trabalho deve *ponderar-se* a *relevância da finalidade prosseguida*, atendendo à possibilidade de adoção de outras medidas menos gravosas para a prossecução do mesmo fim, e, ainda, determinar se essas medidas são *proporcionais* ao interesse legítimo que se pretende salvaguardar. Esta equação exige uma delimitação dos efeitos das medidas adotadas pelo empregador, o que se pode revestir de enorme complexidade.

Consequentemente, preconiza-se a consideração de certos critérios que devem ser tidos em conta aquando da imposição de limites ao uso de símbolos religiosos, nomeadamente, o *critério da finalidade legítima* que exige a presença de um fim legítimo que justifique tais restrições e o *critério da proporcionalidade* que legitima o recurso a tais medidas apenas em casos de *ultima ratio*[1187].

2.2. A finalidade legítima

A finalidade legítima constitui um elemento central quando se pensa na justificação de eventuais restrições ao uso de símbolos religioso. O princípio da finalidade

[1187] Note-se que estes princípios decorrem da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, na medida em que se podem justificar diferenças de tratamento sempre que uma caraterística relacionada com a religião constituía um requisito genuíno e determinante para o exercício da atividade profissional, desde que o objetivo seja legítimo e o requisito proporcional (n.º 1 do art. 4.º). Sobre esta matéria, PASQUALE *CHIECO*, "*Le nuove direttive*...", *op. cit.*, p. 75 ss, *VINCENZO* PACILLO, *Contributo allo studio*..., *op. cit.*, AGUSTÍN MOTILLA DE LA CALLE, "El derecho a...", *op. cit.*, p. 98. Também NORMAN DOE, *Law and religion*..., *op. cit.*, p. 75, se pronunciou em sentido próximo: "*Whilst the general rule is that direct discrimination on grounds of religion cannot be justified, there is an exception to the prohibition against discrimination when religion represents a genuine occupational requirement*".

legítima tem o seu campo de atuação no exercício das liberdades fundamentais e, mais concretamente, ao nível das relações laborais, revela que as restrições à manifestação das crenças religiosas devem ser justificadas pela natureza da atividade desenvolvida e proporcionais ao objetivo prosseguido[1188].

De um modo geral, a legislação não define o conceito de "*finalidade legítima*" ou "*objetivo legítimo*" mas podem apontar-se, a título exemplificativo alguns objetivos considerados legítimos. Assim, parece-nos que integra o conceito de objetivo legítimo uma medida que visa, por exemplo, a proteção de direitos e liberdades de terceiros[1189], bem como motivos relacionados com a proteção da segurança e saúde, e ainda a questões relevantes relacionadas com o interesse comercial do empregador.

É necessário, desde logo, que uma restrição ao direito fundamental à liberdade religiosa, na vertente de exteriorização das crenças religiosas se encontre justificada, isto é, seja invocada pelo empregador uma *finalidade legítima*. Isto significa que a proibição de uso visível de símbolos religiosos é a medida adequada e necessária para alcançar um determinado objetivo. Ao nível da concretização da finalidade legítima reconhece-se, antes de mais a (i) *concorrência de um interesse relevante do empregador* e, consequentemente, (ii) *as exigências específicas em razão da natureza da atividade profissional*.

2.3. O interesse relevante do empregador

A proibição do uso de símbolos religiosos deve ser justificada por um fim legítimo e, nessa medida, deve determinar-se quais os interesses inerentes à dinâmica laboral que podem justificar uma restrição ao direito fundamental à liberdade religiosa.

Para se equacionar limites ao uso de símbolos religiosos é necessário que exista um interesse relevante do empregador, o qual possa ser colocado em perigo com a aparência escolhida pelo trabalhador. A finalidade da medida adotada pelo

[1188] JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité...", *op. cit.*, p. 354.

[1189] Trata-se precisamente do que aconteceu no caso *Dahlab c. Suíça*, (Decisão do TEDH, de 15/02/2001, *Dahlab c. Suíça*, 42393/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-32006), em que a restrição imposta ao uso de um símbolo religioso se ficou a dever à necessidade de proteção das crianças de tenra idade facilmente impressionáveis.

empregador deve ser legítima e, portanto, lícita. Mas isso só não basta. É necessário que o interesse do empregador seja relevante, que seja um interesse forte, ou seja, que a finalidade prosseguida pelo empregador tenha a mesma relevância hierárquica dos direitos dos trabalhadores que estão a ser sacrificados. Não basta que se trate de um mero capricho ou preferência do empregador ou simplesmente que invoque o seu poder de direção para adotar certos comportamentos que imponham restrições ao uso de símbolos religiosos pelo trabalhador[1190].

Ao nível da consideração do interesse relevante do empregador pode atender-se tanto aos interesses do empregador propriamente ditos, relacionados normalmente com motivos empresariais, como aos interesses mediatos do empregador que se referem à consideração dos interesses de terceiros. Esta última dimensão tem incidência em dois domínios: por um lado, os interesses dos colegas de trabalho e, por outro, os interesses dos parceiros comerciais, designadamente dos clientes.

São vários os exemplos presentes na jurisprudência em que se tecem considerações sobre o interesse relevante do empregador como ponto de partida para a análise das restrições ao uso de símbolos religiosos. Em termos concretos, os interesses relevantes vão desde a necessidade de assegurar uma política

[1190] Note-se, antes de mais, que as exigências especiais para o exercício de uma determinada atividade profissional que possam justificar uma restrição à liberdade religiosa não têm necessariamente que ser definidas em lei estadual já que podem ser consagrados em regulamento interno da empresa. Por isso, em termos abstratos, podemos afirmar que o empregador pode aprovar uma regra da empresa que exija aos trabalhadores absterem-se de usar símbolos religiosos no local de trabalho. Neste sentido, conclusões da advogada-geral Juliane Kokott, de 31.05.2016, Achbita c. G4S SS, Processo C-157/15, disponível em http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62015CC0157&lang1=pt&type=TXT&ancre: "*Contrariamente ao que o texto do artigo 4.°, n.° 1, da diretiva parece sugerir à primeira vista («[…] os Estados-Membros podem prever […]»), os requisitos para o exercício de uma atividade profissional suscetíveis de justificar uma diferença de tratamento não têm necessariamente de ser definidos soberanamente pelos Estados-Membros sob a forma de leis ou decretos, bastando, pelo contrário, que uma regra nesse sentido esteja em vigor no seio de uma empresa. É exatamente isto que sucede na G4S, visto que a proibição controvertida assenta numa regra interna da empresa, a qual foi mesmo adotada com a aprovação do Conselho de empresa*" (§ 67). Também no Acórdão do TJ, *Achbita c. G4S SS*, de 14.03.2017, Processo C-157/15, se pode ler que "*o artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que a proibição de usar um lenço islâmico, que decorre de uma regra interna de uma empresa privada que proíbe o uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho, não constitui uma discriminação direta em razão da religião ou das convicções, na aceção dessa diretiva*".

empresarial de neutralidade religiosa[1191] até à consolidação de uma determinada imagem corporativa[1192]. Mas também podem estar relacionados com a prossecução de interesses económicos[1193], como a consideração das preferências dos clientes[1194] ou, ainda, com motivos de segurança, saúde e higiene no trabalho[1195].

[1191] No âmbito do caso *Baby Loup*, respeitante a uma trabalhadora de uma creche que pretendia usar *hijab*, a Secção Social da *Cour de Cassation*, a *Cour d'Appel de Paris*, em 27 de novembro de 2013, disponível em www.eurel.info/IMG/pdf/ca-paris-27-novembre-2013.pdf., validou o despedimento da trabalhadora, classificando a instituição onde trabalhava como uma organização de tendência laica em que a neutralidade era um valor fundamental. Também nas conclusões da advogada-geral Juliane Kokott, de 31.05.2016, Achbita c. G4S Secure Solutions, Processo C-157/15, disponível em http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62015CC0157&lang1=pt&type=TXT&ancre se pode ler que "*no caso em apreço, a proibição de usar um lenço de cabeça é resultado da política de neutralidade religiosa e ideológica da G4S, que esta empresa impôs a si mesma. Tal política de neutralidade não ultrapassa os limites da margem de apreciação empresarial, tanto mais quanto a G4S é uma empresa que presta, nomeadamente, serviços de vigilância e de segurança, assim como de receção a diferentes clientes, tanto do setor público, como do setor privado, e cujos funcionários devem poder ser colocados de maneira flexível em todos estes clientes*" e "*em tais circunstâncias, uma política de neutralidade impõe-se precisamente não só em razão da heterogeneidade dos clientes a quem a G4S presta serviços, mas também tendo em conta a natureza específica das atividades exercidas pelo quadro de funcionários desta empresa. Estas atividades caracterizam-se pelo contacto permanente face a face com pessoas exteriores à empresa e influenciam a imagem da própria G4S, e, acima de tudo, também a imagem dos seus clientes junto do público*" (§ 93 e 94). O TJ no Acórdão *Achbita c. G4S SS*, de 14.03.2017, Processo C-157/15, acaba por considerar que "*há que salientar que a vontade de manter, nas relações com os clientes quer públicos quer privados, uma política de neutralidade política, filosófica ou religiosa deve ser considerada legítima*".

[1192] Por outro lado, na decisão do TEDH no Caso *Eweida e outros c Reino Unido*, n.º 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, 15.01.2013, http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx ?i=001-115881, uma das grandes linhas de argumentação utilizadas foi no sentido de que os tribunais ingleses atribuíram demasiado peso ao interesse da empresa de construir uma imagem corporativa e que, assim, não analisaram se o regulamento interno era adequado e proporcional a esse fim.

[1193] Nesta matéria é também interessante assinalar, ainda que pela negativa, no âmbito das Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), ao analisar-se o interesse invocado pelo empregador, é referido que o interesse do empregador em gerar lucro, embora relevante, deve dar lugar ao direito individual de o trabalhador manifestar as suas convicções religiosas. Neste contexto é ainda interessante a posição de GREGOR THÜSING, "Vom Kopftuch als..."*, op. cit.*, p. 406, quando alerta que a mera prossecução do interesse económico merece ser vista com cautela já que, apesar de ser um interesse relevante, não é o único interesse em jogo.

[1194] Da decisão da *Cour d'Appel* de Paris, de 16 de Março de 2001*,* caso *Madame Charmi c / SA Hamon*, in *Revue* de *Jurisprudence Sociale, 2001, p. 1252, decorre uma análise ao* direito de interferir na aparência dos seus trabalhadores quando objetivamente está em causa o *interesse da empresa*, na medida em que a trabalhadora contactava com clientes pertencentes a diferentes religiões e credos. Também no Caso Fatima A. c/ SA *Téléperformance, Conseil de Prud'hommes de Lyon*, de 16 de janeiro de 2004, *Droit Social*, 2004, p. 358, verificamos que, em matéria de uso do véu islâmico no local de

Assim, a imposição de limites ao uso de símbolos religiosos no local de trabalho está sempre dependente da identificação de um interesse jurídico relevante do empregador. E é precisamente este interesse relevante do empregador que serve de filtro para a verificação do cumprimento do requisito da finalidade legítima. Desta forma, tem especial acuidade a apreciação dos vários interesses em causa e reveste particular importância determinar, de entre os interesses em causa, quais os interesses do empregador que preenchem o requisito da relevância.

Posto isto, a identificação dos interesses relevantes é o ponto de partida para determinar se uma restrição concreta ao uso de símbolos religiosos cumpre o requisito da finalidade legítima porque, note-se, não basta a consideração da caraterística da relevância para considerar legítima uma restrição concreta ao uso de símbolos religiosos.

Tal como já avançamos anteriormente, preconizamos a ideia de paridade hierárquica, ou seja, só se poderá pensar na restrição à liberdade de manifestação das crenças religiosas através do uso de símbolos religiosos quando esteja em causa a proteção de interesses relevantes empregador, inserindo-se aqui como referencial interpretativo, também, as *exigências específicas inerentes à natureza da atividade profissional*.

2.4. As exigências específicas inerentes à natureza da atividade profissional

Pode constituir um objetivo legítimo para restringir a liberdade religiosa do trabalhador e, de igual forma, afastar a qualificação de certo comportamento do empregador como tratamento discriminatório em razão da religião, a necessidade de observar determinadas *exigências específicas que resultem da natureza da*

trabalho, o juiz francês procurou, em certa medida, conciliar a liberdade religiosa da trabalhadora e o interesse da empresa.

[1195] O caso *EEOC v. Sambo's of Georgia* (ND Georgia 1981), diz respeito a um trabalhador sikh que ao candidatar-se a um posto de trabalho num restaurante foi informado da proibição de usar barba por motivos de higiene. O trabalhador fundamentou a recusa em barbear-se nas suas convicções religiosas. O tribunal considerou justificada a conduta do empregador por motivos de salubridade mas, também, se refere paralelamente ao impacto público da imagem da empresa. Cfr. Caso *EEOC v. Sambo's of Georgia Inc.,* 530 F.Supp. 86 (ND Georgia 1981), apresentado e comentado por LUCY VICKERS, *Religious Freedom, Religious*…, *op. cit.*, p. 183.

atividade profissional. Aqui se incluem igualmente os requisitos relacionados com o próprio contexto em que a atividade é executada. Não podemos esquecer que o n.º 1 do art. 4.º da Diretiva 2000/78/CE estabelece que "*os Estados-Membros podem prever uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional*" [1196]. Tendo em atenção este preceito e a sua transposição através do art. 25.º do CT cabe analisar as situações em que a abstenção do uso de símbolos religiosos deva ser entendida como uma exigência específica inerente à natureza da atividade profissional concreta.

O que verdadeiramente interessa determinar é se, em função das exigências específicas de uma determinada atividade profissional, o empregador pode condicionar certas caraterísticas da aparência dos seus trabalhadores e, mais concretamente, quanto ao uso de símbolos de conotação religiosa. Ora, para que as exigências específicas da atividade profissional possam servir de fundamento à limitação do uso de símbolos religiosos no local de trabalho é necessário que esteja em causa um requisito essencial e determinante para a atividade profissional[1197]. Assim sendo, interessa delimitar o conceito de requisito essencial e determinante para a atividade em causa e, consequentemente, analisar as possibilidades de justificação de tais restrições.

[1196] Note-se, como alerta a advogada-geral *Sharpston* nas conclusões apresentadas no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016, disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188, o art. 4.º não se aplica automaticamente e, nesse sentido, os Estados-membros devem prever a sua aplicação. O direito português transpõe o preceituado no n.º 1 do art. 4.º da Diretiva 2000/78/CE através do n.º 2 do art. 25.º do Código do Trabalho.

[1197] Em termos concretos, num caso em que a trabalhadora foi despedida por recusar cumprir as regras estabelecidas pelo empregador em relação ao uso, durante o contacto com clientes, de véu islâmico, a advogada-geral afirmou que "*o uso do lenço islâmico é (ou pelo menos devia ser aceite como sendo) uma manifestação de uma convicção religiosa, uma regra que proíbe o uso de uma tal peça de vestuário para cobrir a cabeça pode perfeitamente constituir uma «característica relacionada com» a religião ou com as convicções*", cfr. conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), (§ 93).

Partimos, portanto, da premissa de que quando o empregador invoca que exigências específicas da atividade profissional ou do contexto da sua execução impedem o uso de símbolos religiosos apenas pode socorrer-se de *elementos que sejam essenciais e determinantes para o exercício da atividade em causa*. Em termos concretos isto significa que o empregador pode impor regras quanto à aparência exterior dos seus trabalhadores, nomeadamente, quanto ao uso de símbolos religiosos, quando, por um lado, seja necessário acautelar a operacionalização das próprias tarefas atribuídas ao trabalhador (vender um certo produto, controlar entradas e saídas de um edifício, reparar um objeto, operar com um equipamento, etc.) mas, também, quando isso seja necessário em função do contexto em que a prestação laboral é executada (contacto ou não com o público, setor de atividade, dimensão da empresa, etc.)[1198]. Esta última caraterística exige um especial cuidado na sua análise já que não basta que as funções concretas do trabalhador sejam perfeitamente executadas apesar do uso de um símbolo religioso porque é igualmente relevante atender ao contexto da sua execução exigir ou não um certo código de vestuário, o que não significa necessariamente usar uniforme.

Neste domínio partimos da ideia de que "*não é o motivo sobre o qual se baseia a diferença de tratamento, mas uma característica relacionada com esse motivo que deve constituir um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade*"[1199].

[1198] A relevância do contexto em que as crenças religiosas são manifestadas já tem sido afirmada pelo TEDH, designadamente no Acórdão *Leyla Sahin c. Turquia* (Acórdão de 10 de novembro de 2005, *Leyla Sahin c. Turquia*, 44774/98, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-70956) pode ler-se que "*in such a context, where the values of pluralism, respect for the rights of others and, in particular, equality before the law of men and women are being taught and applied in practice, it is understandable that the relevant authorities should wish to preserve the secular nature of the institution concerned and so consider it contrary to such values to allow religious attire, including, as in the present case, the Islamic headscarf, to be worn*". Do mesmo modo, nas conclusões da advogada-geral Juliane Kokott, de 31.05.2016, Achbita c. G4S Secure Solutions, Processo C-157/15, disponível em http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62015CC0157&lang1=pt&type=TXT&ancre=, pode ler- -se que "*Ainda que a atividade de rececionista, enquanto tal, possa ser igualmente bem executada com um lenço de cabeça ou sem lenço, pode, todavia, incluir-se no contexto da sua execução o respeito de um código de vestuário imposto pelo empregador (por exemplo, a obrigação de usar vestuário de trabalho ou um uniforme, bem como a eventual proibição de exibir sinais visíveis de convicções religiosas, políticas ou filosóficas), com a consequência de a trabalhadora exercer então o seu trabalho num contexto em que tem de renunciar ao seu lenço de cabeça*" (§ 75).

[1199] Acórdão de 12 de janeiro de 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, n.° 35.

Recentemente a *Corte d'Appello* de Milão censurou a conduta de um empregador que excluiu uma candidata a um posto de trabalho como hospedeira numa feira de calçado por se recusar a retirar o véu[1200]. A empresa justificava o seu comportamento afirmando que o uso do véu não era compatível com as indicações fornecidas pelos clientes em matéria de vestuário e aparência das candidatas que deveriam ter *"preferibilmente… capelli lunghi, sciolti e vaporosi". Por seu turno, a trabalhadora argumentava que usar o cabelo descoberto não é um requisito essencial para distribuir panfletos numa feira e que o problema poderia ser resolvido através da escolha de um véu próprio a condizer com o uniforme da empresa.* Os juízes assinalaram que a empresa em causa originou uma exclusão ou restrição das liberdades fundamentais da trabalhadora paralisando a sua liberdade contratual e restringindo a possibilidade de acesso a uma profissão. E tendo em conta que está em causa um símbolo de conotação religiosa a conduta da empresa enquadra-se na discriminação direta em razão da religião. Refere-se, aliás, que uma diferença de tratamento só seria legítima se estivesse relacionada com requisitos essenciais e determinantes para o desenvolvimento da prestação laboral ou da atividade da empresa, desde que o objetivo fosse legítimo e o requisito proporcional. No caso concreto, o tribunal considerou que estes requisitos não estavam verificados já que o uso do cabelo descoberto não pode ser considerado como um requisito essencial e determinante para um trabalho de acolhimento de visitantes e distribuição de panfletos ao ponto de impor a renúncia ao uso de um símbolo religioso.

Concordamos que para "*determinar quais os requisitos para o exercício de uma atividade profissional em concreto que podem ser considerados essenciais e determinantes atendendo à natureza da atividade em causa e ao contexto da sua execução, devem ser tidos em conta critérios objetivos atendendo a todas as circunstâncias pertinentes de cada caso*"[1201]. Por isso, aceitamos que em certas

[1200] Acórdão da *Corte di Appello di Milano*, 579/2016, de 20.05.2016, disponível em www.ca.milano.giustizia.it, que considera que é "*discriminatorio il comportamento di una azienda di ricerca del personale che, dovendo selezionare ragazze addette al volantinaggio per una fiera di scarpe a Milano di due giorni, aveva rifiutato di inserire nella selezione una lavoratrice italiana di origine egiziana e di fede musulmana a causa del suo rifiuto di togliere il velo".*

[1201] Conclusões da advogada-geral Juliane Kokott, 31.05.2016, caso Achbita, processo C-157/15, disponível em http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62015CC0157&lang1=pt&type=TXT&ancre=, (§80).

situações, embora excecionais, é possível que o empregador exija o respeito por um código de vestuário e, dessa forma, imponha limites ao uso de símbolos religiosos visíveis.

Esta determinação cabe em concreto ao empregador no âmbito do exercício do direito à liberdade de empresa, podendo, assim, definir o modelo de organização do trabalho aplicável na sua empresa o que pode abranger as regras de vestuário no exercício da atividade profissional, atendendo sempre aos limites que lhe são impostos por critérios de ponderação concretos.

2.5. A ponderação proporcional

Por fim, deve analisar-se se a restrição imposta pelo empregador configura um requisito proporcional à prossecução de um objetivo legítimo. Sem dúvida que a sociedade atual, cada vez mais multicultural, tem que fundamentar as restrições à liberdade de uso de símbolos religiosos, através de uma aplicação equilibrada do princípio da proporcionalidade, que abrange exigências opostas mas igualmente merecedoras de tutela.

Tal como já referimos, apesar da consensualidade no reconhecimento da liberdade de empresa como uma liberdade fundamental não se trata de uma prerrogativa absoluta. E perante uma situação concreta de um potencial conflito entre o direito de manifestar as convicções religiosas e a liberdade de empresa será necessário encontrar um ponto de equilíbrio para que os dois direitos protegidos possam conviver de forma harmoniosa. Para que esse exercício seja possível é necessário recorrer à *proporcionalidade* nas suas diferentes dimensões de *necessidade*, *adequação* e *proibição do excesso*. Ou seja, os meios utilizados para alcançar o objetivo devem ser necessários, adequados e limitar-se à menor restrição possível. Trata-se de um exercício que procura encontrar o justo equilíbrio entre todos os interesses em jogo[1202].

Esta apreciação da proporcionalidade exige que "*as medidas sejam adequadas para alcançar os objetivos legítimos prosseguidos pelo regime em causa e não ultrapassem os limites do que é necessário para alcançar esses*

[1202] ROBERT ALEXY, "Los derechos fundamentales...", *op. cit.*, p. 11.

objetivos"[1203]. Significa que se o empregador tiver ao seu dispor várias medidas adequadas deve recorrer à menos gravosa de modo a que os encargos impostos não sejam desproporcionados aos objetivos prosseguidos[1204], ou seja, trata-se de minimizar os interesses sacrificados.

De um modo geral, mas, também, concretamente no domínio do uso de símbolos religiosos, pode afirmar-se que a proporcionalidade exigida para a ponderação concreta dos interesses em causa assenta em três dimensões tal como veremos de seguida[1205]. Em primeiro lugar, deve verificar-se a *adequação* da proibição para alcançar o objetivo visado, ou seja, cabe averiguar se a proibição imposta pelo empregador quanto ao uso de símbolos religiosos é adequada, enquanto exigência do exercício de certa atividade profissional, para alcançar o objetivo legítimo que a empresa pretende prosseguir. Em segundo lugar, tem que estar assegurada a *necessidade* da proibição para alcançar o objetivo visado, o que significa que em concreto cabe determinar se a proibição em causa é necessária para alcançar o objetivo visado, ou seja, apurar se o mesmo objetivo não poderia ser alcançado por via de uma medida menos restritiva. Em terceiro lugar, deve verificar-se a *inexistência de um prejuízo excessivo* para os trabalhadores (proporcionalidade em sentido estrito), o que significa que se deve determinar se as medidas adotadas, apesar de adequadas e necessárias, não prejudicam de forma excessiva os legítimos interesses do trabalhador[1206].

[1203] Acórdãos *Maizena e o.*, 137/85, de 02.07.1987, CJ 1987 -02941, n.° 15, *Reino Unido v. Conselho*, C-84/94, de 12.11.1996, CJ 1996 I-05755, n.° 57, *British American Tobacco (Investments) e Imperial Tobacco*, C-491/01, de 10/12/2002, CJ 2002 I-11453, n.° 22), *Digital Rights Ireland*, C-293/12 e C-594/12, de 11/06/2012, JO C 258 de 25.8.2012, p. 11, n.° 46 e *Gauweiler e o*., C-62/14, de 16.06.2015, JO C 279 de 24/08/2015, p. 12-13, n.° 67.

[1204] Acórdãos *Schräder HS Kraftfutter*, 265/87, de 11/07/1989, CJ 1989 -02237, n.° 21, *Jippes e o*., C-189/01, de 12.07.2001, CJ 2001 I-05689, n.° 81, e *Raffinerie Mediterranee (ERG) e o*., C-379/08, e C-380/08, de 09.03.2010, CJ 2010 I-01919, n.° 86, e *Gauweiler e o*., C-62/14, de 16.06.2015, JO C 279 de 24/08/2015, p. 12-13, n.° 91.

[1205] Seguimos a explanação aduzida pela advogada-geral Juliane Kokott, de 31.05.2016, Achbita c. G4S SS, C-157/15, disponível em http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62015CC0157&lang1=pt&type=TXT &ancre=§ 98.

[1206] Precisamente, tal como afirma JOSÉ LUIS GIL Y GIL, "Poder directivo y…", *op. cit.*, p. 123, entre tantos outros, para que sejam proporcionais essas restrições à liberdade de exteriorização das crenças religiosas devem passar pelo crivo do juízo de adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Explanado, em abstrato, o alcance do juízo de proporcionalidade, cabe fazer esse paralelismo com critérios de ponderação concretos. Como ponto de partida parece adequado considerar que, em princípio, o trabalhador tem o direito de usar símbolos e vestuário religioso mas, por outro lado, em certas circunstâncias o empregador tem o direito de impor restrições ao seu uso[1207]. Para o efeito, interessa considerar um conjunto de situações e elementos de facto que nos ajudam, em termos concretos, a vislumbrar o alcance desta afirmação.

Em primeiro lugar, parece que não cabe no conceito de proporcionalidade exigir que um trabalhador deixe de usar um símbolo religioso quando se trata de um símbolo discreto que não afeta a sua aparência profissional[1208]. Por outro lado, nos casos em que a empresa tem regulamentação interna quanto ao uso de uniforme é legítimo exigir ao trabalhador que adeque as suas exigências quanto ao uso de símbolos religiosos às normas resultantes do poder regulamentar do empregador e, assim, por exemplo, não é desproporcional a imposição, às trabalhadoras que pretendem usar véu, de um lenço com as cores condizentes com o uniforme adotado na empresa[1209].

Em segundo lugar, como em quase todas as questões nesta matéria, tem ainda relevância a dimensão da empresa. Numa grande empresa será mais fácil para o empregador acomodar as exigências religiosas dos seus trabalhadores, nomeadamente quanto ao uso de vestuário e símbolos religiosos. Quanto maior for a empresa mais fácil poderá ser para o empregador colocar os trabalhadores que pretenderem usar um certo símbolo religioso num posto de trabalho compatível[1210].

[1207] Neste sentido Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), § 122, bem como o Caso *Eweida e outros c. Reino Unido*, n.º 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, TEDH, 15.01.2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881.

[1208] Caso *Eweida e outros c. Reino Unido*, n.º 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, TEDH, 15.01.2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881, § 94. Como realça MARÍA ELÓSEGUI ITXASO, "El caso EWEIDA...", *op. cit.*, p. 113, está em causa a análise da proporcionalidade entre os fins invocados pela companhia aérea e os meios utilizados.

[1209] A polícia escocesa em comunicado de 23 de agosto de 2016, disponível em www.scotland.police.uk/whats-happening/news/2016/august/hijab-ratified-as-option-for-police-scotland-uniform, anunciou que o *hijab* passaria a ser uma peça opcional do uniforme como forma de encorajar as mulheres muçulmanas, que nunca tinham pensado na policia como uma carreira a seguir, a reconsiderarem.

[1210] PATRICK *STERK, "To Pray or...", op. cit., p. 243.*

Em terceiro lugar, o juízo de proporcionalidade pode também variar em função do grau de imperatividade que a prática em questão tem para o trabalhador e não, repare-se, para a confissão religiosa a que pertence[1211]. No caso de se tratar de um símbolo religioso pouco essencial para o trabalhador na medida em que a abstenção do seu uso tem pouca relevância para o crente em concreto, os conflitos serão mais facilmente sanados a desfavor da liberdade de manifestação das crenças religiosas. Questão diferente ocorre quando se trata de uma prática religiosa essencial para o trabalhador-crente e esta tem, de um modo ou de outro, repercussões no trabalho. Nesta situação, tal como temos vindo a defender, uma solução proporcional é aquela em que se procura uma solução que afete o menos possível os direitos e interesses em jogo. Com isto queremos dizer que as partes devem procurar um entendimento que concilie o direito de o trabalhador manifestar as suas crenças religiosas e o direito do empregador à liberdade de empresa.

Como já referimos, o direito de o trabalhador manifestar as suas crenças, nomeadamente, através do uso de símbolos religiosos, não é um direito absoluto

[1211] Esta questão foi já aflorada a propósito do caso *Eweida e outros c. Reino Unido*, 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, TEDH, 15.01.2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881. Neste caso a própria trabalhadora admitiu que a utilização do símbolo religioso, em concreto um crucifixo, não correspondia a um dever prescrito pela sua religião mas tão só a uma questão de preferência pessoal. Nessa medida, os tribunais nacionais ingleses seguiram o entendimento de que o direito à liberdade religiosa não abrange os atos que não expressem diretamente uma crença, mesmo que sejam motivados ou influenciados por essa mesma crença, mas unicamente aquelas condutas que são exigíveis pela própria consciência o que levava a considerar que a trabalhadora dificilmente teria sofrido qualquer ataque ao livre exercício da liberdade religiosa pela política de uniformes da empresa. Portanto, segundo tal interpretação, a *British Airways* não seria obrigada a atender às exigências da trabalhadora, tal como acabou reconhecido pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem na medida em que considerou que bastava que essa atuação fosse tida como essencial para o crente. Esta mesma questão já tinha sido abordada na jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, nomeadamente, no *Caso Karaduman v. Turquia*, 03.05.1993, Processo 16278/90, disponível em www.strasbourgconsortium.org. Também MARIA JOSÉ VALERO ESTARELLAS, "Neutralidad ideológico-religiosa...", *op. cit.*, p. 35, a propósito da decisão do Tribunal Constitucional Federal alemão, Caso n.º 1 BvR 1181/10, de 27.01.2015, disponível em www.bverfg.de/e/rs20150127_1bvr047110.html, escreve que o tribunal concedeu "*la más amplia protección del derecho a manifestar externamente las propias creencias a través de vestimentas con connotación religiosa a prácticas que, sin ser consideradas unánimemente obligatorias por el grupo religioso al que pueden reconducirse, sí tienen esa consideración por el creyente que hace depender de su observancia el libre desarrollo de su personalidad y el ejercicio efectivo de su derecho a poder conducir su vida de acuerdo con sus más íntimas creencias*".

mas isto não significa que o empregador não esteja obrigado a procurar uma solução que concilie ambas as posições. O empregador deve respeitar a integridade do património espiritual, cultural e social do trabalhador mas pode, por certas exigências empresariais, comprimir ou mesmo sacrificar determinados pedidos do trabalhador que pertençam ao domínio do religioso.

Uma solução proporcional será aquela em que a conciliação de posições dá lugar a uma solução negociada em função do conteúdo essencial dos direitos afetados. O que também torna verdadeiramente irrazoável uma solução restritiva que se funde na liberdade que o trabalhador tem de deixar aquele trabalho e procurar outro[1212].

Por fim, salientamos que não basta invocar a proporcionalidade para impor ao trabalhador a abstenção do uso de símbolos religiosos quando está em contacto com os clientes e tolerar o seu uso quando não tem de relacionar-se com o público. Num caso concreto, o empregador alegou que a restrição imposta à trabalhadora de não usar véu no tempo em que estivesse em contacto com os clientes era proporcionada porque isso representava uma proporção de 5% do seu tempo de trabalho. Acompanhamos a ideia de que este argumento é "i*nconsequente*"[1213] já

[1212] Sobre a evolução da jurisprudência do TEDH quanto a esta questão em que se observou uma alteração de posição relativamente à ideia de que os trabalhadores podem abandonar o seu emprego, note-se que numa decisão da Comissão Europeia dos Direitos do Homem foi considerado que o trabalhador era livre de demitir-se e que a denúncia do contrato é a última garantia do direito do trabalhador à liberdade religiosa (Acórdão *Konttinen c. Finland*, 24949/94, de 03.12.1996, D.R. n.º 87-A, p. 68). Posteriormente, o TEDH viria a adotar uma posição diferente já que "*o Tribunal considera que, sempre que um indivíduo se queixe de uma restrição à liberdade religiosa no local de trabalho, em vez de defender que a possibilidade de mudar de emprego anularia qualquer ingerência no direito, a melhor abordagem seria ponderar essa possibilidade no âmbito de uma apreciação geral para determinar se a restrição era ou não proporcionada*" (Acórdão *Eweida e outros c. Reino Unido*, 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, de 15.01.2013, ECHR 2013).

[1213] Neste sentido manifestou-se a advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), acrescentando que "*este argumento parece-me inconsequente. A proporção de tempo durante a qual a proibição é aplicável pode não ter nenhuma relação com o motivo pelo qual a trabalhadora tenciona usar a cobertura de cabeça em questão. A convicção religiosa de A. Bougnaoui sobre o vestuário que considera adequado para se vestir enquanto mulher muçulmana praticante é a de que deve usar um lenço de cabeça islâmico (hijab) no trabalho. Se assim é quando se encontra no ambiente quotidiano e familiar da empresa do seu empregador, pode-se razoavelmente supor que também será assim, por maioria de razão, quando esteja fora desse ambiente e em contacto com pessoas externas à empresa*" § 131.

que o período de tempo em que a restrição é aplicável é pouco relevante perante a motivação da trabalhadora em usar véu islâmico no local e tempo de trabalho.

3. As possibilidades de justificação

Avança-se, desde já, que determinar se, em concreto, a manifestação da religiosidade dos trabalhadores, através do uso de símbolos, é um exercício legítimo decorrente da liberdade religiosa ou se, por outro lado, constitui uma prática abusiva, pode revelar-se uma tarefa espinhosa, sobretudo quando se atende a valores como a segurança e saúde na empresa ou à imagem que a empresa pretende transmitir, bem como às preferências dos clientes.

Reiteradamente afirmamos que a reflexão sobre o uso ou não uso de certos símbolos religiosos é uma área sensível, dada a natureza das questões envolvidas e, desse modo, uma das considerações mais difíceis é determinar os fatores que devem ser levados em conta para permitir ou limitar o uso de tais peças de vestuário ou símbolos religiosos. Como resultado das evidências modeladas pela jurisprudência e pela construção doutrinária poderá dizer-se que as restrições ao uso de símbolos religiosos no local de trabalho têm sido agrupadas nas seguintes dimensões: a proteção da segurança, saúde e higiene no trabalho e a proteção de interesses do empregador (defesa da imagem corporativa da empresa) ou de terceiros (preferências dos clientes).

De um modo geral o uso de símbolos religiosos não constitui um em si mesmo um obstáculo direto à boa execução do contrato de trabalho relacionado com a natureza das tarefas a desenvolver pelo trabalhador a não ser em certas situações em que, como veremos adiante, compromete exigências de saúde e segurança do trabalhador ou de terceiros[1214]. Por outro lado, as restrições impostas pelo empregador à liberdade dos trabalhadores resulta muitas vezes da necessidade de o empregador não comprometer a imagem da empresa que pretende transmitir para o exterior ou de atender às preferências dos clientes.

[1214] A este propósito refere JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…", *op. cit.*, p. 356, que o uso de véu islâmico não cria, em princípio, obstáculos à boa execução do trabalho mas pode, por exemplo, comprometer a audição da trabalhadora o que gera questões sobre a segurança no trabalho.

Sem pretender adotar uma visão demasiado restritiva parece-nos que são estas, e não outras, as possibilidades que são oferecidas ao empregador para cogitar sobre a imposição de restrições à liberdade de o trabalhador usar símbolos religiosos[1215].

No fundo, resulta sempre da apreciação do empregador a procura de justificações para a restrição à liberdade dos trabalhadores usarem símbolos religiosos no local e no tempo de trabalho. O empregador não pode genericamente impor ao trabalhador um dever de abstenção de uso de símbolos religiosos no local de trabalho a não ser em circunstâncias excecionais e justificadas, como veremos de seguida.

3.1. As exigências de saúde, segurança e higiene

A proibição do uso de símbolos religiosos no local de trabalho pode estar justificada por exigências relacionadas com a saúde, segurança e higiene que, naturalmente decorrem de imposições originadas pela natureza da própria atividade[1216].

Em termos genéricos, a Constituição consagra no art. 64.º o direito à saúde, estabelecendo que "*todos têm direito à protecção da saúde e o dever de a defender e promover*" (n.º 1) e ainda que o direito "*à protecção da saúde é realizado" pela "melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho*" (al. *b)* do n.º 2)[1217]. Note-se, além disso, que decorre do art. 59.º da CRP a promoção de um ambiente seguro e saudável, podendo, nesse caso, o empregador determinar limites ao uso de

[1215] "*Embora não pretenda afirmar que não existem outras circunstâncias em que a proibição da discriminação em razão da religião ou das convicções poderia ser abrangida pelo artigo 4.°, n.° 1, tenho dificuldade em imaginá-las*", cfr. Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188) (§99).

[1216] A natureza da atividade em causa determina que certos setores sejam mais rigorosos quanto à implementação de medidas de segurança, higiene e saúde, nomeadamente em hospitais, laboratórios, cozinhas, fábricas ou construção civil.

[1217] Em Espanha ZOILA COMBALÍA SOLÍS, "La salud como...", p. 48, refere, num silogismo que assume simplista mas ilustrativo, que o único limite constitucional possível à liberdade religiosa é o da ordem pública (art. 16.º CE); a saúde define-se como um elemento constitutivo da ordem pública protegida pela lei; logo a saúde limita a liberdade religiosa e a sua tutela prevalece sobre a tutela daquela nos casos de confronto entre ambas.

símbolos religiosos em cumprimento de regras de segurança e saúde[1218]. A legislação sobre saúde, segurança e higiene e no local de trabalho impõe ao trabalhador um dever de se conformar com as regras que lhe são impostas pelo empregador e este tem o correspectivo dever de zelar pela segurança e higiene de modo a proteger a saúde do trabalhador[1219]. Normalmente, no exercício de ponderação dos vários interesses em jogo em razão da circunstância concreta, a consideração da saúde, segurança e higiene são consensualmente aceites como motivos capazes de justificar as restrições à liberdade de manifestação das crenças religiosas[1220].

Quando se abordam os motivos relacionados com a proteção da saúde e segurança estão normalmente em causa a proteção do próprio trabalhador como de terceiros. Por outro lado, quando se trata da questão da higiene existe uma correspondência com práticas de salubridade, designadamente segurança alimentar. Vejamos, então, de forma destacada ambas as situações.

O empregador é responsável por implementar na empresa as disposições de prevenção em matéria de saúde e segurança[1221]. A restrição à liberdade de o trabalhador escolher a sua aparência exterior, nomeadamente, através do uso de símbolos religiosos pode ser justificada e considerada proporcional quando serve para proteger o direito à saúde e à segurança. Esta restrição pode também servir para proteger direitos e interesses dos demais trabalhadores, dos clientes ou dos fornecedores[1222].

[1218] Merece ser assinalado o facto de a Lei Orgânica de Liberdade Religiosa espanhola, *Lei Orgânica* 1/1980, de 10 de janeiro, dentro do conceito de ordem pública integrar, para além da proteção dos direitos fundamentais e liberdades públicas dos demais, a segurança, a saúde e a moral pública. Para mais desenvolvimentos sobre esta articulação de limites, cfr. ZOILA COMBALÍA SOLÍS, "Los límites del...", *op. cit.*, p. 470.

[1219] RUI ASSIS, *O poder de...*, *op. cit.*, p. 236. Ainda sobre a obrigação de garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, MILENA ROUXINOL, *A obrigação de*..., *op. cit.*.

[1220] FABIENNE KÉFER, "Freedom of religion...", *op. cit.*, p. 140.

[1221] CLAIRE BRICE-DELAJOUX, "La liberté religieuse...", *op. cit.*, p. 62, refere de modo ilustrativo que a segurança se estabelece como um dogma na empresa de tal modo que, nesses casos, a expressão cultural dos trabalhadores perde a sua razão de ser.

[1222] Sobre os problemas mais atuais que se colocam no âmbito da colisão entre liberdade religiosa e saúde apontando critérios para a interpretação da saúde como limite à manifestação externa da religiosidade, cfr. ZOILA COMBALÍA, "La salud como…", *op. cit.*, pp. 47 ss.

É comummente apresentada como derrogação à proibição de discriminação em razão da religião os motivos relacionados com a saúde e segurança no trabalho. Segundo este raciocínio seria possível rejeitar, por exemplo, "*um trabalhador Sikh que insistisse em usar um turbante, por motivos religiosos, de um posto de trabalho onde fosse obrigatório o uso de uma cobertura de cabeça protetora. O mesmo poderia aplicar-se no caso de uma mulher muçulmana que trabalhasse com máquinas industriais potencialmente perigosas e que usasse um determinado vestuário que suscitasse problemas de segurança*" [1223].

Nos Estados Unidos um dos casos mais conhecidos ao nível das crenças religiosas do trabalhador suscetível de afetar medidas de segurança no trabalho diz respeito à decisão *Bhatia v. Chevron U.S.A., Inc.*[1224]. Neste caso um trabalhador *sikh* de uma empresa da indústria química entrou em conflito com o empregador devido a uma norma de segurança que obrigava ao uso de uma determinada máscara que se mostra incompatível com a barba. A *Chevron*, na sequência das recomendações da autoridade para a segurança e saúde no trabalho da Califórnia, adotou medidas de segurança que exigiam que todos os trabalhadores expostos a gases tóxicos, cortassem a barba para facilitar o uso de máscaras. Quando o maquinista *Bhatia*, membro da religião *sikh*, informou a empresa de que não podia cumprir com esta prerrogativa porque a sua religião o proibia de cortar a barba foi sancionado. A empresa procurou transferir o trabalhador para outras funções e, depois de um período de suspensão sem retribuição, acabou por oferecer-lhe várias possibilidades de trabalho. Na medida em que o trabalhador alegou que, por motivos religiosos, não poderia cortar a barba, o empregador ofereceu-lhe outro posto de trabalho alternativo em que não teria que usar o referido equipamento de proteção individual e comprometeu-se a procurar desenvolver uma nova máscara compatível com as suas exigências. Em consequência e perante a impossibilidade de encontrar outro posto de trabalho compatível e com salário equivalente, o trabalhador aceitou passar a desempenhar as funções de porteiro com um salário ligeiramente inferior.

[1223] Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), § 99.

[1224] *Bhatia v. Chevron U.S.A., Inc*., 734 F.2d 1382 (9th Cir. 1984). Caso comentado por SARAH ABIGAIL WOLKINSON, "A Critical Historical…", *op. cit.,* pp. 1193-1200.

No entanto, ainda assim, *Bhatia* processou a *Chevron* por discriminação em função das convicções religiosas. Os tribunais determinaram que a empresa procurou as soluções adequadas e que não poderia ter ao seu serviço um trabalhador que não estava em condições de cumprir as normas de segurança nem poderia colocar os demais trabalhadores daquele setor a suportarem um risco que o demandante evitava ao não poder executar certas tarefas por não usar máscara. Foi considerado que o empregador cumpriu a sua obrigação de acomodação já que qualquer outra solução teria um resultado muito para além de um custo *de minimis* tanto para a empresa como para os restantes trabalhadores. Nesta medida, o tribunal entendeu que o empregador fez tudo o que estava ao seu alcance para acomodar as necessidades do trabalhador e que, além disso, por motivos de segurança, o trabalhador não poderia permanecer no posto de trabalho que ocupava.

Como assinala MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER a questão central neste caso é a de determinar se existiria uma carga indevida para a empresa ao manter *Bhatia* como maquinista sem usar a máscara de segurança [1225]. Na opinião do tribunal à empresa não seria exigido violar a lei, nem esperar pela imprevisível modernização do sistema de segurança para acomodar as particulares exigências do trabalhador. O caso *Bhatia* tem sido utilizado como precedente para justificar o direito de o empregador não acomodar as exigências dos trabalhadores quando está em causa o cumprimento de legislação em matéria de saúde e segurança ocupacional[1226].

Efetivamente, após o caminho aberto pelo caso *Bhatia*, surgiram outros diferendos na jurisprudência respeitantes aos equipamentos de proteção individual que, por motivos relacionados com as suas crenças religiosas, o trabalhador se opõe a usá-los. Estão aqui englobados, como vimos, os casos em que o trabalhador não pode usar uma máscara de proteção num ambiente tóxico devido à barba

[1225] MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, *La utilización de*…, *op. cit.*, p. 176.

[1226] SARAH ABIGAIL WOLKINSON, "A Critical Historical…" *op. cit.*, p. 1196, refere-se respectivamente ao caso *Cloutier v. Costco Wholesale Corp.*, 390 F.3d 126, 135 (1st Cir. 2004): "*Such regulations are often justified with regard to safety concerns."; e ao caso Sutton v. Providence St. Joseph Med. Ctr.,* 192 F.3d 826, 830 (9th Cir. 1999)*: "[A]n employer is not liable under Title VII when accommodating an employee's religious beliefs would require the employer to violate federal or state law…[for] the existence of such a law establishes 'undue hardship*".

proeminente que ostenta ou, então, não lhe é permitido usar capacete de proteção porque usa turbante por motivos religiosos. Nestes casos em que se deve operar uma ponderação de interesses (direito à liberdade religiosas do trabalhador *versus* implementação de normas de segurança no trabalho), normalmente ganha um papel de relevo a prevenção dos riscos laborais. Note-se que o acervo normativo relativo à saúde e segurança no trabalho destina-se a salvaguardar valores considerados fundamentais numa cultura de prevenção de riscos. A garantia do bem comum numa dada sociedade exige um contributo generalizado para a promoção da saúde e segurança[1227]. Isto porque a legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho não se destina apenas a proteger um indivíduo em concreto mas também os outros trabalhadores e terceiros, bem como o acervo patrimonial do empregador onde se incluem, por exemplo, as máquinas e as matérias-primas[1228].

Em França é consensual a legitimidade da restrição ao uso de vestuário religioso por motivos de saúde, segurança ou higiene para proteger pessoas. Assim, no ordenamento jurídico francês, o empregador ao exigir o uso de determinados equipamentos de proteção individual no trabalho pode impedir o uso de símbolos religiosos que se mostrem incompatíveis com aqueles[1229]. Mas, para o efeito, deve ser capaz de demonstrar que, no caso concreto, a restrição é pertinente e necessária no contexto das funções desempenhadas.

Em todo o caso, e tendo em conta a figura da acomodação razoável, parece claro que os mecanismos que visam assegurar a segurança e higiene no trabalho devem funcionar como um limite à exteriorização das crenças religiosas. Se, segundo as normas de prevenção de riscos laborais, o trabalhador é obrigado, por exemplo, a apresentar-se sem barba para poder usar algum tipo de equipamento de proteção individual como uma máscara, então deve determinar-se se é possível encontrar outro tipo de equipamento compatível com a barba. No caso de não ser possível por razões tecnológicas ou porque isso implicaria um prejuízo

[1227] KENT GREENAWALT, *Conflicts of law*…, *op. cit*., p. 314.

[1228] Neste sentido, ALBERT TOLEDO OMS, *Relacion laboral y…*, *op. cit.*, p. 680, salienta ainda que a legislação sobre segurança e saúde no trabalho "*además posee una especial carga moral sobre la necesidad de adoptar una cultura preventiva que vaya más allá de los mínimos legales*".

[1229] Deliberação da HALDE 2009-117, de 06.04.2009, disponível em www.halde.fr/IMG/pdf/Deliberation_2009-117.pdf.

desproporcionado para a empresa, deverá, então, limitar-se o direito à liberdade religiosa do trabalhador na sequência de uma adequada ponderação dos riscos para a integridade física do trabalhador, dos colegas e de terceiros[1230].

Também no Reino Unido, onde existe uma população culturalmente bastante heterogénea, pode encontrar-se uma significativa jurisprudência sobre a ponderação das regras de higiene e segurança e o direito à liberdade religiosa. Neste contexto, os tribunais britânicos conheceram vários casos sobre o direito de os trabalhadores *sikhs* usarem barba[1231] e o despectivo confronto com normas de higiene e segurança, nos mais diversos sectores de atividade: fábrica têxtil (Singh v Rowntree Mackintosh LTD 1979 IRLR 199), panificação (Kabal Singh v RHM Bakeries Southern Ltd 1.8.78, EAT 818/77), indústria das carnes (Gill v The Walls Meat Company Ltd 9.6.77 COIT 11961/77/B) ou na confeção de gelados (Singh v Lyons Maid Ltd 1975 IRLR 328)[1232].

Mais concretamente quanto às normas de higiene, normalmente associadas à manipulação de alimentos, visa-se igualmente proteger bens e direitos da comunidade, como a saúde pública[1233].

Do mesmo modo, nos Estados Unidos da América facilmente se encontram sentenças que se debruçam sobre a temática das normas de higiene no trabalho em confronto com a adoção de uma certa aparência de conotação religiosa. Entre os mais representativos, por ter sido pioneiro na discussão da matéria, pode mencionar-se o caso *EEOC v. Sambo's of Georgia* (ND Georgia 1981)[1234] em que o tribunal de recurso conheceu um conflito respeitante a um trabalhador sikh que ao concorrer a um posto de trabalho como gerente num restaurante foi advertido de que não poderia usar barba por motivos de higiene para aceder ao trabalho em

[1230] Em sentido próximo, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*…, *op. cit.*, p. 784.

[1231] Note-se que EDUARDO GONZÁLEZ BIEDMA, "La apariencia física...", *op. cit.*, p. 694, em regra, exigir o uso de barba cortada representa uma intromissão injustificada por parte do empregador na esfera privada do trabalhador algo difícil de justificar e cada vez mais amplamente reconhecida na esfera laboral.

[1232] Casos apresentados por PETER CUMPER, "Religious Liberty*...*", *op. cit.*, p. 228.

[1233] Sobre as limitações à liberdade de vestuário no local de trabalho justificadas nomeadamente por razões de segurança e saúde, cfr. JOSÉ LUIS GIL Y GIL, "Poder directivo y…", *op. cit.*, p. 116. Veja-se ainda, com diversas citações de jurisprudência nesta matéria, SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, *Libertad religiosa, simbología…*, *op. cit.*, 2005, p. 30.

[1234] Caso *EEOC v. Sambo's of Georgia Inc.,* 530 F.Supp. 86 (ND Georgia 1981), apresentado e comentado por LUCY VICKERS, *Religious Freedom, Religious*…, *op. cit.*, p. 183.

causa. O trabalhador invocou que as suas convicções religiosas o proibiam de cortar a barba e, consequentemente, a sua candidatura foi recusada. O tribunal considerou justificada a conduta do empregador por motivos de salubridade mas, também, se refere paralelamente ao impacto público da imagem da empresa.

Mais concretamente quanto a exigências em matéria de higiene, que igualmente podem ser aplicadas ao domínio das motivações religiosas, é ainda interessante observar o caso de um trabalhador do serviço de refeições prontas de um supermercado a quem foi ordenado que cortasse a barba por questões de higiene mas também de imagem. Neste caso o tribunal competente italiano determinou que o trabalhador que se recusa a barbear-se diariamente, em virtude de instruções precisas da empresa, não pode ser punido disciplinarmente já que esse não representa um elemento idóneo para comprometer de modo relevante a imagem da empresa[1235]. Segundo ANTONELLO DE OTO deste caso emergem, sobretudo, dois elementos: a natureza da prestação e o limite do poder do empregador[1236]. Desta forma, a solução nasce de um razoável equilíbrio aplicável à concreta solução contratual mas que tenha sempre em conta a proibição de discriminação contra os trabalhadores de uma confissão religiosa diferente da dominante.

Na Alemanha, a jurisprudência debruçou-se sobre um caso em que se discutia a recusa de um trabalhador a exercer as funções de cozinheiro, crente da comunidade religiosa *sikh*, em abster-se do uso do turbante no local de trabalho para poder, em substituição, usar uma proteção em papel imposta pelo empregador por razões de higiene. O Tribunal de Hamburgo concluiu, neste caso, que o turbante poderia satisfazer as mesmas exigências de higiene reclamadas pelo empregador[1237].

Ainda em matéria de saúde e segurança, é interessante recordar, no âmbito do emblemático caso *Eweida*, o facto de a Senhora *Chaplin* ter sido proibida de usar um crucifixo enquanto desempenhava funções de enfermeira. O TEDH

[1235] Acórdão da *Corte di Appello di Milano*, de 09.04.2002, in Revista Italiana di Diritto del Lavoro, II, 2002, p. 658.

[1236] ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e*..., *op. cit.*, p. 142, nt. 229.

[1237] Decisão do Tribunal de Trabalho de Hamburgo (ArbG Hamburg), de 03/01/1996, AuR 1996, 243, comentado por WOLFGANG PRIGGE, *Staatliche Steuerung und*…, *op. cit.*, p. 6. Também referenciado por ULRICH PREIS, "Religionsfreiheit im Arbeitsverhältnis…", *op. cit.*, p. 40.

entendeu que deveria prevalecer a proteção da segurança e saúde dos pacientes e, além disso, teve em conta que o empregador ofereceu à trabalhadora soluções alternativas de modo a acomodar as suas crenças religiosas nomeadamente, a possibilidade de usar o crucifixo preso ao uniforme ao usá-lo escondido por baixo da camisola. Fica claro que se o uso de símbolos religiosos não causa um dano considerável à empresa, se não estão em causa normas de segurança ou higiene não nos parece legítimo que o empregador, fazendo uso do seu poder de direção, proíba o seu uso. Mas se o uso de símbolos religiosos contraria normas de saúde, segurança e higiene no trabalho estará justificada a sua proibição.

Dir-se-á então que nestes casos a limitação ao uso de símbolos religiosos no local de trabalho é um meio essencial e imprescindível para a prossecução de uma finalidade legítima do empregador e a sua imposição será lícita se visa prosseguir interesses legítimos com relevância constitucional ainda que conduza à limitação da liberdade religiosa.

3.2. A imagem da empresa

Quando ponderamos as eventuais possibilidades de justificação das restrições ao uso de símbolos religiosos, deve ter-se em conta o peso que o trabalhador, o posto de trabalho ou a atividade desenvolvida pode ter na conformação de uma certa imagem que a empresa deseja projetar. E, por outro lado, determinar se o uso de símbolos religiosos prejudica o desenvolvimento da normal atividade da empresa ou põe em causa a organização empresarial.

Se é certo que necessidades organizativas do trabalho podem justificar restrições às exigências de índole religiosa dos trabalhadores, sempre que encontrem fundamento na natureza das tarefas a desempenhar e sejam proporcionais à finalidade prosseguida, o empregador também pode justificar restrições à liberdade de manifestação religiosa dos seus trabalhadores sem que isso comprometa a imagem e, inevitavelmente, os resultados económicos da empresa[1238]. No entanto, essas limitações devem ser residuais e restringirem-se a casos concretos, como veremos adiante.

[1238] PHILIPPE AUVERGNON, "Diversidad religiosa en...", *op. cit.*, p. 70.

É sabido que o empregador não está legitimado a modelar livremente a imagem dos seus trabalhadores, ou seja, não pode exigir aos seus trabalhadores que conformem a sua aparência à imagem da empresa. E muito menos será assim quando se trata do uso de símbolos religiosos, que se encontra no domínio do direito fundamental à liberdade religiosa. Qualquer restrição à liberdade de aparência do trabalhador e à exteriorização das suas crenças religiosas deve ser justificada pela natureza da prestação e proporcional ao fim que se visa atingir. E precisamente um dos fins que o empregador pode querer prosseguir diz respeito à imagem corporativa da empresa ou à imagem de marca.

Esta reflexão pode começar desde logo perante a exigência de uso de uniforme quando os trabalhadores estão em contacto com o público. Reconhecemos que a imposição de uma imagem uniforme é particularmente relevante quando se trata de trabalhadores que, no exercício da prestação laboral, têm contacto pessoal com os clientes. Usar um crucifixo cristão, um véu islâmico ou o kipá próprio da crença judaica pode colocar problemas sobretudo nas empresas que exigem o uso de uniforme. Em regra, o uso de uniforme serve para que os clientes associem certo trabalhador a uma certa empresa e, ou, a uma certa função na estrutura da organização. Esta homogeneidade na aparência dos trabalhadores funciona como uma ferramenta para garantir a imagem corporativa da empresa.

No âmbito da política empresarial de código de vestuário podem surgir orientações quanto a uma certa forma de vestir ou quanto à obrigação de usar um certo uniforme com o objetivo de garantir a distinção e reconhecimento da empresa e das funções de cada trabalhador.

No entanto, esta questão exige um tratamento mais cuidado quando a uniformidade é quebrada pelo uso de símbolos ou vestuário religioso. Estes representam a expressão de um sentimento de pertença a uma certa comunidade de crentes e qualquer objeção ao seu uso não pode deixar de ser vista como uma restrição à liberdade religiosa. Coloca-se então a questão de saber se o trabalhador pode alterar essa uniformidade licitamente imposta pelo empregador mediante o uso de símbolos religiosos ou se, ao contrário, o uniforme que lhe é imposto não admite exceções ou desvios.

Defendemos que, como princípio-regra, o empregador deve tolerar as crenças religiosas do trabalhador, em especial na vertente da sua manifestação

externa. Isto porque, em abstrato, o uso de símbolos religiosos não representa um obstáculo direto à execução da prestação laboral, sobretudo se forem discretos e não colocarem em causa a imagem da empresa[1239].

No entanto, por vezes, o empregador impõe restrições à liberdade de o trabalhador manifestar as suas crenças religiosas com fundamento no receio de comprometer a *imagem que pretende transmitir da empresa*[1240]. As restrições justificadas pela "*imagem de marca*" são particularmente pertinentes quando o trabalhador está em contacto com o exterior, nomeadamente com clientes e fornecedores[1241].

Assim, quando se trata de analisar a legitimidade deste argumento apresentado pelo empregador surge, normalmente, um outro elemento relevante que é o de determinar se o trabalhador está ou não em contacto como público. Isto porque o uso de um símbolo religioso pode ser visto como um elemento perturbador da relação entre o trabalhador e os clientes. Outro elemento determinante, quando se ponderam os limites ao uso de símbolos religiosos, é a natureza da atividade ou serviços prestados pela empresa[1242]. Assim, pode considerar-se justificada a proibição de uso de véu por uma trabalhadora de uma loja de roupa jovem já que a imagem dessa trabalhadora não corresponderia à que a empresa normalmente propõe aos seus clientes[1243]. Mas, por outro lado, será alvo

---

[1239] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade Religiosa e…*, *op. cit.*, p. 321 salienta que "*quando os signos religiosos são discretos e expressam apenas a identidade ou preferência religiosa não há maiores problemas quanto à legitimidade do seu uso no ambiente de trabalho*".

[1240] JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…", *op. cit.*, 2004, p. 356.

[1241] CHANTAL MATHIEU, "Le respect de...", *op. cit.*, p. 20, refere ainda que o prejuízo que resulta para a empresa emana de uma reação de terceiros suscetível de gerar um dano e pode adotar a forma de desprestígio, de alteração da imagem de marca, de uma indignação ou de um escândalo. E acrescenta que esta reação negativa deve, para ter efeitos jurídicos, poder ser comprovada e apresentar uma certa intensidade.

[1242] JOSÉ LUIS GIL Y GIL, "Poder directivo y...", *op. cit.*, p. 122.

[1243] Neste sentido pronunciou-se a *Cour d'Appel de Saint-Denis de la Réunion*, de 09/09/97, n.° 97/703.306, disponível em Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica, 1999, III, p. 721. Também na Bélgica num Acórdão da Cour du Travail de Bruxelles, de 15/01/2008, Journal des tribunaux du travail, n.° 9/2008, p. 140, foi considerado que a liberdade de manifestar a religião não é absoluta e que o uso de véu islâmico pode não se encaixar nas considerações objetivas específicas da imagem de marca de uma empresa. Os trabalhadores em contato com os clientes devem, não apenas, usar vestuário que demonstre a pertença à marca comercial da empresa mas, também, absterem-se do uso de símbolos religiosos porque isso atenta contra a imagem de marca que a empresa adotou: "*ouverte, disponible,*

de uma interpretação diferente a situação em que os trabalhadores exercem a sua atividade sem contactarem diretamente com os clientes, tal como ocorre, por exemplo, com um operador de *call-center*[1244].

Neste domínio em que se procura avaliar se o empregador pode adotar determinada restrição ao uso de símbolos religiosos, tendo sempre em conta o necessário juízo de proporcionalidade, é bastante ilustrativa a decisão do TEDH no caso *Eweida* quanto à questão da imagem da empresa[1245].

A argumentação do Tribunal centra-se numa análise de proporcionalidade que começa por determinar que a imposição de uniforme aos trabalhadores é um meio idóneo para transmitir uma determinada imagem corporativa e, por sua vez, este é um fim legítimo da atividade empresarial. Logo, a utilização de símbolos religiosos seria desproporcional porque resultaria excessivo o sacrifício imposto à liberdade religiosa do trabalhador relativamente ao objetivo do empregador que, ainda assim, será alcançável quando o trabalhador usa um objeto de carácter religioso.

Neste caso, o TEDH afasta-se da ideia tradicional de exclusiva valoração da vontade individual e pleno exercício do direito à liberdade religiosa do trabalhador mediante a "*liberdade de demissão*"[1246]. Exige agora que estas limitações sejam justificadas pelo princípio da proporcionalidade[1247]. Significa isto que o empregador

---

sobre, familiale, et neutre". E, como tal, o seu uso pode fundamentar um despedimento por verificação de uma falta grave que torna imediata e definitivamente impossível a prossecução da relação laboral.

[1244] Relembramos que nas Conclusões da advogada-geral *Sharpston*, Caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016, disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188, n.º 130, afirma-se que "*no caso de o trabalhador em questão ser chamado a desempenhar funções que não envolvem contacto visual com os clientes, por exemplo num centro de atendimento telefónico (call centre), a justificação dessa mesma regra deixaria de existir. A ponderação dos interesses seria favorável ao trabalhador*".

[1245] Caso *Eweida and others v. The United Kingdom*, n.º 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, TEDH, 15/01/2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881.

[1246] Tal como aconteceu, por exemplo, no Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 06.12.2012, n.º 058/12, disponível em www.dgsi.pt, onde se pode ler "*a liberdade de escolha de profissão tem como contrapartida a obrigação do sujeito se adaptar às condicionantes por ela impostas, quaisquer que elas sejam, desde que legais"* e se essas obrigações põem em causa a *"forma como entende praticar a sua religião, deveria ter escolhido outra profissão*".

[1247] A este propósito FRANCISCO JAVIER CALVO GALLEGO, "Libertad religiosa, códigos...", *op. cit.,* salienta que o princípio da proporcionalidade se converteu na pedra angular sobre a qual se construiu toda a dogmática relativa ao conflito e consequentes limitações dos direitos fundamentais.

ao exigir ao trabalhador o uso de um certo uniforme ou ao não permitir o uso de determinado símbolo ou vestuário de conotação religiosa que colida com a liberdade religiosa do trabalhador terá que invocar um interesse legítimo, que bem poderá ser a defesa de uma imagem corporativa da empresa, mas sempre proporcional à medida adotada. Pois bem, em casos de colisão entre a liberdade religiosa do trabalhador e os poderes do empregador não basta o recurso à manifestação da vontade contratual das partes, será necessário que o empregador demonstre a existência de uma finalidade legítima, a adequação entre a medida e essa finalidade e a existência de um adequado equilíbrio entre os interesses afetados[1248].

Em termos concretos, neste caso que envolvia uma trabalhadora da zona de check-in da *British Airways*, o Tribunal considerou que constituía um fim legítimo a imposição de um uniforme já que visava transmitir uma certa imagem para promover o reconhecimento da marca e do pessoal. No entanto, entendeu que a medida concreta não era proporcional já que a imposição de um certo código de vestuário não permitia um equilíbrio adequado entre os interesses em jogo: o direito à manifestação e expressão das crenças religiosas e o direito de proteger uma certa imagem corporativa da empresa.

E este juízo de censura à proporcionalidade da medida adotada pelo empregador deve-se, desde logo, ao facto de o símbolo religioso em causa, ser *discreto* e não implicar um prejuízo na aparência profissional da trabalhadora. Por outro lado, salienta-se também o facto de outros trabalhadores terem usado, com permissão do empregador, símbolos religiosos como o turbante o véu islâmico, sem que isso tivesse um impacto negativo na marca ou na imagem da empresa. Note-se que precisamente esse impacto negativo não poderia ser levado em consideração já que a empresa acabou por alterar o código de vestuário para permitir o uso de outros símbolos religiosos.

Assim sendo, neste caso em que num prato da balança se encontra a vontade da trabalhadora em manifestar as suas crenças religiosas e no outro prato se encontra o desejo da empresa de garantir uma imagem corporativa, o TEDH considerou que não houve uma ponderação justa e equilibrada. Apesar de o Tribunal ter entendido que a garantia de uma imagem corporativa é um objetivo

[1248] FRANCISCO JAVIER CALVO GALLEGO, "Libertad religiosa, códigos...", *op. cit.,*

legítimo da empresa, não lhe pode ser atribuído um peso excessivo quando confrontado com direitos fundamentais. E, no caso concreto, não foi encontrado um equilíbrio proporcional entre o direito de a trabalhadora manifestar a sua fé e o direito de a empresa proteger uma certa imagem corporativa. Interessa então destacar que o desejo do empregador em projetar uma determinada imagem da empresa ("*the employer's wish to project a certain corporate image*") foi considerado um objetivo indubitavelmente legítimo ("*this aim was undoubtedly legitimate*")[1249]. Assim sendo, o tribunal reconheceu que esse objetivo de projetar uma determinada imagem corporativa era menos relevante do que outros, nomeadamente, a saúde e segurança.

Como bem se compreende, o uso de certos símbolos religiosos individuais pode pôr em causa a uniformidade de vestuário e, logo, a aparência que uma empresa transmite para o exterior[1250]. Esta alteração da imagem corporativa da empresa por influência do uso de símbolos religiosos pode ocorrer por via da supressão, da adição ou pela substituição de algum elemento material[1251]. A esta premissa soma-se a ideia de que o trabalhador poderá não desenvolver corretamente a sua prestação de trabalho quando ostenta um símbolo religioso, nomeadamente, porque não respeita, como veremos mais aprofundadamente, as "*preferências do cliente*" relacionadas com alguma desconfiança face às religiões minoritárias[1252].

[1249] Caso *Eweida and others v. The United Kingdom*, n.º 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, TEDH, 15.01.2013, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881, §94.

[1250] Quando se discutem questões subjacentes à imagem da empresa não se pode descurar que a progressiva afirmação do *franchising*, em que todos os detalhes do negócio estão regulados até ao mínimo detalhe, pode ter influência no vestuário que os trabalhadores devem usar. Neste sentido, ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e...*, *op. cit.,* p. 143, acrescentando que mesmo nestes casos, deve ser sempre respeitado o limite da integridade moral de cada trabalhador. Isto ocorre para que, aliado a outros elementos, seja garantida uma certa ideia de uniformidade da imagem da empresa e dos serviços prestados.

[1251] RAFAEL PALOMINO LOZANO, *Manual Breve de*…, *op. cit.*, p. 161.

[1252] Terá sido o caso, por exemplo, do Acórdão da *Cour d'Appel de Saint-Denis de la Réunion*, de 09.09.97, n.° 97/703.306, disponível em Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica, 1999, III, p. 721, que considerou que existia justa causa para despedir uma trabalhadora que vendia artigos de moda feminina e que se recusava a deixar de usar vestuário que a cobria da cabeça aos pés, símbolo da sua fé islâmica. Na justificação da decisão de despedir foi dada especial relevância ao dano futuro e incerto de perda de clientela.

O código de vestuário imposto pela empresa que proíbe o uso de símbolos religiosos pode ser invocado para restringir o direito à manifestação da liberdade religiosa quando, nomeadamente, a imagem corporativa da empresa se configurar como um objetivo legítimo e conforme aos princípios gerais de direito. Ficam desde logo excluídos da prossecução de um objetivo legítimo os casos em que o empregador pretende fazer transparecer uma imagem da empresa contrária à dignidade da pessoa humana. Mas parece de todo razoável o interesse legítimo de o empregador desejar projetar uma certa imagem aos seus clientes exigindo aos seus trabalhadores o uso de certo uniforme ou aparência externa. Também pode ser relevante a este propósito as medidas tomadas pelo empregador para garantir uma determina harmonia na empresa sobretudo entre todos os que ali exercem funções.

A este propósito JÚLIO GOMES ilustra que "*o véu islâmico não constitui geralmente um obstáculo à boa execução do trabalho ligado à natureza da tarefa a realizar pelo trabalhador, salvo nos casos em que comprometa a audição da trabalhadora ou acarreta riscos para a segurança desta ou de terceiros*" E acrescenta que o que verdadeiramente "*motiva as restrições impostas pelo empregador à liberdade da trabalhadora é geralmente o desejo do empregador de não comprometer a imagem da empresa*"[1253].

Estamos em crer que após a decisão *Eweida*, a qual foi favorável ao uso de um símbolo religioso, fica mais difícil para os empregadores invocarem eventuais restrições com base no argumento da imagem corporativa da empresa. Isto porque quando se trata de decidir a favor do empregador e permitir, assim, restrições ao uso de símbolos religiosos, a justificação da necessidade de defender a imagem da empresa tem que ser muito forte[1254]. Aliás, como veremos adiante, o elemento decisivo acaba por ser o teste da proporcionalidade, o que se torna inconciliável com uma solução geral e abstrata. Note-se que neste caso o TEDH ponderou todas as circunstâncias concretas que estavam envolvidas na situação, nomeadamente a discrição do símbolo e a inconsistência do comportamento do empregador, para concluir que os tribunais nacionais ingleses atribuíram demasiado peso ao objetivo prosseguido pelo empregador[1255]. Parece-nos que para o TEDH foi determinante a

[1253] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*…, *op. cit.*, p. 309.

[1254] Neste sentido, FABIENNE KÉFER, "Freedom of religion...", *op. cit.*, p. 143.

[1255] FABIENNE KÉFER, "Freedom of religion...", *op. cit.*, pp. 143-144.

discrição do símbolo concreto, já que se as circunstâncias do caso fosse outras, se por exemplo, estivesse em causa o véu islâmico denominado como "*powerful religious symbol*"[1256], a ponderação poderia ser, certamente, outra.

Outro caso determinante no âmbito da política de neutralidade da empresa diz respeito à decisão do TJ no âmbito do processo que opunha *Samira Achbita* ao seu empregador, o qual impunha que os rececionistas não utilizassem no local de trabalho sinais visíveis das suas convicções políticas, filosóficas ou religiosas[1257]. O TJ entendeu que um eventual tratamento diferenciado poderia estar justificado à luz de uma política de neutralidade da empresa para com os clientes, na medida em que esse interesse cabe na liberdade de empresa e, ainda, porque o empregador apenas envolve na prossecução desse objetivo os trabalhadores que entram em contacto com os clientes. No entanto, é necessário averiguar se a proibição imposta pelo empregador corresponde a uma política coerente e sistemática apta à prossecução do objetivo. De qualquer forma, determina, e aqui está, na nossa opinião, o ponto central da decisão, que é necessário verificar se, por um lado, a proibição abrange apenas os trabalhadores que se relacionam com clientes e, por outro lado, se, sem que a empresa tivesse de suportar um encargo excessivo, teria sido possível colocar o trabalhador noutro posto de trabalho em que não tivesse contacto com clientes e, assim, pudesse usar o símbolo religioso.

Efetivamente, o TJ aceitou que a liberdade de empresa abrange a fixação de um regulamento interno alusivo uma política de neutralidade mas limitado aos casos em que o trabalhador não está em contacto direto com os clientes[1258]. No entanto, apesar de ponderação efetuada pelo TJ, entendemos que existe um risco real de diminuição da proteção da manifestação da liberdade religiosa no local de trabalho e de limitação das oportunidade de emprego para todos aqueles que pretendem usar símbolos religiosos, já que terão de ficar confinados a certos postos de trabalho sem contacto com o exterior[1259].

[1256] Decisão do TEDH no caso *Dahlab c. Suiça*, de 15.02.2001.

[1257] Acórdão do TJ, *Achbita c. G4S SS*, de 14.03.2017, Processo C-157/15.

[1258] Como refere ÁNGEL CARRASCO PERERA, "A vueltas con el velo de la mujer islámica", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n.º 929, 2017, p. 6, ao comentar este acórdão, "*el capricho de la neutralidad absoluta no merecería protección*".

[1259] LUCY VICKERS, "Direct discrimination and...", *op. cit.*, refere que "*the willingness of the Court to limit religious symbols in public facing roles could create very significant limits on the protection of religious*

Em qualquer dos casos apresentados, defendemos que é necessário encontrar um equilíbrio entre o direito fundamental do trabalhador manifestar as suas crenças religiosas e a política empresarial de uniformização do vestuário, procurando sempre determinar se há motivos consistentes que "*justifiquem a restrição à liberdade religiosa*"[1260].

3.3. O relacionamento com os clientes

Quando se questiona o uso de símbolos religiosos no local de trabalho são, igualmente, invocados direitos e liberdades de terceiros. designadamente, dos clientes. Efetivamente, neste juízo de ponderação podem ser chamados direitos de terceiros alheios à relação laboral mas que se sentem afetados pelo incumprimento de um certo código de vestuário eventualmente exigido pela empresa.

Por outro lado, neste contexto, o empregador deve ter presente que não pode discriminar os trabalhadores pelas suas convicções religiosas mas também deve zelar para que o comportamento destes não ponha em causa a paz social na empresa, nem a imagem da empresa nas suas relações com terceiros, especialmente com clientes. No entanto, parece-nos que o apelo à paz social no seio da empresa não pode ser visto como único motivo válido invocado pelo empregador, refugiando-se na eventual hostilidade dos colegas de trabalho[1261]. Num conjunto significativo de decisões jurisprudenciais a vontade de exteriorizar uma certa imagem comercial ou o desejo de neutralidade ou, ainda, a vontade de manter a paz social, respeitando aqueles que não têm religião de forma mais persistente do que reconhecendo o pluralismo nas empresas, tem levado a restrições à liberdade de

---

dress at work, affecting whole sectors of employment such as health and social care, teaching, retail and hospitality. A restriction to 'back room' non-client-facing roles could also limit the career choices of religious workers. Moreover, not only are employment opportunities restricted by such an approach, but the visibility of Muslim women and Sikh men at work is limited too. Confining protection to non-visible roles limits the potential for the promotion of positive role models for minorities and places significant restrictions on the ability to promote social inclusion at work". Sobre a distinção entre o exercício de funções com contacto com o público (*front-office*) e sem contacto com o público (*back-office*), cfr. KATAYOUN ALIDADI, "From Front-Office to Back-Office: Religious Dress Crossing the Public-Private Divide in the Workplace", in *Religion in the Public Spaces: A European Perspective*, coord. Silvio Ferrari, Sabrina Pastorelli, Routledge / London / New York, 2012, pp. 159-190.

[1260] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e*…, *op. cit.*, p. 324.

[1261] JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…", *op. cit.*, p. 356.

manifestação religiosa, sobretudo de minorias[1262]. Assim, numa lógica de manifestação das convicções religiosas, também nos merece reservas, qualquer exigência do empregador a um trabalhador, de não usar símbolos religiosos com o único argumento de que isso iria perturbar a paz na empresa ou afastar alguns clientes.

Aliás, essa hostilidade poderia indiciar comportamentos discriminatórios e xenófobos tolerados pelo empregador. Nesta medida, o respeito pelos direitos fundamentais do trabalhador perante os poderes do empregador coloca um claro desafio à proteção da liberdade do trabalhador manifestar as suas crenças religiosas no lugar e no tempo de trabalho.

Neste domínio discute-se, ainda, se será viável utilizar o argumento de que o uso de símbolos religiosos pelo trabalhador pode causar algum constrangimento aos clientes. Como ponto de partida parece-nos que este não é um argumento válido, já que existiria uma restrição injustificada à liberdade religiosa dos trabalhadores e, por outro lado, "*o direito de expressar a própria religiosidade está assegurado na mesma medida aos trabalhadores e aos terceiros que interagem com a empresa, à qual também não é permitido discriminar os clientes que portam tais símbolos*"[1263].

Todavia, na realidade, a fim de apreciar a legitimidade da proibição de uso de símbolos religiosos pelo empregador, é muitas vezes invocada a ponderação das exigências de terceiros, particularmente dos clientes. É inegável que, em termos de política comercial, a empresa deve atender às preferências da sua clientela o que é, naturalmente, diferente de permitir que a vontade dos clientes leve à discriminação dos trabalhadores em razão da religião. Realce-se que "*a empresa não pode ceder cega e irrefletidamente a todas as exigências ou vontades de terceiros*"[1264]. Não parece legítimo introduzir como requisito para o exercício de certa atividade profissional a abstenção de uso de símbolos religiosos, apenas porque os clientes se

[1262] FABIENNE KÉFER, "Freedom of religion...", *op. cit.*, pp. 140-141.

[1263] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e*…, *op. cit.*, p. 324.

[1264] Conclusões da advogada-geral Juliane Kokott, de 31.05.2016, Achbita c. G4S SS, Processo C-157/15, disponível em http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62015CC0157&lang1=pt&type=TXT&ancre=, §90.

recusam a ser atendidos por trabalhadores que professam uma determinada religião[1265].

O argumento do contacto com a clientela ou a sua ausência não pode ser por si só uma justificação legítima para restringir a liberdade de expressão religiosa, nomeadamente quanto ao uso de símbolos religiosos. Porém, também não pode ser descurado quando se pensa no impacto económico dessa medida na saúde financeira da empresa. Ou seja, no limite poderíamos ter uma empresa que permite aos seus trabalhadores a adoção de uma determinada aparência de conotação religiosa mas perdeu todos os seus clientes.

Em cada caso deve ser analisada a proporcionalidade dessa restrição relativamente à tarefa concreta desempenhada pelo trabalhador e do contexto dessa mesma execução. Isto para demonstrar que a proibição do uso de símbolos religiosos é proporcional e justificada pela tarefa a cumprir e pelas circunstâncias do caso concreto[1266].

A questão da perturbação da clientela em razão do impacto da aparência do trabalhador levou JÚLIO GOMES a escrever que "*esta maneira de classificar os empregos em função da expectativa dos clientes sobre a aparência física dos trabalhadores que os servem faz prevalecer as leis económicas da concorrência sobre a igual dignidade das pessoas*"[1267]. Também CLAIRE BRISSEAU apresentou críticas a esta perspetiva, referindo-se à doutrina do "*cliente rei*", a qual parece favorecer uma ideia fatalista do facto consumado como se o empregador fosse, de certa forma, condenado a respeitar uma posição social independentemente da sua vontade e, portanto, a ter que implementar uma gestão assente nos eventuais preconceitos dos seus clientes[1268].

[1265] Esta regra é confirmada por raras exceções. Assim, pode eventualmente ser legítimo que pacientes do sexo feminino desejem em certas situações bem delimitadas (por exemplo, após uma violação) ser tratadas, em hospitais ou consultórios médicos, por pessoal médico do sexo feminino. Do mesmo modo, pode ser legítimo permitir que o controlo de passageiros – por exemplo, em aeroportos – seja, em regra, efetuado por pessoal de segurança do sexo feminino. Cfr. Conclusões da advogada-geral *Juliane Kokott*, de 31.05.2016, Achbita c. G4S Secure Solutions, Processo C-157/15, disponível em http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62015CC0157&lang1=pt&type= TXT&ancre=, §90.

[1266] ISABELLE DESBARATS / BLANDINE CHELINI-PONT, "L'affaire Baby...", *op. cit.*, p. 118.

[1267] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*…, *op. cit.*, p. 309.

[1268] CLAIRE BRISSEAU, "La religion du salarié…*", op. cit.*, p. 969.

Em França, o contacto com os clientes pode justificar uma restrição ao uso de vestuário e símbolos religiosos mas apenas quando o empregador consiga demonstrar um dano real para a empresa, já que o mero receio ou danos hipotéticos não é suficiente. Em termos concretos, foi considerado lícito o despedimento de uma trabalhadora do departamento de vendas que usava um vestuário religioso, que não tinha usado aquando do recrutamento, que lhe cobria integralmente após ter sido advertida pelo empregador para abster-se do seu uso já que isso não correspondia à imagem que a empresa pretendia transmitir aos seus clientes[1269]. Porém, não pode ser o elemento objetivo "*contacto com os clientes*" a justificar toda e qualquer restrição à liberdade de o trabalhador manifestar as suas crenças religiosas. Nesse sentido, não foi validado o despedimento de uma trabalhadora que se recusava a retirar o véu que usava desde o início da relação laboral, sem que se tenha verificado qualquer incidente com os clientes com quem contactava no exercício das suas funções[1270].

Também na Alemanha, o juiz decidiu que o empregador fazendo uso do poder de direção pode limitar o uso de símbolos religiosos no local de trabalho mas apenas em situações excecionais e, consequentemente, foi considerado ilícito o despedimento de uma vendedora que se recusa a retirar o véu porque o uso do símbolo religioso não a impedia de exercer corretamente as suas funções e a sua conduta não provocou qualquer dano ao empregador[1271]. Também nos parece claro que o empregador quando invoca o argumento do receio de perder clientela deve demonstrar a existência de um dano real e não meramente hipotético. Não basta a consideração de que o uso de um determinado símbolo religioso leva a prejuízos decorrentes dos receios de uma clientela conservadora e pouco habituada a relacionar-se com outras culturas[1272].

Na Bélgica, no mediático caso *Hema*, voltou a estar em destaque o véu islâmico relativamente a uma vendedora colocada por uma agência de trabalho

---

[1269] Acórdão da *Cour d'Appel de Saint-Denis de la Réunion*, de 09.09.97, n.° 97/703.306, disponível em Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica, 1999, III, p. 721.

[1270] Acórdão da *Cour d'Appel de Paris*, *Téléperformance*, de 19.06.2003, n.° 03-30.212, *Revue* de *Jurisprudence Sociale, 2003, p. 767.*

[1271] Acórdão do *Bundesarbeitsgericht,* de *10.10.2002, 2 AZR. 472/01,* disponível em www.lexetius.com/2002,3160.

[1272] BVerfG, 1 BvR 792/03, de 30.7.2003 - Rn. (1-27), disponível em www.bundesverfassungsgericht.de.

temporário numa das filiais da cadeia em Limburg[1273]. Enquanto que nas lojas da mesma cadeia na Holanda o uniforme incluía, para quem pretendesse, um véu a combinar, nada estava determinado na regulamentação das lojas da Bélgica. Como tal, e na ausência de qualquer referência expressa, a trabalhadora em causa usava o seu próprio véu. Depois de algumas semanas, e na sequência de queixas de alguns clientes, o superior hierárquico solicitou à vendedora para trabalhar sem véu e ela recusou. Passado dois dias, o Grupo *Hema* decidiu cessar o contrato com a empresa de trabalho temporário e, consequentemente, o contrato de trabalho da vendedora não foi renovado. Quando o caso chegou ao tribunal do trabalho, este foi sensível ao facto de não estar clara a consagração do princípio da neutralidade na empresa, de a exigência de retirar o véu ter por objetivo satisfazer os desejos dos clientes e de a relação laboral ter cessado porque a trabalhadora se recusou a abster-se de exteriorizar as suas crenças religiosas no local de trabalho. De acordo com o tribunal o conteúdo da prestação laboral de uma vendedora não exigia a abstenção do uso de véu para ser executada corretamente, não se justificando a satisfação da vontade dos clientes e configurando mesmo um caso de discriminação.

Afigurar-se como um dado objetivo que, no âmbito das restrições ao uso de símbolos religiosos, o empregador recorre muitas vezes ao argumento da reação, real ou hipotética, dos clientes da empresa que contactam com os trabalhadores portadores de símbolos de conotação religiosa minoritária[1274]. No entanto, não pode perder-se de vista que a restrição à liberdade de o trabalhador manifestar as suas crenças religiosas deve ser justificada pela natureza da tarefa a desenvolver e, nesse sentido, a mesma solução não pode ser transversalmente aplicada a todos os casos.

A complexidade do problema em análise pode ser ilustrada pela posição assumida pela advogada-geral no caso *Bougnaoui* em que a restrição imposta à

[1273] *Tribunal* du *travail Tongeren, de 18.05.2013, comentado por* FABIENNE KÉFER, "Freedom of religion...", *op. cit.*, pp. 142-143, onde são enunciadas várias decisões sobre o uso de véu islâmico no local de trabalho na Bélgica.

[1274] Neste sentido, JEAN SAVATIER, "Conditions de licéité…", *op. cit.*, p. 357. A ilustrar esta justificação JEAN SAVATIER aponta uma decisão da *Cour d'Appel de Paris*, *Téléperformance*, n.° 03-30.212, de 19.06.2003, *Revue* de *Jurisprudence Sociale, 2003, p. 767,* na qual os juízes determinaram que cabe ao empregador provar que a sua decisão se encontra justificada por elementos estranhos a qualquer forma de discriminação. No entanto, pelo contrário, no caso em apreço, o trabalhador conseguiu demonstrar que o seu comportamento não suscitou qualquer incidente com os clientes. Nessa medida foi considerado discriminatório o despedimento de uma trabalhadora que estava em contacto com os clientes e que se recusou a retirar o véu já que não havia problemas particulares com os clientes.

trabalhadora resultou da queixa de um cliente. Recordamos que a trabalhadora, engenheira de projetos, foi despedida por se recusar a retirar o véu quando exercia funções nas instalações dos clientes, mais concretamente, foi despedida em virtude do desejo expresso de um cliente para que a pessoa que lhe prestava o serviço não usasse véu islâmico[1275]. Neste caso não existe nenhum indício apresentado pelas partes de que o facto de a trabalhadora usar véu islâmico impossibilitasse o desempenho de funções[1276]. A questão central deste caso é bem precisa, já que diz respeito à questão de saber se as exigências dos clientes podem justificar o despedimento de uma trabalhadora que pretende usar véu islâmico[1277].

Como tal, "*a exigência de não usar o lenço quando em contacto com clientes do empregador não podia, (...), ser um «requisito essencial e determinante para o exercício [da] atividade [profissional]»*"[1278]. Ora, para o efeito, a questão central deste caso é a de saber se "*em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, esse desejo pode constituir um «requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade»*"[1279]. A advogada-geral Eleanor *Sharpston* nas suas conclusões ditou que houve discriminação direta e, simultaneamente, sublinhou que quando existe discriminação indireta por motivos relacionados com a religião ou convicções, os interesses empresariais constituem uma finalidade legítima para efeitos da exceção à discriminação mas apenas quando essa discriminação é proporcional à finalidade legítima que se visa alcançar[1280].

[1275] Segundo as Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), a trabalhadora "*não foi despedida em razão da sua religião (ou seja, do facto de professar a religião muçulmana), mas da sua manifestação dessa religião (isto é, o facto de usar um lenço de cabeça)*".

[1276] Para mais desenvolvimentos, RAFAEL PALOMINO LOZANO, "Igualdad y no...", *op. cit.*, pp. 22 ss.

[1277] JEAN MOULY, "Le voile dans...", *op. cit.*, p. 1133.

[1278] Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), § 102.

[1279] Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), § 102.

[1280] Note-se que o conteúdo das suas conclusões é bastante distinto do que foi elaborado por Juliane Kokott no caso Achbita (Conclusões da advogada-geral Juliane Kokott, de 31.05.2016, Achbita c. G4S SS, C-157/15, disponível em http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62015CC0157& lang1=pt&type= TXT&ancre=) em que a empresa se impôs a si mesma uma política de neutralidade religiosa e ideológica devido à heterogeneidade dos clientes a quem prestava serviços de vigilância e tendo em conta a

Efetivamente, o TJ acabou por decidir que a exigência de abstenção de uso do véu no local de trabalho não representa um requisito essencial e determinante para o exercício da função e, por isso, a proibição em causa não pode ser imposta aos trabalhadores para "ter em conta os desejos concretos do cliente"[1281]. Ficou claro que as preferências dos clientes não podem justificar restrições já que podem ser preconceituosas mas o TJ deixou em aberto a possibilidade de a solução ser distinta quando a restrição resulta da uma norma interna da empresa[1282]. Mais concretamente afirmou que a justificação da restrição deve estar associada a uma exigência objetiva ditada pela natureza ou pelas condições de exercício da atividade e, como tal, não pode abranger considerações subjetivas como a vontade de um cliente. Assim, "*a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações de serviços do referido empregador deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico não pode ser considerada um requisito profissional essencial e determinante*"[1283].

Quando contrapomos as decisões do TJ no caso *Bougnaoui* e no caso *Achbita* temos indicadores de que o Tribunal adotou posições opostas: naquele considerou que a abstenção do uso do véu não é um requisito essencial e determinante para o exercício da função e que a proibição não pode ser imposta; neste, admitiu que a liberdade de empresa abrange a exigência de abstenção de uso do véu, ainda que apenas nos casos de contacto direto com clientes, e mediante a tentativa de encontrar um posto de trabalho compatível na empresa. No entanto, não se pode afirmar que o Tribunal aprovou genericamente todas as políticas de empresariais de neutralidade porque não foi tomada uma decisão concreta já que remeteu essa decisão para o tribunal nacional em função de todas as circunstâncias o caso.

---

natureza da atividade exercida pelo seus trabalhadores (§94). Nestes casos as empresas pretendem demarcar-se das convicções religiosas dos seus trabalhadores de forma a que não fique a ideia de que a manifestação pública das convicções religiosas dos trabalhadores é corroborada pela empresa em que trabalham.

[1281] Acórdão do TJ, *Bougnaoui c. Micropole SA*, de 14.03.2017, C-188/15.

[1282] "*Em contrapartida, caso o despedimento de A. Bougnaoui não se baseie na existência de uma regra interna como a referida no n.º 32 do presente acórdão, cumpre apreciar, como sugerido pela questão do órgão jurisdicional de reenvio, se a vontade de um empregador de ter em conta o desejo de um cliente de que as prestações deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que, como A. Bougnaoui, foi destacada por esse empregador junto desse cliente e que usa um lenço islâmico constitui um requisito profissional essencial e determinante na aceção do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78*", cfr. Acórdão do TJ, *Bougnaoui c. Micropole SA*, de 14.03.2017, C-188/15.

[1283] Acórdão do TJ, *Bougnaoui c. Micropole SA*, de 14.03.2017, C-188/15.

Efetivamente estas decisões acabam por ter um impacto dogmático reduzido porque pouco acrescentam à ideia de que as restrições ao uso de símbolos religiosos são uma potencial fonte de discriminação indireta. De qualquer modo, como passaram a ser aceites restrições ao uso de símbolos religiosos quando exista contacto com o público, depreende-se que existirá uma certa dificuldade em justificar essas restrições quando não exista esse contacto. Por outro lado, ficou claro, embora não exista uma referência literal no texto dos acórdãos, que o empregador está vinculado a um dever de acomodação já que a empresa deveria ter procurado oferecer uma alternativa ao trabalhador que pretendia usar um símbolo religioso e estava em contacto com o público[1284].

Apesar da dificuldade em encontrar soluções, cremos que não pode negligenciar-se o perigo de uma solução que classifica os empregadores em função das expectativas dos clientes sobre a aparência de quem os atende, já que faz prevalecer postulados da política da concorrência e da economia sobre direitos fundamentais da pessoa humana e sobre a proteção das minorias religiosas numa sociedade plural. Parece-nos algo paradoxal insistir que, por um lado, o empregador tem o dever de respeitar as convicções religiosas dos seus trabalhadores manifestadas através do uso de certo vestuário ou símbolo mas que, por outro lado, pode ter em conta as exigências dos seus clientes quanto à aparência exterior de quem os atende ainda que motivada por questões de fé, mesmo quando esse fator não tenha qualquer influência na qualidade do serviço prestado.

De todo o modo, defendemos que o equilíbrio entre os constrangimentos económicos que recaem sobre o empregador e as liberdades fundamentais dos trabalhadores devem ser conformado à luz da ideia de que as restrições impostas às liberdades dos trabalhadores devem ser proporcionais à prossecução do objetivo legítimo. Perante estas observações cabe afirmar que, na impossibilidade de encontrar um equilíbrio entre os direitos concorrentes, "*o interesse empresarial em gerar o máximo lucro deve, em meu entender, ceder face ao direito do trabalhador individual de manifestar as suas convicções religiosas*"[1285].

[1284] LUCY VICKERS, "Direct discrimination and...", op. cit..

[1285] Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), §133, que chama a atenção "*para o caráter insidioso do argumento «temos de fazer X porque caso contrário os nossos clientes não vão gostar». Sempre que a própria atitude do cliente possa ser indicadora de um*

Estamos em crer que "*o interesse comercial da empresa nas suas relações com os seus clientes*" não pode justificar livre e amplamente a aplicação da derrogação à proibição de discriminação[1286], nomeadamente em razão da religião e das convicções religiosas. E, acrescentamos, ainda, que dar ao empregador a possibilidade de invocar o interesse comercial da empresa no relacionamento com os clientes alargaria excessivamente o leque de eventuais derrogações quando estas se devem aplicar em "*circunstâncias muito limitadas*"[1287]. Não se pode deixar de assinalar o caráter pernicioso deste argumento já que consegue ser invocado de modo dissimulado e permitir a instalação da intolerância face a certas religiões quando a liberdade religiosa foi consagrada, precisamente, para lutar contra a intolerância[1288].

Em suma, parece-nos que esta justificação para a restrição da liberdade de expressão das crenças religiosas baseada nas preferências dos clientes não diferencia as legítimas exigências dos clientes, normalmente relacionadas com a qualidade do serviço prestado, das demandas infundadas relativas a quem presta o serviço. Evidentemente, que esta situação é complexa já que o empregador tem o dever de assegurar a saúde financeira da empresa e, nesse sentido, procurar o equilíbrio entre os seus interesses económicos e o respeito pelas liberdades fundamentais dos seus trabalhadores. Mas também não nos parece aceitável que um empregador possa *a priori*, em nome das expectativas dos seus clientes, proibir o uso de um símbolo religioso de forma absoluta. Nesta perspetiva, acompanhamos a posição de quem defende que as empresas não podem satisfazer os caprichos draconianos dos seus clientes e tomar medidas que ponham em causa os direitos dos trabalhadores reconhecidos pela lei e fazer repercutir no agente mais fraco da

---

preconceito com base num dos «fatores proibidos», como a religião, parece-me especialmente perigoso dispensar o empregador do cumprimento de uma obrigação de igualdade de tratamento para poder ceder a esse preconceito. A Diretiva 2000/78 destina-se a conferir proteção no emprego contra o tratamento desfavorável (ou seja, a discriminação) com base num dos fatores proibidos. Não se trata de perder o emprego para ajudar o empregador a aumentar os seus lucros".

[1286] Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), § 100.

[1287] Conclusões da advogada-geral *Sharpston* no caso *Bougnaoui*, Processo C-188/15, de 13.07.2016 (www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188), § 101.

[1288] FABIENNE KÉFER, "Freedom of religion...", *op. cit.*, p. 141.

economia (o trabalhador) os danos relacionados com as preferências discriminatórias dos clientes[1289].

4. Proposta de critérios de ponderação equilibrada de bens

Para a análise dos limites à imposição, pelo empregador, de restrições ao uso de símbolos religiosos no local de trabalho deve partir-se da valoração dos requisitos exigidos para a imposição de tais limitações, sem descurar o respeito pela dignidade da pessoa humana[1290].

Significa isto que se uma restrição imposta pelo empregador à liberdade religiosa dos seus trabalhadores, nomeadamente quanto ao uso de símbolos religiosos, é considerada justificada pela natureza da tarefa a executar e proporcional ao objetivo prosseguido, o trabalhador que se recusa a abster-se do seu uso comete uma falta disciplinar com todas as consequências que daí podem advir[1291].

[1289] CYRIL WOLMARK, "Le foulard dans…", *op. cit.*, p. 648.

[1290] Para JORGE MIRANDA, "A dignidade da...", *op. cit.,* p. 174, a dignidade consubstancia-se no respeito pela liberdade da pessoa e pela sua autonomia, especialmente relevante no direito ao livre desenvolvimento da personalidade, na inviolabilidade da liberdade de consciência, religião e de culto, entre outros. Segundo JOSÉ OLIVEIRA ASCENSÃO, "A dignidade da...", *op. cit.*, p. 117, a dignidade do homem funda-se na "*capacidade*" e no "*encargo de auto-construção*" em que se traduz o direito ao desenvolvimento da personalidade; e acrescenta que "*o sentido do art. 26.º da CRP, ao consagrar o direito ao desenvolvimento da personalidade*" é o de salvaguardar a "*identidade própria do indivíduo", tendo em consideração a "configuração actual da dignidade da pessoa humana*". Indicando que "*a partir do texto constitucional e da doutrina se pode dizer que a dignidade da pessoa humana (…) aponta para o livre desenvolvimento da personalidade*", cfr. ISABEL MOREIRA, "A solução dos...", *op. cit.*, p. 128. Em Espanha, entre outros, sobre a dignidade do trabalhador veja-se ANTONIO OJEDA-AVILÉS / MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ, "La dignidad del...", *op. cit.*, pp. 147-169. Salienta ainda a observação de ZOILA COMBALÍA SOLÍS, "Los límites del...", *op. cit.*, p. 469, quando escreve que "*tal determinación es posiblemente una de las más difíciles y delicadas con las que ha de enfrentarse el jurista, máxime si se trata de un derecho fundamental de la índole del de libertad religiosa, tan estrechamente ligado a la dignidad de la persona humana*".

[1291] Note-se, no entanto, que tal como alerta, MATIAS MANCO, "Abbigliamento confessionalmente orientato…", *op. cit.*, p. 289, os limites ao direito individual de usar símbolos religiosos no âmbito de uma relação fundada num contrato de trabalho é um problema "*extremamente espinhoso*".

Parece-nos, ainda importante, sublinhar que neste contexto, da (in)tolerância perante símbolos religiosos de uso pessoal dos trabalhadores, o empregador não pode limitar-se a uma atitude passiva de não ferir os direitos fundamentais dos trabalhadores. Pelo contrário, na senda da doutrina da acomodação razoável, o empregador deve adotar uma atitude positiva no sentido de facilitar o exercício de direitos relacionados com a liberdade religiosa[1292].

Desta forma, a imposição de restrições ao uso de símbolos religiosos ou à adoção de uma certa aparência no local de trabalho exige o recurso a determinados critérios de ponderação que poderão servir de auxílio ao julgador competente em matéria laboral.

Desde logo, interessa ter presente a distinção entre aqueles casos em que a aparência do trabalhador é um elemento essencial das funções que desempenha e aquelas situações em que a aparência não é parte essencial da prestação laboral. Se, por exemplo, estamos perante uma empresa que vende ao público vestuário de luxo é exigível que o trabalhador tenha uma aparência e um comportamento coincidentes com essa imagem do produto que é vendido. No mesmo sentido, pode estar justificada a interdição do uso de símbolos religiosos porque emanam uma imagem contrária à imagem da marca que se destina a mulheres jovens e transmite uma mensagem de liberdade e emancipação[1293]. Já nos casos em que a aparência do trabalhador não é parte integrante da prestação, qualquer restrição à aparência do trabalhador, justificada por interesses comerciais e económicos, parece ilegítima.

Neste domínio afigurar-se ainda relevante atender aos motivos económicos mas assinalando que estes não podem ser por si só uma justificação para a restrição ao uso de símbolos religiosos ou à aparência do trabalhador. Isto porque os interesses económicos e a política comercial da empresa não se poderão sobrepor à dignidade da pessoa humana que trabalha.

Importa igualmente ter em conta a garantia de uma certa imagem de marca da empresa associada ao uso de uniforme. No entanto, também aqui é necessário partir do princípio de que a empresa deve começar por procurar compatibilizar o

---

[1292] Neste sentido, GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, "Libertad religiosa y...", *op. cit.*, p. 345 e VINCENZO PACILLO, *Contributo allo studio...*, *op. cit.*, p. 73.

[1293] PATRICE ADAM / MARTINE LE FRIANT / LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER / YASMINE TARASEWICZ, "La religion dans…", *op. cit.*, p. 538.

uniforme com o uso de símbolos religiosos, já que o seu uso simultâneo é possível e não excludente.

Esta ordem de ideias pode não se aplicar quando estão em causa restrições impostas por motivos de higiene, segurança e saúde no trabalho, o que poderia ferir de forma severa a integridade física do trabalhador, de terceiros e o acervo patrimonial do empregador.

Perante o processo descrito coloca-se a questão de saber qual o equilíbrio que se deve atingir entre o respeito pelas liberdades individuais e a gestão da diversidade cultural e religiosa. Discute-se, por um lado, se deve prevalecer a ideia francesa de "*privatização do princípio da laicidade*"[1294] ou se, por outro lado, se deve favorecer uma gestão da diversidade religiosa no local de trabalho mais inclusiva. Somos da opinião que o caminho a seguir, o que irá constituir um dos grandes desafios dos próximos anos, é o de edificar um Direito do Trabalho inclusivo que reconheça e aceite as diferentes manifestações religiosas de modo a permitir relações jurídico-laborais mais fraternas e solidárias. Efetivamente, para muitos crentes o uso do véu ou de outra peça de vestuário ou símbolo nem sempre resulta de uma opção, como uma escolha mas antes como algo que faz parte da própria individualidade[1295]. O uso de símbolos religiosos nem sempre é o resultado de uma decisão tomada de forma racional mas resulta, quase sempre, de uma obrigação do divino[1296].

[1294] FRÉDÉRIC *DIEU,* "Laïcité: extension du...", *op. cit.*, p. 60.

[1295] Acórdão do TEDH, *Eweida e outros c. Reino Unido*, 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, de 15.01.2013, ECHR 2013.

[1296] Neste sentido, PETER CUMPER / TOM LEWIS, "Islamic Dress, Personal...", *op. cit.*, pp. 293-303.

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

CAPÍTULO QUINTO

PROSELITISMO RELIGIOSO NAS RELAÇÕES LABORAIS

I. Considerações gerais

A análise de práticas proselitistas constitui um enorme desafio na medida em que mexe com a própria liberdade de religião que, entre outros, consagra o direito de fazer proselitismo num sentido ou noutro, de não ser prejudicado por qualquer posição ou atitude religiosa ou anti-religiosa ou, até mesmo neutral.

No quotidiano parece-nos evidente que o crente tem a faculdade de conversar e de informar os outros sobre aspetos relevantes da confissão religiosa que professa, ainda que com o propósito de os tentar convencer a aderir à sua fé. Sob uma perspetiva das relações humanas é comum que as pessoas quando acreditam numa determinada verdade tentem convencer as outras do seu ponto de vista, o que se aplica à religião bem como a qualquer outra dimensão da vida. A este propósito convém salientar a ideia de que "*a fé imprime às relações com o outro e à compreensão do real um sentido e um valor apenas explicáveis por um referente cuja existência é indiscutível aos olhos da fé*"[1297], ou seja, a ideia de que a liberdade religiosa contempla a possibilidade de apresentar propostas mas nunca de impor ideias.

De facto, a liberdade religiosa, para além da liberdade de ter ou não ter nenhuma crença, engloba a liberdade de divulgar essa fé ou a falta dela, o que pode, ainda, estender-se à oportunidade de atrair mais fiéis para a sua religião. Ora, a conduta para aliciar novos crentes pode basear-se no proselitismo enquanto comportamento que procura convencer os outros a aderir à respetiva religião. A manifestação das crenças religiosas e a propaganda das mesmas com vista à

[1297] ANDRÉ FOLQUE, "A qualificação jurídica...", *op. cit.*, p. 169.

captação de novos fiéis surge como algo natural para a grande parte das religiões[1298]. Aliás, o dever de empregar todos os esforços para tentar convencer os outros a aderir às suas próprias crenças representa, para certas religiões, um imperativo de fé[1299]. Acresce ainda a ideia de que uma religião que não tem capacidade para se expandir tende a desaparecer o que justifica que o *homo religiosus* procure atrair novos crentes para as sua confissão religiosa[1300].

A intensificação deste fenómeno pode tornar-se cada vez mais presente como consequência do pluralismo religioso, que floresce nas sociedades modernas marcadas pela convivência do multiculturalismo. Perante visões religiosas distintas e diferentes modos de encarar a vida só a tolerância é capaz de assegurar, no quotidiano, a coexistência pacífica de todas essas visões.

[1298] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.* p. 819, refere precisamente que "*No todas las confesiones religiosas son igual de proselitistas. Unas de hecho son contrarias al proselitismo, como es el caso del judaísmo; otras aceptan y regulan dicha actividad, pero no sienten la necesidad de ser activas en dicho ámbito, cual es el caso de los protestantes liberales; y aun otras son muy activas (en diversos grados) en el campo del proselitismo, en el cual puede insertarse en ocasiones la actividad misionera. De hecho, en un grado u otro, todas las religiones monoteístas son proclives al proselitismo (excepto el judaísmo) debido a sus pretensiones universalistas. Así pues, no habrá conflicto jurídico alguno en materia de proselitismo con los trabajadores judíos, no así entre los cristianos, a menos que el trabajador judío en cuestión sea objeto de la actividad proselitista de un trabajador de otra confesión. Tampoco los Amish, los hindúes, ni los sijs son proselitistas. Aunque cualquier puede convertirse al sijismo si cumple con sus preceptos, desconocen el proselitismo. En el caso de los católicos han de estar al Canon 759 del Código de Derecho Canónico*".

[1299] Como realça SARA GUERREIRO, *As fronteiras da…*, p. 178, a forma de encarar o fenómeno do proselitismo difere em função da religião já que as diferentes religiões têm formas diferentes de valorar a prática do proselitismo em função da sua doutrina. Também a propósito da relação entre o proselitismo e as confissões religiosas SYLVIO FERRARI, "A liberdade religiosa...", *op. cit.*, p. 11, sublinha que a forma como as diferentes religiões (cristã, hebraica, islâmica) vêem o proselitismo depende da perceção que cada uma destas comunidades tem do fenómeno da pertença religiosa. Nesse sentido, clarifica o autor, as confissões religiosas que têm como ideia central a relação individual entre o indivíduo e Deus tendem a encarar o proselitismo como algo não negativo já que a fé depende de uma escolha individual. Quando se fala de religiões que privilegiam a componente comunitária, entre a pessoa e Deus, o proselitismo é visto com maior desconfiança e como algo negativo porque há uma pertença a um grupo religioso que suplanta a decisão individual.

[1300] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.*, p. 810.

Efetivamente, de entre os vários conflitos que podem ocorrer no ambiente de trabalho com fundamento nas crenças religiosas encontramos ainda aqueles que são motivados pelo proselitismo religioso[1301].

Os comportamentos proselitistas, quando exercidos no local de trabalho, podem pôr em causa a tranquilidade do ambiente laboral e, portanto, ser visto como uma forma de perturbação da normal execução da prestação de trabalho. Mas, por outro lado, qualquer repressão ao comportamento proselitista pode ser considerada uma obstrução à liberdade religiosa.

É nesta complexa rede de direitos e deveres, a desenvolver de seguida, que se situa o proselitismo religioso.

II. Conceito de proselitismo religioso

O conceito de proselitismo religioso conduz, ainda, a muitas incertezas, desde logo, de natureza terminológica, daí a importância de escolher as palavras certas para transmitir as ideias mais adequadas, sobretudo numa matéria tão sensível como as crenças religiosas[1302].

[1301] Note-se, aliás, que não se trata de uma questão desprovida de sentido na medida em que DOUGLAS HICKS, *Religion and the workplace*..., *op. cit.*, p. 77, se refere a um inquérito realizado nos Estados Unidos em 2001, denominado "*Society for Human Resources Management*", em que 20% dos trabalhadores declararam ter sido objeto de condutas proselitistas no local de trabalho nos últimos cinco anos.

[1302] O vocábulo proselitismo tem a sua origem etimológica na palavra grega προσήλυτος (*proselutos*) que significa recém-chegado e, para os judeus, representava alguém que tinha deixado uma religião pagã para viver segundo o judaísmo. Da etimologia do termo percebe-se facilmente o relacionamento tradicional entre o proselitismo e a religião, embora actualmente também se possam encontrar outras formas de proselitismo como o político ou sindical. Neste sentido, ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e..., op. cit.*, p. 272. Também sobre a origem etimológica do termo proselitismo e da sua evolução histórica, cfr. SANTIAGO BUENO SALINAS / MARÍA JESÚS GUTIÉRREZ DEL MORAL, *Proselitismo religioso y*..., *op. cit.*, pp. 16 ss.

1. Divergências quanto ao conceito de proselitismo religioso

Apesar de associarmos o proselitismo ao direito de tentar convencer os outros a aderir às próprias crenças, o seu significado não tem sido pacífico na doutrina, sendo, inclusivamente, possível encontrar opiniões divergentes. A definição do conceito de proselitismo parece não reunir consensos, sobretudo se atendermos ao facto de muitas vezes ser associado a uma conduta imprópria, ou seja, um conceito com uma conotação intrinsecamente negativa. Note-se que, tal como alerta SARA GUERREIRO, esta noção está frequentemente associada a uma conotação pejorativa relacionada com um certo preconceito em torno da expressão "*proselitismo religioso*"[1303]. Note-se que, por exemplo, em França o termo proselitismo tende a corresponder a um conceito negativo, ao contrário do que já foi afirmado pelo TEDH que, como veremos com mais detalhe, distingue entre o proselitismo que legitimamente decorre do princípio da liberdade religiosa e o proselitismo abusivo[1304].

Efetivamente, em regra, o proselitismo é associado a condutas de membros de religiões minoritárias que recorrem a mecanismo coativos para a divulgação da sua fé, designadamente porque encontram obstáculos de propagação da sua crença num Estado onde existem outras religiões maioritárias[1305]. São inclusivamente

[1303] SARA GUERREIRO, *As fronteiras da…, op. cit.*, p. 177. Também JÓNATAS MACHADO, "A liberdade de...", *op. cit.*, p. 115, adverte que existe uma certa corrente do pensamento que tende a limitar a liberdade de expressão religiosa porque a considera oposta aos valores intrínsecos a uma sociedade secular, caraterizando-a, assim, como persecutório, doentio e sem sentido.

[1304] PATRICE ROLLAND, "La régulation de...", *op. cit.*, pp. 577-589.

[1305] Esta problemática foi abordada no Acórdão do TEDH, *Ivanova c. Bulgária*, 52435/99, de 12.04.2007, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-80075. Estava em análise a seguinte questão: "*The Court notes that the Government made lengthy submissions on the secular nature of the system of education and the need to preserve it as such (see paragraphs 70-74 above). They referred to certain alleged instances of proselytising at the School by members of staff, from which they attempted to infer (a) that the authorities had legitimate fears that unlawful activities were occurring, (b) that the applicant, as a follower of Word of Life, was probably involved in them, and (c) that the authorities had a justified aim of stopping the alleged proselytising. However, the Government did not provide any evidence that there had ever been any credible accusations that the applicant had proselytised at the School. The Government's submissions on this point are somewhat ambiguous and contradictory, because despite the lengthy arguments submitted in respect of the applicant's alleged involvement in proselytising at the School, they explicitly claimed that the termination of her employment had had nothing whatsoever to do with her religious beliefs*" (§82).

conhecidos casos em que o proselitismo se traduz em práticas de controle da mente, das emoções, dos comportamentos e das decisões do indivíduo, designadamente através de alienação das pessoas do seu contexto familiar[1306] ou, até mesmo, do aliciamento de crianças[1307].

Vejamos algumas das diferentes perspectivas construídas pela doutrina quanto à noção de proselitismo religioso para, então, constatarmos as dificuldades quanto ao alcance do conceito[1308].

ANASTASE MARINOS refere-se ao proselitismo enquanto uma forma de atrair uma pessoa para determinados pontos de vista religiosos, através do ensino e da persuasão, sublinhando que o esforço de levar os outros até à sua crença por meio do proselitismo é uma característica de quase todas as religiões, sobretudo das monoteístas[1309]. Também LAW TAD STAHNKE não associa uma conotação negativa ao proselitismo considerando-o como uma "*conduta expressiva*" que tem a intenção de tentar modificar as crenças religiosas, afiliação ou identidade de uma outra pessoa[1310]. Esta definição pretende evitar uma correspondência direta entre o proselitismo e uma conduta imprópria. Para BUENO SALINAS e GUTIÉRREZ DEL MORAL o proselitismo corresponde ao direito de manifestar a própria fé, anunciá-la aos outros e procurar convencê-los, o que acaba por se tornar sinónimo de anúncio religioso[1311].

Por outro lado, SYLVIO FERRARI referindo que, embora na sua origem, o proselitismo tenha sido concebido como uma forma de expressão do direito de

---

[1306] Acórdão do TEDH, *Jehovah's Witnesses of Moscow e outros c. Rússia*, 302/02, de 10.06.2010, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-99221, onde foi identificado o problema da "*alienation of family members resulting from their involvement in the religious activity of the applicant community*" (§ 19).

[1307] Acórdão do TEDH, *Kuznetsov v Russia*, 184/02, de 11.01.2007, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-78982, no qual se debatia a questão de que "*on several occasions to initiate criminal proceedings against the Chelyabinsk community of Jehovah's Witnesses on the ground that the community had 'lured' young children into their 'sect'*" (§10).

[1308] A enuneração da doutrina mais relevante coincide, em parte, com a exposição já efetuada em SUSANA SOUSA MACHADO, "*Proselitismo religioso en...*", *op. cit.*, pp. 735 ss.

[1309] ANASTASE N. MARINOS, "A noção de...", *op. cit.*, p. 45.

[1310] LAW TAD STAHNKE, "Proselytism and the…", *op. cit.,* p. 255.

[1311] SANTIAGO BUENO SALINAS e MARÍA JESÚS GUTIÉRREZ DEL MORAL, *Proselitismo religioso y...*, *op. cit.*, p. 10.

manifestar as próprias crenças religiosas ou convicções, pode representar uma violação do direito à privacidade e à identidade religiosa, bem como ao direito de "*ser deixado só*"[1312]. Também para BERT BEACH se, historicamente, o proselitismo começou por não ter qualquer conotação negativa ou pejorativa, acabou por adquiri-la naturalmente ao longo dos anos, sendo associada às ideias de "*evangelização para forçar a conversão*", de "*atividade centrada em falsas motivações*", de "*interferência nas convicções religiosas dos outros*"[1313].

Numa posição mais assertiva, ANTONIO VITALE considera que o proselitismo é "*uma espécie do agir comunicativo-persuasivo que visa convencer o destinatário da mensagem sobre a bondade e a verdade da própria mensagem, com o fim de obter a sua adesão e também o seu contributo para a realização dos fins religiosos que o comunicante se propõe a conseguir*"[1314]. Acrescenta o autor que a liberdade de proselitismo é uma parte indissociável da liberdade religiosa, não havendo, em abstrato, qualquer conotação negativa no conceito[1315]. Isto porque a mensagem pode ser transmitida por meios mais ou menos corretos, havendo, portanto, que distinguir os diferentes comportamentos em causa. Também JÓNATAS MACHADO, numa posição bastante gráfica, referindo-se ao facto de a liberdade religiosa integrar a liberdade de expressão religiosa, incluindo a liberdade de dar a conhecer as próprias crenças, assevera que o proselitismo religioso não é mais do que "*a liberdade de expressão aplicada à esfera religiosa*"[1316].

Existe, portanto, alguma falta de consenso na definição do conceito o que leva a uma ambiguidade de significados e conotações, dificultando a fixação de um quadro estável de direitos e deveres nesta matéria[1317].

[1312] SYLVIO FERRARI, "A liberdade religiosa...", *op. cit.*, p. 9.

[1313] BERT BEACH, "Proselytism in the...", *op. cit.*, p. 78. É curioso notar que o autor vê o proselitismo como uma inevitabilidade ou consequência do pluralismo religioso.

[1314] ANTONIO VITALE, *Corso di Diritto…, op. cit.*, p. 70.

[1315] ANTONIO VITALE, *Corso di Diritto…, op. cit.*, p. 217.

[1316] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade e igualdade…, op. cit.*, p. 10.

[1317] SANTIAGO BUENO SALINAS e MARÍA JESÚS GUTIÉRREZ DEL MORAL, *Proselitismo religioso y...*, *op. cit.*, p. 11, alertam para a dificuldade de estabelecer uma terminologia adequada, sobretudo quanto à confusão sobre o conteúdo do conceito de anúncio religioso e de proselitismo. Referem os autores que na linguagem de uso comum se tende a designar como anúncio ou apostolado a expansão das religiões maioritárias e avançadas que se dirige a coletivos sem fé religiosa e com crenças primitivas, enquanto o termo proselitismo está reservado para o propósito de converter os que professam uma fé de cultura

2. Conceito a adotar de proselitismo religioso

Perante os conceitos enunciados, seguimos o entendimento de que o proselitismo religioso se integra na esfera da liberdade de expressão religiosa, ou seja, representa o direito de manifestar as próprias crenças ou convicções sem que seja *a priori* uma conduta censurável e, portanto, sem qualquer conotação negativa genérica. Essa conotação ficará sempre dependente do comportamento mais ou menos idóneo do sujeito que usa essa liberdade. Em termos gerais, estamos perante a "*liberdade de manifestar a religião que, naturalmente, tem precedência ontológica sobre a liberdade de não a manifestar*"[1318].

Atendendo à ideia subjacente à origem etimológica da palavra entende-se, sucintamente, o proselitismo como a ação levada a cabo por um crente para difundir a fé que professa com o propósito de atrair novos seguidores para a sua religião. Note-se, portanto, que a mera exteriorização do pensamento religioso não corresponde necessariamente ao proselitismo, já que este deve ser motivado pela conquista de novos crentes. Afirma-se, por isso, que, "*para além da simples manifestação das suas convicções religiosas, quem exerce o proselitismo empenha-se fortemente em tentar convencer o respectivo 'alvo' a aderir à sua fé*"[1319]. E é, precisamente, esse empenho que cria problemas relevantes com a liberdade dos outros. Assim, o conceito de proselitismo é necessariamente mais amplo do que o conceito de manifestação das convicções religiosas. Por outro lado, cabe referir que uma conduta proselitista acaba por ter pontos de contacto com o direito fundamental à liberdade de expressão[1320], já que em certos contextos pode

---

similar. É neste último caso que ganha força o direito de mudar de religião e o direito de tentar uma alteração da fé dos demais.

[1318] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa…, op. cit.*, p. 19.

[1319] SARA GUERREIRO, *As fronteiras da…, op. cit.*, p. 177.

[1320] Tal como explica JÓNATAS MACHADO, *Liberdade de expressão*..., *op. cit.*, pp. 98-99, "*A história da liberdade de expressão em sentido amplo compreende, pelo menos, quatro etapas fundamentais. Num primeiro momento assistiu-se à prevalência do discurso teológico-confessional, alicerçado na concepção católica de autoridade, consubstanciada na afirmação centralizada e autoritária da verdade objetiva. Numa segunda fase, defende-se a procura da verdade religiosa através da discussão aberta entre indivíduos orientados pela sua consciência, dando lugar à concepção positivista e empírico-científica de autoridade, assente na superioridade do pensamento crítico-racional. Actualmente, assiste-se à radicação na doutrina constitucional de modelos de liberdade e justiça comunicativa assentes em bases de tipo neo-contratualistas e discursivo-teorético, pós-metafísicas e pós-tradicionais, em que se afirma o relevo*

ser difícil autonomizar quais são os comentários puramente religiosos e que pretendem convencer os outros, daqueles que não o são.

Seja como for, o proselitismo acaba sempre por reconduzir-se à tentativa de convencer os outros a aderir às próprias crenças religiosas, o que frequentemente deriva de um fundamento da existência da própria religião[1321].

Reiteramos que, em abstrato, o proselitismo representa a tentativa de convencer os outros sobre a verdade e benefícios das próprias convicções religiosas, procurando, em última análise que estes perfilhem a mesma fé. E note-se que esta conduta não é necessariamente reprovável, na medida em que abrange um conjunto de ações que podem ser perfeitamente enquadráveis na liberdade de manifestar as convicções religiosas[1322]. Repare-se mesmo, como assinalámos, que o comportamento exigido aos crentes por muitas religiões abranja a prática do proselitismo, recomendando-se que tentem convencer os outros a converterem-se às suas convicções religiosas sem que isso ofenda a dignidade do outro. Acompanhamos, portanto, sem dúvida, o entendimento de que esta figura se encontra "*dentro da esfera de proteção da liberdade religiosa, decorrendo das exigências da prática da religião*"[1323].

Por isso, é preciso ter presente que, como referem J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, a liberdade de religião constitucionalmente

---

estruturante dos valores da autonomia individual e da descentralização da autoridade que fundamentam um Estado de direito democrático de direitos fundamentais".

[1321] Sobre o proselitismo manifestado pela via escrita, nomeadamente através de livros e jornais, cfr. Acórdão do TEDH, *Başkaya* e Okçuoğlu *c. Turquia, 23536/94 e 24408/94, de 08.07.1999, disponível em* http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58276.

[1322] Em relação à expansão de ideias realçamos a posição SANTIAGO BUENO SALINAS e MARÍA JESÚS GUTIÉRREZ DEL MORAL, *Proselitismo religioso y*..., *op. cit.*, p. 13, quando afirmam que "*La vitalidad de la opción religiosa, como la de cualquier otra actividad humana, bien puede medirse por su capacidad de expansión, entre otros criterios. Pero en cualquier caso, el anuncio religioso depende fundamentalmente de la vivencia comunitaria: el homo religiosus solitario no es expansivo, no tiene capacidad de llevar a cabo una universalización de su creencia religiosa. Esta es una de las diferencias de la fe religiosa frente a la ideología filosófica: aquélla necesita ser vivida en comunidad, a ésta le basta la reflexión individual. El anuncio religioso, aunque sea bajo la forma más pacífica de diálogo, ha de marcar la línea entre la desaparición de una fe y su renovación*".

[1323] SARA GUERREIRO, *As fronteiras da…, op. cit.*, p. 177.

consagrada[1324] no art. 41.º da CRP compreende o direito de "*fazer proselitismo num sentido ou noutro*"[1325]. Neste contexto, da relação entre crença e conduta resulta a liberdade de divulgação de crenças, a que normalmente se chama de liberdade de proselitismo religioso, que se torna num veículo de concretização da liberdade de mudar de convicções (art. 18.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948).

Tal como sugere JÓNATAS MACHADO, a "*liberdade religiosa compreende um direito à divulgação das convicções religiosas (recht auf Äusserung religiöser Überzeugung), sem a protecção do qual a liberdade de mudar de religião não faz muito sentido*"[1326]. Saliente-se que o autor usa a expressão "*direito ao proselitismo*" numa visão não pejorativa, por referência ao sentido etimológico original[1327]. Concedemos igualmente razão a BUENO SALINAS e GUTIÉRREZ DEL MORAL quando afirmam que o direito à propaganda religiosa é uma das consequências do direito à liberdade religiosa do qual é uma parte inseparável[1328].

Ao nível infraconstitucional a LLR, no âmbito do conteúdo dos direitos individuais e coletivos da liberdade religiosa, prevê a liberdade de procurar novos crentes para a própria crença religiosa, o que se traduz na liberdade de proselitismo (art. 8.º, al. *d)* e *e),* bem como *o* art. 23.º, al. *d)* da LLR)[1329]. Daqui resulta, igualmente, a legitimidade de procurar novos crentes para a aderir a uma determinada crença através de diversos meios.

[1324] Também em Itália, o art. 19.º da Constituição garante a liberdade de profissão da fé religiosa, individual e coletiva, em todas as suas formas, a liberdade de propaganda e a liberdade de exercício do culto, público e privado, com a ressalva dos bons costumes. Verifica-se, portanto, um reconhecimento expresso da liberdade de divulgação de crenças (*libertà di propaganda*) na própria Constituição.

[1325] J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República…, op. cit.*, p. 609. Também no Acórdão n.º 423/87, Tribunal Constitucional, disponível em www.tribunalconstitucional.pt, o proselitismo é apontado como uma manifestação normal da liberdade religiosa.

[1326] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade Religiosa numa…, op. cit.*, p. 225.

[1327] JÓNATAS MACHADO, *Liberdade Religiosa numa…, op. cit.*, pp. 225-226.

[1328] SANTIAGO BUENO SALINAS e MARÍA JESÚS GUTIÉRREZ DEL MORAL, *Proselitismo religioso y*..., *op. cit.,* pp. 9-10.

[1329] O art. 8.º, al. *d)* e *e)* estabelece o direito a "*professar a própria crença religiosa, procurar para ela novos crentes, exprimir e divulgar livremente, pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio, o seu pensamento em matéria religiosa*" e ainda o direito a "*informar e se informar sobre religião, aprender e ensinar religião*".

Em Espanha, numa aceção menos explicita do que a lei portuguesa[1330], o art. 2.1. a) da LOLR reconhece o direito de professar uma crença religiosa que livremente se escolha e o direito de manifestar livremente essa crença e, mais concretamente, a al. c) consagra o direito a difundir informação religiosa tanto oralmente como por escrito ou por qualquer outra via. Por outro lado, o art. 2.2 da LOLR consagra o mesmo direito mas na perspetiva coletiva já que estabelece o direito das Igrejas, Confissões e Comunidades religiosas divulgarem e propagarem o seu próprio credo. Esta divulgação poderá realiza-se, em primeira linha, pelos ministros de culto, mas nada impede que essa tarefa proselitista seja desempenhada pelos próprios crentes[1331].

Por tudo isto, acreditamos que do proselitismo em si mesmo não decorre necessariamente algo negativo, mas representa apenas uma consequência natural da centralidade que a religião tem para muitos crentes, o que faz com que estes procurem atrair outros crentes para o que consideram ser bom e verdadeiro[1332]. Na prática, a grande dificuldade associada ao proselitismo reside na avaliação do método adotado aquando da abordagem do outro.

Assim sendo, será o *modus operandi* da prática proselitista a determinar a necessidade de estabelecer limites quando se verifica uma atuação menos adequada ao que é exigido pelo direito. É importante clarificar que esses limites são impostos "*não à prática do proselitismo qua tale mas sim aos meios que pode envolver, ou ao exercício de coação, sob as falsas vestes de proselitismo*"[1333].

Desta forma, o proselitismo tanto pode representar o exercício legítimo de um direito, respeitando igualmente os direitos dos interlocutores, mas também pode traduzir-se em atuações censuráveis através do recurso a meios inadequados, nomeadamente a coação ou violência física ou psicológica. Por isso, em nossa opinião, o proselitismo não tem, nem pode ter, um significado exclusivamente negativo, na medida em que não corresponde necessariamente a algo ilícito porque

---

[1330] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y...*, *op. cit.*, p. 811. Também ALEJANDRO TORRES GUTIÉRREZ, "Neutralidad ideológico religiosa...", *op. cit.*, p. 11 ss., caracteriza a Lei da Liberdade Religiosa por contraposição ao correspondente regime espanhol.

[1331] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y...*, *op. cit.*, p. 811.

[1332] JUAN NAVARRO FLORIA / OCTAVIO LO PRETE, "Proselitismo y libertad…", *op. cit.*, p. 62.

[1333] SARA GUERREIRO, *As fronteiras da…, op. cit.*, p. 177.

é capaz de abranger um amplo conjunto de ações. A noção de proselitismo deve remeter-nos para um comportamento de transmissão de uma mensagem religiosa, sem pressões indevidas e sem ofender os direitos e liberdades do outro[1334]. Para determinar se estamos perante uma situação de proselitismo abusivo será exigível um estudo dos interesses em causa, um exame das circunstâncias do caso concreto e uma rigorosa análise dos princípios jurídicos em jogo[1335].

3. Relevância da distinção entre proselitismo próprio e proselitismo impróprio

Das considerações precedentes resulta a ideia de que podem existir duas formas possíveis de propaganda religiosa: uma assertiva e pacífica e outra indevida e abusiva. Neste estudo procuraremos discernir através de argumentos jurídicos válidos a distinção entre as duas formas de proselitismo, tendo em conta que a controvérsia gira em torno do próprio exercício da liberdade religiosa. Alertámos, por isso, que não será uma tarefa fácil e isenta de dúvidas na medida em que a manifestação das crenças religiosas é parte integrante da liberdade religiosa[1336]. Verdadeiramente, não pode existir liberdade religiosa sem liberdade de expressão e a religião anuncia-se, sobretudo, através da comunicação de ideias[1337].

[1334] Segundo SANTIAGO BUENO SALINAS / MARÍA JESÚS GUTIÉRREZ DEL MORAL, *Proselitismo religioso y…, op. cit.*, p. 11, a opção metodológica mais correta será a de usar unicamente o termo proselitismo, adjetivando-o segundo as circunstâncias, em vez de usar proselitismo abusivo ou ilegítimo por contraposição ao anúncio ou propaganda religiosa. No entanto, entendem os autores que essa unificação terminológica se revela praticamente impossível por causa da grande variedade terminológica de fontes e autores mas também porque é essa multiplicidade que marca as diferenças existentes.

[1335] ALAIN GARAY, "Le prosélytisme religieux …", *op. cit.*, p. 39.

[1336] Nos termos da decisão *Kokkinakis v. Grécia*, a liberdade de manifestação da religião engloba o direito ao proselitismo já que "*Se a liberdade religiosa deriva antes de mais do foro interno, ela implica também, nomeadamente, a liberdade de manifestar a própria religião. (…) Além do mais, ela comporta em princípio o direito de tentar convencer o próximo, por exemplo, por meio de um ensinamento, sem o que, de resto, a liberdade de mudar de religião ou de convicção consagrada pelo art. 9.º se arriscava a ser letra morta*" (§ 31). Acórdão do TEDH, *Kokkinakis v. Grécia*, de 25.05.1993, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57827.

[1337] SANTIAGO BUENO SALINAS e MARÍA JESÚS GUTIÉRREZ DEL MORAL, *Proselitismo religioso y…, op. cit.*, p. 10. Para mais desenvolvimentos sobre esta reflexão na doutrina espanhola veja-se a nota 31 onde a autora enumera vários autores que consideraram esta temática.

Para uma melhor clarificação do conceito de proselitismo, atendendo à distinção entre proselitismo próprio e impróprio, parece essencial começar por analisar os contributos do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem neste domínio.

3.1. A liberdade de proselitismo na jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

Efetivamente, para uma compreensão mais esclarecida da liberdade de proselitismo parece-nos oportuno apreciar a posição do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem à luz do que está estatuído na Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Na verdade, as intervenções do TEDH no âmbito da liberdade religiosa têm vindo a sofrer um incremento e manifestam-se de enorme importância no momento de proceder à interpretação das normas da Convenção, designadamente do art. 9.º no que respeita especificamente a esta matéria.

Destacamos, para o efeito, dois casos - *Kokkinakis c. Grécia* e *Larissis c. Grécia* – que têm sido apontados pela doutrina como os mais representativos na análise do proselitismo, quer pelas questões suscitadas, quer pela argumentação erigida[1338].

Em primeiro lugar, para a concretização da estabilidade terminológica da liberdade de proselitismo foi fundamental a decisão do TEDH de 1993 no caso *Kokkinakis c. Grécia*[1339] em que um cidadão grego, Testemunha de Jeová, foi condenado pelos tribunais nacionais, nos termos da lei penal, pela prática do proselitismo relativamente a uma cristã ortodoxa. No entanto, no caso concreto, o TEDH determinou que o Estado grego violou o art. 9.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, já que não se verificaram os requisitos de necessidade e proporcionalidade da medida adotada, concluindo, todavia, que em geral, é

[1338] Note-se que estes casos continuam a ser recorrentemente citados pela doutrina, cfr. entre outros, BEACH BERT, "Proselytism in the...", *op. cit.*, pp. 78-88; SARA GUERREIRO, *As fronteiras da...*, *op. cit.*; LUCA IANNACCONE, "Diritto di proselitismo...", *op. cit.*, pp. 109-134; PETER DANCHIN, "Of Prophets and...", *op. cit.*, pp. 249-321; SILVIO FERRARI, "La Corte di...", *op. cit.*, pp. 27-53; MITCHELL TYNER, "A proteção da...", *op. cit.*, p. 36; NICHOLAS HATZIS, "Neutrality, Proselytism, and...", *op. cit.*, p. 120.

[1339] Acórdão do TEDH, *Kokkinakis* c. Grécia, 14307/88, de 25.05.1993, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57827.

admissível a tipificação como crime da prática do proselitismo abusivo pela lei grega.

Quanto aos factos destaca-se que, em 1986, o Senhor *Kokkinakis*, e a sua mulher, Testemunhas de Jeová, foram acusados de proselitismo exercido contra a Senhora *Kyriakaki* que era cristã ortodoxa. Esta acusação fundamenta-se na lei grega que definia o crime de proselitismo já que os acusados tentaram interferir com as crenças de vítima procurando retirar vantagens da sua inexperiência, ingenuidade e fracas capacidades. A jurisprudência grega acabou por considerar que a proibição de proselitismo era harmonizável com o reconhecimento da inviolabilidade da liberdade de consciência em matérias do foro religioso.

Perante o TEDH *Kokkinakis* alegou que a condenação que lhe fora imposta pelos tribunais gregos violava os artigos 7.º, 9.º, 10.º e 14.º da CEDH, levando a uma restrição ilegítima da sua liberdade religiosa. Note-se ainda que o Senhor *Kokkinakis*, ao longo de 50 anos, foi preso mais de 60 vezes por crimes relacionados com a sua fé religiosa, mais concretamente pelo crime de proselitismo. Por outro lado, o governo grego alegou que no país está garantida a liberdade de religião e todas as componentes que lhe são inerentes nomeadamente, a liberdade de manifestar as crenças e procurar convencer os outros das próprias crenças. Acrescentou que deve ser levada em consideração a distinção entre testemunho cristão e proselitismo, na medida em que este último comportamento não pode ser admissível por recorrer a meios enganadores e imorais que não merecem a tutela do direito.

Assim, no recurso apresentado contra o Estado grego, cuja Constituição prevê o reconhecimento explícito da religião grego-ortodoxa como religião dominante, discutia-se a condenação de *Kokkinakis* pelo crime de proselitismo, previsto na lei penal grega.

Quanto à constitucionalidade da norma grega sobre proselitismo, o TEDH reafirmou a competência das autoridades nacionais para interpretar, aplicar e apreciar a conformidade da legislação interna, afastando a sua intervenção quanto à questão.

Para estruturar a sua argumentação, o Tribunal começou por afirmar que a manifestação das crenças religiosas inclui "*o direito de tentar convencer o seu próprio vizinho, por exemplo, através do ensino*" e que, por isso, o proselitismo

não pode ser reprovado em termos absolutos. Equivale isto a dizer que o proselitismo não pode ser proibido *tout court* dado que ele se inscreve nos mecanismos que permitem a aplicação prática do art. 9.º da Convenção, ou seja, a liberdade de mudar de religião ou convicção religiosa.

Todavia, os juízes do TEDH sustentaram que o tribunal nacional não tinha procurado determinar se o cidadão grego teria utilizado meios abusivos para convencer os outros. Isto porque considerou que o Estado pode limitar a manifestação da fé dos seus cidadãos, tendo em conta os objetivos e as condições fixadas no n.º 2 do art. 9.º da CEDH. Na sua análise o TEDH considerou, aliás, que os objetivos prosseguidos pela lei grega eram legítimos na medida em que se pretendia tutelar a liberdade religiosa dos outros defendendo-os de qualquer tipo de coação. Assim, os limites contidos na lei nacional para prosseguir tal finalidade eram necessários. Porém, concluiu que o sentido da decisão judicial grega se apresentava como uma interferência ilegítima na liberdade de *Kokkinakis* manifestar a sua religião.

De seguida, o acórdão refere-se à distinção entre "*testemunho cristão*" e "*proselitismo impróprio*", sendo que aquele diz respeito ao verdadeiro evangelismo e este está associado à coacção indevida e até mesmo a uma certa violência psicológica. Utilizando uma distinção terminológica passível de críticas[1340], o TEDH determinou que as normas penais da lei grega que puniam o proselitismo apenas poderiam ter aplicação quando se tratasse de tutelar a liberdade religiosa alheia perante o proselitismo impróprio. Assim sendo, o Tribunal passou a utilizar como critério a distinção entre manifestações religiosas legítimas e proselitismo impróprio, o qual põe em causa a liberdade religiosa dos outros. E, como tal, o proselitismo não pode ser punido quando diz respeito a uma manifestação legítima da própria religião.

[1340] Tal como refere CHIARA ANTONIA BIAZI, *O conceito de…, op. cit.*, p. 175, esta distinção levanta dúvidas "*dado que não estava claro como o conceito de testemunho cristão pudesse dizer respeito aos não cristãos, pois são eles também beneficiários da norma que tutela a liberdade religiosa*". Acrescenta a autora que "*Uma solução mais aceitável teria sido alcançada pela Corte se, ao invés de efetuar tal distinção pouco convincente, ela tivesse recorrido aos princípios gerais do Direito, levando em conta que em todos os ordenamentos jurídicos nacionais existem crimes que tutelam a boa-fé e a liberdade alheia, como o de plágio, de estelionato, o abuso de incapazes e violação de domicílio*".

Ora, no caso concreto, o TEDH determinou, portanto, que os tribunais gregos não conseguiram provar que foram utilizados meios abusivos de coação e que não estava em causa a tutela de uma necessidade social imperativa. Desta forma, foi considerado violado o art. 9.º da CEDH não tendo o Tribunal analisado as restantes normas da Convenção invocadas por considerar desnecessário face à solução encontrada.

Ressalta da argumentação do Tribunal que nem toda a proibição do proselitismo pode ser justificada mesmo que se destine a tutelar a consciência religiosa de outros indivíduos; haverá sempre a exigência de proporcionalidade entre o objetivo a alcançar e as medidas adotadas e, apenas nesse caso, tais medidas podem ser consideradas "*necessárias numa sociedade democrática*". No âmbito de todas as incertezas em torno do proselitismo, esta decisão do Tribunal de Estrasburgo revelou-se essencial para determinar o alcance da liberdade de manifestação religiosa[1341].

Em segundo lugar, descamos outro caso paradigmático relacionado com a questão do proselitismo diz respeito ao Acórdão *Larissis contra a Grécia*[1342]. Este caso surgiu da condenação, por parte dos tribunais gregos, de três crentes da Igreja do Pentecostes, oficiais da Força Aérea, pela prática de proselitismo relativamente a outros militares seus inferiores hierárquicos e relativamente a alguns civis.

Os recorrentes, condenados pelos tribunais gregos pelo crime de proselitismo religioso, alegaram que as condenações a que foram sujeitos violariam o art. 9.º da CEDH e, ainda, que a lei grega violava o art. 7.º da CEDH, ou seja, os recorrentes afirmavam que a sanção de que estavam a ser alvo representava um sério obstáculo à sua liberdade religiosa. Entendiam os recorrentes que a sua

---

[1341] Note-se que, posteriormente ao caso *Kokkinakis c. Grécia*, o tema do proselitismo voltou a ser analisado de modo indireto no caso *Kalaç c. Turquia*, 20704/92, de 01.07.1997, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58042, em que um capitão da força aerea turca foi despedido por adotar posições fundamentalistas consideradas ilegais que eram contrárias ao caráter secular da instituição. O Senhor Kalaç foi acusado de pertencer a uma comunidade com ideias fundamentalistas, de organizar diversas sessões de formação com propósito, de favorecer membros dessa seita aquando da nomeação para a instituição. O TEDH afirmou que não foi violada a liberdade religiosa do requerente já que as suas funções implicam a aceitação de certas limitações por se tratar de uma instituição que se quer secular.

[1342] Acórdão do TEDH, *Larissis e outros c. Grécia*, 23372/94, 26377/95, 26378/94, de 24.02.1998, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58139.

liberdade tinha sofrido uma violação pelo facto de não poderem manifestar a sua crença religiosa junto dos outros membros das Forças Armadas. Afirmaram, por outro lado, que todos os intervenientes eram adultos e que não existia nenhuma prova de que utilizavam a sua posição hierarquicamente superior para coagir os seus subordinados.

Por seu turno, o Governo grego alegava que as medidas tomadas tinham o objetivo de proteger os direitos e liberdades dos outros membros das Forças Armadas, mas também de prevenir a desordem nas Forças Armadas. Invocou ainda que os recorrentes utilizavam a posição hierárquica que detinham para influenciar de forma sistemática e reiterada os seus subalternos.

No estudo do caso, o TEDH analisou duas questões em separado: a condenação da prática proselitista relativamente aos militares e a prática proselitista sobre civis[1343].

Na sua decisão, o TEDH considerou que a condenação dos militares pelo crime de proselitismo configura, à partida, uma interferência no exercício da sua liberdade de manifestação da religião e crenças. Entendeu, ainda, que a tipificação penal do proselitismo, em articulação com a jurisprudência dos tribunais nacionais, respeitava os requisitos de certeza e previsibilidade prescritos no art. 7.º da CEDH. Afirmou, também, a legitimidade do objetivo prosseguido pelo governo grego, isto é, de que a restrição servia para proteger os direitos dos outros, nos termos do artigo 9.º, n.º 2, da CEDH.

No que diz respeito ao proselitismo sobre os outros militares, o TEDH chamou à colação a existência de uma hierarquia que pode condicionar as relações pessoais de tal forma que se torna difícil para um subalterno evitar conversas com

[1343] Este caso envolve três oficiais da Força Aérea grega (Dimitrios Larissis, Savvas Mandalarides e Ioannis Sarandis), seguidores da «Igreja de Pentecostes» que foram acusados de exercer proselitismo relativamente a Georgios Antoniadis, militar que não se encontrava sob o comando direto dos recorrentes, a Nikolaos Kafkas, que esteve sob o comando de Ioannis Sarandis; e relativamente aos civis, excluidos das relações hierárquicas, Savvas Mandalarides foi acusado de exercer proselitismo relativamente à família Bairamis, no âmbito de uma discussão familiar que este tentou apaziguar e ainda, em conjunto com Ioannis Sarandis, em relação a Anastasia Zounara. Os três militares foram condenados a diversas penas de prisão em primeira instância pelo exercício de proselitismo. Estas decisões foram confirmadas em segunda instância. Também o Supremo Tribunal grego se pronunciou pela constitucionalidade da tipificação como crime da prática proselitista.

um superior hierárquico, tornando-o mais susceptível de ser pressionado[1344]. Considerando, também, as declarações dos subalternos que testemunharam que se sentiram forçados a participar em discussões com o superior hierárquico de teor religioso, o TEDH determinou que eram justificadas as medidas tomadas pelos tribunais gregos. O TEDH concluiu que estariam justificadas as medidas tomadas pelas autoridades gregas respeitantes à proteção dos militares de hierarquia inferior perante a pressão indevida dos seus superiores. Assim sendo, o TEDH considerou, então, que não houve violação do art. 9.º da CEDH, porque se verificaram os requisitos de necessidade e proporcionalidade[1345].

No entanto, no que diz respeito ao proselitismo exercido sobre civis, o TEDH considerou que estes não se encontravam sujeitos às pressões hierárquicas dos militares, concluindo, à semelhança do caso *Kokkinakis*, que não ficou demonstrado que as condenações eram necessárias numa sociedade democrática. Para o efeito foi decisivo o facto de os civis não estarem sujeitos às mesmas pressões que estavam os militares e, logo, os constrangimentos do caso concreto eram distintos.

Quanto à análise global da jurisprudência vinda de citar, deve destacar-se, antes de mais, o caráter pioneiro da decisão no domínio do caso *Kokkinakis c. Grécia* sobre o alcance do conceito de proselitismo, designadamente quanto ao conteúdo da liberdade religiosa na veste de liberdade de manifestação das crenças e na liberdade de mudar de religião. Para o esclarecimento de questões terminológicas foi fundamental a jurisprudência trazida a lume, na qual é feita a distinção entre "*proselitismo próprio*" e "*proselitismo impróprio*"[1346]. Note-se que

---

[1344] Na decisão pode ler-se que "*the Court notes that the hierarchical structures which are a feature of life in the armed forces may colour every aspect of the relations between military personnel, making it difficult for a subordinate to rebuff the approaches of an individual of superior rank or to withdraw from a conversation initiated by him. Thus, what would in the civilian world be seen as an innocuous exchange of ideas which the recipient is free to accept or reject, may, within the confines of military life, be viewed as a form of harassment or the application of undue pressure in abuse of power. It must be emphasised that not every discussion about religion or other sensitive matters between individuals of unequal rank will fall within this category. Nonetheless, where the circumstances so require, States may be justified in taking special measures to protect the rights and freedoms of subordinate members of the armed forces*".

[1345] MARCO PARISI, "La *sentenza Larissis...", op. cit.*, p. 257.

[1346] Acórdão do TEDH, *Kokkinakis* c. Grécia, 14307/88, de 25.05.1993, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57827.

esta distinção também está inscrita na Recomendação 1412 (1999) da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa.

Esta decisão foi considerada pioneira por se referir ao proselitismo do seguinte modo: em primeiro lugar, deve ser feita uma distinção entre testemunho cristão e proselitismo impróprio; o primeiro corresponde à verdadeira evangelização que é uma missão essencial e uma responsabilidade de qualquer cristão de qualquer igreja; o segundo (o proselitismo impróprio) representa uma abuso deste dever de evangelização.

Todavia, a definição do alcance do conteúdo da decisão continua a não ser pacífica, o que se espelha no próprio entendimento, não conseguido, no seio do coletivo de juízes perante votos discordantes[1347].

Porém, também se depreende que o caso *Kokkinakis* representa uma das pronúncias mais marcantes do TEDH no âmbito do proselitismo religioso, embora, também, proceda a uma reflexão relevante sobre a liberdade religiosa em geral. Perante o pedido para que as normas da lei grega sobre a proibição de proselitismo fossem afastadas, o TEDH teve uma boa oportunidade para delimitar o alcance do art. 9.º da Convenção no que diz respeito ao direito à liberdade religiosa, na dimensão de liberdade de manifestação das crenças religiosas.

Na doutrina também encontramos quem entenda que a decisão ficou longe das expectativas criadas por não ter sido avançada uma análise mais completa do conceito de proselitismo, tendo o TEDH adotado uma posição muito presa à simples inadmissibilidade da condenação de *Kokkinakis*[1348]. Mas também há quem entenda que, afirmando a heterodoxia religiosa, ficou consagrada de forma inequívoca a liberdade de proselitismo como requisito fundamental para o reconhecimento do direito de mudar de religião[1349]. E certo é, também, que contribuiu de forma indelével para a promoção do debate sobre o alcance do proselitismo, trazendo à cena uma crescente reflexão doutrinária sobre o tema.

[1347] Nesta decisão exitem cinco declarações de voto em sentido total ou parcialmente discordante: "*In accordance with Article 51 para. 2 (art. 51-2) of the Convention and Rule 53 para. 2 of the Rules of Court, the following separate opinions are annexed to this judgment: (a) partly concurring opinion of Mr Pettiti; (b) concurring opinion of Mr De Meyer; (c) dissenting opinion of Mr Valticos; (d) partly dissenting opinion of Mr Martens; (e) joint dissenting opinion of Mr Foighel and Mr Loizou*".

[1348] JAVIER MARTINEZ-TORRON, "La libertad religiosa...", *op. cit.*, p. 59.

[1349] GERARD GONZALEZ, *La convention européene...*, *op. cit.*, p. 100.

Da descrição retirada da jurisprudência do TEDH nos casos expostos e para construirmos a base da distinção entre proselitismo próprio e improprio interessa ter presente que o Tribunal de Estrasburgo afirmou que a manifestação das próprias convicções religiosas não pode corresponder automaticamente a uma conduta ilícita. Tal como aconteceu no caso *Kokkinakis*, o Tribunal recusou-se a condenar *tout court* toda e qualquer forma de proselitismo religioso, caso contrário, a liberdade de consciência ficaria esvaziada de conteúdo. Isto porque considera que a liberdade de consciência tem uma relação intrínseca com a liberdade de manifestar a outros indivíduos as próprias convicções religiosas, quer em público quer em privado.

Todavia, também considerou necessário garantir a liberdade de consciência de todos aqueles que são destinatários das actividades proselitistas. Nesse contexto, à semelhança da distinção já estabelecida no caso *Kokkinakis,* no caso *Larissis* voltou a ser condenado o proselitismo abusivo, o qual excede a mera vontade pessoal de testemunhar a adesão à mensagem cristã. Destacamos a prioridade atribuída à proteção do destinatário da conduta proselitista, que se encontra numa posição especialmente vulnerável, o que se revelou determinante para caracterizar o proselitismo abusivo, o qual extravassa a vontade pessoal de dar um testemunho de fé.

No que especialmente diz respeito ao âmbito do nosso estudo, realçamos que ao carácter inovador, embora algo genérico, da decisão do caso Kokkinakis, acresce o acórdão Larissis que introduziu a ideia de que o proselitismo exercido por pessoa com uma especial autoridade deve ser valorado de modo distinto[1350].

[1350] Note-se que CHIARA ANTONIA BIAZI, *O conceito de..., op. cit.*, p. 187, em comentário às decisões aqui em análise não deixa de assinalar aspetos fracos: "*Como emerge claramente dos dois casos analisados, existem alguns riscos que podem surgir da atitude que a Corte tem demonstrado na presença das situações suprarreferidas. Um risco é aquele de não fornecer alguma tutela aos sujeitos condenados pelo crime de vilipêndio da religião nacional e em tal caso, as liberdades garantidas pelos artigos 9º e 10º CEDH seriam utilizáveis apenas na hipótese em que as ideias, os pensamentos e as informações difundidas não ofendessem a sensibilidade de uma porção mais ou menos consistente da população, na ausência de qualquer forma de controle da prática religiosa ou da pertença de indivíduos adultos à própria confissão. Os perigos evidenciados são evitáveis apenas no caso em que a Corte se erga a um órgão julgador mais severo das disposições legislativas nacionais e das medidas estatais que dizem respeito à liberdade religiosa até o ponto de reconhecer na Corte de Estrasburgo o papel de Tribunal Constitucional europeu*".

Partindo destes contributos da jurisprudência do TEDH interessa agora efetuar uma aproximação à distinção entre o exercício legítimo e ilegítimo do proselitismo.

3.2. Exercício legítimo do proselitismo *versus* exercício ilegítimo do proselitismo

Da jurisprudência analisada resulta que o proselitismo corresponde à tentativa de convencer os outros acerca das suas convicções religiosas com recurso a meios legítimos e, portanto, sem recurso a mecanismos coercivos[1351]. O direito de manifestar as crenças religiosas compreende o direito de tentar convencer os outros a adotar a sua própria religião, sem o qual não seria possível garantir a liberdade de mudar de religião[1352]. Desta conceptualização do proselitismo ressalta a necessidade de identificar os direitos envolvidos na configuração prática da figura para que seja alcançada uma solução justa para os conflitos.

Nestes termos propomos um reposicionamento do conceito de proselitismo religioso no contexto da praxis que lhe está associada, o que permitirá rever e estender o conceito à circunstância concreta onde se manifesta.

Para o efeito, asseguramos, antes de mais, que é necessário determinar limites à conduta de divulgação da fé adotada pelos crentes sempre que a "*prática do proselitismo assume uma atuação menos adequada, à luz dos direitos consagrados pelos instrumentos internacionais*"[1353].

Não obstante essa realidade, a separação entre o que é a liberdade de atrair novos crentes e uma prática abusiva não se vislumbra como tarefa fácil[1354]. Todavia,

---

[1351] Note-se que nos termos do art. 8.º, al. *d)* da Lei de Liberdade Religiosa portuguesa, aprovada pela Lei n.º 16/2001, de 22 de Junho, a liberdade de consciência, de religião e de culto compreende o direito de "pela imagem ou por qualquer outro meio, o seu pensamento em matéria religiosa".

[1352] Acórdão do TEDH, *Kokkinakis c. Grécia*, 14307/88, de 25.05.1993, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57827, §41.

[1353] SARA GUERREIRO, *As fronteiras da*..., *op. cit.*, p. 176.

[1354] Tal como salienta SARA GUERREIRO, *As fronteiras da*..., *op. cit.*, p. 199, a propósito do caso *Kokkinakis c. Grécia*, de 25.05.1993, nem o TEDH conseguiu estabelecer uma distinção clara entre o proselitismo legítimo e o proselitismo abusivo, limitando-se a identificar este como uma deformação do evangelismo incompatível com o preceituado no art. 9.º da CEDH.

é essencial perceber o limite até onde vai a liberdade religiosa do indivíduo na dimensão de divulgação da sua fé de modo a não entrar em conflito com a liberdade religiosa dos demais. Note-se, aliás que, para além do proselitismo ativo, a LLR nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art. 9.º, protege o proselitismo passivo quando consagra a impossibilidade de alguém ser obrigado a receber propaganda religiosa ou a ser coagido a integrar determinada igreja ou comunidade religiosa.

Uma aproximação ao conceito de proselitismo implica necessariamente identificar os direitos em causa das partes envolvidas[1355]. Para o efeito, adotaremos a sistematização de LAW TAD STAHNKE analisando separadamente os *direitos de quem exerce o proselitismo* e os *direitos de quem é objeto do proselitismo*[1356].

Do ponto de vista de quem exerce o proselitismo, parece claro que a *liberdade de manifestar a sua religião ou crença* abrange o direito de tentar convencer os outros a adotar a sua religião, o que corresponde à posição adotada pelo TEDH no caso *Kokkinakis*. Parece claro que o proselitismo está abrangido pelo âmbito de proteção do direito de manifestação da sua religião. No entanto, existirá sempre uma linha divisória para além da qual certo tipo de condutas deixam de considerar-se admissíveis e passam a integrar o conceito de proselitismo abusivo.

Do lado dos direitos e liberdades do sujeito passivo do proselitismo podem verificar-se conflitos com a liberdade de manifestação da religião no exercício do direito ao proselitismo. Assim, o exercício do proselitismo pode ter que sofrer restrições perante certos direitos do destinatário da mensagem religiosa,

---

[1355] A abordagem da distinção entre proselitismo lícito e ilícito consta igualmente das "*Guidelines for review of legislation pertaining to religion or belief*", adotadas pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) na 59.ª sessão plenária em Veneza a 18 e 19 de junho de 2004, p. 20, disponível em www.osce.org/odihr/13993?download=true, onde se pode ler que "*Proselytism and missionary work is a sensitive issue in many countries. It is first important to remember that, at its core, the right to express one's convictions, beliefs, and faith can be a vital dimension of the human experience, and the right to do so is encompassed within the right to freedom of religion or belief, as well as by the right to freedom of expression. At some point, however, the right to engage in religious persuasion crosses a line and becomes coercive. It is important in assessing that line to give expansive protection to the expressive and religious rights involved. Thus, it is now well-settled that traditional door-to-door proselytizing is protected (though the right of individuals to refuse to be proselytized also is protected). On the other hand, exploiting a position of authority over someone in the military or in an employment setting has been found to be inappropriate. If legislation operates to constrain missionary work, the limitation can only be justified if it involves coercion or conduct or the functional equivalent thereof in the form of fraud that would be recognized as such regardless of the religious beliefs involved*".

[1356] LAW TAD STAHNKE, "Proselytism and the…", *op. cit.*, pp. 274 ss.

nomeadamente do *direito de manter a sua própria religião*, do *direito à privacidade* e da *proteção do sentimento religioso*.

Assim, apesar de, em termos gerais, o proselitismo ser legítimo deve sempre atender-se à vontade que a outra parte tem de não ser convencida, porque não quer pôr em causa as suas crenças religiosas. No entanto, em termos abstratos, a solução pode não ser pacífica já que o TEDH, no caso *Kokkinakis*, considerou que nem todo o proselitismo coloca em causa o direito de manter a sua religião, mas apenas o proselitismo abusivo. Parece, assim, entender-se que, perante uma tentativa legítima de persuasão, o proselitismo pode prevalecer sobre o direito de manter a religião. Apesar de o proselitismo ser um elemento fundamental no âmbito do direito a mudar de religião, aquele não é o único caminho para garantir este direito[1357].

É ainda importante observar que o proselitismo pode ferir o *direito à privacidade* se através de um comportamento proselitista for invadida a esfera privada do outro. A prática do proselitismo é ainda suscetível de provocar uma *ofensa ao sentimento religioso* do recetor da mensagem na medida em que podem ser difundidas ideias que criticam, ofendem ou traçam um quadro negativo de uma religião em particular.

Diante do cenário descrito será necessário saber o que fazer quando estamos perante direitos que entram em conflito. Quando existe um conflito entre dois direitos, segundo os princípios gerais de direito, deve procurar-se um equilíbrio entre eles. E, em cada caso concreto, esse equilíbrio será alcançado através do *método da concordância prática* que exige a ponderação de todos os interesses em causa de forma a tentar que cada um dos direitos em conflito seja afetado o menos possível[1358].

Neste âmbito, o sacrifício de um dos direitos deve ser adequado à salvaguarda do outro de modo a que cada um dos valores em causa seja comprimido o menos possível, tendo em conta o seu peso no caso concreto[1359].

[1357] Como destaca SARA GUERREIRO, *As fronteiras da…, op. cit.*, p. 222, "*o proselitismo não é uma condição sine qua non da mudança de religião, pelo que não se pode dizer, em bom rigor, que a restrição do primeiro implique necessariamente a restrição do segundo*".

[1358] SARA GUERREIRO, *As fronteiras da…, op. cit.*, p. 228.

[1359] JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE *Os direitos fundamentais…, op. cit.*, pp. 324-326.

Aplicando esta solução aos conflitos entre o direito ao proselitismo e o direito de proteção do sentimento religioso, uma correta ponderação só pode ser feita no caso concreto atendendo à manifestação de vontade da outra parte.

O *proselitismo ilegítimo ou abusivo* corresponde, em termos gerais à tentativa de convencer outrem a aderir à sua religião recorrendo a meios ilegítimos. Aliás, o TEDH, no âmbito do caso *Kokkinakis*, refere-se a algumas condutas abusivas neste domínio: oferecimento de vantagens materiais ou sociais para obter a adesão a uma Igreja, exercício de pressão sobre pessoas que se encontram numa situação de carência ou necessidade, recurso à violência ou "lavagem ao cérebro"[1360].

Para LAW TAD STAHNKE o elemento fundamental do proselitismo abusivo é a noção de coação que pode manifestar-se numa pluralidade de formas relacionadas com certas variáveis concretas: as *características da fonte,* referindo-se ao proselitismo exercido por pessoa com especial autoridade; as *características do alvo*, nomeadamente pessoas especialmente vulneráveis; o *local onde decorre a ação*; e a *natureza da ação*[1361].

Por vezes, a pessoa que exerce o proselitismo não se encontra numa posição de igualdade relativamente ao alvo da sua mensagem, existindo, assim, um claro desequilíbrio na relação entre quem exerce e quem é objeto do proselitismo, tal como ocorreu no caso *Larissis* relativamente ao proselitismo exercido sobre subalternos. Nestes casos existe um desequilíbrio que decorre de uma especial relação entre as pessoas e um consequente aproveitamento dessa posição especial[1362].

O exercício do proselitismo pode afetar de modo especial pessoas mais vulneráveis ou com certas características de fragilidade, o que pode tornar o proselitismo ilegítimo nestes casos. Essa vulnerabilidade tanto pode decorrer "*de uma especial relação com o sujeito que exerce o proselitismo, …, mas pode*

[1360] Cfr. Acórdão do TEDH, *Kokkinakis c. Grécia*, 14307/88, de 25.05.1993, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57827, § 48.

[1361] LAW TAD STAHNKE, "Proselytism and the…"*, op. cit.*, pp. 326 ss.

[1362] Acórdão do TEDH, *Larissis c. Grécia*, 23372/94, de 24.02.1998, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58139.

também decorrer, apenas, das características da pessoa visada"[1363]. Assim, existem categorias de pessoas que são, à partida, mais vulneráveis e influenciáveis do que outras e que, por isso, indiciam a existência de proselitismo abusivo.

O local onde é praticado o proselitismo também pode ser importante na determinação do proselitismo ilegítimo. Deve ser dada especial atenção a todos aqueles que são alvo de proselitismo em locais onde não podem abandonar as instalações, como por exemplo, escolas, hospitais ou prisões, e, até mesmo, no trabalho, em que se coloca com bastante acuidade o problema da coação na prática proselitista. Nestes casos, segundo SARA GUERREIRO, "*é importante tomar em consideração os direitos dos alvos de manterem a sua religião e de não serem perturbados nos seus sentimentos religiosos. Em última análise, entendemos que dificilmente se justifica, à luz da liberdade religiosa, por força das circunstâncias (i.e., por não haver possibilidade de deslocação), obrigar alguém a ouvir um discurso que signifique ser persuadido a aderir a uma religião ou crença que não sejam as suas*"[1364].

Numa outra perspetiva, segundo BERT BEACH, haverá proselitismo impróprio sempre que existir[1365], por exemplo, o uso de incentivos materiais para conseguir adeptos; o uso de intimidação, nomeadamente o superior hierárquico exercer uma pressão indevida sobre os trabalhadores no local de trabalho; oferta de incentivos sociais ou educacionais; formas de evangelização que envolvem fraude fiscal ou extorsão; uso de calúnia e difamação; manutenção dos indivíduos em doutrinação intensiva afastados da família e dos amigos; existência consciente de um aproveitamento do infortúnio das pessoas, como por exemplo, pobreza, doença, ignorância ou morte de um familiar.

Todas estas abordagens consubstanciam indícios da prática de proselitismo impróprio, o que representa o tipo de comportamento que deve ser limitado e mesmo proibido.

Em suma, no que diz respeito ao *proselitismo legítimo* o eventual conflito de direitos que possa existir tem que ser resolvido com recurso à concordância prática,

[1363] SARA GUERREIRO, *As fronteiras da…, op. cit.*, p. 238.

[1364] SARA GUERREIRO, *As fronteiras da…, op. cit.*, p. 240.

[1365] BERT BEACH, *Proselytism in the…, op. cit.*, p. 81.

como vimos, mas se não existir qualquer conflito de direitos o proselitismo deve ser permitido sem quaisquer restrições. Relativamente ao *proselitismo ilegítimo* em que são utilizados meios censuráveis que atentam contra a dignidade da pessoa humana, qualquer conduta neste domínio deve ser rejeitada e punida.

Assim sendo, e por todas as considerações anteriores, apenas o proselitismo legítimo integra o conceito amplo de liberdade religiosa, o qual deve ser salvaguardado pelo direito na medida em que só este decorre do direito fundamental de manifestar a própria religião.

III. Proselitismo religioso e relações laborais

Tal como resulta das considerações precedentes, nas sociedades modernas o monolitismo religioso tem dado, progressivamente, lugar ao pluralismo religioso, colocando novos problemas ao nível da liberdade religiosa com reflexos na relação laboral. Também neste domínio será útil utilizar a distinção entre proselitismo lícito e proselitismo abusivo.

Na medida em que já está claro que a liberdade religiosa tem lugar nas relações de trabalho é agora necessário avaliar o papel da atividade proselitista nesse mesmo domínio, tendo em conta eventuais limites que lhe possam ser impostos. Sem uma análise prévia cuidada, pode, desde logo, afirmar-se com segurança que a atividade proselitista não pode ter a mesma dimensão no contexto laboral da que apresenta quando se está num templo ou na via pública[1366].

Se é verdade que alguns trabalhadores podem guardar para si as suas convições religiosas (*forum internum*), haverá outros casos em que exteriorizam as suas ideias (*forum externum*) com os colegas de trabalho ou, ainda, noutros casos, sentem que é sua obrigação informar os demais e convencê-los a aderir a uma determinada confissão religiosa[1367].

A complexidade do fenómeno religioso na relação laboral situa-se no carácter bifronte com que se manifesta e projeta sobre o conjunto de direitos e

[1366] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.,* p. 811.

[1367] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.*, p. 810.

obrigações que procedem do contrato de trabalho: por um lado, sendo um direito com características tão íntimas e pessoais que se enquadra na autonomia individual da pessoa, não pode o empregador impor o seguimento de uma determinada fé ou falta dela; por outro lado, no âmbito das obrigações contratuais assumidas pode parecer difícil justificar o incumprimento da prestação acordada por motivos relacionados com as crenças religiosas[1368].

Entre as questões que se podem colocar, surgem comportamentos proselitistas abusivos no local de trabalho que tanto podem ter origem no empregador ou no superior hierárquico, como, também, nos trabalhadores. Algumas situações de proselitismo religioso abusivo podem configurar uma clara violação da dignidade da pessoa do trabalhador e do seu direito geral de personalidade.

Assim sendo, efetuada uma aproximação à delimitação dos conceitos, já que, como vimos, é tarefa impossível alcançar uma definição abstrata e absoluta, interessa agora proceder à sua aplicação ao domínio concreto das relações laborais. O proselitismo religioso pressupõe que o indivíduo esteja inserido numa determinada comunidade já que o *homo religiosus* que vive isolado não é capaz de transmitir a sua fé. Mais concretamente, não podemos esquecer que cada indivíduo passa uma grande parte da sua vida a trabalhar e não é por isso que o *homo laborans* deixa em casa a sua fé. Logo, todos os problemas que se colocam no âmbito do proselitismo religioso podem ser estudados no especial contexto das relações de trabalho.

O Código do Trabalho reconhece no seu art. 16.º, n.º 2 que "*O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas*". Assim sendo, deve ser respeitada a liberdade de crença do trabalhador, mesmo numa situação de subordinação jurídica. Esta medida protetora deve ser articulada com a proibição de discriminação (art. 24.º do CT) que tem como consequência o respeito pelas convicções religiosas do trabalhador no interior da empresa. A liberdade de exteriorização das convicções religiosas, elevada a valor constitucional é fundamento para a garantia do

[1368] ALBERTO VALDÉS ALONSO, Libertad religiosa, empresas…, *op. cit.*, p. 141.

proselitismo religioso no seio das relações laborais, o que autoriza o trabalhador a exprimir as suas crenças no contexto laboral, sem que isso atente contra terceiros ou contra a correta execução das suas funções. No entanto, nenhum texto normativo define os limites à manifestação das convicções religiosas, nomeadamente ao proselitismo religioso[1369].

De facto, a questão do proselitismo no local de trabalho é um assunto controverso sobretudo se pensarmos que o ambiente de trabalho sofre múltiplas influências e não é de todo impermeável às crenças religiosas e ao propósito de certos crentes quererem converter os outros, o que pode tornar difícil a tarefa de encontrar o equilíbrio entre a liberdade de manifestação das crenças religiosas, o direito à privacidade e os interesses do empregador enquanto organização. Se, por um lado, podem existir situações em que é legítimo reprimir o proselitismo religioso, por outro, na sociedade atual é necessário ser tolerante e respeitar os diferentes ideais religiosos.

Refira-se, a propósito, que o Acórdão *Kokkinakis* lançou novas perspetivas sobre a conduta proselitista, já que o TEDH lembrou que "*a liberdade de pensamento, de consciência e de religião representa um dos fundamentos de uma sociedade democrática de acordo com a Convenção. (...) Se a liberdade religiosa diz respeito em primeiro lugar ao foro interior, ela implica além disso, e nomeadamente, a de manifestar a sua religião*". Parece evidente que a liberdade de religião implica o reconhecimento e aceitação do proselitismo, enquanto direito do indivíduo de expor e partilhar as suas convicções e tentar convencer o seu interlocutor.

O proselitismo é, por um lado, legitimado pelo direito de manifestar as próprias convicções religiosas mas, por outro lado, também pode ser visto como

[1369] Nos Estados Unidos, por exemplo, a *Equal Employment Opportunity Commission* adotou um conjunto de boas práticas num documento denominado "*Best Practices for Eradicating Religious Discrimination in the Workplace"* disponível em www.eeoc.gov/policy/docs/best_practices_ religion.html, onde se pode ler, entre outras considerações, que "*Employees who are the recipients of unwelcome religious conduct should inform the individual engaging in the conduct that they wish it to stop. If the conduct does not stop, employees should report it to their supervisor or other appropriate company official in accordance with the procedures established in the company's anti-harassment policy*" e que "*Employees who do not wish to personally confront an individual who is directing unwelcome religious or anti-religious conduct towards them should report the conduct to their supervisor or other appropriate company official in accordance with the company's anti-harassment policy*".

uma fonte de conflitos. Em abstrato, a liberdade de religião implica a aceitação do proselitismo. No entanto, independentemente da situação concreta, deve vigorar o respeito pela liberdade religiosa das outras pessoas com quem o indivíduo proselitista contacta, quer seja o empregador, o trabalhador ou os clientes. Este respeito funciona como um limite geral ao exercício do proselitismo já que se alguém se opõem de forma clara e evidente ao comportamento proselitista de que é objeto, essa atuação deve cessar de forma imediata sob pena de ser considerado proselitismo abusivo. E, em casos mais graves, poderiamos estar perante comportamentos proselitistas classificados como assédio[1370].

[1370] Já tivemos oportunidade de abordar a questão do assédio moral por motivos religiosos no contexto laboral em SUSANA SOUSA MACHADO, "*Proselitismo religioso en*...", pp. 735 ss. Destacamos, a esse propósito, a referência aos fenómenos persecutórios decorrentes de práticas proselitistas na empresa que podem integrar o conceito de *assédio moral*. Segundo JÓNATAS MACHADO, *Liberdade Religiosa numa*…, *op. cit.*, p. 266, por referência à liberdade religiosa, o assédio moral deve ser considerado uma conduta ilegal quando tem o propósito de gerar um ambiente de trabalho intimidatório, hostil e ofensivo. O assédio moral é sempre considerado uma conduta abusiva de natureza psicológica que atenta contra a integridade psíquica de um ou mais indivíduos, exercida de forma reiterada, com a intenção de segregação. Do conceito amplo de assédio moral destacamos aqui uma espécie mais específica correspondente ao *assédio moral por motivos religiosos*. O assédio moral por motivos religiosos no local de trabalho ocorre quando alguém, devido às convicções religiosas de outro indivíduo, adota uma conduta que interfere, para além dos limites do razoável, no desempenho laboral deste. Segundo JÓNATAS MACHADO, *Liberdade Religiosa numa…, op. cit.*, p. 266, a abordagem do assédio moral por motivos religiosos deve ser feita de modo a não interferir com nenhuma das dimensões da liberdade religiosa já que "*não se pode confundir a tentativa de criação de um ambiente de trabalho inclusivo, propício à tolerância e ao respeito pela igual dignidade de todos os indivíduos, com a transformação do mesmo numa religion free zone em que estes têm medo de viver e comunicar livremente as suas convicções religiosas*". No entanto, o fenómeno que deriva concretamente do proselitismo religioso denomina-se de *assédio religioso*, que não se deve confundir com o *assédio moral por motivos religiosos*. Não se pretendendo um estudo exaustivo da questão, interessa distinguir os diferentes fenómenos para uma melhor compreensão da temática. Para o efeito, partimos da afirmação de que todo o "*assédio religioso constitui um proselitismo abusivo, mas nem todo proselitismo abusivo deve ser considerado assédio religioso*", cfr. ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e…, op. cit.*, p. 305. Como esquema orientador da distinção entre *assédio moral por motivos religiosos* e *assédio religioso* iremos seguir a conceptualização avançada por ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e…, op. cit.*, pp. 305-308. O *assédio moral* por motivos religiosos enquadra-se no conceito tradicional de assédio moral que, neste caso, é motivado pela intolerância religiosa e que, normalmente, está associado à discriminação por razões religiosas. Por seu turno, o *assédio religioso* decorre mais concretamente da prática do proselitismo religioso abusivo. *Quanto ao comportamento do sujeito ativo*, no assédio religioso este apenas tenta converter de forma persistente o outro à sua crença religiosa; já no assédio moral o sujeito que é alvo de assédio é sistematicamente destinatário de comportamentos que ofendem a sua dignidade e integridade física e moral. A diferença que nos parece mais marcante diz, contudo, respeito ao *elemento subjetivo*. No assédio moral existe um comportamento intencionalmente direcionado a causar transtornos à integridade física e psíquica da vítima. Já no assédio religioso, a atitude do assediador visa, numa

Daqui decorre o direito de todos os indivíduos exporem as suas convicções religiosas, partilharem a sua fé e procurarem convencer o seu interlocutor. Este modo de ver a liberdade de manifestar as próprias convicções religiosas não pode ser afastado do mundo do trabalho. Todavia, a liberdade de expressão no domínio religioso pode entrar em conflito com certos interesses do empregador ou de outros trabalhadores. O equilíbrio para este conflito só pode ser encontrado caso a caso em função das circunstâncias particulares de cada empresa. De tal modo a que as manifestações exteriores de fé dos sujeitos que ali operam permaneçam proporcionais à sua incidência sobre a execução da prestação de trabalho[1371].

Questiona-se, neste domínio, se é possível aos trabalhadores ou ao empregador adotarem uma conduta proselitista no âmbito de uma relação laboral. Para uma leitura mais sistematizada do problema propomos uma análise diferenciada das diversas fases da vida da relação laboral: fase pré-contratual, fase da formação do contrato e fase da execução do contrato de trabalho.

---

perspetiva pessoal, dar sentido à vida do assediado, tornando-o mais feliz com a sua conversão a uma determinada crença religiosa. Ora, o *assédio religioso* diz respeito não apenas à prática de proselitismo abusivo, mas a um abuso marcado por uma conduta proselitista reiterada e que perdura no tempo e que atenta contra a liberdade de consciência de um certo indivíduo, cansando-lhe transtornos. Já o *assédio moral por motivos religiosos* não está necessariamente relacionado com a repetição de determinadas condutas, mas na sua gravidade. Para a EEOC o assédio moral por motivos religiosos ocorre quando o trabalhador: (i) se vê obrigado a abdicar, mudar ou adotar uma determinada prática religiosa como condição para obter ou manter um determinado emprego; (ii) é sujeito a comportamentos repugnantes por motivos religiosos e que devido à sua gravidade ou coerção justificam que o assediado considere o ambiente de trabalho hostil e abusivo e haja motivos para responsabilizar o empregador (cfr. www.eeoc.gov/policy/docs/religion.html.). Também JÓNATAS MACHADO, *Liberdade religiosa numa…, op. cit.*, p. 266, nt. 837, a propósito de uma decisão da EEOC sobre o sobre o *assédio moral por motivos religiosos* (*religious harassment*) refere que este se verifica quando "*alguém, motivado pelas convicções religiosas de um outro indivíduo, pratica uma ação ou desenvolve uma conduta que interfere, para além dos limites do razoável, com o desempenho laboral deste último, havendo ilegalidade quando se ponham em causa as suas oportunidades de emprego*". Parece-nos que o marco decisivo do *assédio moral por motivos religiosos* é a conduta abusiva do sujeito ativo que adota uma conduta intolerante perante as convicções religiosas da vítima. No fundo, socorre-se da conduta característica do assédio moral mas que, neste caso, é motivado pela identidade religiosa. Também LUCY VICKERS, *Religious freedom, religious*..., *op. cit.*, p. 152, refere que "*It is easy to envisage that proselytism could give rise to religious harassment*".

[1371] ALAIN GARAY, "Le prosélytisme religieux…," *op. cit.*, p. 38.

1. O proselitismo religioso na fase pré-contratual

As condutas proselitistas, com o objetivo de conquistar novos adeptos, presentes no momento que precede a celebração do contrato de trabalho levantam duas questões: por um lado, saber se o empregador ofende a dignidade do candidato ao emprego se exercer sobre ele proselitismo religioso; por outro lado, saber se a prática de proselitismo por parte do candidato pode servir de fundamento à recusa da sua contratação.

Quanto à situação do *proselitismo exercido pelo potencial empregador* cremos que o elemento determinante para responder à questão diz respeito à posição de fragilidade em que se encontra o trabalhador candidato a um emprego. No entanto, esta situação de especial vulnerabilidade do trabalhador não justifica que todo o comportamento proselitista do empregador seja susceptível de ferir a sua dignidade, já que apenas perante as circunstâncias do caso concreto é possível determinar se os esforços de propaganda religiosa são ilegítimos de acordo com os parâmetros já expostos.

Relativamente ao *candidato ao emprego que adota uma posição proselitista* no sentido de convencer o recrutador a converter-se ao seu credo religioso, cremos que apenas poderá ser rejeitada a sua contratação, com base nesse motivo, quando se trate de uma conduta imprópria. Caso contrário, haverá discriminação em função da religião. Parece-nos que se enquadra no conceito de conduta imprópria um comportamento manifestamente agressivo, excessivo e reiterado[1372], pois neste caso não haverá discriminação em função da religião.

2. O proselitismo na fase de formação do contrato de trabalho

Cabe agora analisar a possibilidade de serem introduzidas no contrato de trabalho cláusulas que impeçam *a priori* ao trabalhador o exercício do proselitismo no domínio do exercício da sua atividade profissional.

[1372] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e…, op. cit.*, p. 284, acrescenta o comportamento que revele "total desequilíbrio emocional e uma tendência à desagregação do ambiente empresarial".

Dir-se-á, desde logo, que tendo em conta o direito fundamental à liberdade religiosa na relação de emprego, tais cláusulas são nulas. Estaríamos perante uma renúncia antecipada à liberdade de expressar as convicções religiosas nos locais de trabalho, mesmo quando se trate de uma conduta proselitista.

Veja-se, ademais, que, se assim fosse, o empregador teria assegurado o direito a propagar as suas crenças religiosas mas, por outro lado, o trabalhador estaria impedido de o fazer. Tal estado das coisas daria lugar a um certo acentuar do desequilíbrio entre as partes tão característico do contrato de trabalho.

É claro que a prática do proselitismo religioso no domínio da relação laboral pode ser posta em causa sobretudo quando se sobrepõe à correcta prestação da atividade contratada. Mas essa possibilidade verifica-se em termos globais para qualquer violação do dever de prestar o trabalho a que o trabalhador se obrigou e não especificamente para a prática proselitista. Parece que tais cláusulas não devem ter qualquer acolhimento desde logo por motivos de natureza constitucional, já que, conforme tem sustentado o Tribunal Constitucional, nomeadamente no Acórdão n.º 423/87 e sucessivamente reafirmado, "*A liberdade de religião traduz-se na liberdade de adotar ou não uma religião, de escolher uma determinada religião, de fazer proselitismo num sentido ou noutro, de não ser prejudicado por qualquer posição ou atitude religiosa ou antirreligiosa*"[1373].

Cabe, todavia, determinar se esta proibição de inserir cláusulas no contrato de trabalho que proíbam condutas proselitistas é absoluta ou se em alguns caso poderá equacionar-se a sua legitimidade. De facto, quando o empregador é uma organização de tendência religiosa parece-nos legítimo que o contrato contemple uma cláusula que vede o exercício do proselitismo em sentido contrário às convicções do empregador. Não faria sentido que o trabalhador pudesse fazer propaganda religiosa em sentido contrário à mensagem difundida pela organização onde trabalha. Poderá mesmo dizer-se que neste caso o exercício de proselitismo religioso nas condições descritas "*representaria uma violação do dever de fidelidade*"[1374].

[1373] Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 423/87, cuja posição foi reiterada nos Acórdãos n.ºs 174/93, 544/14 e 545/14, todos disponíveis em www.tribunalconstitucional.pt.

[1374] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e…, op. cit.*, p. 286.

No que diz respeito ao momento da estipulação das cláusulas do contrato de trabalho, defendemos que uma proibição absoluta do proselitismo religioso por via contratual não respeita o princípio da proporcionalidade já que se impõe um sacrifício excessivo à liberdade religiosa que se funda em motivos meramente hipotéticos e subjetivos.

Paralelamente ao proselitismo proibido contratualmente coloca-se problema idêntico relativamente às cláusulas regulamentares. Observe-se que o *Conseil d'Etat*, num caso de 25 de janeiro de 1989 (nota 13), adotou um método pragmático e objetivo para censurar o regulamento interno de uma empresa que proibia "*les discussions politiques ou religieuses et, d'une manière générale, toute conversation étrangère au service*"[1375]. Segundo o Conselho de Estado, as disposições do regulamento interno em causa ferem a dignidade da pessoa humana, tornando-se excessivo na medida em que as limitações impostas pelo empregador são excessivas para garantir a ordem na empresa bem como a boa execução da prestação de trabalho[1376].

Poderemos retirar desta decisão do Conselho de Estado francês que, em geral, o empregador não pode impedir ações de manifestação da fé. Mas é bom ter presente que, se a empresa não é uma zona de silêncio, exceto nos casos em que o silêncio é absolutamente determinante na execução da prestação, também não é um espaço de evangelização. Daí que seja importante conhecer os limites do proselitismo religioso que devem ser sancionados no interior da empresa.

É evidente que a atitude proselitista pode criar situações constrangedoras no local de trabalho tanto em relação ao trabalhador que não tem religião como em relação ao trabalhador que professa outra crença, podendo mesmo, em situações extremas, criar entraves ao livre exercício do direito constitucional à liberdade religiosa.

[1375] Decisão comentada por ALAIN GARAY, *Le prosélytisme religieux…, op. cit.*, p. 38, disponível em www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000007755622.

[1376] ALAIN GARAY, *Le prosélytisme religieux…, op. cit.*, p. 38.

Isto não quer dizer que todos os comportamentos proselitistas, dentro do horário de trabalho e nas instalações da empresa, com vista a persuadir os colegas de trabalho a aderir à sua religião devam ser considerados ilegítimos[1377].

3. O proselitismo religioso na fase de execução do contrato de trabalho

Vedada, por motivos constitucionais, a possibilidade de estipulação de cláusulas do contrato de trabalho que proíbam de forma absoluta o proselitismo religioso no domínio da relação laboral – exceto em certos casos em que o empregador é uma organização de tendência religiosa e essa prática contraria as crenças defendidas por tal organização – as situações mais controversas são experimentadas no decurso da execução do contrato de trabalho.

A questão coloca-se tanto em relação ao proselitismo exercido pelo empregador quanto ao exercido pelo trabalhador. É claro que devido ao natural desequilíbrio existente na relação laboral as particularidades em exame são distintas e, por isso, merecem um tratamento diferente. No entanto, advertimos, desde já, que se trata de uma análise tendencialmente casuística, pelo que procuraremos indicar caminhos interpretativos consentâneos com a garantia da liberdade religiosa no domínio do contrato de trabalho.

3.1. O proselitismo religioso praticado pelo empregador

A possibilidade de o empregador adotar práticas proselitistas representa um assunto controverso, sobretudo nos casos em que o empregador se apresenta como uma unidade económica que prossegue uma determinada atividade, que não a difusão de uma religião, com vista ao lucro.

Entendemos que a liberdade religiosa do empregador pode sofrer restrições, na medida em que a prática proselitista decorre daquela liberdade, quando o alvo

[1377] Não aderimos à posição de MANOEL JORGE E SILVA NETO, *Proteção Constitucional à…, op. cit.*, pp. 158-159, que defende a impossibilidade de serem adotadas condutas proselitistas no local de trabalho já que esta conduta pode criar constrangimentos com consequências imprevisíveis e pode levar "*à ofensa de interesses transindividuais dos trabalhadores*".

da propaganda são os trabalhadores. É preciso ver que o empregador, apesar de ser um cidadão titular de todas as liberdades conferidas pela Constituição, está investido de uma *auctoritas* que lhe confere uma posição de superioridade em relação aos trabalhadores. Assim, enquanto parte mais poderosa da relação laboral a atividade proselitista que eventualmente o empregador poderia exercer deve ser, em princípio, considerada ilegítima. Desta forma, deve descartar-se que o empregador possa realizar atividades de proselitismo no tempo de trabalho e no local de trabalho[1378], já que nesse caso uma empresa não ideológica se converteria numa empresa ideológica, perderia a sua neutralidade e instituiria um potencial foco de violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores[1379].

Não podemos deixar de conceder razão a ALBERT TOLEDO OMS quando afirma que uma atividade proselitista lícita não pode ser levada a cabo por um

[1378] Este requisito do tempo e do local de trabalho serve apenas como referencial espacio-temporal já que deve ser interpretado de forma ampla. Isto porque podemos assistir a casos de proselitismo que ocorrem com referência a uma determinada relação laboral sem que tenham ocorrido no tempo e no local de trabalho. A este propósito cabe referir o caso *Charita D. Chalmers v. Tulon Company of Richmond*, *United States Court of Appeals*, *101 F.3d1012, 4th Circuit, 1996*, disponível em http://caselaw.findlaw.com/us-4th-circuit/1379845.html. O Tribunal apreciou o facto de a Senhora Charita ter enviado cartas para casa dos colegas de trabalho, chmando-os ao arrependimento, por entender que era sua responsabilidade enquanto cristã evangélica, partilhar o Evangelho com os outros. Em concreto, entre outras, enviou uma carta ao seu supervisor quando percebeu que ele tinha sido desonesto com um cliente a qual referia que "*you are doing somethings in your life that God is not please with and He wants you to stop. All you have to do is go to God and ask for forgiveness before it's too late. I wrote this letter at home so if you have a problem with it you can't relate it to work. I have to answer to God just like you do, so that's why I wrote you this letter. Please take heed before it's too late*". Perante os factos do caso o Tribunal entendeu que o despedimento não foi discrimonatório já que a limitação da liberdade religiosa da trabalhadora se justificava para proteger a liberdade religiosa dos outros trabalhadores. Assim, considerou que "*Chalmers' conduct is not the type that an employer can possibly accommodate, even with notice*" para concluir que "*In a case like the one at hand, however, where an employee contends that she has a religious need to impose personally and directly on fellow employees, invading their privacy and criticizing their personal lives, the employer is placed between a rock and a hard place. If Tulon had the power to authorize Chalmers to write such letters, and if Tulon had granted Chalmers' request to write the letters, the company would subject itself to possible suits from Combs and LaMantia claiming that Chalmers' conduct violated their religious freedoms or constituted religious harassment. Chalmers' supervisory position at the Richmond office heightens the possibility that Tulon (through Chalmers) would appear to be imposing religious beliefs on employees*".

[1379] Neste sentido, ALBERT TOLEDO OMS, Relación laboral y..., *op. cit.* p. 817.

sujeito numa situação de superioridade em relação a outro porque nessas situações a vontade e o consentimento podem ficar facilmente neutralizados[1380].

A mesma linha de ideias deve ser aplicada aos casos em que o proselitismo é exercido por um superior hierárquico que, embora não sendo formalmente o empregador, dirige a sua atuação aos subordinados sobre os quais tem uma relação de poder e autoridade. É obvio que, no caso concreto, nem sempre será fácil determinar de forma clara as relações hierárquicas dentro de uma organização, sobretudo quando se trata de estruturas de menor dimensão. No entanto, concordamos que este conceito engloba tanto o poder formal como informal de tal modo que, se por exemplo, um familiar do empregador exerce funções na empresa e mesmo que não esteja investida de um cargo de direção, terá, sempre, uma certa parcela de poder (informal) sobre os demais trabalhadores daquela empresa[1381].

A este propósito interessa aproveitar os contributos da jurisprudência do TEDH no caso *Larissis c. Grécia* com as devidas adaptações, já que uma empresa do setor privado está sujeita a estruturas hierárquicas bem diferentes das instituições militares. Assim, devemos ter em consideração que a subordinação ao poder de outrem é um elemento decisivo para classificar o proselitismo como abusivo, de tal modo que um trabalhador terá dificuldade, com toda a probabilidade, em decidir em liberdade quando é alvo de comportamentos proselitistas do seu superior hierárquico com eventuais reflexos na continuidade do seu vínculo laoral e no seu modo de subsistência.

Fazendo alusão ao caso *Larissis*, em que a existência de uma relação hierárquica, marcada por uma posição subalterna de alguns militares, levou o TEDH a realçar a sua fragilidade perante os superiores e, como tal, a suscetibilidade de sofrer influências, parece possível retirar contributos para a nossa demanda. Como ficou esclarecido, perante as conversas em que os superiores hierárquicos

---

[1380] Neste sentido, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.* p. 817, e acrescenta que "*Así, ha de permitirse el proselitismo entre iguales, y ha de descartarse la misma actividad entre desiguales para garantizar un proselitismo realmente libre. Por tal razón también es muy delicado el proselitismo con clientes y proveedores de la empresa, ya que las relaciones se basan muchas veces en relaciones de confianza, en relaciones de poder y siempre son relaciones condicionadas y mediatizadas por la actividad económica (de uno y del otro). En cambio, el proselitismo lícito es el proselitismo entre iguales, libremente consentido y aceptado*".

[1381] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.* p. 817, recorre a um exemplo análogo, apoiando-se no fenómeno a que a doutrina norte-americana denomina "*captive audience*".

esclareciam os benefícios da sua confissão religiosa, os subalternos com receio de eventuais repercussões tinham temor de pôr termo àquelas conversas iniciadas pelos seus superiores hierárquicos.

Este caso é facilmente transponível para a esfera laboral em que também existem relações hierárquicas, embora claramente menos rígidas do que aquelas que encontramos em ambiente militar, que podem levar os trabalhadores a sentirem dificuldades em recusar aceitar qualquer abordagem a temas religiosos.

Convém, então, ter presente a posição de inferioridade que o trabalhador ocupa na relação laboral e que inspira o Direito do Trabalho a proteger a parte mais débil. Desta premissa, ou seja, da posição de superioridade em que o empregador está investido, resulta que a análise do proselitismo religioso praticado pelo empregador seja feita à luz de tal desequilíbrio entre as partes.

No entanto, não se deve partir do pressuposto de que todo o proselitismo religioso exercido pelo empregador, e cujo alvo é o trabalhador, seja ilegítimo apenas porque aquele se encontra numa posição de superioridade face a este. É evidente que a situação de dependência económica em que se encontra o trabalhador o coloca numa posição de maior vulnerabilidade e que, assim, perante as investidas do empregador consinta mais facilmente ofensas à sua liberdade religiosa com medo de perder o emprego. No entanto, esta não pode ser considerada a chave para a resolução do problema.

Efetivamente, presumir que todos os atos proselitistas do empregador são ilegítimos levaria a um tratamento desigual na proteção da liberdade religiosa dos sujeitos da relação laboral, o que não colhe justificação plausível[1382]. Ora, a solução não pode cingir-se apenas à desigualdade subjacente à relação laboral, pois deve ser alargada à titularidade do direito à liberdade religiosa constitucionalmente reconhecido a todos os indivíduos.

Trata-se de um problema cuja solução é fortemente marcada pela necessidade de uma análise casuística. Existem, no entanto, situações que indiciam, antecipadamente, formas de proselitismo ilegítimo, designadamente quando se

[1382] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e…, op. cit.*, p. 300, defende precisamente que tal presunção leva a que "*à liberdade religiosa do empregado seja, prima facie, atribuído um valor maior que à liberdade religiosa do empregador e, deste modo, implica um tratamento desigual que não encontra justificativa sustentável*".

verificam comportamentos coercivos. Isto ocorre quando, por exemplo, o empregador convoca os trabalhadores, sob ameaça de aplicação de sanções disciplinares, para sessões de difusão de mensagens proselitistas em que estes não têm o direito de manifestar as suas opiniões[1383]. Nestes casos, em que o proselitismo é exercido por pessoa que se encontra numa posição especial, o que poderia configurar a manifestação da liberdade de expressão das crenças religiosas, pode transformar-se numa espécie de assédio[1384]. O trabalhador, porque se encontra no local de trabalho e dentro do horário de trabalho, pode sentir-se obrigado a ouvir sem que isso corresponda à sua vontade, apenas porque sente uma espécie de temor reverencial perante o empregador ou superior hierárquico.

A recusa dos trabalhadores em participarem em cerimónias ou atos de culto não pode ser punida, já que qualquer solução contrária levaria a uma grave ofensa da intimidade do trabalhador e da sua liberdade religiosa. Aliás, o trabalhador pode ser considerado como um alvo especialmente vulnerável devido a essa especial relação que tem com o sujeito que exerce o proselitismo.

Cabe realçar, no entanto, que um mero convite amigável por parte do empregador para que o trabalhador assista a eventos religiosos, não pode fazer presumir uma ofensa à liberdade religiosa do trabalhador. Realçamos, mais uma vez, que apenas a análise das circunstâncias de cada caso permitirá concluir sobre a existência de constrangimentos à liberdade religiosa do trabalhador. Para o efeito é determinante averiguar se está presente o elemento da coerção, ou seja, se o trabalhador foi ameaçado pelo empregador e se se viu constrangido a adotar uma conduta contrária à afirmação da sua liberdade.

Mas, na verdade, a possibilidade de o empregador forçar os seus trabalhadores a assistir a determinados atos de culto já tem sido tratado com alguma profundidade pela jurisprudência norte americana que, de forma consensual, não admite tais práticas no seio empresarial[1385]. Algo tão pessoal e

[1383] Note-se que o mesmo se aplica nos casos em que o proselitismo é praticado pelo empregador fora das instalações da empresa quando, por exemplo, o empregador impõe ao trabalhador que compareça num determinado local de culto.

[1384] Acórdão do TEDH, *Larissis c. Grécia*, 23372/94, de 24.02.1998, disponível em http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58139, §51.

[1385] Na jurisprudência do Tribunal Supremo dos Estados Unidos já há muito que se vem tratando da temática da neutralidade religiosa no domínio das relações laborais e mais especificamente no âmbito das

íntimo como a liberdade religiosa não é suscetível de integrar a relação laboral porque se trata de um direito que não é passível de negociação.

Assim sendo, tal como afirma ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, tendo em conta que é na coerção exercida sobre o trabalhador que "*reside a principal mácula que torna abusivo o proselitismo religioso praticado pelo empregador, pode-se dizer, a contrario sensu, que tal prática pode ser considerada legítima quando não atenta contra a liberdade de consciência do empregado*"[1386].

3.2. O proselitismo religioso praticado pelo trabalhador

No que diz respeito ao proselitismo praticado pelo trabalhador, é possível afirmar de antemão que, este deve ser classificado como abusivo, quando se substitui ao exercício da prestação contratualmente fixada. Quando a prática do proselitismo leva a que o trabalhador não cumpra os seus deveres contratuais verificam-se as consequências legalmente previstas para o incumprimento da prestação laboral a que o trabalhador se obrigou contratualmente[1387].

No entanto, existem situações em que a divulgação da fé pelo trabalhador é compatível com a correta execução do contrato de trabalho. Referimo-nos aos casos em que o proselitismo praticado por ocasião do tempo de trabalho e em simultâneo com a execução de certas tarefas não prejudica as obrigações contratuais do trabalhador, nem gera conflitos consideráveis no ambiente de trabalho. Isto só ocorre nos casos em que a natureza das funções permite que a prática proselitista seja realizada em simultâneo e nao interfira com a prestação de trabalho. Já não será assim quando, por exemplo, seja exigido ao trabalhador um elevado grau de concentração e/ou isolamento que o impeça de propagar a mensagem proselitista por qualquer via, seja verbal, escrita ou gestual.

---

relações laborais, a primeira decisão que aborda o fenómeno religioso na empresa é a *Young v. Southwestern Savings and Loan Association*, de 1975, e mais tarde no caso *Equal Employment Opportunity Commission v*. *Townley Engineering & Manufacturing Company*, de 1988, ambos objeto de estudo de FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, *La libertad religiosa…, op. cit.*, pp. 97-112.

[1386] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e…, op. cit.*, pp. 301-302.

[1387] Também ALBERT TOLEDO OMS, Relación laboral y..., *op. cit.*, p. 813, classifica como antijurídica a atividade proselitista do trabalhador durante a jornada de trabalho na medida em que este dedica o seu tempo de trabalho a atividades alheias à prestação laboral.

Registe-se, no entanto, que se o trabalhador se dedicar ao proselitismo religioso em vez de prestar o trabalho contratualmente estipulado ou se daí resultarem falhas graves no modo como executa as suas funções, verifica-se um incumprimento do contrato e, portanto, este deve ser classificado como proselitismo abusivo[1388].

Mesmo quando não afeta negativamente as funções exercidas pelo trabalhador, o proselitismo pode ser considerado abusivo quanto se torna um incómodo para o empregador, colegas e clientes da empresa. Assim, para além de se considerar abusivo o proselitismo que obsta à correta execução da prestação de trabalho, também deve ser censurado o proselitismo que causa constrangimentos a terceiros, nomeadamente colegas e clientes que não professam a mesma fé ou que simplesmente não têm qualquer tipo de crença.

Na análise de qualquer circunstancialismo atinente ao proselitismo religioso deve ter-se presente que estão em jogo direitos que merecem igual tratamento: por um lado, o direito de quem exerce proselitismo religioso expressar a própria fé; por outro lado, o direito de quem é alvo de proselitismo observar a sua fé ou a ausência de qualquer tipo de crença religiosa.

Mesmo nos casos em que o empregador autoriza, expressa ou tacitamente, a prática proselitista dos seus trabalhadores, quaisquer terceiros têm o direito de se furtar a qualquer tipo de investida com caráter de coerção religiosa. Em qualquer

---

[1388] Note-se que em Espanha, o Tribunal Constitucional, Auto n.º 625/1987, Sección 4.ª, de 20.05.1987, disponível em http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/11759, apreciou um caso apresentado por um trabalhador, que foi despedido por deslealdade e violação do dever de boa fé, porque durante o período em que se encontrava com uma incapacidade temporária para o trabalho por doença desenvolveu ações de proselitismo religioso na qualidade de Testemunha de Jeová. Apesar de o Tribunal ter aceitado que essa atividade era um obstáculo à recuperação do trabalhador e que, portanto, feria a boa fé, aludiu, ainda que no caso não se verificasse nenhuma agressão à liberdade religiosa do trabalhador-crente. No entanto, convém destacar o resumo dos argumentos utilizados: "*Se dice en la demanda de amparo, también, que las resoluciones judiciales impugnadas lesionaron los derechos a la libertad religiosa y a la libre expresión de pensamientos e ideas (arts. 16.1 y 20.1 de la Constitución), ya que el «apostolado» o las «misiones de propaganda y captación de voluntades» no pueden equipararse, en ningún caso, a la transgresión de la buena fe contractual, tal y como habrían hecho –a juicio del demandante– el empresario y los Tribunales laborales que posteriormente entendieron el asunto. Pero, como se ha visto, las Sentencias impugnadas no basan su fallo en esa hipotética equiparación, sino en el hecho de que el trabajador no se ocupara debidamente de su recuperación, máxime cuando ello venía ocurriendo «durante una prolongada –más de nueve meses– situación de baja por enfermedad».*" Comenta esta decisão ESTHER MARTÍN NÚÑEZ, *La eficacia de*..., *op. cit.*, p. 241.

caso, o trabalhador deve privar-se de causar constrangimentos a colegas, a clientes ou a fornecedores no ambiente de trabalho.

Quanto à legitimidade do proselitismo exercido sobre os clientes a questão torna-se ainda mais particular já que, durante a execução do contrato de trabalho, o trabalhador contacta com os clientes para alcançar a finalidade definida pelo empregador, designadamente vender um produto, reparar um objeto, prestar um aconselhamento, entre outros. Aliás, não será admissível que durante o tempo de trabalho sejam estabelecidos contactos com os clientes utilizando dados a que se teve acesso por motivos profissionais para realizar práticas proselitistas e, ainda mais, quando a empresa sofra prejuizos resultantes dessa prática[1389].

Neste contexto, devido à subordinação jurídica inerente à relação laboral, recai sobre o empregador um dever de protecção de terceiros perante o comportamento proselitista dos seus trabalhadores, com vista a garantir um ambiente de trabalho saudável[1390].

Relativamente ao proselitismo exercido pelos trabalhadores em relação aos clientes detacamos a jurisprudência americana que, no caso *Banks v. Service America Corporation*[1391], se pronunciou sobre a eventual situação de proselitismo exercido pelos trabalhadores que prestavam serviços na cafetaria da *General Motors* no Estado de Kansas, cujo empregador detinha a exploração. Os trabalhadores em causa eram cristãos e saudavam os clientes, que no caso eram os trabalhadores da fábrica da *General Motors*, com expressões como "*God bless you*" ou "*Praise the Lord*", o que lhes causava algum desconforto e originou queixas. O empregador, apesar de no momento da contratação não os ter avisado quanto ao modo de cumprimentar os clientes, tinha estabelecido regras quanto à forma como deveriam dirigir-se aos mesmos: tratamento amistoso e apropriado expressando frases como "*Hello. What can I get for you today?*". Os trabalhadores em questão

---

[1389] ALBERT TOLEDO OMS*, Relación laboral y*..., *op. cit.*, p. 814.

[1390] Se cada trabalhador individualmente considerado tem a sua religião, a entidade empregadora não pode ter religião e deve adotar um comportamento imparcial. A empresa, que não seja de tendência religiosa, enquanto coletividade não pode ter qualquer tipo de sentimento religioso.

[1391] *Banks v. Service America Corporation*, 952 F. Supp. 703, United States District Court, D. Kansas, 1996, disponível em http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/952/703/1432254/. Sobre esta decisão veja-se os comentários de MICHAEL WOLF, BRUCE FRIEDMAN, DANIEL SUTHERLAND, *Religion in the*..., *op. cit.*, p. 102.

foram então avisados para deixarem de expressar tais saudações e alterarem a sua conduta. No entanto, perante a manutenção do mesmo comportamento foram despedidos.

O Tribunal de Distrito do Kansas decidiu a favor dos trabalhadores na medida em que não ficou demonstrado nenhum prejuízo para o empregador, as queixas se resumiam a cerca de 2% dos clientes e os prejuízos invocados eram meramente especulativos[1392]. Assim sendo, o tribunal considerou legítimo o comportamento dos trabalhadores na medida em que as expressões proferidas não causavam nenhuma hostilidade no ambiente de trabalho[1393].

Vistas as situações em que o proselitismo religioso praticado pelo trabalhador pode ser considerado abusivo pode afirmar-se, *a contrario sensu*, que todos os restantes comportamentos proselitistas são legítimos.

Em termos mais concretos, a prática proselitista deve ser considerada legítima, em regra, quando é exercida nos intervalos para descanso, mesmo que seja efectuada nas instalações da empresa, tendo sempre em conta o respeito do direito de quem é alvo de proselitismo se recusar a ouvir porque tal discurso não vai de encontro à sua fé ou à falta dela. Por outro lado, também devem ser levados em

[1392] Relativamente ao facto de não ter ficado provado nenhum prejuízo para a empresa veja-se a seguinte passagem da decisão: "*By the same token, General Motors employees are apparently a captive market because of their limited 22-minute break time, and the record is devoid of any evidence that Service America lost any business due to a resurgence of sack-lunch activity occasioned by plaintiffs' practices. Moreover, it is not even clear that a boycott by those who objected to plaintiffs' greetings would have had any material impact on the profitability or operation of defendant's business either because they were few in number or because (since defendant operated various food stations) patrons could choose whether to encounter or to avoid an encounter with plaintiffs. On this record, the fear that customers would boycott Service America and bring sack lunches from home to avoid plaintiffs' religious speech and that Service America would sustain a material loss on account of that activity is more hypothetical than real. Likewise, the fact that plaintiffs' greetings might eventually impair the contractual relationship between Service America and General Motors is, while conceivable, speculative at best*".

[1393] Relativamente ao facto de o Tribunal ter entendido que não se tratava de uma atividade proselitista veja-se: "*This record does not necessarily compel a finding, however, that plaintiffs were attempting to proselytize GM employees or impose their religious views on others. The fast food service encounter, as defendant has described it, is a fleeting and spontaneous one. Plaintiffs did not extend religious greetings to each customer each day. The record reveals no evidence of polarization between Christian customers and other customers, any legitimate fear that plaintiffs might favor those with similar religious beliefs in performing their jobs, or evidence that plaintiffs' religious practices adversely affected their job performances. An employer does not sustain its burden of proof merely by showing that accommodation would be bothersome or disruptive of operating routine*".

consideração os usos e costumes da empresa já que, por exemplo, em determinadas atividades é prática comum os trabalhadores irem tomar café durante a jornada laboral, ou seja, durante o período normal de trabalho, e nada obsta a que durante esse período interajam e conversem sobre temas alheios ao trabalho, designadamente, religião[1394].

Num outro caso que decorreu igualmente na jurisprudência norte-americana, *Brown v. Polk County*[1395], estava em causa um trabalhador cristão que invocava a violação da sua liberdade religiosa e liberdade de expressão quando recebeu ordens para cessar qualquer atividade que implicasse proselitismo religioso. O Senhor Brown supervisionava cerca de cinquenta trabalhadores e o seu comportamento era controverso na medida em que desenvolvia atividades religiosas no local de trabalho, nomeadamente, solicitou à secretária para digitar as suas notas sobre estudos bíblicos, permitiu orações no seu gabinete antes do início da jornada de trabalho, permitiu e encorajou vários trabalhadores a dizerem orações durante reuniões de trabalho e referia-se, frequentemente, a passagens biblicas para as aplicar à temática da ética no trabalho[1396]. O Tribunal que se ocupou do caso considerou que o trabalhador não poderia ser punido pelo

---

[1394] ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y...*, *op. cit.*, p. 813. E acrescenta que "*Igual que tomarse un café durante una hora y media puede constituir con ungrado alto de probabilidad un incumplimiento contractual, lo mismo ocurriría con la actividad proselitista durante el tiempo de trabajo: su licitud no dependerá de su objeto sino del modo de llevarse a cabo*".

[1395] *Brown v. Polk County*, Iowa, United States Court Appeals, 8th Circuit, 61 F. 3d 650, 656-57, 1996, disponível em http://caselaw.findlaw.com/us-8th-circuit/1320469.html. Esta decisão é comentada de forma detalhada por BRIAN RICHARDS, "The boundaries of...", *op. cit.*, pp. 760 ss.

[1396] No que diz repseito aos factos, o Tribunal parte do seguinte: "*Mr. Brown's department revealed that Mr. Brown had directed a secretary to type Bible study notes for him, that several employees had said prayers in Mr. Brown's office before the beginning of some workdays, that several employees had said prayers in Mr. Brown's office in department meetings held during the day, and that in addressing one meeting of employees, Mr. Brown had affirmed his Christianity and had referred to Bible passages related to slothfulness and "work ethics." Subsequently, the county administrator reprimanded Mr. Brown in writing for a "lack of judgment pertaining to his personal participation in and/or his knowledge of employees participating in activities that could be construed as the direct support of or the promotion of a religious organization or religious activities utilizing the resources of Polk County Government." The reprimand directed Mr. Brown "immediately [to] cease any activities that could be considered to be religious proselytizing, witnessing, or counseling and further [to] cease to utilize County resources that in any way could be perceived as to be supporting a religious activity or religious organization." The reprimand also directed Mr. Brown to "insure a work environment that is free of the types of activities described." Subsequently, on a separate occasion, the county administrator directed Mr. Brown to remove from his office all items with a religious connotation, including a Bible in his desk*".

comportamento descrito já que o mesmo não teve impacto na eficiência do trabalho desenvolvido.

Defendemos, ainda, que existem casos em que o proselitismo é realizado com tamanha discrição que não prejudica o normal desenvolvimento da atividade laboral, nem cria constrangimentos a terceiros. Estas "*formas silenciosas de proselitismo",* em princípio, não devem ser consideradas abusivas porque não se vislumbra qualquer prejuízo que daí possa resultar[1397]. Deve ficar claro que as consequências são distintas quando se trata de um mero comentário sobre um assunto de religião ou quando o trabalhador organiza uma sessão de esclarecimento sobre uma determinada crença durante o perído normal de trabalho.

Depreende-se, portanto, que o proselitismo religioso não pode ser considerado abusivo quando é praticado com uma certa reserva de modo a não perturbar o ambiente de trabalho e a qualidade do trabalho, nem a causar constrangimentos a terceiros, nomeadamente colegas, clientes e fornecedores.

Como princípio norteador deve ter-se presente que a "*liberdade de proselitismo num sentido ou noutro, não deve ser confundida com o seu abuso. No entanto, não basta proteger a liberdade psicológica contra o proselitismo ilícito; a liberdade de proselitismo deve também ser protegida contra a excessiva tutela da liberdade psicológica, pretexto eventual para a perseguição religiosa*"[1398].

Pela posição que temos vindo a adotar, não podemos concordar com a afirmação da advogada-geral Eleanor Sharpston de que "*Quando o empregador celebra um contrato de trabalho com um trabalhador, não compra a alma dessa pessoa. Compra, porém, o seu tempo. Por esse motivo, faço uma distinção clara entre a liberdade de manifestar a sua religião – cujo âmbito e possível limitação no contexto laboral estão no cerne do processo perante o órgão jurisdicional*

[1397] Neste sentido, ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e…, op. cit.*, pp. 298-299. Refere ainda que poderão existir algumas exceções, nomeadamente nos casos em que, apesar de a mensagem ser silenciosa, causa distúrbios no ambiente de trabalho e deve, por isso, ser visto como um caso de proselitismo ilegítimo. Para o efeito menciona o seguinte exemplo: "*o comportamento de um vigia de motel que estampe na sua camiseta: 'Deus condena os adúlteros e as prostitutas. Arrependam-se para não serem lançados no fogo do inferno'. Conquanto o meio da divulgação da mensagem seja silenciosa, um ato de proselitismo dessa natureza certamente não pode ser considerado discreto*".

[1398] PAULO PULIDO ADRAGÃO, *A liberdade religiosa…, op. cit.*, p. 508, apoiando-se nas considerações de ANTONIO VITALE, *Corso di Diritto…, op. cit.*

nacional – e o proselitismo a favor da religião que se professa. A conciliação entre a liberdade de manifestar a sua religião e o direito do empregador à liberdade de empresa exigirá, como demonstrarei, um equilíbrio delicado entre dois direitos concorrentes. Em meu entender, a prática do proselitismo não tem pura e simplesmente lugar no contexto laboral. O empregador pode, por conseguinte, legitimamente impor e aplicar regras que proíbam o proselitismo, tanto para assegurar que o tempo de trabalho que paga é utilizado para efeitos da sua atividade como para criar condições harmoniosas para o seu pessoal"[1399].

Perante tudo o que foi dito voltamos a afirmar a licitude do comportamento proselitista realizado por um trabalhador sobre os colegas nas pausas, ainda que informais, durante o tempo de trabalho e no local de trabalho. De um modo geral, os trabalhadores são livres de expressarem as suas ideias e convicções mas sempre mediante o consentimento, expresso ou tácito por tolerância[1400], de quem é objeto do comportamento proselitista. Isto significa que a análise da legitimidade de um comportamento proselitista tem como requisito transversal a aceitação livre e voluntária de quem é alvo da propaganda de ideias religiosas, ou seja, ninguém pode ser obrigado a ouvir ou a fazer algo que não corresponde à sua vontade[1401].

[1399] Conclusões da advogada-geral Sharpston no caso Bougnaoui, Processo C-188/15, de 13.07.2016, disponível em www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:62015CC0188.

[1400] Trata-se da expressão utilizada por ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.*, p. 815.

[1401] Ainda quanto à coerção presente em certos comportamentos proselitistas foi pioneiro o caso *Cantwell v. Connecticut*, 310 US 296 (1940) do Supremo Tribunal dos Estados Unidos da América, disponível em https://supreme.justia.com/cases/federal/us/310/296/case.html. Na decisão o Tribunal começou por sublinhar a necessidade de garantir o exercício de práticas proselitistas mas dentro de certos limites, assegurando que não podem ser toleradas condutas que impliquem coerção. O caso diz respeito ao proselitismo exercido por Testemunhas de Jeová num bairro maioritariamente católico em que usavam materiais de propaganda ofensivos do catolicismo. Para o efeito, destacamos o seguinte extrato: "*In the realm of religious faith, and in that of political belief, sharp differences arise. In both fields the tenets of one man may seem the rankest error to his neighbor. To persuade others to his own point of view, the pleader, as we know, at times resorts to exaggeration, to vilification of men who have been, or are, prominent in church or state, and even to false statement. But the people of this nation have ordained, in the light of history, that, in spite of the probability of excesses and abuses, these liberties are, in the long view, essential to enlightened opinion and right conduct on the part of the citizens of a democracy. The essential characteristic of these liberties is that, under their shield, many types of life, character, opinion and belief can develop unmolested and unobstructed. Nowhere is this shield more necessary than in our own country, for a people composed of many races and of many creeds. There are limits to the exercise of these liberties. The danger in these times from the coercive activities of those who in the delusion of racial or religious conceit would incite violence and breaches of the peace in order to deprive others of their*

Como requisito seguinte, e estando verificado o requisito do consentimento, só podem ser estabelecidos limites ao comportamento proselitista quando resultam prejuízos sérios para a atividade da empresa. O que se compreende à luz da uma conceção da sociedade em que a discussão de ideias é um pilar fundamental da democracia e onde está consagrada, para além da liberdade religiosa a liberdade de expressão[1402].

IV. Proselitismo religioso e intimidade da vida familiar no contexto do contrato de serviço doméstico

A caracterização do contrato de serviço doméstico como um contrato especial indicia que o mesmo está sujeito a pressupostos distintos dos da relação de trabalho comum. Esta especificidade está, sobretudo, relacionada com o local onde é exercida a prestação laboral: o domícilio do empregador. E é, precisamente, pelo facto de o trabalhador ter acesso à intimidade do empregador e da sua família que podem surgir novos elementos quanto à restrição da liberdade de adotar condutas proselitistas em função da religião professada.

1. As especificidades da relação de trabalho de serviço doméstico

Em Portugal o regime jurídico do contrato de serviço doméstico consta do Decreto-Lei n.º 235/92, de 14 de outubro (LSD), caracterizando o contrato de serviço doméstico como aquele "*pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade*

equal right to the exercise of their liberties, is emphasized by events familiar to all. These and other transgressions of those limits the States appropriately may punish".

[1402] Com as ressalvas inerentes à relação laboral já que, tal como refere PAULA QUINTAS, *Os direitos de...*, *op. cit.*, p. 148. "*A liberdade de expressão, no contrato de trabalho comporta limites, compressões, pela caraterística aparidade da relação laboral (que pode açaimar o trabalhador), e pela própria auctoritas do empregador. É essa auctorictas que legitima as críticas, observações, comentários do empregador, e que escrutina as manifestações do trabalhador*".

actividades destinadas à satisfação de necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros" (art. 2.º, n.º 1 da LSD).

A doutrina tem sido consensual ao apontar certos elementos característicos específicos do trabalho doméstico, o que justifica o seu regime especial, nomeadamente: a) a convivência; b) a benevolência; c) a natureza não empresarial, não produtiva ou não lucrativa; d) a natureza familiar; e) o tipo de atividades que integram o objeto; f) o *intuitus personae* e a confiança[1403]. No entanto, sufragamos a doutrina que entende que, apesar de tais características estarem presentes no contrato de serviço doméstico, não são estas que justificam de modo decisivo o carácter especial conferido ao trabalho doméstico[1404].

A especificidade do trabalho de serviço doméstico decorre, por um lado, do tipo de funções que o trabalhador desempenha e, por outro lado, das características do empregador enquanto comunidade familiar. A prestação objeto do contrato de trabalho destina-se sempre à satisfação de necessidades pessoais de um agregado familiar. O empregador é sempre uma pessoa física ou um agregado familiar, pessoas unidas por laços de parentesco ou afinidade[1405]. A atividade em causa é prestada no âmbito de uma comunidade familiar, destinando-se à satisfação de necessidades domésticas e afins da família. Por outro lado, o trabalho funde-se com a vivência familiar do empregador, o que pode tornar-se bastante intenso quando, por exemplo, o trabalhador reside no domicílio do empregador.

Como facilmente se percebe o trabalhador tem acesso à intimidade da vida familiar do empregador o que justifica um tratamento especial deste tipo de contrato de trabalho. De facto, a relação de trabalho em análise não pode pôr em causa o direito dos indivíduos, que compõem um determinado agregado familiar, à intimidade da vida privada no seu reduto mais evidente que é o domicílio.

Ora, o que verdadeiramente deve ser sublinhado enquanto elemento distintivo do contrato de trabalho de serviço doméstico perante o contrato de

[1403] Para um maior desenvolvimento sobre estas características e respetivas referências doutrinárias, cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Serviço doméstico, intimidade e despedimento*, RDES, n.º 3 e 4, 2001, pp. 266-272.

[1404] FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Serviço doméstico, intimidade…, op. cit.*, p. 272.

[1405] PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 162.

trabalho comum "*é o facto de, por seu intermédio, ser o trabalhador introduzido numa dimensão espacial-organizativa-simbólica complexa, marcada pela intimidade da vida privada da pessoa do empregador (e/ou beneficiário da prestação), no seu círculo mais radical, intimidade essa juridicamente tutelada*"[1406].

Assim sendo, as funções desempenhadas pelo trabalhador doméstico interferem diretamente com a intimidade da vida privada, constitucionalmente protegida, dos membros de um agregado familiar. No entanto, a efectividade da tutela da vida privada em causa só pode ser aceite num quadro constitucional de respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Parece-se, então, claro que a relação de trabalho doméstico implica um elevado grau de fidúcia devido ao ambiente em que o trabalho é desempenhado e à natureza das funções desenvolvidas.

Ora, no momento em que surgem conflitos laborais dificilmente se consegue que os mesmos sejam dirimidos através dos mesmos mecanismos que se aplicam a uma relação laboral comum. Esta evidência é particularmente percetível quando se trata de questões relacionadas com o exercício da liberdade religiosa. É natural que o empregador no seio da intimidade da vida familiar procure institucionalizar nas rotinas quotidianas certas condutas religiosamente orientadas e que obrigam o trabalhador a ajustar-se a tais comportamentos. Mas também pode acontecer que o trabalhador pretenda fazer valer as suas convicções religiosas no ambiente familiar em que trabalha, eventualmente opostas ou diferentes às do seu empregador.

2. Conduta proselitista do trabalhador e o direito de os pais educarem os filhos segundo as próprias crenças religiosas

A maior especificidade que se pode verificar relativamente à liberdade religiosa do trabalhador doméstico diz respeito à conduta proselitista que eventualmente venha a adotar e que tem como destinatário as crianças pertencentes ao agregado familiar do empregador. Este comportamento nem sempre é facilmente identificável já que

[1406] FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *Serviço doméstico, intimidade…, op. cit.*, p. 274.

pode ocorrer através de condutas discretas, tais como contar histórias com personagens e mensagens religiosas ou cantar músicas com conotação religiosa[1407].

Esta questão reveste-se de maior complexidade quanto maior for o contacto entre o trabalhador doméstico e a criança. Isto porque a liberdade religiosa do trabalhador, manifestada através do proselitismo, colide com o direito de os pais educarem os filhos em coerência com as próprias convicções religiosas.

De facto, a liberdade religiosa consagrada no art. 41.º da CRP, abrange, no seu âmbito normativo, para além de direitos coletivos, um conjunto amplo de direitos integradores da liberdade religiosa individual, tais como o direito de educar os filhos de acordo com a sua religião[1408]. Do mesmo modo, nos termos do n.º 1 do art. 11.º da LLR é reservado aos pais o direito de educarem os filhos em matéria religiosa em conformidade com as próprias convicções, sendo que, nos termos do n.º 2, a partir dos 16 anos de idade, os menores têm o direito de realizar por si as escolhas relativas à liberdade de consciência, de religião e de culto.

Como destaca PAULO PULIDO ADRAGÃO a família é sujeito institucional da liberdade religiosa, considerando que este direito garante aos pais a orientação da educação religiosa dos filhos menores[1409]. Cada família é livre de organizar a sua própria vida religiosa. Assim sendo, a liberdade religiosa não é um direito unicamente individual, já que a sua titularidade é também reconhecida às famílias, nomeadamente em matéria de educação dos filhos menores.

Também ao nível do Direito Internacional a *Declaração sobre a eliminação de todas as formas de intolerância e discriminação fundadas na religião ou nas convicções*[1410], determina que os pais "*têm o direito de organizar a vida no seio da família em conformidade com a sua religião ou convicção e tendo em conta a educação moral na qual acreditam que a criança deve ser educada*" (art. 5.º, n.º 1).

[1407] Neste sentido, ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e…, op. cit.*, p. 416.

[1408] Neste sentido, J. J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República…, op. cit.*, p. 611.

[1409] PAULO PULIDO ADRAGÃO, A liberdade religiosa…, *op. cit.*, p. 21.

[1410] Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 36/55, de 25 de Novembro de 1981.

Perante este quadro normativo e as considerações precedentes sobre o proselitismo religioso parece claro que poderão facilmente surgir situações de conflito entre a liberdade religiosa do trabalhador doméstico e o direito de os pais educarem os filhos relativamente às convicções religiosas. Ora, nestes casos em que o proselitismo é exercido no contexto doméstico tendo por destinatários os menores do agregador familiar parece estar justificada a compressão total do proselitismo religioso no ambiente de trabalho.

Verdadeiramente, o direito de os pais educarem os filhos segundo as próprias crenças religiosas pode mesmo justificar que o empregador recuse a contratação de um determinado trabalhador doméstico cujas convicções religiosas sejam contrárias às que são partilhadas pela família, quando está em causa a educação dos filhos menores.

3. Liberdade religiosa do empregador perante a liberdade religiosa do trabalhador

Por outro lado, a liberdade religiosa do trabalhador doméstico pode ficar ferida perante determinadas condutas do seu empregador, na medida em que exerce a sua actividade profissional num ambiente de partilha da intimidade da vida familiar[1411].

[1411] Considerando um problema em tudo idêntico ao que abordamos, ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y*..., *op. cit.*, pp. 908-910, menciona o caso dos programas de intercâmbio denominados "*au pair*" cuja prestação, frequentemente, se sobrepõem à prestação laboral. Nessse contexto, escreve o seguinte: "*Dicha vulnerabilidad, trasladada a los efectos de la libertad religiosa, puede significar que la persona colocada a la par pueda tener dificultades para ejercer su derecho a la libertad religiosa. Piénsese, por ejemplo, que la familia de acogida ofrecerá la comida (art. 8.1 del Acuerdo), por lo que si se trata de una familia de creencias diferentes a la persona colocada a la par pueden producirse conflictos jurídicos evidentes (la familia ofrece derivados del cerdo para comer y la persona a la par es musulmana y por lo tanto no puede tomar dicha tipología de alimentos). Al respecto, y como se ha dejado dicho en otro momento, la persona colocada a la par, tanto si se trata de un ciudadano comunitario como extracomunitario, será titular del derecho a la libertad religiosa en igualdad de condiciones que los ciudadanos españoles, aunque en esta ocasión no se pueda hablar de derecho inespecífico al no estar ante una relación laboral, ni ordinaria ni especial. Por lo tanto, dicho derecho a la libertad religiosa deberá modularse según las circunstancias que concurran en un hogar familiar que, por definición, es ajeno al de la persona colocada a la par. Así, el derecho a la libertad religiosa de la persona colocada a la par pueda entrar en conflicto con el derecho a la libertad religiosa de los miembros de la familia de acogida o con otros derechos fundamentales (por ejemplo, derecho a la intimidad)*", p. 909. Mas acrescenta que "*Los Estados parte fueron conscientes que la prestación de servicios a la par conlleva una relaciones interculturales acentuadas, muy marcadas, en las que personas de muy diferentes culturas y tradiciones*

No entanto, deve ficar claro que o trabalhador mantém sempre a sua liberdade religiosa já que que não pode ser coagido a adotar comportamentos que contrariem o núcleo essencial das suas crenças religiosas.

É, no entanto, claro que a natureza do local de trabalho leva a que certos comportamentos, que em geral pudessem ser conotados como condutas proselitistas do empregador sob o trabalhador, devam ser tolerados. Certos comportamentos do empregador tais como práticas religiosas, organização de reuniões de fiéis ou visualização de vídeos de conotação religiosa, praticados em ambiente doméstico, a que o trabalhador não pode deixar de assistir, mesmo que contrariem as suas crenças, não podem ser considerados como ofensivos da liberdade religiosa deste, na medida em que são praticados no espaço mais íntimo da vida de cada indivíduo.

Deve, no entanto, realçar-se que, apesar das diferenças relativamente a um ambiente de trabalho comum, o empregador não pode coagir o trabalhador à participação activa em tais atos decorrentes de uma determinada crença. A liberdade religiosa do trabalhador permanece inviolável apesar do direito do empregador reclamar a proteção da sua vida privada.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

han de interactuar con familias de características culturales y posiblemente religiosas muy diferentes. Desde dicho punto de vista, el Acuerdo no olvidó los aspectos religiosos a la hora de regular los descansos, extremo que sí es olvidado a menudo en el ámbito legislativo laboral. De este modo, el art. 3.2 del Acuerdo afirma que "la persona colocada (au pair) dispondrá como mínimo de un día libre completo a la semana. Al menos uno de los días libres de cada mes deberá ser un domingo, y se le darán las mayores facilidades para participar en actos religiosos", pp. 909-910.

CONCLUSÕES

§ 1

A confluência crescente de diversas comunidades na Europa com as mais diversas convicções religiosas é um potencial foco de problemas no domínio da tutela da liberdade religiosa, sobretudo se atendermos à forte tradição da cultura judaico-cristã com reflexos em várias dimensões da vida em comunidade. O encontro espacial de diferentes coletivos humanos tem consequências diversas ao nível do enriquecimento cultural mas também pode gerar conflitos quando não há entendimento, compreensão e tolerância entre os diferentes grupos. A tutela da liberdade religiosa coloca desafios crescentes e requer, nas sociedades hodiernas, cada vez mais heterogéneas do que nunca, a procura de um equilíbrio de interesses.

A relação laboral, enquanto relação dinâmica e permeável aos valores sócio-culturais vigentes, não é alheia a esta realidade, nem ao conflito interior do cidadão-trabalhador-crente provocado pelas exigências da confissão religiosa a que aderiu por imperativo de consciência e pelas obrigações laborais que livremente assumiu ao celebrar o contrato de trabalho.

A perspetiva de liberdade religiosa que aqui interessa escapa do âmbito de estudo constitucional da própria liberdade religiosa mas, também, dos conflitos tradicionais que têm perseguido e forjado a construção do Direito do Trabalho das sociedades industrializadas. O ponto de partida, na verdade, é a discussão das implicações axiológicas e principiológicas e das repercussões da liberdade religiosa na concreta prestação de trabalho subordinado no setor privado e em organizações ideologicamente neutras.

§ 2

O direito à liberdade religiosa, dotado de uma ampla proteção e tutelado no plano nacional, regional e internacional, é um direito multifacetado e complexo que compreende, em primeiro lugar, uma dimensão negativa ou direito de adotar ou não uma religião ou mesmo mudar de religião na medida em que existe uma proteção contra quaisquer ingerências do Estado numa dupla vertente: por um lado, não pode proibir crenças ou religiões; por outro lado, não pode impor a ninguém uma determinada religião nem impedir a adesão a determinada religião.

Em segundo lugar, uma dimensão positiva, de configuração muito variável segundo a definição de Estado nesta matéria (laico, aconfessional, pluriconfessional), através da qual se requer a sua abstenção de qualquer intervenção ou uma intervenção com os meios necessários para garantir o exercício da liberdade religiosa e eliminar os obstáculos a esse exercício.

Inevitavelmente, entrelaçado com o anterior, em terceiro lugar, encontra-se uma dimensão objetiva que só se verifica nos Estados em que existe separação do poder público das questões religiosas e, em especial, neutralidade.

A dimensão subjetiva encarrega-se, em quarto lugar, tanto do perímetro de autonomia individual, no qual as crenças estão reservadas ao foro íntimo e pessoalíssimo em estreita conexão com a dignidade da pessoa humana e com o livre desenvolvimento da personalidade; enquanto na sua manifestação externa corresponde à possibilidade de atuar em conformidade com a crença adotada.

Da dimensão individual trata, em quinto lugar, a liberdade de professar ou não uma religião, de professar a religião escolhida e de mudar quando se considere oportuno. Esta dimensão associa-se a um conjunto essencial de manifestações que se reconduzem à liberdade de crença, à liberdade de atuação conforme às crenças e à liberdade de culto.

Em último lugar, a dimensão coletiva e institucional relaciona-se com ações e momentos de partilha entre os fiéis num exercício conjunto de manifestação da fé, através dos ritos próprios, e engloba ainda a criação de organizações religiosas. São titulares dos direitos coletivos as igrejas e outras confissões religiosas, os quais

abrangem, designadamente, o direito à respetiva liberdade de organização e à liberdade de exercício e do culto.

§ 3

Se o ponto de partida é a discussão das implicações axiológicas e principiológicas e as repercussões da liberdade religiosa na concreta prestação de trabalho subordinado no setor privado e em organizações ideologicamente neutras, os argumentos jurídicos giram em torno da dimensão positiva, individual, subjetiva e externa da liberdade religiosa no contexto laboral.

Como as crenças religiosas não pertencem exclusivamente à esfera íntima, não é possível esperar que o trabalhador-cidadão, enquanto exerce uma atividade laboral na qualidade de assalariado, se distancie da sua dignidade, da sua personalidade ou da sua identidade, adotando um comportamento que fere a sua dignidade.

Assim sendo, o exercício da liberdade religiosa tem repercussões na execução da prestação laboral, sendo suscetível de provocar uma colisão de direitos entre a liberdade de o trabalhador observar as práticas impostas pela religião que adotou e o direito do empregador à iniciativa económica privada e à liberdade de definição do modelo de gestão e de organização económica, com consagração constitucional, reconduzíveis, em geral, à liberdade de empresa. Observa-se uma confrontação entre os interesses dos sujeitos contratuais sugerindo-se ao direito o desafio de encontrar um modo de compatibilizá-los.

§ 4

A dimensão externa da liberdade religiosa, traduzida no direito de atuar em conformidade com as convicções religiosas, pode entrar em conflito com deveres laborais e obrigações contratualmente assumidas no momento de celebração do contrato de trabalho. A partir desta perspetiva, não se deve entender a liberdade religiosa do trabalhador como um direito absoluto mas limitado com o fim de garantir os direitos e liberdades dos outros, concretamente e no contexto laboral, a

liberdade de empresa do empregador traduzida numa dimensão que realça a liberdade de definição do modelo de gestão e de organização económica.

A necessária concordância de interesses e, naturalmente, direitos contrapostos – liberdade religiosa do trabalhador e direito de livre iniciativa económica do empregador – leva à contínua e casuística aplicação do princípio da proporcionalidade e à exigência de que as restrições aplicadas à liberdade religiosas sejam necessárias e justificadas.

§ 5

A tutela da dimensão externa da liberdade religiosa do trabalhador compreende a proscrição da discriminação fundada em motivos religiosos, mas também o exercício dessa liberdade durante o tempo e no lugar de trabalho. A visão religiosa do mundo é uma das dimensões mais importantes da autonomia e do livre desenvolvimento da personalidade que resultam da dignidade da pessoa humana e, nessa medida, o trabalhador crente não deve ser obrigado a renunciar, a todo o custo, às suas convicções para que prevaleçam os deveres laborais decorrentes das obrigações contratuais.

Com essa finalidade, não é possível aceitar sem obstáculos a subjugação do contrato de trabalho à liberdade contratual, à autonomia individual da vontade e ao princípio *pacta sunt servanda*. O desequilíbrio das partes na relação laboral em prejuízo do trabalhador não pode derivar na extinção do contrato, e por causa dele, perante a impossibilidade de exercer plenamente a sua liberdade religiosa, Ao contrário, a liberdade religiosa constitui um direito fundamental irrenunciável, não se confina ao *forum internum*, e exige uma proteção constitucional horizontal que implica a vinculação do empregador para assegurar o exercício dos seus interesses económicos e a designada acomodação razoável das práticas e convicções religiosas do trabalhador.

§ 6

Na necessária concordância de interesses e, naturalmente, de direitos contrapostos – liberdade religiosa do trabalhador e direito de iniciativa económica do

empregador – joga o princípio da proporcionalidade através do qual se chega à acomodação razoável.

Significa isto que deve assegurar-se a efetividade inequívoca de particulares direitos da liberdade religiosa na sua dimensão externa tais como: a guarda de períodos de descanso impostos pela religião professada, o respeito pelas prescrições dietéticas estabelecidas pela crença adotada, a adoção de uma determinada aparência e o uso de símbolos religiosos, ou a prática de proselitismo religioso. Na medida em que a irradiação destes direitos é indiscutível, interessa ponderar qual o nível de tutela que lhes deve ser conferido, o qual se realizará de forma casuística sem perder uma argumentação jurídica firme derivada de considerações dogmáticas e de princípios.

§ 7

Como tal, o trabalhador pode ser confrontado com a necessidade de não trabalhar em dias que coincidam com festividades religiosas ou, mesmo, de usufruir de um determinado dia de descanso semanal ou, ainda, de efetuar certas pausas no tempo de trabalho para o cumprimento de rituais e orações, ou seja, respeitar o culto, o descanso e as festividades por motivos religiosos.

Mas do vínculo laboral em si mesmo não resulta nenhum dever contratual especial de o empregador respeitar as crenças religiosas dos seus trabalhadores de modo a determinar individualmente o dia de descanso semanal de acordo com as convicções religiosas de cada trabalhador ou a dispensá-lo do trabalho nos dias das festividades da confissão que professa. Também não se pode aceitar que o empregador se defenda sob o escudo do princípio *pacta sunt servanda*, ou seja, que recuse a acomodação razoável enunciada sem antes considerar um conjunto de circunstâncias que permitam determinar se é possível respeitar as limitações temporais da disponibilidade do trabalhador. Na verdade, não possível aludir ao princípio da boa fé para que seja o trabalhador a não solicitar tal acomodação em sacrifício das suas próprias crenças a favor da organização empresarial.

§ 8

Isto significa que não se pode ignorar a ausência total ou parcial ao trabalho do trabalhador justificada por motivos religiosos e aplicar-lhe, como regra geral, uma sanção disciplinar. Nesses casos, cabe novamente atender ao princípio da proporcionalidade e a sua consequência: a acomodação razoável. Desta forma, a recusa do empregador em acomodar as exigências do trabalhador só poderá proceder se conseguir demonstrar que realizou todos os esforços para acomodar as legítimas pretensões dos seus trabalhadores em matéria religiosa e, nos caso em que não o tenha conseguido, os custos excessivos e desproporcionados, sempre reais e não hipotéticos, que isso lhe acarretaria.

Somente, então, a acomodação servirá como filtro para evitar uma excessiva perturbação da organização do trabalho e salvaguarda do núcleo mínimo do direito à liberdade religiosa com o correspondente direito de observar determinados dias de suspensão do trabalho.

§ 9

A relação entre a religião e as relações laborais também pode apresentar alguns conflitos entre termos de exigências alimentares específicas dado que a sua observância também constitui uma dimensão do direito à liberdade religiosa. Não é em vão que as marcas das crenças religiosas se tornam visíveis nos hábitos alimentares dos indivíduos e, mesmo que algumas religiões não imponham um comportamento alimentar especial aos seus fiéis, existem outras que estabelecem regras dietéticas precisas, algumas das quais bastante detalhadas, e de observância obrigatória.

A garantia de respeitar as exigências alimentares específicas projeta-se em três aspetos diferentes: fornecimento e preparação de refeições, observância de períodos de jejum e manipulação e contacto com certos produtos alimentares.

§ 10

Do vínculo laboral em si mesmo não resulta nenhuma obrigação, e muito menos de resultado, do empregador para satisfazer as exigências religiosas dos trabalhadores em matéria de prescrições alimentares no local de trabalho ou de jejum. Todavia, a ausência dessa obrigação não impede a aplicação do princípio da proporcionalidade e tão citada acomodação razoável que, nesta sede, obedece a uma notável casuística.

Assim, a solução a adotar deve atender à ponderação de circunstâncias como: o lugar do consumo da refeição, designadamente se pertence ao empregador ou se lhe é alheio; a existência de cantina na empresa ou de um espaço onde o trabalhador possa aquecer a comida que leva de casa; e os custos para o empregador, concretamente se estes são suportáveis ou exagerados.

Diversamente, a tutela das pretensões do trabalhador não terão acolhimento se este deu o seu consentimento, através da outorga do contrato de trabalho, para exercer funções que contemplam a manipulação de certos produtos que, por motivos religiosos, que não lhe é permitida. Tratar-se-ia de uma evidente vulneração da boa fé, a mesma que aconteceria se o consentimento do trabalhador se tivesse produzido por desconhecimento expresso das funções a desempenhar, isto é, por ocultamento da informação devida sobre o conteúdo obrigacional; em ambos os casos o contrato poderia ser declarado nulo ou ineficaz.

No que diz respeito à observância de períodos de jejum, o principal problema que surge centra-se na segurança do trabalhador, dos colegas e, em certas circunstâncias, dos clientes. O empregador tem o direito de negar-se a receber a prestação laboral quando entenda que não estão reunidas as condições de segurança e saúde no trabalho e, consequentemente, pode recusar-se a pagar a retribuição. No entanto, tem o dever de ponderar se é possível encontrar outra solução menos restritiva, designadamente ao nível do horário e funções desempenhadas. Seguindo os conceitos de acomodação razoável e de encargo excessivo, o empregador deve fazer um esforço razoável para adaptar a organização da empresa aos condicionalismos religiosos dos seus trabalhadores, tendo sempre em conta as circunstâncias do caso, em concreto, que a necessidade religiosa alimentar em causa não represente uma exigência excessiva para o empregador.

§ 11

A linha de tensão entre a liberdade de empresa e a liberdade religiosa é fortemente alimentada por casos relativos à adoção de uma determinada imagem ou ao uso de símbolos religiosos. Os símbolos religiosos de uso pessoal refletem o sentimento individual de pertença a uma determinada fé manifestada através da ostentação de um objeto, de uma aparência física concreta ou do uso de certo vestuário. A proteção da liberdade religiosa determina que, em princípio, o trabalhador é livre para fazer as suas escolhas em matéria de aparência exterior, vestuário e uso de símbolos religiosos no tempo e no local de trabalho. Qualquer restrição que lhe seja imposta deve ser justificada pela colisão com interesses relevantes do empregador que tenham um impacto negativo no bom funcionamento da empresa e no correto desenvolvimento da prestação laboral.

§ 12

A restrição ao uso de símbolos religiosos deve perseguir um fim legítimo e ser adequada e necessária para alcançar um determinado objetivo. Neste sentido, entende-se por fim legítimo a existência de um interesse jurídico relevante do empregador como é a imagem corporativa da empresa ou as preferências dos clientes.

No que diz respeito ao primeiro, a imagem corporativa, a decisão do empregador em persistir na restrição, se for o caso, passa por ponderar o valor da aparência do trabalhador no desempenho das suas funções, se é ou não essencial, porque em caso negativo a restrição imposta ao trabalhador, baseada em interesses comerciais e económicos, seria ilegítima. Relativamente às preferências dos clientes, caberá ao empregador diferenciar as que são legítimas, relacionadas com a qualidade do serviço prestado, de demandas infundadas em relação a quem presta o serviço; dando então acolhimento às que são legítimas a decisão final daquele – de restringir ou não a liberdade religiosa – necessita de uma demonstração do dano real e não meramente hipotético, desproporcionado ou irrazoável.

Na esteira do que temos vindo a afirmar, a restrição ao uso de símbolos religiosos deve ser necessária para alcançar um determinado objetivo, o que

acontece com o cumprimento de normas de saúde, segurança e higiene no trabalho imposta pela natureza da própria atividade. Nada haverá a acrescentar à sua licitude quando logra a efetividade de interesses e direitos (a saúde, a vida, a integridade física, etc.) igualmente tão relevantes como o da liberdade religiosa.

Para que a restrição possa ser implementada é necessário recorrer à proporcionalidade nas suas diferentes dimensões de necessidade, adequação e proibição de excesso.

§ 13

O crente tem a faculdade de conversar e informar os outros sobre aspetos relevantes da confissão religiosa que professa ainda que tenha o propósito de tentar convencer os outros a aderir à sua fé. Esta conduta enquadra-se na liberdade de manifestar as convicções religiosas e encontra-se dentro da esfera de proteção da liberdade religiosa.

Não obstante, a sua prática merece uma qualificação diferente segundo as circunstâncias em que ocorre. A título de exemplo, na fase pré-contratual se é exercida pelo empregador deve ser considerada ilegítima devido à especial vulnerabilidade do trabalhador nesse momento, podendo afetar a sua dignidade. Ao contrário, se essa conduta for adotada pelo candidato ao emprego deve ser considerada inócua já que a posição de supremacia é ocupada pelo empregador.

Na execução do contrato de trabalho, a prática proselitista por parte do trabalhador deve ser considerada legítima, em regra, quando é exercida nos intervalos para descanso mesmo que seja efetuada nas instalações da empresa e não perturbe o ambiente e a qualidade de trabalho, nem provoque constrangimentos a terceiros (colegas, clientes e fornecedores). Será qualificada como ilegítima no caso de prejudicar a execução da prestação laboral e gerar conflitos, além do mais estar-se-ia perante um incumprimento contratual que poderia ocasionar o despedimento.

Uma especial menção é devida ao proselitismo do trabalhador de serviço doméstico por interferir diretamente com a intimidade da vida privada do empregador e da sua família e com o direito dos pais educarem o filhos segundo as próprias crenças religiosas.

§ 14

O futuro da diversidade religiosa passa, inevitavelmente, pela aceitação da contratação coletiva como parceiro na concretizar uma visão multicultural em matéria de tempo de trabalho, já que pode representar o meio ideal para desenvolver uma visão multicultural na matéria e procurar encontrar, sempre que possível, uma solução concreta e adequada para os problemas religiosos e culturais dos trabalhadores de um determinado setor de atividade ou região. Reconhecemos as vantagens da negociação coletiva individualizar soluções concretas e apropriadas ao contexto que regula, designadamente quanto aos ritmos de trabalho mas, sublinhamos, que isso não pode servir de motivo para o Estado se demitir da sua função de garante dos direitos fundamentais.

§ 15

É sabido que o Direito do Trabalho tem a sua génese na necessidade de proteger o contraente débil da relação de trabalho, ou seja, o trabalhador que está subordinado ao poder do empregador. É esta desigualdade que fundamenta um complexo de normas que saem da esfera de atuação da autonomia contratual. Por isso mesmo, defendemos que no âmbito garantístico da atuação do Direito do Trabalho também se deve inscrever a tutela das crenças religiosas do trabalhador. No entanto, à luz do Direito do Trabalho, já que a liberdade religiosa é tutelada de modo prioritário através do princípio da não discriminação, acabamos por ser conduzidos à tendencial irrelevância jurídica do sentimento religioso e de pertença confessional no tratamento do trabalhador. E isso não pode acontecer sob pena de não ficar garantida a máxima eficácia do direito fundamental à liberdade religiosa numa dimensão tão relevante da vida dos indivíduos.

BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João, *Direitos fundamentais da pessoa do humana no trabalho: em especial a reserva da intimidade da vida privada*, Almedina, Coimbra, 2014.

ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

ABRANTES, José João, "O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador", in *A Reforma do Código do Trabalho,* coord. Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 139-160.

ABRANTES, José João, "Contrato de Trabalho e Meios de Vigilância da Actividade do Trabalhador", in *Estudos de Homenagem ao Prof. Raul Ventura*, vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, pp. 809-818.

ABRANTES, José João, "O Código do Trabalho e a Constituição", Questões Laborais, n.º 22, 2003, pp. 123-154.

ABRANTES, José João, *Contrat de travail et droits fondamentaux*, Frankfurt am Main, Peter Lang, 2000.

ABREU, Jorge Coutinho de "Limites constitucionais à iniciativa económica privada", in *Temas de direito do trabalho, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, pp. 423-437.

ADAM, Patrice / LE FRIANT, Martine / PÉCAUT-RIVOLIER, Laurence / TARASEWICZ, Yasmine, "La religion dans l'entreprisel'art (difficile) des limites", *Revue de Droit du Travail*, n.º 9, 2016, pp. 532-541.

ADRAGÃO, Paulo Pulido, "Disciplina jurídica acerca da exposição (presença) de símbolos religiosos nas salas de aula das escolas públicas. Breve parecer sobre

Portugal", in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Joaquim Gomes Canotilho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, pp. 9-14.

ADRAGÃO, Paulo Pulido, *A liberdade religiosa e o Estado*, Almedina, Coimbra, 2002.

AIMO, Mariapaola, "Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali", in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, coord. M. Barbera, Giuffrè Editore, Milano, 2007, pp. 43-75.

ALÁEZ CORRAL, Benito, "Reflexiones jurídico-constitucionales sobre la prohibición del velo islámico integral en Europa", *Teoría y Realidad Constitucional*, n.º 28, 2011, pp. 483-520.

ALÁEZ CORRAL, Benito, "Símbolos religiosos y derechos fundamentales en la relación escolar"*, Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 67, 2003, pp. 89-128.

ALEGRE MARTÍNEZ, Miguel Angel, *La dignidad de la persona como fundamento del ordenamiento Constitucional Español*, Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales, 1.ª ed., Universidad de Leon, 1996.

ALEXY, Robert, "Los derechos fundamentales y el principio de proporcionalidad", *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 91, 2011, pp. 11-29.

ALEXY, Robert, "Teoría de los derechos fundamentales*", Colección el Derecho y la Justicia*, *Centro de Estudios Constitucionales*, n.º 34, Madrid, 1993, pp. 241-246.

ALIBEKOVA, Antonida / CAMPBELL, Dennis, *Employment law*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2007.

ALIDADI, Katayoun, "From Front-Office to Back-Office: Religious Dress Crossing the Public-Private Divide in the Workplace"*,* in *Religion in the Public Spaces: A European Perspective*, coord. Silvio Ferrari, Sabrina Pastorelli, Routledge / London / New York, 2012, pp. 159-190.

ALIDADI, Katayoun, "Reasonable accommodation for Religion and belief: adding value to Article 9 ECHR and the European Union's anti-discrimination approach to employment?", *European Law Review*, n.º 6, 2012, pp. 693-715.

ALONSO OLEA, Manuel "Discriminaciones laborales y jurisprudencia constitucional", *Civitas, Revista española de derecho del trabajo*, n.º 16, 1983, pp. 603-614.

ALSTYNE, William W. Van, "Religion in the Workplace: A Report on the Layers of Relevant Law in the United States", *Comparative labor law and policy journal*, vol. 30, n.º 3, 2009, pp. 627-640.

ALVAREZ CORTINA, Andrés-Corsino, *El Derecho eclesiástico español en la jurisprudencia postconstitucional 1978-1990*, Tecnos, Madrid, 1991.

ALVAREZ CORTINA, Andrés-Corsino, "La protección judicial de la Libertad religiosa", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 19, 2009, pp. 1-22.

ALVAREZ CORTINA, Andrés-Corsino, "Labour legislation in religious confessions, Spanish law", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 201-214.

ÀLVARO MONTERO, Àngel, "El conflicto de libertades", *Actualidad jurídica*, Aranzadi, n.º 813, 2011, pp. 6-7.

ALVES, Othon Moreno, *Liberdade religiosa institucional: direitos humanos, direito privado e espaço jurídico multicultural*, Fundação Konrad Adenauer, Fortaleza, 2008.

ALZAGA VILLAAMIL, Oscar, *Comentario sistemático a la Constitución española de 1978*, Ediciones del Foro, Madrid, 1978.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4.ª ed. Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

AMÂNCIO, Moacir, *O Talmud: (excertos)*, Coleção Menorah, 4.ª ed., Editora Iluminuras Lda., São Paulo, 1995.

AMANN, Thomas A., "Die Ausübung der Sacra potestas im kirchlichen Arbeitsgericht", *Archiv für katholisches Kirchenrecht*, vol. 175, n.º 2, 2006, pp. 435-451.

AMARAL, Diogo Freitas do / MACHETE, Pedro / GARCIA, Maria da Glória, *Uma Introdução à Política*, Bertrand Editora, Lisboa, 2014.

AMATO, Fabrizio, "Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica", *Lavoro e Diritto*, n.º 1, 2003, pp. 127-145.

AMÉRIGO CUERVO-ARANGO, Fernando, "El uso del velo Islámico en el Derecho Español", *Laicidad y libertades: escritos jurídicos*, n.º 13, 1, 2013, pp. 7-34.

AMÉRIGO CUERVO-ARANGO, Fernando / PELAYO OLMEDO, Daniel, "El uso de símbolos religiosos en el espacio público en el Estado laico español", *Fundación Alternativas*, n.º 179, 2013, pp. 4-76.

AMIR-MOAZAMI, Schirin, "Muslim Challenges to the Secular Consensus: A German Case Study", *Journal of Contemporary European Studies*, vol. 13, n.º 3, 2005, pp. 267-286.

AMIRAUX, Valérie, "The Headscarf Question: What is really the issue?", *European Islam: challenges for society and public policy*, Centre for European Policy Studies, Brussels, 2007, pp. 124-143.

AMORIM, João Pacheco, "A liberdade de empresa", in *Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais, Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, vol. II, 2007, pp. 851-929.

ANDRADE, José Carlos Vieira de, *Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2012.

ANDRÉS GALLEGO, José, "Notas históricas sobre el problema de los símbolos religiosos", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 23-38.

APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, "La libertad religiosa y de conciencia en las relaciones de trabajo. Un intento de armonización desde el derecho español y lo resuelto por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos", Revista Latinoamericana de Derecho y Religión - Chile, vol. 2, 1.ª ed., Pontificia Universidad Católica de Chile, 2016, pp. 1- 49.

APARICIO ALDANA, Rebeca, "El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores la libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales", *Revista de trabajo y seguridad social*, n.º 391, 2015, pp. 49-100.

APARICIO TOVAR, Joaquín, "Empresas ideologicas y derechos fundamentales del trabajador", in *Autoridad y democracia en la empresa* coord. Joaquín Aparicio e Antonio Baylos, Trotta, Madrid, 1992, pp. 77-94.

APARICIO TOVAR, Joaquín, "Relacion de trabajo y libertadde pensamiento en las empresas ideológicas", in *Lecciones de Derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho, UCM, Madrid, 1980, pp. 269-306.

APARICIO TOVAR, Joaquín / BAYLOS GRAU, António, *Autoridad y democracia en la empresa*, Editorial Trotta, 1992.

APOSTOLIDES, Sara Costa, *Do dever pré-contratual de informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho*, Almedina, Coimbra, 2008.

ARAI-TAKAHASHI, Yutaka, *The Margin of Appreciation Doctrine and the Principle of Proportionality in the Jurisprudence of the ECHR*, 1st ed., Intersentia Publishers, 2002.

ARASTEY SAHÚN, Maria Lourdes, "Diversidad religiosa y trabajo: el ayuno del mes del Ramadán", *Revista de Jurisprudencia*, n.º 2, 2008, pp. 5-23.

ARECES PIÑOL, María Teresa, *La prohibicíon del burka en Europa y en España*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2014.

ARECES PIÑOL, María Teresa, "La prohibición del velo integral, burka y niqab", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 24, 2010, pp. 1-43.

ARECES PIÑOL, María Teresa, *El princípio de laicidad en las jurisprudencias española y francesa*, Ediciones Universidad de Lleida, Lleida, 2003.

ARECES PIÑOL, María Teresa, "Las fronteras entre la libertad religiosa y la libertad ideologica", *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. X, 1994, pp. 13-68.

ARGIOLAS, Davide, "O regime jurídico das confissões religiosas não católicas em Itália, Portugal e Espanha", *Boletim da Faculdade de Direito*, n.º 84, Coimbra, 2008, pp. 823-854.

ASCANIO, Lorenzo, "Le regole alimentari nel diritto muçulmano", in *Cibo e Religione: Diritto e Diritti Quaderni del Dipartimento di Scienze Giuridiche,* coord. Antonio G. Chizzoniti e Mariachiara Tallacchini, n.º 1, Tricase Libellula Edizioni, 2010, pp. 63-86.

ASCENSÃO, José de Oliveira, "A dignidade da pessoa e o fundamento dos direitos humanos", *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 68, vol. I, 2008, pp. 97-123.

ASCENSÃO, José de Oliveira, *O Direito - Introdução e Teoria Geral*, 13.º ed., Almedina, Coimbra, 2011.

ASSIS, Rui, *O poder de direcção do empregador: configuração geral e problemas actuais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

AUVERGNON, Philippe, Diversidad religiosa en el trabajo: lo visible y lo invisible, in *Exercising the Right to freedom of religión in the workplace at international and European level: a comparative study of the United Kingdom, France, Belgium and Spain*, coord. por Ferran Camas Roda, Huygens Editorial, 2016, pp. 53-80.

AWE, Brian, "Religion in the EU: Using Modified Public Reason to Define European Human Rights", *German Law Journal*, vol. 10, 2009, pp. 1439-1468.

AZZONI, Giampaolo, "La duplice trascendenza del simbolo"*, Symbolon / diabolon. Simboli, religioni, diritti nell'Europa multiculturale*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Il Mulino, Bologna, 2005, pp. 27-36.

BACCARI, Renato, "L'esercizio concreto della libertà religiosa nella Costituzione Italiana", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 507-512.

BAENA DEL ALCÁZAR, Mariano, "Los acuerdos entre las Comunidades Autónomas y las diócesis o provincias eclesiásticas españolas", in *Constitución y acuerdos Iglesia-Estado: Actas del II Simposio Hispano-Alemán*, Joseph Listl, Carlos Corral Salvador, UPCM, Madrid, 1988, pp. 27-46.

BAKER, David, "Alberta Human Rights Commission v. Central Alberta Dairy Pool", *McGill Law Journal*, vol. 36, 1991, pp. 1450-1471.

BALAGUER CALLEJÓN, María Luísa, *Igualdad y constitución española*, Tecnos, Madrid, 2010.

BARBERA, Marzia, "Introduzione: l'effetto trasversale del principio di non discriminazione", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n.º 4, 2008, pp. 469-480.

BARBERA, Marzia, "Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitário", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.ºs 99/100, 2003, pp. 399-421.

BARBERA, Marzia, *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 1991.

BARBIER, Maurice, *La Laïcité*, L'Harmattan, Paris, 1995.

BARRERO ORTEGA, Abraham, "El caso Lautsi: la cara y la cruz", Revista Española de Derecho Constitucional, n.º 94, 2012, pp. 379-409.

BARRERO ORTEGA, Abraham, "Multiculturalismo y libertad religiosa", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 27, 2011, pp. 21-38.

BARTOLE, Sergio / CONFORTI, Benedetto / RAIMONDI, Guido, *Commentario alla Convenzione europea per la tutela dei diritti dell'uomo e delle liberta fondamentali*, Cedam, Padova, 2001.

BASTERRA MONTSERRAT, Daniel, *El derecho a la libertad religiosa y su tutela jurídica*, Civitas, Madrid, 1989.

BASTIDA FREIJEDO, Francisco José / VILLAVERDE MENÉNDEZ, Ignacio / REQUEJO RODRÍGUEZ, Paloma / ALÁEZ CORRAL, Benito / FERNÁNDEZ SARASOLA, Ignacio / PRESNO LINERA, Miguel Angel, *Teoría general de los derechos fundamentales en la Constitución Española de 1978*, Tecnos, Madrid, 2004.

BAVARO, Vincenzo, "Ideologia e contratto di lavoro subordinato", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.º 98, 2003, pp. 193-252.

BAYLOS GRAU, Antonio, "En torno al estatuto de los trabajadores: la prohibicion de inquirir sobre la ideologia, creencias y vida privada del trabajador", *Lecciones de Derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho, UCM, Madrid, 1980, pp. 307-336.

BEACH, Bert, "Proselytism in the Context of Globalization, Religious Liberty, and Nondiscrimination", *Fides et Libertas, The Journal of the International Religious Liberty Association*, 2001, pp. 78-88.

BECKFORD, James, "Muslims in the prisons of Britain and France", *Journal Of Contemporary European Studies*, vol. 13, n.º 3, 2005, pp. 287-297.

BELL, Mark / WADDINGTON, Lisa, "Diversi eppure eguali. Riflessioni sul diverso trattamento delle discriminazioni nella normativa europea in materia di eguaglianza", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.ºs 99/100, 2003, pp. 373-397.

BELLAVISTA, Alessandro, "Organizzazioni di tendenza e vita privata dei lavoratori", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, II, 1995, pp. 615-644.

BELLAVISTA, Alessandro, "Abbigliamento del dipendente e poteri del datore di lavoro", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, II, 1994, pp. 226-234.

BELLOCCHI, Paola, "Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro", *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n.º 1, 2003, pp. 157-217.

BENIGNI, Rita, *L'identità religiosa nel rapporto di lavoro – la rilevanza giuridica della fede del prestatore e del precettore d'opera*, Jovene Editore, Napoli, 2008.

BENKHEIRA, Mohammed Hocine, *L'amour de la loi: Essai sur la normativité en Islam*, Puf, Paris, 1997.

BERGEN, Von / MAWER, William T., "Faith at work", *The Southern Law Journal*, vol. XVIII, 2008, pp. 205-217.

BERIAIN RÁZQUIN, Josetxo, "¿Tiempo ganado o tiempo perdido?: el cambio en las estructuras temporales de la Modernidad", in AA. VV., *Sagrado / Profano. Nuevos desafíos al proyecto de la Modernidad*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2010.

BERNARDES, Claudia de Cerjat, "Contornos da liberdade religiosa em um Estado Democrático de Direito: liberdade de crença, de conduta, e de não aderência a nenhuma crença dentro de uma perspectiva constitucional", *Raízes Jurídicas*, vol. 3, n.º 2, Curitiba, 2007, pp. 111-119.

BERTHOU, Katell, "The Issue of the Voile in the Workplace in France: Unveiling Discrimination", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 21, n.º 2, 2005, pp. 281-320.

BERTOLINO, Rinaldo, "L'obiezione di coscienza tra passato e futuro", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 285-295.

BERTONE, Tarcisio, "Sguardo panoramico sulle relazioni Chiesa – Stato", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 513-523.

BETTI, Leonardo, "La questione del velo nella legislazione dei Länder tedeschi a seguito del "caso Ludin", Stato, Chiese e pluralismo confessionale", Revista electrónica, 2010, disponível em www.statoechiese.it/images/stories/ 2010.2/ betti_la_questione.pdf.

BIAZI, Chiara Antonia, "O conceito de proselitismo na jurisprudência da Corte Europeia dos Direitos Humanos: Os Casos Kokkinakis C. Grécia e Larissis e Outros C. Grécia", *Direito em Debate, Revista Jurídica do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da UniJuí*, n.º 37, 2012, pp. 162-189.

BIAZI, Chiara Antonia, "A questão dos símbolos religiosos à análise da Corte Europeia dos Direitos Humanos: O caso Leyla Sahin contra Turquia", *Meritum – Revista de Direito da Universidade FUMEC*, vol. 6, n.º 2, 2011, pp. 187-231.

BIJSTERVELD, Sophie C. van, "Citizen and Non-Christian Believer in the Netherlands, with a Special Focus on Islam", *Title of host publication Citizens and Believers in the Countries of the European Union*, Tilburg Law School, S. Berlingo, Giuffrè Editore, Milano, 1999, pp. 17-55.

BILON, Jean-Louis, "L'absence au travail pour motifs religieux", *Cahiers Sociaux du Barreau de Paris*, n.º spécial juillet-août, 2003, pp. 55-60.

BIRNBACH, Rachel M., "Love They Neighbor: Should Religious Accommodations that Negatively Affect Coworkers' Shift Preferences Constitute and Undue Harship on the Employer Under Title VII?", *Fordham Law Review*, vol. 78, n.º 3, 2009, pp. 1331-1377, disponível em http://ir.lawnet.fordham.edu/r/vol78/iss3/11.

BLAKE, Garth, "Promoting religious tolerance in a multifaith society: religious vilification legislation in Australia and the UK", *Australian Law Journal*, 81, 2007, pp. 386-405.

BLANCO FERNÁNDEZ, María, "Libertad religiosa y globalizaciónquiebra de la reciprocidad", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 25, 2011, pp. 1-18.

BLANCO FERNÁNDEZ, María, "Libertad religiosa y laicidad: una aportación de derecho global", *Persona y Derecho*, n.º 60, 2009, pp. 195-208.

BLAT GIMENO, Francisco R., *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986.

BORKOWSKI, Randall, "Defining Religious Discrimination in Employment: Has Reasonable Accommodation Survived Hardison?", *University of Puget Sound Law Review*, vol. 2, 1979, pp. 343-364.

BORRMANS, Maurice, "Communautés chrétiennes en pays d'Islam", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 651-656.

BORSTORFF, Patricia / ARLINGTON, Kimber, "The Perils of Religious Accommodation: Employees' Perceptions", in *Allied Academies International Conference, Proceedings*, vol. 14, n.º 1, DreamCatchers Group, LLC, Cullowhee, NC, USA, 2010, pp. 1-5, disponível em http://ezproxy.lib.uwstout.edu:2699/ehost/detail?vid=97&sid=8203491f-d99c-4c8b-9c29414afee0f049%40sessionmgr114&hid=107&bdata=JnN pdG U9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=51381080.

BOSSU, Bernard, "Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise: vers un nouvel équilibre", *Droit Social*, n.ºs 9/10, 1994, pp. 747-758.

BOTTA, Raffaele, *Manuale di diritto ecclesiastico. Valori religiosi e rivendicazioni identitarie nell'autunno dei diritti*, Giappichelli Editore, Turim, 2008.

BOTTA, Raffaele, "Dieci anni di giurisprudenza su fattore religioso e diritto del lavoro", *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n.º 3, 2001, pp. 729-748.

BOTTA, Raffaele, "Eglise et Droit du travail en Italie", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting, November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 143-172.

BOTTA, Raffaele, "L'intesa con gli israeliti", in *QDPE*, 1987, pp. 95-118.

BOTTONI, Rossella Alessandra, "Le discriminazioni religiose nel settore lavorativo in materia di alimentazione"*, Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, vol. 21, n.º 1, 2013, pp. 107-143.

BOUALILI, Halima, "Laïcité et port du foulard islamique au travail - Conseil de prud'hommes de mantes La Jolie, 13 décembre 2010", *Droit Social*, n.ºs 7/8, 2011, pp. 779-788.

BOUCHARD, Gérard / TAYLOR, Charles, *Building the future: a time for reconciliation*, Report, Gouvernement du Québec, 2008.

BOULMIER, Daniel, "Licenciement et religion", *Cahiers Sociaux du Barreau de Paris*, n.º spécial juillet-août, 2003, pp. 71-83.

BOUSTEAD, Kathryn, "The French Headscarf Law Before the European Court of Human Rights", *Journal of Transnational Law & Policy*, vol. 16, n.º 2, 2007, pp. 167-196.

BRIBOSIA, Emmanuelle / RORIVE, Isabelle, *Reasonable accommodation beyond disability in Europe?,* European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field, European Commission, 2013.

BRIBOSIA, Emmanuelle / RINGELHEIM, Julie, Aménager la diversité: le droit de l'égalité face à la pluralité religieuse*, Revue trimestrielle des droits de l'homme*, n.º 78, 2009, pp. 319-373.

BRICE-DELAJOUX, Claire, "La liberté religieuse sur les lieux de travail publics et privés", *Droit Ouvrier*, n.º 750, 2011, pp. 58-64.

BRIONES MARTÍNEZ, Irene María, "El uso del velo islámico en Europa:un conflicto de libertad religiosa y de conciencia. Especial referencia a Francia, Alemania, Reino Unido, España e Itália", *Anuario de derechos humanos*, n.º 10, 2009, pp. 17-82.

BRISSEAU, Claire, "La religion du salarié", *Droit Social*, n.ºs 9/10, 2008, pp. 969-980.

BROGLIO, Francesco Margiotta, *La protezione internazionale della libertà*

religiosa nella Convenzione europea dei diritti dell'uomo, Giuffrè Editore, 1967.

BROGLIO, Francesco Margiotta, "Discriminazione razziale e discriminazione religiosa", *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n.º 1, 2000, pp. 269-279.

BROGLIO, Francesco Margiotta, "Il fenomeno religioso nel sistema giuridico dell'Unione Europea", *Religioni e sistemi giuridici, Introduzione al diritto ecclesiastico comparato*, Il Mulino, Bolonha, 2000, pp. 87-251.

BROOKS, Nicky, "Overview of religions", *Clinical Cornerstone*, vol. 6, n.º 1, 2004, pp. 7-16.

BROWN, Steven, "Leaving the spiritual sphere: religious expression in the public workplace", *Journal of Church and State*, vol. 49, n.º 4, 2007, pp. 665-682.

BUCCHIANERI PINHEIRO, Maria Cláudia, "Liberdade religiosa, separação Estado-Igreja e o limite da influência dos movimentos religiosos na adoção de políticas públicas", *Revista de Informação Legislativa*, n.º 180, Brasília, 2008, pp. 347-373.

BUENO SALINAS, Santiago / GUTIÉRREZ DEL MORAL, María Jesús, *Proselitismo religioso y Derecho*, Comares, Granada, 2002.

CABEZA PEREIRO, Jaime, "Las libertades de expresión e información como derechos específicamente laborales", *Relaciones laborales*, n.º 1, 2005, pp. 459-476.

CALIA, Francesco, "Libertà religiosa e rapporto di lavoro (a proposito dei «culti emergenti»)", *Rassegna di diritto civile*, n.º 2, 1994, pp. 289-345.

CALVO ESPIGA, Arturo, "Ordenamiento jurídico, identidad personal y pertenencias socio-religiosas", *Laicidad y libertades: escritos jurídicos*, n.º 12, 1, 2012, pp. 47-106.

CALVO GALLEGO, Francisco Javier, *Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendência*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.

CALVO GALLEGO, Francisco Javier, *Libertad religiosa, códigos de vestimenta y objeción de conciencia en la más reciente doctrina del TEDH*, 2012, disponível em http://grupo.us.es/sej322/otros-trabajos/TEDH-vestimenta-objecion-conciencia.html.

CAMAS RODA, Ferran, "El reconocimiento jurídico de la diversidad religiosa en el trabajo en el ámbito europeo." in *Exercising the Right to freedom of religión in the workplace at international and European level: a comparative study of the United Kingdom, France, Belgium and Spain*, coord. por Ferran Camas Roda, Huygens Editorial, 2016, pp. 25-52.

CAMAS RODA, Ferrán / LÓPEZ ROCA, Cristina, "La influencia en el ámbito jurídico español de la prohibición de discriminación por motivos de nacionalidad, raza u origen étnico regulada en el ordenamiento europeo e internacional", in *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, coord. María Amparo Ballester Pastor, 2010, pp. 261-283.

CAMACHO LARAÑA, Ildefonso, *Doctrina Social de la Iglesia. Una aproximación histórica,* Madrid, Ediciones Paulinas, 1991.

CAMPENHAUSEN, Axel von, "The german headscarf debate", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2004, pp. 665-699.

CAMPENHAUSEN, Axel von, "Der Streit um das Kopftuch", *Materialdienst des Konfessionskundlichen Instituts Bensheim*, n.º 55, 2004, pp. 32-37.

CAMPENHAUSEN, Axel von, "The Churches and Employment Regulations in the Federal Republic of Germany", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting, November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 105-114.

CAMPIGLIO, Cristina, "Famiglia e diritto islamico. Profili internazional-privatistici", *Musulmani in Italia: la condizione giuridica delle comunità islamiche*, coord. Silvio Ferrari, Il Mulino, Bologna, 2000, pp. 175-186.

CAMPOS, Manuel Fontaine, "Da intolerância com as crenças minoritárias à intolerância com as crenças maioritárias: a propósito dos acórdãos do TEDH no caso Lautsi", in *Atas do I Colóquio Luso-Italiano sobre a Liberdade Religiosa*, coord. Paulo Pulido Adragão, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 222-233.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "Objeción de conciencia y acomodación de las creencias religiosas en las Fuerzas Armadas", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 35, 2014, pp. 1-18.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "Libertad religiosa y igualdad: algunos supuestos discutido", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 25, 2011, pp. 1-19.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "Nuevos desarrollos en materia de simbología religiosa", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 24, 2010, pp. 1-19.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "La Ley Orgánica de Libertad Religiosa: oportunidad y fundamento de una reforma", *Ius Canonicum*, vol. 50, n.º 100, 2010, pp. 477-515.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "Tratamiento de la simbología religiosa en el Derecho español: propuestas ante la reforma de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 19, 2009.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "Simbología religiosa y Derecho penal en Italia", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 20, 2009, pp. 1-6.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "La presencia de simbologia religiosa en el espacio público: la experiencia española. A propósito de la sentencia del juzgado de lo contencioso-administrativo de Valladolid de 14 de Noviembre de 2008", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 3-4, 2008, pp. 743-756.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "Libertad religiosa y seguridad pública en la experiencia jurídica canadiense", *Ius Canonicum*, n.º 94, 2007, pp. 527-551.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "El empleo de simbología religiosa en España", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, n.º 116, 2006, pp. 317-350.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "Simbología religiosa en la escuela. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de Canadá Singh-Multani c. Marguerite-Bourgeoys (Commission Scolaire)", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 11, 2006, pp. 7-8.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "Simbología religiosa y separación en los Estados Unidos de América: la doctrina del Tribunal Supremo en la Sentencia "Van Orden v. Perry"", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 349-383.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, *Libertad religiosa, simbología y laicidad del Estado*. Editorial Aranzadi, Madrid, 2005.

CAÑAMARES ARRIBAS, Santiago, "Las manifestaciones externas de la religiosidad en el Ordenamiento jurídico español: el empleo de la simbología religiosa" in *El ejercicio de la libertad religiosa en España: cuestiones disputadas*, coord. por Alberto de la Hera Pérez-Cuesta, Rafael Palomino Lozano, Agustín Motilla de la Calle, 2004, pp. 177-238.

CANAS, Vitalino, "Estado e Iglesia en Portugal" in *Estado e Iglesia en la Unión Europea*, coord. G. Robbers en colaboración com el Consorcio Europeo para el Estudio de las Relaciones Estado-Iglesia, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Servicio Publicaciones, Madrid, pp. 268-269.

CANOTILHO, Mariana Rodrigues, "El sistema constitucional de Portugal", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n.º 14, 2010, pp. 117-135.

CANOTILHO, J. J. Gomes, "Princípios y "nuevos constitucionalismos" el problema de los nuevos princípios", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n.º 14, 2010, pp. 321-364.

CANOTILHO, J. J. Gomes, "A Liberdade Religiosa entre o Juspositivismo Constitucional e a Judiciarização dos Conflitos Religiosos", in *Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais, Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 779-788.

CANOTILHO, J. J. Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2003.

CANOTILHO, J. J. Gomes / MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa – Anotada*, vol. I, 4.ª ed., Revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

CANOTILHO, J. J. Gomes / MACHADO, Jónatas, "Bens Culturais, Propriedade Privada e Liberdade Religiosa", *Revista do Ministério Público*, ano 16, n.º 64, 1995, pp. 11-38.

CAPODIFERRO CUBERO, Daniel, "La configuración de la objeción de conciencia a la práctica de abortos tras su reconocimiento expreso en el Ordenamiento Español: el artículo 19.2 de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo", *Laicidad y libertades*, vol. I, n.º 10, 2010, pp. 41-76.

CAPOTOSTI, Pier Alberto, "Orientamenti della giurisprudenza costituzionale italiana in materia di libertà religiosa", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F. org., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 597-600.

CARABELLI, Umberto / LECCESE, Vito, "Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro", *Working Paper,* Centro studi *di diritto del lavoro europeo "Massimo D'Antona"*, n.º 22 , 2004, disponível em http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DAntona/WP%20CSDLE%20M%20DAntona-IT/20111230093538_carabelli_leccese _n22-2004itpdf.pdf.

CARBALLO ARMAS, Pedro, "Libertad religiosa, objeción de conciencia y Estado aconfesional (una reflexión a propósito del hiyab de Najwa)", *Los símbolos religiosos en el espacio público*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2011, pp. 121-132.

CARDIA, Carlo, "Immigrazione e multiculturalità", *Iustitia*, n.º 1, 2011, pp. 27-47.

CARDOSO, Isabel Maria Alçada, *Domingo, Dia da Ressurreição – Uma abordagem a partir da literatura cristã anterior a Constantino*, Paulus, Prior Velho, 2012.

CARIDI, Settimio Carmignani, "Libertà di abbigliamento e velo islamico", *Musulmani in Italia: la condizione giuridica delle comunità islamiche*, coord. Silvio Ferrari, Il Mulino, Bologna, 2000, pp. 223-234.

CARMONA CUENCA, Encarna, "El velo islámico la libertad religiosa y la igualdad de género", *Los símbolos religiosos en el espacio público*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2011, pp. 157-163.

CARRASCO PERERA, Ángel, "A vueltas con el velo de la mujer islámica", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n.º 929, 2017, p. 6.

CARRIZOSA PRIETO, María Esther, "El principio de proporcionalidad den el derecho del trabajo", Civitas, REDT, n.º 123, 2004, pp. 471-510.

CASAUX-LABRUNEE, Lise, "La confrontation des libertés dans l'entreprise", *Droit Social*, n.º 11, 2008, pp. 1032-1041.

CASE, Peter / GOSLING, Jonathan, "The spiritual organization: critical reflections on the instrumentality of workplace spirituality", *Journal of Management, Spirituality & Religion*, vol. 7, n.º 4, 2010, pp. 257-282.

CASTRO JOVER, María Adoración, "Símbolos, ceremonias, manifestaciones religiosas y poderes públicos", *Jornadas Jurídicas sobre Libertad Religiosa en España*, Ministerio de Justicia, Madrid, 2008, pp. 791-824.

CASTRO JOVER, María Adoración, *La utilización de signos de identidad religiosa en las relaciones de trabajo en el derecho de Estados Unidos*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Complutense de Madrid, Madrid, 2005.

CASTRO JOVER, María Adoración, "Libertad de conciencia, laicidad y privacidad" in *Libertad de conciencia y laicidad en las instituciones y servicios públicos*, coord. Dionisio Llamazares Fernández, 2005, pp. 201-240.

CASTRO JOVER, María Adoración, "Inmigración, pluralismo religioso-cultural y educación", *Laicidad y libertades*, n.º 2, 2002, pp. 89-119.

CASTRO JOVER, María Adoración, "Libertad religiosa y descanso semanal", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, vol. VI, 1990, pp. 299-309.

CASUSCELLI, Giuseppe, "Perché temere una disciplina della liberta religiosa conforme a Costituzione?", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 3-4, 2007, pp. 21-44.

CASUSCELLI, Giuseppe, "Appunti sulle recenti proposte di legge in tema di libertà religiosa", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1-2, 2007, pp. 67-81.

CASUSCELLI, Giuseppe, "Il crocifisso nelle scuole: neutralità dello stato e «regola della precauzione»", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 2-3, 2005, pp. 504-535.

CEBRIÁ GARCÍA, María Dolores, "Los acuerdos entre las entidades locales y las confesiones religiosas", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 571-598.

CELADRO ANGÓN, Oscar, "Salazar V. Buono: el debate sobre los símbolos religiosos en los espacios tutelados por los poderes públicos", *Laicidad y libertades*, vol. I, n.º 10, 2010, pp. 479-489.

CERIOLI, Jlia Pasquali, "Laicità dello Stato ed esposizione del crocifisso nelle strutture pubbliche", *Simboli religiosi tra diritto e culture*, coord. E. Dieni, A. Ferrari, V. Pacillo, Giuffrè Editore, Milano, 2006, pp. 125-146.

CERIOLI, Jlia Pasquali, "Il divieto di discriminazione religiosa sul luogo di lavoro: riflessioni critiche", *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n.º 1, 2005, pp. 93-124.

CHELINI-PONT, Blandine / FERCHICHE, Nassima, "L' interdiction du voile intégral en France, enjeux sociaux et constitutionnels", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 24, 2010, pp. 1-30.

CHIECO, Pasquale, "Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.º 1, 2002, pp. 75-117.

CHILDS, Christopher R., "So You've Been Preempted—What Are You Going to Do Now?: Solutions for States Following Federal Preemption of State Predatory Lending Statutes", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2004, pp. 701-737.

CHIZZONITI, Antonio G., "La tutela della diversità: cibo, diritto e religione.", in *Cibo e Religione: Diritto e Diritti Quaderni del Dipartimento di Scienze*

Giuridiche, coord. Antonio G. Chizzoniti e Mariachiara Tallacchini*,* n.º 1, Tricase Libellula Edizioni, 2010, pp. 19-46.

CHOUDHURY, Tufyal, "Muslims and Discrimination in the EU", *European Islam: challenges for society and public policy*, Centre for European Policy Studies, Brussels, 2007, pp. 77-106.

CHRISTIANS, Louis-Léon, "La legge civile come simbolo religioso: dalla genealogia della norma alla legistica della destigmatizzazione"*, Symbolon/diabolon. Simboli, religioni, diritti nell'Europa multiculturale*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Il Mulino, Bologna, 2005, pp. 51-64.

CIANITTO, Cristiana, "L'abbigliamento islamico nelle scuole della Gran Bretagna"*, Simboli religiosi tra diritto e culture*, coord. E. Dieni, A. Ferrari, V. Pacillo, Giuffrè Editore, Milano, 2006, pp. 335-354.

CIÁURRIZ LABIANO, María José, *El Derecho de proselitismo en el marco de la libertad religiosa*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2001.

CIÁURRIZ LABIANO, María José, "Libertad religiosa y concepción de los derechos fundamentales en el ordenamiento español", *Ius Canonicum*, vol. 23, n.º 45, 1983, pp. 419-444.

COBOS CAMPOS, Amalia Patricia, "La colisión de la libertad religiosa con otros derechos fundamentales: estudio de casos judiciales en México y España", *Anuario de la Facultad de Derecho - Universidad de Alcalá VIII*, n.º 8, 2015, pp. 37-66.

COGLIEVINA, Stella, "La tutela delle diversità alimentari religiose in Spagna", *Laicidad y libertades*, vol. I, n.º 10, 2010, pp. 77-114.

COGLIEVINA, Stella, "Festività religiose e riposi settimanali nelle società multiculturali", *Rivista italiana di diritto del lavoro,* I, 2008, pp. 375-405.

COLAIANNI, Nicola, "Il crocifisso in giro per l'Europa da Roma a Strasburgo (e ritorno)", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 24, 2010, pp. 1-26.

COLAIANNI, Nicola, "Per un diritto di liberta di religione costituzionalmente orientato", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1-2, 2007, pp. 83-97.

COLAIANNI, Nicola, *Eguaglianza e diversità culturali e religiose. - Un percorso costituzionale*, Il Mulino, Bologna, 2006.

COLE, Owen / SAMBHI, Piara Singh, *Sikhism and Christianity: a comparative study*, Houndsmills, Macmillan Press, Basingstoke, 1993.

COMBALÍA SOLÍS, Zoila, "Relación entre laicidad del Estado y libertad religiosa: a propósito de la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 24, 2010, pp. 1-19.

COMBALÍA SOLÍS, Zoila, "La necesidad de flexibilización del Derecho y la objeción de conciencia en una sociedad plural. (Contraste entre el sistema continental y el angloamericano)", *Opciones de conciencia: propuestas para una ley*, Coord. María Roca, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

COMBALÍA SOLÍS, Zoila, "Mujer, islam y trabajo: una aproximación desde el derecho", *Anuario de la Facultad de Derecho de Ourense*, n.º 1, 2006, pp. 95-108.

COMBALÍA SOLÍS, Zoila, "Los límites del derecho de libertad religiosa", *Tratado de derecho eclesiástico*, coord. Alvarez Cortina, EUNSA, Pamplona, 1994, pp. 469-510.

COMBALÍA SOLÍS, Zoila, "La salud como límite al derecho de libertad religiosa", *Persona y derecho*, n.º 3, 1993, pp. 47-78.

CONTRERAS MAZARÍO, José María, "La libertad de conciencia y la función promocional del Estado en la ley orgánica de libertad religiosa", *Jornadas Jurídicas sobre Libertad Religiosa en España*, Ministerio de Justicia, Madrid, 2008, pp. 503-550.

CONTRERAS MAZARÍO, José María, "The "Direct" Financing of Religious Minorities in Spain", *Brigham Young University Law Review*, n.º 3, 2007, pp. 575-616.

CONTRERAS MAZARÍO, José María, *Laicidad del Estado y asistencia religiosa en centros docentes*, Dykinson, Madrid, 2002.

CONTRERAS MAZARÍO, José Maria, "La igualdad y la libertad religiosa en las relaciones de trabajo", *Documentación Jurídica*, n.º 70, 1991, pp. 249-443.

CORDEIRO, António Menezes, "A liberdade de expressão do trabalhador", *II Congresso de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 21-43.

CORDEIRO, António Menezes, "Da situação jurídica laboral; perspectivas dogmáticas do Direito do trabalho", *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 42, Lisboa, 1982, pp. 89-149.

CORRIGNAN-CARSIN, Danielle, "Épilogue français pour l'affaire Baby Loup: le règlement intérieur peut limiter la liberte d'expression religieuse", *La Semaine Juridique*, Édition Générale, n.º 36, 2014, pp. 1538-1542.

CORTI, Matteo, "Diritto dell'Unione europea e status delle confessioni religiose, Profili lavoristici", *Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Rivista telematica*, 2011, pp. 1-18, disponível em www.statoechiese.it.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro, "Segurança e saúde no trabalho - particularidades e problemas no âmbito da administração pública". in REIS, João ...[et al.] coord., Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 285-308.

COTTERRELL, Roger, "Conscientious Objection to Assigned Work Tasks: A Comment on Relations of Law and Culture", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, n.º 3, 2010, pp. 511-522.

COULOMBEL, Paul, "Le droit privé français devant *le* fait religieux depuis la séparation des Églises et de l'État", *Revue trimestrielle de droit civil*, 1956, pp. 1-54.

CRANMER, Frank, "(No) time off for religious observance: *Gareddu v London Underground Ltd*", *Law & Religion UK*, 16 February 2016, disponível em www.lawandreligionuk.com/2016/02/16/no-time-off-for-religious-observance-gareddu-v-london-underground-ltd/.

CRANMER, Frank, "*Still* no time off for religious observance: *Gareddu* in the EAT", *Law & Religion UK*, 10 March 2017, disponível em www.lawandreligionuk.com/2017/03/10/still-no-time-off-for-religious-observance-gareddu-in-the-eat/.

CROCE, Marco, "La sentenza del TAR Lazio sull' ora di religione: lo studente discriminato", *Quaderni costituzionali*, n.º 4, 2009, pp. 910-912.

CRUZ-VILLALÓN, Jesús, "Lo sviluppo della tutela antidiscriminatoria nel diritto comunitario", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.ºs 99/100, 2003, pp. 351-371.

CUENOT, Delphine, "Le voile islamique dans l'entreprise", *Les brèves juridiques*, n.º 49, 2007, p. 2, disponível em www.avens.fr.

CUMPER, Peter / LEWIS, Tom, "Islamic Dress, Personal Autonomy and the European Convention on Human Rights", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, n.º 11, 2008, pp. 293-303.

CUMPER, Peter, "The UK and the UN Declaration on the Elimination of Intolerance and Discrimination Based on Religion or Belief", *Emory International Law Review*, vol. 21, n.º 1, 2007, pp. 13-41.

CUMPER, Peter, "Religious Liberty in the United Kingdom", *Religious Human Rights in Global Perspective*: *Legal Perspectives*, coord. Johan D. Vyver e John Witte Jr., Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht / London / Boston, 1996, pp. 205-242.

CUNHA, Paulo Ferreira da, "Desafio metodológico dos direitos da personalidade: categorias e conceitos", in *Nos 20 anos do código das sociedades comerciais: Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*. vol. 3, Vária, 2007, pp. 825-849.

DAMSTEEGT, Pieter G. / GULLEY, Norman / DAMSTEEGT, Laurel / MCDOWELL, Mary Louise / JARNES, David / WADE, Kenneth / BRESEE W. Floyd, *Creencias de los Adventistas del Séptimo Día*. 3.ª ed., Safeliz, Madrid, 1989.

DANCHIN, Peter, "Of Prophets and Proselytes: Freedom of Religion and the

Conflict of Rights in International Law", in *Harvard International Law Journal*, vol. 49, n.º 2, 2008, pp. 249-321, U of Maryland Legal Studies Research Paper No. 2007-43. disponível em SSRN: https://ssrn.com/abstract=1058781.

D'ANGELO, Giuseppe, "Neutralità delle istituzioni e neutralizzazione dello spazio pubblico nel caso dei simboli religiosi. Frammenti ricostruttivi nella prospettiva del diritto ecclesiastico comparato", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 3-4, 2008, pp. 489-523.

DARHAM, W. Cole, "Bases para un estudio comparativo sobre libertad religiosa", *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. X, 1994, pp. 465-488.

DAZZETTI, Stefania, "Le regole alimentari nella tradizione ebraica", in *Cibo e Religione: Diritto e Diritti Quaderni del Dipartimento di Scienze Giuridiche,* coord. Antonio G. Chizzoniti e Mariachiara Tallacchini, n.º 1, Tricase Libellula Edizioni, 2010, pp. 87-110.

DE OTO, Antonello, *Precetti religiosi e mondo del lavoro. Le attività di culto tra norme generali e contrattazione collettiva*, Ediese, Roma, 2007.

DE ROSA, D., "Lo statuto giuridico della donna nel Corano e nella legislazione di alcuni paesi musulmani", *La presenza islamica nell'ordinamento giuridico italiano*, coord. Mario Tedeschi, Jovene, Napoli, 1996, pp. 87-116.

DE VITRAY MEYEROVITCH, Eva, *La preghiera nell'Islam. La forma e l'essenza*, La Parola, Roma, 2006.

DEAKIN, Simon, "Personal Rights and labour law in the United Kingdom", *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, n.º 15, 1994, pp. 99-118.

DEAN, Kathy Lund, "Systems thinking's challenge to research in spirituality and religion at work: An interview with Ian Mitroff", *Journal of Organizational Change Management*, vol. 17, n.º 1, 2004, pp. 11-25.

DEL PUNTA, Riccardo, "Diritti della persona e contratto di lavoro", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.º 110, 2006, pp. 195-268.

DESBARATS, Isabelle, "De la neutralité des lieux de travail", *Revue de Droit du Travail*, n.º 5, 2015, pp. 309-314.

DESBARATS, Isabelle / CHELINI-PONT, Blandine, "L'affaire Baby Loup en France: quelle place pour la religion au travail en contexte laïque?", *Annuaire Droit et Religions*, vol. 8, Années 2015-2016, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, Marselha, 2016, pp. 111-130.

DESBARATS, Isabelle / CHELINI-PONT, Blandine, "El caso Baby Loup en Francia: ¿cuál debe ser el lugar de la religión en el trabajo en un contexto laico?", in AA. VV., *Encrucijadas de la Laicidad*, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Mexico, 2015, pp. 1-38.

DESPAX, Michel, "L'évolution du rapport de subordination", *Droit, Social*, n.º 1, 1982.

DIEGO-LORA, Carmelo de, "El carácter público de la Iglesia Católica en el ordenamiento jurídico español", in *Constitución y acuerdos Iglesia-Estado: Actas del II Simposio Hispano-Alemán*, coord. Joseph Listl, Carlos Corral Salvador, UPCM, Madrid, 1988, pp. 97-150.

DIENI, Edoardo, "Symbolon vs. Diabolon. Simboli e tensione «simbolica» nel testo del Codice canonico latino", *Symbolon / diabolon. Simboli, religioni, diritti nell'Europa multiculturale*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Il Mulino, Bologna, 2005, pp. 91-116.

DIEU, Frédéric, "Laïcité: extension du domaine de la lutte… à la sphère privée", *La Semaine Juridique Administrations et Collectivités territoriale*s, n.º 4, Act 60, 2012.

DIEZ DE VELASCO, Francisco, *Introducción a la historia de las religiones*, 3.ª ed., Editorial Trotta, Madrid, 2002.

DÍEZ FERNÁNDEZ, José Antonio, "La libertad religiosa de personas jurídicas en el ámbito laboral. Análisis comparativo entre la jurisprudencia europea y la norteamericana", in AA. VV., *Identidad religiosa y relaciones de trabajo: un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Editorial Comares, Granada, 2015, pp. 153-186.

DIPPEL, Horst, "Human Rights – From societal rights to individual rights", *Boletim da Faculdade de Direito*, n.º 84, Coimbra, 2008, pp. 341-367.

DOCKÈS, Emmanuel, "Liberté, laïcité, Baby Loup: de la très modeste et trés contestée résistance de la Court de cassation face à la xénophobie montante", *Droit Social*, n.º 5, 2013, pp. 388-397.

DOCKÈS, Emmanuel, "La liberté d'expression au travail", in *Droit Ouvrier*, n.º 750, 2011, pp. 53-57.

DOE, Norman, *Law and religion in Europe: a comparative introduction*, OUP, Oxford, 2011.

DOJCAR, Martin, "The Religious Freedom and Legal Status of Churches, Religious Organizations, and New Religious Movements in the Slovak Republic", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2011, pp. 429-437.

DOLE, Georges, *La Liberté d'opinion et de conscience en droit comparé du travail: Union européenne. I, Droit européen et droit français*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1997.

DOLE, Georges, "La liberté d'opinion et de royance en droit comparé du travail", *Droit Social*, n.º 5, 1992, pp. 446-449.

DOLE, Georges, *Les Professions ecclésiastiques: fiction juridique et réalité sociologique*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1987.

DORD, Olivier, *La Laïcité dans tous ses états*, Montchrestien, Paris, 2010.

DRAY, Guilherme Machado, O princípio da proteção do trabalhador, Tese de Doutoramento, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2014, disponível em http://hdl.handle.net/10451/11980.

DROSS, Paul-Eric, "L'inspection du travail et les droits fundamentaux sur les lieux de travail", *Droit Ouvrier*, n.º 750, 2011, pp. 87-91.

DROUBI, Luna, "New Religious-Accommodation Law Further Limits Employers", *City Law*, v. 18, Center for New York City Law, New York, 2012, p. 25.

DROUIN, Renee-Claude, "Promoting Fundamental Labor Rights Through International Framework Agreements: Practical Outcomes and Present Challenges", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, n.º 3, 2010, pp. 591-630.

DUARTE, Rui Almeida, "A liberdade religiosa e o Código do Trabalho", *Minerva: revista de estudos laborais*, n.º 7, 2005, pp. 111-139.

DUBECK, Inger, "Church and Labour law in Denmark", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 61-82.

DUFFAR, Jean, "Religion et travail dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautes Europeennes et des Organes de la Convention Europeenne des Droits de l'Homme", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 9-34.

DURHAM Jr, W. Cole, "OSCE Commitments on freedom of religion or belief", *Derecho y religión*, n.º 4, 2009, pp. 163-180.

EDER, Joachim, "Ausschluss von Normenkontrollverfahren vor kirchlichen Arbeitsgerichten", *Archiv für katholisches Kirchenrecht*, vol. 175, n.º 2, 2006, pp. 452-472.

ELIADE, Mircea, *O Sagrado e o Profano*, Martins Fontes, São Paulo, 2001.

ELÍAS MÉNDEZ, Cristina "El modelo constitucional austriaco desde la perspectiva de su interacción con el Derecho de la Unión Europea", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n.º 14, 2010, pp. 137-173.

ELÓSEGUI ITXASO, María, "El caso EWEIDA: los acomodamientos razonables y el test de proporcionalidad en el TEDH", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 4, 2014, pp. 105-124.

ESTRUCH, Joan / GÓMEZ I SEGAL, Joan / MAR GRIERA, Maria Del / IGLESIAS, Agustí, *Las otras religiones. Minorías religiosas en Cataluña*. 2.ª ed., Icaria Editorial, Barcelona, 2007.

FAHLBECK, Reinhold "Ora et Labora – On Freedom of Religion at the Work Place: a Stakeholder cum Balancing Factors Model", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 20, 2004, pp. 27-64.

FALCÓN Y TELLA, María José, "Objeción de conciencia y desbedienca civil: similitudes y diferencias", *Anuario de derechos humanos*, n.º 10, 2009, pp. 171-182.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014.

FERNANDES, António Monteiro, "Reflexões acerca da boa fé na execução do contrato de trabalho", in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, 2003.

FERNANDES, Maria Malta, *Os limites à subordinação jurídica do trabalhador – Em especial ao dever de obdiência*, Quid iuris, Lisboa, 2008.

FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Óscar, "Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación", *Revista española de Derecho del Trabajo*, 133, Civitas, 2007, pp. 75-116.

FERNÁNDEZ CORONADO, Ana, "Objeción de conciencia y descanso semanal", *La objeción de conciencia, Actas del VI Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado, 28-30 de mayo 1992, Valencia*, 1993, pp. 215-226.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda / CALVO GALLEGO, Francisco Javier, "Directive 2000/78/EC and the prohibition of discrimination based on religion", *Europäische Rechtsakademie* (ERA), 2005, disponível em www.era.int/web/en/resources/5_2341_2345_file_en.3173.pdf

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, "La intimidad del trabajador y su tutela en el contrato de trabajo", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, pp. 615-671.

FERNÁNDEZ-MIRANDA CAMPOAMOR, Alfonso, "Estado Laico y Libertad Religiosa"*, Revista de Estudios Políticos*, n.º 6, 1978, pp. 57-80.

FERNÁNDEZ SEGADO, Francisco, "La dignidad de la persona en el ordenamiento constitucional español", *Revista Vasca de Administración Pública. Herri – Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*, n.º 43, 1995, pp. 49-54.

FERRAJOLI, Luigi, "Uguaglianza e non discriminazione nella Costituzione europea", *Il principio di uguaglianza nella Costituzione europea. Diritti fondamentali e rispetto della diversità*, coord. Alfredo Galasso e Franco Angeli, Milano, 2007, pp. 15-29.

FERRARI, Alessandro, "La lotta dei simboli e la speranza del diritto. Laicità e velo musulmano nella Francia di inizio millennio"*, Symbolon / diabolon. Simboli, religioni, diritti nell'Europa multiculturale*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Il Mulino, Bologna, 2005, pp. 193-238.

FERRARI, Sylvio, "A liberdade religiosa na época da globalização e do pós-modernismo: a questão do proselitismo", *Consciência e Liberdade*, n.º 11, Associação Internacional para a Defesa da Liberdade Religiosa, 2001, pp. 9-25.

FERRARI, Silvio, "La Corte di Strasburgo e l'articolo 9 della Convenzione europea, Un'analisi quantitative della giurisprudenza"*,* in *Diritto e religione in Europa – Rapporto sulla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo in materia di libertà religiosa,* coord. MAZZOLA, ROBERTO, Società Editrice il Mulino, Bologna, 2012, pp. 27-53.

FERRARI, Silvio, "Law and Religion in a Secular World: A European Perspective", *Ecclesiastical Law Journal*, n.º 14, 2012, pp. 355-370.

FERRARI, Silvio, "Libertà religiosa e Stato Pluriconfessionale: il caso di Israele", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 539-547.

FERREIRO GALGUERA, Juan, *Islam and State in the EU: Church-State relationships, reality ofIslam, imans training centres*, Peter Lang, Frankfurt, 2011.

FILESI, Teobaldo, "Libertà religiosa nelle costituzioni degli Stati Africani: aspetti formali e realtà sostanziali", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 657-662.

FINKIN, Matthew W., "An Employee's Right Not to Obey Orders in the United States"*, Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, n.º 3, 2010, pp. 497-510.

FIORITA, Nicola, "Il crocifisso: da simbolo confessionale a simbolo neo-confessionista"*, Simboli religiosi tra diritto e culture*, coord. E. Dieni, A. Ferrari, V. Pacillo, Giuffrè Editore, Milano, 2006, pp. 179-206.

FOGEL, Ruben Seth, "Headscarves in German Public Schools: Religious Minorities are Welcome in Germany, Unless - God Forbid - they are Religious"*, New York Law School Law Review,* vol. 51, n.º 3, 2006/2007, pp. 618-653.

FOLLIERO, Maria Cristina, "Libertà religiosa e società multiculturali: il caso italiano", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 3-4, 2008, pp. 423-437.

FOLQUE, André, "A qualificação jurídica dos fins religiosos: questões e desafios", in *Atas do I Colóquio Luso-Italiano sobre a Liberdade Religiosa*, coord. Paulo Pulido Adragão, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 157-175.

FORTEZA, Jesús Lahera, "Libertad religiosa en el trabajo", *Relaciones laborales*, Abdón Pedrajas & Molero, 2014, pp. 70-72.

FORTIER, Vincente, "Le juge et le pluralisme religieux", *Cahiers de la Justice*, n.º 4, 2009, pp. 135-150.

FREDMAN, Sandra, *Discrimination Law*, 2.sd ed., Clarendon Law Series, 2011.

FREEDLAND, Mark / VICKERS, Lucy, "Religious Expression in the Workplace in the United Kingdom", *Comparative labor law and policy journal*, vol. 30, n.º 3, 2009, pp. 597-625.

GALLALA, Imen, "The Islamic Headscarf: An Example of Surmountable Conflict Between Sharia and the Fundamental Principles of Europe", *European Law Journal*, vol. 12, n.º 5, 2006, pp. 593-612.

GALINDO, Angel Gonzalez, *Dia del Señor y Celebracion del Mistério Eucaristico*, Editorial ESSET, Seminario Vitoria, 1974.

GALLIZO, Mercedes, "Los derechos fundamentales de los presos: especial referencia al derecho de libertad religiosa", *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. XXV, 2009, pp. 91-108.

GAMPER, Daniel, "Rezar en el recreo: un caso alemán", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 23, 2010, pp. 1-23.

GARAY, Alain, "Le prosélytisme vu sous l'angle de la Convention Européenne des Droits de l'Homme", *Derecho y religión*, n.º 4, 2009, pp. 111-129.

GARAY, Alain, "Regulación estatal y grupos religiosos en Francia", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, n.º 11, 2008, pp. 69-93.

GARAY, Alain, "Le prosélytisme religieux au sein de l'entreprise", *Cahiers Sociaux du Barreau de Paris*, n.º spécial juillet-août, 2003, pp. 37-43.

GARCÍA MURCIA, Joaquín, "Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, pp. 383-409.

GARCÍA-PARDO GÓMEZ, David, "La iglesia Católica y la protección internacional de la libertad religiosa", Localización: Iglesia católica y relaciones internacionales: actas del III Simposio Internacional de Derecho Concordatario: Almería 7-9 de noviembre de 2007, coord. por María del Mar Martín Agudo, María Mercedes Salido López, José María Vázquez García-Peñuela, 2008, pp. 53-80.

GARCÍA TESTAL, Elena / ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, El control de la selección de los profesores de religión católica en centros públicos de enseñanza. La aplicación de la STC 38/2007 por la STC 51/2011, de 14 de abril de 2011, *Justicia laboral, Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 48, 2011, pp. 13-28.

GARCÍA-PARDO GÓMEZ, David, "Descanso semanal y festividades religiosas islámicas", in AA. VV., *Los musulmanes en España: Libertad religiosa e identidad cultural*, 1.ª ed., Editorial Trotta, Madrid, 2004, pp. 167-204.

GARCÍA URETA, Agustín María, "Comentario a "The Queen on the application of SB v Headtecher and Governors of Denbigh High School", Sentencia de la Court of Appeal (Civil Division), de 2 de marzo de 2005, El velo islámico ante los tribunales británicos", *Actualidad jurídica Aranzadi*, n.º 666, 2005, pp. 5-9.

GARCÍA-MONTÚFAR, Guillermo / SOLÍS, Moisés Arata / ISAACSON, Scott E., "Advances in Religious Liberty in Peru", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2004, pp. 385-417.

GARCIA, Maria da Glória, "Liberdade de consciência e liberdade religiosa", *Direito e justiça*, vol. 11, T. 2, Lisboa, 1997, pp. 73-81.

GARLICK, Leszek Lech, "Perspectives on Freedom of Conscience and Religion in the Jurisprudence of Constitutional Courts", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 467-509.

GAUDU, François, "L' entreprise de tendance laïque", *Droit Social*, n.º 12, 2011, pp. 1186-1189.

GAUDU, François, "La religion dans l'entreprise", *Droit Social*, n.º 1, 2010, pp. 65-71.

GAUDU, François, "Labor Law and religion", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 30, n.º 3, 2009, pp. 507-527.

GAUDU, François, "Droit du travail et religion", *Droit Social*, n.ºs 9/10, 2008, pp. 959-968.

GAUSTAD Edwin S. / SCHMIDT, Leigh Eric, *The Religious History of America,* HarperOne, Edición Revised, 2004.

GERARDS, Janneke. H., "Pluralism, Deference and the Margin of Appreciation Doctrine", *European Law Journal*, vol. 17, n.º 1, 2011, pp. 80-120.

GIANFREDA, Anna, "La tutela delle prescrizioni alimentari religiose nella normativa del Regno Unito", in *Cibo e religione: diritto e diritti*, coord. Antonio G. Chizzoniti e Mariachiara Tallacchini, Tricase Libellula Edizioni, 2010, pp. 186-189.

GIL Y GIL, José Luis, "Poder directivo y apariencia externa del trabajador", in AA.VV., *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, Editorial La Ley, Madrid, 2005, pp. 105-129.

GILLIER, Hadrien, "Du bermuda à la jupe Retour sur la liberté de se vêtir, commentaire de l'arrêt Cass. soc., 20 juin 2006", *Cahiers Sociaux du Barreau de Paris*, n.º 185, 2006, pp. 479-481.

GOMES, Evaldo, "La tutela della libertà religiosa nel sistema interamericano di protezione dei diritti umani", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 3-4, 2007, pp. 123-147.

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GOMES, Júlio, "Deve o trabalhador subordinado obediência a ordens ilegais?", in *Trabalho e Relações Industriais, Cadernos Sociedade e Trabalho*, vol. I, 2001.

GÓMEZ SÁNCHEZ, Yolanda, "El pañuelo islâmico: la respuesta europea", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 143-169.

GOÑI SEIN, José Luis, *El Respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Civitas, Madrid, 1988.

GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, "La apariencia física del trabajador y el contrato de trabajo: una aproximación al problema", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, pp. 673-694.

GONZÁLEZ DEL VALLE, José, *Derecho Eclesiástico Español*, 6.ª ed., S.L. Civitas Ediciones, 2011.

GONZÁLEZ DEL VALLE, José, "Las confesiones religiosas: Perspectivas jurídicas", in AA. VV., *Encuentro de las Tres Confesiones Religiosas: Cristianismo, Judaísmo, Islam*, n.º 1, Toledo, 1999, pp. 167-192.

GONZÁLEZ MORENO, Beatriz, "La regulación legal de las opciones de conciencia y la Ley Orgánica de libertad religiosa", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 19, 2009, pp. 1-28.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, "La tutela antidiscriminatoria nel diritto e nella pratica giudiziaria spagnola", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.ºs 99/100, 2003, pp. 475-498.

GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús, *La dignidad de la persona*, Civitas, Madrid, 1986.

GONZÁLEZ-CASTRO, Guillermo García, "Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora", *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 6, n.º 1, 2016, pp. 326-352.

GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, Alejandro, "Objeción de conciencia al tratamiento psicológico de homosexuales", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 32, 2013.

GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, Alejandro, "Simbología y prácticas religiosas en los espacios públicos en Canadá", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 24, 2010, pp. 1-32.

GONZALEZ, Gérard, *La convention européene dês droits de l'homme et la liberté des religions*, Economica, Paris, 1997.

GORROTXATEGI AZURMENDI, Miren, "Implicaciones jurídicas de la libertad religiosa en la alimentación", *Zainak. Cuadernos de Antropología-Etnografía*, n.º 34, 2011, pp. 391-411.

GOUVEIA, Jorge Bacelar, *Direito, religião e sociedade no Estado Constitucional*, IDILP - Instituto do Direito de Língua Portuguesa, Lisboa, 2012.

GOUVEIA, Jorge Bacelar, "Religião e Estado de Direito - Uma Visão Panorâmica", in AA. VV. *Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco*, vol. II, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, Coimbra, 2006.

GRAGNOLI, Enrico, "Dalla tutela della libertà alla tutela della dignità e della riservatezza dei lavoratori", *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n.º 6, 2007, pp. 1211-1235.

GRAMMOND, Sebastien, *Diversidad, derechos fundamentales y federalismo. Un diálogo entre Canadá y España*, Atelier, Barcelona, 2010.

GRATTONI, Marina, "La Corte di Cassazione torna sulla questione del licenciamento nelle organizzazioni di tendenza", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.º 2, 2002, pp. 631-636.

GRAZ, Georg Tafner, "Das islamische Kopftuch: Brennpunkt des verschleierten Kampfes um die europäische Identität. Eine europapädagogische Kurzbetrachtung", *Österreichisches Archiv für Recht & Religion*, vol. 57, n.º 1, 2010, pp. 98-119.

GREENAWALT, Kent, *Conflicts of Law and Morality*, Oxford University Press, Oxford, 1989.

GREGORIO, Laura de, "Alimentazione e religione: la prospettiva cristiano-cattolica", in *Cibo e Religione: Diritto e Diritti Quaderni del Dipartimento di Scienze Giuridiche,* coord. Antonio G. Chizzoniti e Mariachiara Tallacchini, n.º 1, Tricase Libellula Edizioni, 2010, pp. 47-62.

GREGORY, Raymond, *Encountering Religion in the Workplace. - The Legal Rights and Responsibilities of Workers and Employers*, 1.st ed., Cornell University Press, 2010.

GROEN, Janet, "An insider's view: reflections on teaching a graduate education course on spirituality in the workplace", *Journal of Management, Spirituality & Religion*, vol. 7, n.º 4, 2010, pp. 355-349.

GUARRIELLO, Fausta, "Il nuovo diritto antidiscriminatorio", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali,* n.ºs 99/100, 2003, pp. 341-349.

GUERREIRO, Sara, *As fronteiras da Tolerância, Liberdade religiosa e proselitismo na Convenção Europeia dos Direitos do Homem*, Almedina, Coimbra, 2005.

GUERREIRO, Sara, "Símbolos de Deus: Expressão de liberdade ou imposição do divino?", *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, n.º 2, 2005, pp. 1091-1111.

GUILLÉN LÓPEZ, Enrique, "La libertad religiosa: los discursos del fiel y del ciudadano. Una aproximación desde la teoría constitucional", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, n.º 11, 2008, pp. 31-67.

GUILLENCHMIDT, Michel de, "Le port de signe religieux distinctif", *Cahiers Sociaux du Barreau de Paris*, n.º spécial juillet-août, 2003, pp. 45-48.

GUIMEZANES, Nicole, "L'Eglise et le Droit du travail", *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 83-103.

GUNN, T. Jeremy, "Equality, Neutrality, and Preferences: An American Perspective on comparative European and American approaches to Law and Religion", *Derecho y religión*, n.º 4, 2009, pp. 13-26.

GUNN, T. Jeremy, "Religious Freedom and Laïcité: A Comparison of the United States and France", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2004, pp. 419-506.

GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel, *Ciudadanía en la empresa y Derechos Fundamentales inespecíficos*, Murcia, Laborum, 2011.

GVOSDEV, Nikolas K., "Freedom: Russian Constitutional Principles - Historical and Contemporary", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 511-536.

HÄBERLE, Peter, La libertad fundamental en el Estado constitucional. 1.ª ed. Comares, Granada, 2003.

HÄBERLE, Peter, *Der Sonntag als Verfassungsprinzip*, Berlin, 1988.

HAMBLER, Andrew, *Religious Expression in the Workplace and the Contested Role of Law (Law and Religion)*, 1st ed., Routledge, 2014.

HAMBLER, Andrew, "A Private Matter? Evolving Approaches to the Freedom to Manifest Religious Convictions in the Workplace", *Religion and Human Rights*, vol. 3, n.º 2, 2008, pp. 111-133.

HANAMI, Tadashi, "Conscientious Objection in Japan", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, n.º 3, 2010, pp. 441-454.

HARDESTY, Amber / WESTERMAN, James W. / BEEKUN, Rafik I. / BERGMAN, Jacqueline Z. / WESTERMAN, Jennifer H., "Images of God and their role in the workplace", *Journal of Management, Spirituality & Religion*, vol. 7, n.º 4, 2010, pp. 315-333.

HATCH, Senator Orrin G., "Religious Liberty at Home and Abroad: Reflections on Protecting this Fundamental Freedom", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 413-428.

HATZINGER, Katrin / SCHNABEL, Patrick Roger, "Religions and the European Union: A partnership in the making", *Derecho y religión*, n.º 4, 2009, pp. 45-57.

HATZIS, Nicholas, "Personal Religious Beliefs in the Workplace: How Not to Define Indirect Discrimination", *Oxford Legal Studies Research Paper* n.º 57, 2011, pp. 1-21, disponível em SSRN: http://ssrn.com/abstract=1951135.

HATZIS, Nicholas, "Neutrality, Proselytism, and Religious Minorities at the European Court of Human Rights and the U.S. Supreme Court", *Harvard International Law Journal Online*, vol. 49, 2009, pp. 120-131, disponível em SSRN: https://ssrn.com/abstract=1506514.

HENKIN, Louis, "Human Dignity and Constitucional Rights", in *The Constitution of Rights: Human Dignity and American Values*, coord. Michael J. Meyer and William A. Parent, Ithaca, Cornell University Press, New York, 1992, p. 228.

HERMANIN, Costanza, "Le istituzioni contro la discriminazione razziale", *Lavoro e diritto*, n.º 4, 2009, pp. 641-655.

HEYER, René / SAINT-ARNAUD, Guy-Robert, "Pluralismo, simbolo e sintomo", *Symbolon / diabolon. Simboli, religioni, diritti nell'Europa multiculturale*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Il Mulino, Bologna, 2005, pp. 37-50.

HICKS, Douglas A., *Religion and the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadership*, Cambridge University Press, 2003.

HILL, Herbert, "The Equal Employment Opportunity Acts of 1964 and 1972: A Critical Analysis of the Legislative History and Administration of the Law", *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, vol. 2, n.º 1, 1977, pp. 1-96, disponível em http://dx.doi.org/doi:10.15779/Z38TP6C.

HILL, Mark / SANDBERG, Russell, "Blasphemy and Human Rights: An english experience in a european context", *Derecho y religión*, n.º 4, 2009, pp. 145-159.

HOCHMANN, Thomas, "Constitution et religion: analyse de la jurisprudence américaine relative au créationnisme", *Revue française de droit constitutionnel*, n.º 80, 2009, pp. 765-787.

HOEVELS, Niloufar, "Kopftuch als Kündigungsgrund?", *NZA - Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, n.º 13, 2003, pp. 701-704.

HOLGADO GONZÁLEZ, María, "Alcance y límites del derecho a la simbologia religiosa", *Los símbolos religiosos en el espacio público*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2011, pp. 271-277.

HOWARD, Erica, "Reasonable accommodation of religion and other discrimination grounds in EU Law", *European Law Review*, n.º 3, 2013, pp. 360-375.

HUNTER, Howard O. / PRICE, Polly J., "Regulation of Religious Proselytism in the United States", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 537-574.

HUTTON, Robbin / PASCOVER, Kathryn W. / NESPOLI, Emanuela / CHAVIALLE, Jean-Baptiste / HEYS, Tom, *Religion, Holidays and Days Off in the Global Workplace*, 2015, disponível em https://www.globalhrlaw.com/resources/religion-holidays-and-days-off-in-the-global-workplace.

IANNACCONE, Luca, "Diritto di proselitismo e libertà religiosa: note in margine al volume: '*El derecho de proselitismo en el marco de la libertad religiosa*' di Maria José Ciáurriz", *Archivio Giuridico Filippo Serafini*, n.º 1, Mucchi Editore, 2005, pp. 109-134.

IBÁN PÉREZ, Iván Carlos, "Las confesiones religiosas", *Derecho Eclesiástico*, AA. VV., McGraw-Hill, Madrid, 1997.

IZQUIERDO SANS, Cristina, "Conflictos entre la jurisdicción comunitaria y la jurisdicción constitucional española (en materia de derechos fundamentales)", *Revista española de derecho europeo*, n.º 34, 2010, pp. 193-233.

IZZI, Daniela, "Il Divieto di discriminazioni razziali preso sul serio", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n.º 4, 2008, pp. 765-775.

IZZI, Daniela, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Jovene, Napoli, 2005.

IZZI, Daniela, "Discriminazione senza comparazione? Appunti sulle direttive comunitarie «di seconda generazione»" *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.ºs 99/100, 2003, pp. 423-432.

JACOBS, Antoine, "Labour law and the churches in The Netherlands", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 215-230.

JANZ, Norbert / RADEMACHER, Sonja, "Das Kopftuch als religiöses Symbol oder profaner Bekleidungsgegenstand", *Juristische Schulung (JUS)*, 2001, pp. 440-444.

JASCH, Hans-Christian, "State-Dialogue with Muslim Communities in Italy and Germany - The Political Context and the Legal Frameworks for Dialogue with Islamic Faith Communities in Both Countries", *German Law Journal*, vol. 8, 2007, pp. 341-380.

JEAMMAUD, Antoine, "El Derecho constitucional en las relaciones de trabajo en Francia", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, pp. 79-101.

JEAMMAUD, Antoine, "Droits de la personne et rapport de travail, en droit français", *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, n.º 15, 1994, pp. 81-98.

JEDIN, Hubert, *Manual de Historia de la Iglesia*. vol. 1 Editorial Herder, Barcelona, 1980.

JERÓNIMO, Patrícia, "Intolerância religiosa e minorias islâmicas na Europa", in *Atas do I Colóquio Luso-Italiano sobre a Liberdade Religiosa*, coord. Paulo Pulido Adragão, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 85-130.

JIMÉNEZ SÁNCHEZ, Guillermo, "Tribunal Constitucional y libertad religiosa", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 21-54.

JORDÁN VILLACAMPA, María Luisa, "Grupos religiososе inmigración", in AA. VV., *Multiculturalismo y movimientos migratorios: las minorías religiosas en la comunidad valenciana*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.

JOUSSEN, Jacob, "Die Folgen der europäischen Diskriminierungsverbote für das kirchliche Arbeitsrecht", *Recht der* Arbeit, vol. 1, 2003, pp. 32-39.

JÚNIOR, Aloísio Santos, *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*, 1.ª ed., Editora Impetus, Niterói, 2013.

JUSS, Satvinder, "The Constitution and Sikhs in Britain", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 1995, pp. 481-533.

KÉFER, Fabienne, "Freedom of religion in the workplace in Belgium", in *Exercising the right to freedom of religion in the workplace at the international and European level: A comparative study of the United Kingdom, France, Belgium and Spain,* coord. Ferran Camas Roda, Huygens Editorial, 2016, pp. 125-150.

KERR, Anthony, "Church and Labour law in Ireland", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 127-142.

KING, Stephen M. "Religion, Spirituality, and the Workplace: Challenges for Public Administration", *Public Administration Review*, vol. 67, n.º 1, 2007, pp. 103-114.

KIVIORG, Merilin, "Religious Autonomy in the ECHR", *Derecho y religión*, n.º 4, 2009, pp. 131-144.

KLARE, Karl E., "Abbigliamento e potere: il controllo sull' aspetto del lavoratore subordinato", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.º 63, 1994, pp. 567-626.

KOTZUR, Markus, "Los derechos fundamentales en Europa", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n.º 12, 2009, pp. 73-100.

KOUBI, Geneviève, "Droit et religions: dérives ou inconséquences de la logique de conciliation" *Revue du droit public et de la science politique en France et a l'etranger*, n.º 1, 1992, pp. 725-748.

KRAHNKE, Keiko / GIACALONE, Robert A. / JURKIEWICZ, Carole L., "Point-counterpoint: measuring workplace spirituality", *Journal of Organizational Change Management*, vol. 16, n.º 4, 2003, pp. 396-405.

KRAFT, Alfons, "Rechtspflicht und Gewissenspflicht", *Archiv für die civilistische Praxis*, n.º 163, 1963, pp. 472-486.

KRAPF, Thomas M., "Protecting and promoting freedom of conscience in the OSCE Notes on the Role of the ODIRHR - Advisory Panel of Experts on Freedom of Religion or Belief", *Derecho y religión*, n.º 4, 2009, pp. 181-199.

KRUSSTEFF, Atanas, "An Attempt at Modernization: The New Bulgarian Legislation in the Field of Religious Freedom", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 575-602.

LA TEGOLA, Ornella, "«Oltre» la discriminazione: legittima differenziazione e divieti di discriminazione", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.º 123, 2009, pp. 471-515.

LAMEGO, José Alberto, *Sociedade Aberta e Liberdade de Consciência: O Direito Fundamental de Liberdade de Consciência*, Edição AAFDL, Lisboa, 1985, pp. 68-71.

LANGENFELD, Christine / MOHSEN, Sarah, "Germany: The teacher head scarf case", *International Journal of Constitutional Law*, vol. 3, n.º 1, 2005, pp. 86-94.

LANGILLE, Brian, "Imagining Post 'Geneva Consensus' Labor Law for Post 'Washington Consensus' Development", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, n.º 3, 2010, pp. 523-552.

LARICCIA, Sergio, "Garanzie di libertà e di uguaglianza per i singoli e le confessioni religiose oggi in Itália", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1-2, 2007, pp. 111-115.

LARICCIA, Sergio, "L'obiezione di coscienza nelle prestazioni lavorative", *Rapporti di lavoro fattore religioso*, Jovene, Napoli, 1988, pp. 241-245.

LARONZE, Fleur, "Affaire Baby Loup: l'épuisement du droit dans sa recherche d'une vision apolitisée de la religion", *Droit Social*, n.º 2, 2014, pp. 100-105.

LASAGABASTER HERRARTE, Iñaki, "El velo islámico en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal Alemán: nota a la STC federal alemán de 24 de septiembre de 2003", *Revista Vasca de Administración Pública*, n.º 69, 2004, pp. 235-250.

LASSERRE, Valérie, "Droit et religion", *Recueil Dalloz*, n.º 17, 2012, pp. 1072-1077.

LE GOFF, Aymeric, "Le port du voile islamique dans le domaine scolaire en France et en Allemagne", *Revue internationale de droit compare*, vol. 57, n.º 2, 2005, pp. 399-439.

LEÃO, Anabela Costa, "A carta dos direitos fundamentais da União Europeia: protegendo os direitos a um nível multidimensional", *Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*, ano 3, 2006, pp. 41-76.

LEISS, Johann Ruben, "One Court, Two Voices - Case Note on the First Senate's Order on the Ban on Headscarves for Teachers from 27 January 2015: Case No. 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10", *German Law Journal*, vol. 16, n.º 4, 2015, pp. 901-916.

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014.

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, vol. II, reimpressão, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1999.

LEITE, Jorge, "Descanso semanal e trabalho em regime de turnos rotativos", *Revista de Direito e Economia*, ano X-XI, 1984, pp. 87-136.

LEITE, António, "A religião no Direito Constitucional Português", in Estudos sobre a Constituição, coord. Jorge Miranda, vol. II, Livraria Petrony, Lisboa, 1978, pp. 265 ss.

LELLIS, Lélio Maximino / HEES, Carlos Alexandre, *Manual de liberdade religiosa*, Unaspress, São Paulo, 2013.

LEMUS DIEGO, María Teresa de, *Libertad religiosa, simbologia y derecho comparado*, Colección Victor, Ediciones Universidad Salamanca, Salamanca, 2016.

LEVINET, Michel, "Croyances religieuses et travail dans la jurisprudence dês organes de la Convention européenne des droits de l'homme", *Cahiers Sociaux du Barreau de Paris*, n.º spécial juillet-août, 2003, pp. 63-69.

LEZIROLI, Giuseppe, "Libertà religiosa e costituzione", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1-2, 2007, pp. 118-121.

LHERNOULD, Jean-Philippe, "L'obligation d'adaptation du droit du travail français à la jurisprudence de la CJUE", *Droit Social*, n.ºs 9/10, 2010, pp. 893-901.

LIKINS, Bryan M., "Determining the Appropriate Definition of Religion and Obligation to Accommodate the Religious Employee Under Title VII: A Comparison of Religious Discrimination Protection in the United States and United Kingdom", *Indiana International & Comparative Law Review*, vol. 21, n.º 1, 2011, pp. 111-146.

LILLO, Pasquale, "Rilevanza civile delle festività religiose in Spagna e in Italia", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1, 1995, pp. 415-443.

LINDEN, Alexander, "Garantie des droits fondamentaux du salarié: éléments de jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation", *Droit Ouvrier*, n.º 750, 2011, pp. 73-79.

LISTL, Joseph, "Desarrollo y significación de los Concordatos y Acuerdos Eclesiásticos en el Derecho Eclesiástico de la República Federal de Alemania", in *Constitución y acuerdos Iglesia-Estado: Actas del II Simposio Hispano-Alemán*, Joseph Listl, Carlos Corral Salvador, UPCM, Madrid, 1988, pp. 47-61.

LITTLE, David, "Does the Human Right to Freedom of Conscience, Religion, and Belief Have Special Status?", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 603-610.

LLAMAZARES FERNÁNDEZ, Dionisio, *Derecho de la Libertad de Conciencia, I y II*, Thomson Civitas, Navarra, 2011.

LLAMAZARES FERNÁNDEZ, Dionisio, *Derecho Eclesiástico del Estado: Derecho de la libertad de conciencia*, Universidad Complutense, Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho, Madrid, 1989.

LLANO SÁNCHEZ, Mónica, "Derecho a la propia imagen y apariencia externa del trabajadorsentencia TC 170/1987, de 30 de octubre", *Derechos del trabajador y libertad de empresa: 20 casos de jurisprudencia constitucional*, coord. Joaquín García Murcia, Diego Álvarez Alonso, Aranzadi, Pamplona, 2013, pp. 417-442.

LO CASTRO, Gaetano, "Rapporti di lavoro nelle organizzazioni di tendenza", *Rapporti di lavoro fattore religioso*, Jovene, Napoli, 1988, pp. 47-72.

LOJA, Fernando Soares, "Recent Developments in Portuguese Legislation concerning the Islamic Core-Value", *Religious Freedom and the Neutrality of the State: the Position of Islam in the European Union*, coord. W.A.R. Shadid e P.S. van Koningsveld, 2002, pp. 64-75.

LOKIEC, Pascal, "Tenue correcte exigée: des limites à la liberté de se vêtir à sa guise", *Droit Social*, n.º 2, 2004, pp. 132-141.

LONG, Gianni, *Le confessioni religiose "Diverse dalla cattolica". Ordinamenti interni e rapporti con lo Stato*, Il Mulino, 1991.

LOPATOWSKA, Joanna, "Discrimination based on religion or belief in the EU legal framework", *Derecho y religión*, n.º 4, 2009, pp. 71-84.

LOPES, Manuela Baptista, "A liberdade religiosa em Portugal, a(s) Constituição(ões) e o Tribunal Constitucional", *Estudos em Homenagem ao Conselheiro Presidente Rui Moura Ramos*. vol. I, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 299-361.

LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo, "La libertad religiosa en las relaciones laborales: factores de litigiosidad y supuestos conflictivos en clave contractual", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 335-395.

LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, Angel / PALOMINO LOZANO, Rafael "¿Cabe la discriminación positiva en relación con el factor religioso?", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 25, 2011, pp. 1-24.

LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, Angel, "Islam, Laicidad y Libertad Religiosa en Turquia", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 24, 2010, pp. 1-19.

LOPRIENO, Donatella, *La libertà religiosa*, Giuffrè Editore, Milano, 2009.

LOSCHELDER, Wolfgang, "Desarrollo de la jurisprudencia sobre libertad religiosa y confesional en la República Federal de Alemania", in *Constitución y acuerdos Iglesia-Estado: Actas del II Simposio Hispano-Alemán*, Joseph Listl, Carlos Corral Salvador, UPCM, Madrid, 1988, pp. 79-96.

LOURENÇO, Paula Meira Lourenço, "Os deveres de informação no contrato de trabalho", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano XLIV (XVII da 2.ª Série), n.ºs 1/2, 2003, pp. 29-157.

LOYA E SAPUILE, Belchior do Rosário, "Direito à liberdade religiosa na Jurisprudência do TEDH, Alguns leading cases", *Boletim da Faculdade de Direito*, n.º 82, Coimbra, 2006, pp. 757-803.

MACHADO, Jónatas, *Estado constitucional e neutralidade religiosa: entre o teísmo e o (neo)ateísmo*, Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2013.

MACHADO, Jónatas, "Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos", *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4.ª Região*, n.º 3, 2010, pp. 7-19.

MACHADO, Jónatas, "A liberdade de expressão entre o naturalismo e a religião", *Boletim da Faculdade de Direito*, n.º 84, Coimbra, 2008, pp. 89-187.

MACHADO, Jónatas, "A jurisprudência constitucional portuguesa diante das ameaças à liberdade religiosa", *Boletim da Faculdade de Direito*, n.º 82, Coimbra, 2006, pp. 65-134.

MACHADO, Jónatas, "Freedom of Religion: A View from Europe", *Roger Williams University Law Review*, vol. 10, n.º 2, article 8, 2005, pp. 451-535.

MACHADO, Jónatas, *Liberdade de expressão – dimensões constiucionais da esfera pública no sistema social*, Coimbra Editora, Coimbra, 2002.

MACHADO, Jónatas, "Tomemos a sério a separação das igrejas dos Estados", *Revista do Ministério Público*, ano 15, n.º 58, Lisboa, 1994, pp. 55-56.

MACHADO, Jónatas, "Direito à liberdade religiosa, Pressupostos histórico-filosóficos", *Revista da Faculdade de Letras: Sociologia*, série I, vol. 8, 1998, pp. 335-345.

MACHADO, Jónatas, *Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva, dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*, Coimbra Editora, Coimbra, 1996.

MACHADO, Susana Sousa, "Objeção de consciência por motivos religiosos no contexto da relação laboral", in *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, coord. Lourdes Mella Méndez, Berna, Peter Lang, 2017.

MACHADO, Susana Sousa, "Religion in the workplace: The legal framework in Portugal", *European Scientific Journal,* SPECIAL edition, April 2016*,* pp. 41-46.

MACHADO, Susana Sousa, "Religious freedom and labour relationships in Portugal: from abstention to positive practice of accommodation", *European Labour Law Journal*, vol. 7, n.º 4, 2016, pp. 589-594.

MACHADO, Susana Sousa, "The Employee's Right to Observe the Religious Worship Day: Position of the Portuguese Constitutional Court", *International Journal of Social, Education, Economics and Management Engineering*, vol. 9, n.º 3, 2015, pp. 761-764.

MACHADO, Susana Sousa, "Trabalhar, Orar e Comer: Observações sobre as exigências religiosas em matéria de alimentação no local de trabalho". in *Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais*, org. J. Reis & L. Amado & L. Fernandes & R. Redinha, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2015, pp. 515-532.

MACHADO, Susana Sousa, "Do direito de o trabalhador observar períodos de guarda impostos pela religião que professa". *Revista Liberdade e Consciência da Associação Internacional para a defesa da Liberdade religiosa*, II (27), 2015, pp. 169-180.

MACHADO, Susana Sousa, "Proselitismo religioso en el lugar de trabajo: una forma de violencia psicológica", *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, coord. Lourdes Mella Méndez, ADAPT University Press, 2014, pp. 735-750.

MACHADO, Susana Sousa, "Quando fé e trabalho não se compatibilizam: comentário ao Acórdão Eweida e outros vs. Reino Unido do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem", *Vinte anos de questões laborais*, Questões Laborais. Número Especial n.º 42, 2013, pp. 675-688.

MACHADO, Susana Sousa, "Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho - Reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação", *Questões Laborais*, ano XIX, n.º 39, Janeiro/Junho, 2012, pp. 79-126.

MACHADO, Susana Sousa, "Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho - Reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação", *Prémio Liberdade Religiosa 2010*. Lisboa, Secretaria-Geral do Ministério da Justiça, 2011.

MACHADO, Susana Sousa, "A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do Direito da União Europeia", *Ricot Journal*, n.º 2, Porto, Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 2011, pp. 2-17.

MACHADO, Susana Sousa, "Religious discrimination in labor relationships", *Diversitates – International Journal*, n.º 4, 2010, pp. 40-52.

MACIOCE, Fabio, "Immigrazione: problemi etici e giuridici", *Iustitia*, n.º 1, 2011, pp. 49-67.

MADERA, Adelaide, "I simboli religiosi nell'ordinamento statunitense", *Simboli religiosi tra diritto e culture*, coord. E. Dieni, A. Ferrari, V. Pacillo, Giuffrè Editore, Milano, 2006, pp. 293-334.

MADONNA, Michele, "La questione del crocifisso dopo la sentenza 556/2006 del Consiglio di Stato e l'ordinanza 127/2006 della Corte Costituzionale", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1-2, 2007, pp. 325-328.

MAFFEI, Maria Clara, "The Vegetarian Diet in Prison: A Human Right? The Case of Jakóbski v. Poland" in *International Courts and the Development of International Law, Essays in Honour of Tullio Treves*, coord. Nerina Boschiero, Tullio Scovazzi, et al., T.M.C. Asser Press, The Hague, The Netherlands, 2013, pp. 489-496.

MAFFEI, Maria Clara, "Food as a cultural choice: a human right to be protect?" in *Studies in Intercultural Human Rights*, coord. Silvia Borelli, Federico Lenzerini vol. 4, Brill online Books and Journals, 2012, pp. 83-106, disponível em 10.1163/9789004228382_005.

MAGNANI, Mariella, "Diritti della persona e contratto di lavoro. L'esperienza italiana", *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, n.º 15, 1994, pp. 46-66.

MAHLMANN, Matthias, "Religious Symbolism and the Resilience of Liberal Constitutionalism: On the Federal German Constitutional Court's Second Head Scarf Decision", *German Law Journal*, vol. 16, n.º 4, 2015, pp. 887-900.

MAHLMANN, Matthias, "Religious Tolerance, Pluralist Society and the Neutrality of the State: The Federal Constitutional Court's Decision in the Headscarf Case", *German Law Journal*, vol. 4, n.º 11, 2003, pp. 1099-1116.

MALINTOPPI, Maria Paola, "La protezione internazionale dei diritti dell'Uomo nell'organizzazione degli Stati Americani", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. BIFFI F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 693-695.

MANCINI, Letizia, "Simboli religiosi e conflitti nelle società multiculturali", *Simboli religiosi tra diritto e culture*, coord. E. Dieni, A. Ferrari, V. Pacillo, Giuffrè Editore, Milano, 2006, pp. 1-20.

MANCO, Matias "Abbigliamento confessionalmente orientato fra diritti di libertà e laicità dello Stato", *Simboli religiosi tra diritto e culture*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Giuffrè Editore, Milano, 2006, pp. 263-292.

MANGIONE, Gabriella, "Il simbolo religioso nella giurisprudenza recente del Tribunale federale costituzionale tedesco"*, Symbolon / diabolon. Simboli, religioni, diritti nell'Europa multiculturale*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Il Mulino, Bologna, 2005, pp. 239-260.

MANSUKHANI, Gobind Singh, *Introduction to Sikhism: 100 Basic Questions and Answers on Sikh Religion and History*, Hemkunt Press, New Delhi, 1977.

MANTECÓN SANCHO, Joaquín Mariano, "Breve nota sobre los festivos religiosos no laborables", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 34, 2014, pp. 1-8.

MAOZ, Asher, "La luna e Maimonide. La tradizione giuridica ebraica tra simboli naturali, ermeneutica dei comandi divini e Kabbalahe"*, Symbolon / diabolon. Simboli, religioni, diritti nell'Europa multiculturale*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Il Mulino, Bologna, 2005, pp. 65-90.

MARABEL MATOS, Jacinto, *El derecho fundamental de libertad religiosa en el ámbito de los servicios públicos sanitarios - Su incidencia en la Comunidad Autónoma de Extremadura*, 1.ª ed., Editorial Dykinson, Madrid, 2016.

MARABEL MATOS, Jacinto, **"**Establecimiento de simbología religiosa estática en espacios públicos sanitarios", *Revista de derecho UNED*, n.º 14, 2014, pp. 349-374.

MARCHEI, Natascia, "Il simbolo religioso e il suo regime giuridico nell'ordinamento italiano"*, Symbolon / diabolon. Simboli, religioni, diritti nell'Europa multiculturale*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Il Mulino, Bologna, 2005, pp. 261-302.

MARCUM, Tanya / PERRY Sandra J., "Dressed for success: can a claim of religious discrimination be successful?", *Labor Law Journal*, vol. 61, n.º 4, 2010, pp. 184-190.

MARGUÉNAUD, Jean-Pierre / MOULY, Jean, "La jurisprudence sociale de la Cour EDH: bilan et perspectives", *Droit Social*, n.ºs 9/10, 2010, pp. 883-892.

MARINOS, Anastase N., "A noção de proselitismo religioso segundo a Constituição Grega", *Consciência e Liberdade*, 1.º Sem., Associação Internacional para a Defesa da Liberdade Religiosa, 2000, pp. 53-75.

MARQUES, Rui / MARQUES, Paulo, "O Multiculturalismo Religioso no contexto Europeu: Uma breve aproximação ao Direito Constitucional e Internacional", *Julgar Online*, 2016, pp. 1-21, disponível em http://julgar.pt/wp-content/uploads/2016/04/O-Multiculturalismo-Religioso-Uma-Breve-Aproximação-ao-Direito-Constitucional-e-Internacional-V.-29-03-2016.pdf.

MARSH, Christopher / PAYNE, Daniel P., "The Globalization of Human Rights and the Socialization of Human Rights Norms", *Brigham Young University Law Review*, n.º 3, 2007, pp. 665-687.

MARTÍ SÁNCHEZ, José María, "Los conflictos por el uso de vestimentas religiosas en las relaciones escolares y laborales. Derecho europeo y español"*, Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 103-141.

MARTÍN AGUADO, Angel, "Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidade o vida privada del trabajador. Limites constitucionales al poder de direccion empresarial", *Autoridad y democracia en la empresa*, coord. Joaquín Aparicio, Antonio Baylos, Trotta, Madrid, 1992, pp. 51-62.

MARTÍN GARCÍA, María del Mar, "El Derecho Concordatario y el Derecho Eclesiástico. Consideraciones a propósito de un Simposio internacional sobre Derecho Concordatario", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 631-673.

MARTÍN NÚÑEZ, Esther, "La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones privadas", in *Diversidad, derechos fundamentales y federalismo. Un diálogo entre Canadá y Espaňa, coord.* Josep M. Castellà y Sebastien Grammond, Atelier, Barcelona, 2010, pp. 227-250.

MARTÍN SÁNCHEZ, Isidoro, "Uso de símbolos religiosos y margen de apreciación nacional en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 35, 2014, pp. 1-32.

MARTÍN SÁNCHEZ, Isidoro, "El caso Lautsi ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 215-252.

MARTÍN VALVERDE, Antonio, "Libertad religiosa, contrato de trabajo y docencia de religión", *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 138, 2008, pp. 275-311.

MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Lorenzo, "Símbolos religiosos en actos y espacios institucionales", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 49-75.

MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Lorenzo, *Estudios sobre libertad religiosa*, Réus, Madrid, 2011.

MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, Lorenzo, *Los Derechos Fundamentales y la Constitución y otros estudios sobre Derechos Humanos*, Libreria Certeza, Zaragoza, 2009.

MARTÍN, Rodrigo, "Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos", *Persona y Derecho*, n.º 59, 2009, pp. 295-316.

MARTINELLI, Claudio, "La questione del crocifisso tra esperienza giurisprudenziale e intervento parlamentare", *Simboli religiosi tra diritto e culture*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Giuffrè Editore, Milano, 2006, pp. 147-178.

MARTÍNEZ DE CARVAJAL, José Giménez, "El Derecho Constitucional a la libertad religiosa", in *Constitución y acuerdos Iglesia-Estado: Actas del II Simposio Hispano-Alemán*, Joseph Listl, Carlos Corral Salvador, UPCM, Madrid, 1988, pp. 63-78.

MARTÍNEZ DE CODES, Rosa María, "El factor religioso en el marco de la Unión Europea de los veintisiete Estados miembros", *Derecho y religión*, n.º 4, 2009, pp. 29-43.

MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis Gabriel, "El principio de igualdad en la relación de trabajo (Un apunte sobre la eficacia inter privatos del artículo 14 de la Constitución) (I)", *Actualidad laboral*, n.º 3, 1996, pp. 613-637.

MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier, "La objeción de conciencia farmacéutica en la reciente jurisprudencia constitucional española: otra oportunidad perdida", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 39, 2015, pp. 1-29.

MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier, "La Ley Orgánica de Libertad Religiosa, veintiocho años después", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 19, 2009, pp. 1-28.

MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier, "La cuestión del velo islámico en la jurisprudencia de Estrasburgo", *Derecho y religión*, n.º 4, 2009, pp. 87-109.

MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier, "Transición democrática y libertad religiosa en España", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 183-222.

MARTÍNEZ-TORRÓN, Javíer, "Limitations of Religious Freedom in the Case Law of the European Court of Human Rights", *Emory International Law Review*, vol. 19, 2005, pp. 558-636.

MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier, "Diez años después. Sugerencia sobre una posible revisión de los Acuerdos de 1992 con las Federaciones Evangélica, Israelita e Islámica", in AA. VV., *Los acuerdos con las confesiones minoritarias: diez años de vigencia*, coord. por Joaquín Mariano Mantecón Sancho, 2004, pp. 87-156.

MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier, "Freedom of Religion in the Case Law of the Spanish Constitutional Court", *Brigham Young University Law Revi*ew, n.º 2, 2001, pp. 711-754.

MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier, "Lo statuto giuridico dell'Islam in Spagna", in AA. VV., *L'Islam in Europa. Lo statuto giuridico dele comunita musulmane*, coord., Silvio Ferrari ed., Il Mulino, Bologna, 1996, pp. 53-80.

MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier, "La libertad religiosa en los últimos años de la jurisprudencia europea", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 9, 1993, pp. 53-88.

MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 7.ª ed. Almedina, Coimbra, 2015.

MARTINEZ, Pedro Romano, "Poder de Direcção: Âmbito do Poder Disciplinar: Desrespeito de Ordens. Comentário ao Ac. STJ de 20/10/1999", *Revista* de Direito e de Estudos Sociais, 2000, pp. 385-408.

MASANÉS CAPDEVILA, Joaquim / MASANÉS SURROCA, Yolanda, "El derecho de libertad religiosa en Grecia: una aproximación a su problemática", *Anuario de la Fundación Ciudad de Lleida*, n.º 20, 2009, pp. 139-197.

MATHIEU, Chantal, "Le respect de la liberté religieuse dans l'entreprise", *Revue de Droit du Travail*, n.º 1, 2012, pp. 17-23.

MATTAROLO, Maria Giovanna, *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza*, CEDAM, Padova, 1983.

MAYORAL CORTÉS, Victorino, "Libertad religiosa y laicidad: los límites del modelo", in *La nueva realidad religiosa española: 25 años de la Ley orgánica de libertad religiosa*, 2006, pp. 243-274.

MAZZA, Oriana, "The right to wear headscarves and other religious symbols in french, turkish, and american schools: how the government draws a veil on free expression of faith", *Journal of Catholic legal studies*, vol. 48, n.º 2, 2009, pp. 303-337.

MAZZOLA, Roberto, "Simboli, religioni e sicurezza", *Symbolon / diabolon. Simboli, religioni, diritti nell'Europa multiculturale*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Il Mulino, Bologna, 2005, pp. 143-166.

MCCOLGAN, Aileen, "Class wars? Religion an (in)equality in the workplace", *Industrial Law Journal*, vol. 38, n.º 1, 2009, pp. 1-29.

MCCONNELL, Michael W., "Religious Freedom, Separation of Powers, and the Reversal of Roles", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 611-617.

MELÉNDEZ-VALDÉS NAVAS, Marina, "Reflexiones jurídicas entorno a los símbolos religiosos", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 24, 2010, pp. 1-30.

MELTON, J. Gordon, "Religous Pluralism: Problems and Prospects", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 619-629.

MENDEZ, Jorge Luis Silva, "Are Common Perceptions on Termination Cases in Mexico Supported by Empirical Data?"*, Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, n.º 3, 2010, pp. 571-590.

MENGONI, Luigi, *Il contratto di lavoro*, Vita e Pensiero, Milano, 2008.

MICHAEL, Lothar, "Kein "islamisches" Kopftuch im Schuldienst", *JuristenZeitung*, vol. 58, n.º 5, 2003, pp. 254-258.

MINÉ, Michel, "Le droit du temps de travail à la lumière des droits fondamentaux de la personne", *Droit Ouvrier*, n.º 750, 2011, pp. 40-46.

MINOT, Jacques, "Droits de l'homme et neutralité de l'Etat: A propos de l'affaire du foulard", *La Revue administrative*, n.º 253, 1990, pp. 32-39.

MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional - Tomo IV - Direitos Fundamentais*, 9.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2012.

MIRANDA, Jorge, "Estado, liberdade religiosa e laicidade", *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, vol. 52, n.º 1-2, 2011, pp. 45-64.

MIRANDA, Jorge, "O Princípio da Eficácia Jurídica dos Direitos Fundamentais", in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Paulo de Pitta e Cunha*, coord. J. Miranda, A. M. Cordeiro, E. P. Ferreira & J. D. Nogueira, vol. III, Almedina, Coimbra, 2010, pp. 485-501.

MIRANDA, Jorge, "Notas sobre Cultura, Constitución y derechos culturales", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n.º 13, 2010, pp. 47-66.

MIRANDA, Jorge, "A dignidade da pessoa humana e a unidade valorativa do sistema de direitos fundamentais", *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*, coord. Jorge Miranda, Marco António Marques da Silva, 2.ª ed., Quartier Latin, São Paulo, 2009, pp. 168-172.

MIRANDA, Jorge, "A Concordata e a ordem constitucional portuguesa", *Forum Canonicum*, n.º 25, 2000, pp. 3-15.

MIRANDA, Jorge, "Eglises et Droit du travail au Portugal", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 195-200.

MIRANDA, Jorge, "Direitos Fundamentais - Liberdade Religiosa e Liberdade de Aprender e Ensinar", in *Direito e Justiça*, vol. III, 1987-1988, pp. 39-54.

MIRANDA, Jorge / MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada - Tomo I*, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

MOENS, Gabriël A. "The Menace of Neutrality in Religion", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2004, pp. 535-574.

MOHR, Jochen, *Schutz vor Diskriminierungen im europäischen Arbeitsrecht. Die Rahmenrichtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 - Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung*, Duncker & Humblot, Berlin, 2004.

MONACO, Riccardo, "Tutela dei Diritti dell'Uomo e libertà religiosa nelle organizzazioni inter-governative", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 673-676.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, "Contratas, derechos fundamentales y "desbordamiento" de la jurisdicción constitucional", *Revista española de Derecho del Trabajo*, n.º 149, 2011, pp. 211-224.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *La buena fé en el Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, "Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 23, 2000, pp. 17-66.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *El Poder de Dirección del Empresario*Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965.

MONTUSCHI, Luigi, "La Costituzione e i lavori", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.º 2, 2009, pp. 153-176.

MONTUSCHI, Luigi, "L'applicazione giurisprudenziale del principio di correttezza e di buona fede nel rapporto di lavoro", *Lavoro e Diritto*, n.º 1, 1996, pp. 139-152.

MORÁN GARCIA, Gloria María, "La libertad religiosa en la nueva Europa - valoración macrocomparada", *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, n.º 7, 2003, pp. 551-572.

MOREIRA, Isabel, *A solução dos direitos, liberdades e garantias, e dos direitos económicos, sociais e culturais na Constituição Portuguesa*, Almedina, Coimbra, 2007.

MOREIRA, Marco Aurélio, "Os direitos fundamentais na União Europeia", *Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*, ano 5, 2008, pp. 529-557.

MOREIRA, Teresa Coelho, *Estudos de Direito do Trabalho,* Almedina, Coimbra, 2016.

MOREIRA, Teresa Coelho, "A discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência", *Igualdade e Não Discriminação – Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2013, pp. 165-223.

MOREIRA, Teresa Coelho, "A jurisprudência do TJUE sobre a discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência: breve análise dos casos *Chacón Navas, Jette Ring e Coleman*", *Questões Laborais*, número especial (42), 2013, pp. 655-673.

MOREIRA, Teresa Coelho, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Almedina, Coimbra, 2010.

MOREIRA, Vital, *Trabalho Digno Para Todos - A "cláusula laboral" no comércio externo da União Europeia*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

MORELLI, Alessandro, "Simboli, religioni e valori negli ordinamenti democratici", *Simboli religiosi tra diritto e culture*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Giuffrè Editore, Milano, 2006, pp. 85-124.

MOTILLA DE LA CALLE, Agustín, "'Ora et labora': festividades y descanso semanal en la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 40, 2016.

MOTILLA DE LA CALLE, Agustín, "El derecho a discriminar en las relaciones laborales; excepciones a la prohibición general a discriminar por motivos ideológicos o religiosos en Europa", *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 158, 2013, pp. 95-120.

MOTILLA DE LA CALLE, Agustín, "La prohibición del burqa islámico en Europa y en España: reflexiones «de iure condendo»", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 171-196.

MOTILLA DE LA CALLE, Agustín, "Ley Orgánica de Libertad Religiosa y acuerdos con las confesiones: experiencia y sugerencias de iure condendo", in AA. VV., *La libertad religiosa y su regulación legal. La Ley Orgánica de Libertad Religiosa*. 1.ª ed., Iustel, Madrid, 2009.

MOTILLA DE LA CALLE, Agustín, "Consideraciones en torno al status jurídico de los profesores de religión católica (comentario de la STC 38/2007)", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, n.º 11, 2008, pp. 257-267.

MOTILLA DE LA CALLE, Agustín, "La libertad de vestimenta: el velo islâmico", *Los musulmanes en España: libertad religiosa e identidad cultural*, Editorial Trotta, Madrid, 2004, pp. 107-135.

MOTILLA DE LA CALLE, Agustín, "La reforma de los Acuerdos de Cooperación con las Federaciones evangélica, judía y musulmana", in *Comunidades cristianas no católicas*, coord. por Santiago Catalá Rubio, 2004, pp. 9-34.

MOTILLA DE LA CALLE, Agustin, "Desprogramacion y libertad religiosa (a proposito de la sentencia del tribunal europeo de derechos humanos riera Blume v. España, de 14 de octubre de 1999)", *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n.º 3, 2002, pp. 817-823.

MOTILLA DE LA CALLE, Augustín, "Religious Pluralism in Spain: Striking the Balance Between Religious Freedom and Constitutional Rights", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2004, pp. 575-606.

MOULY, Jean, "Le voile dans l'entreprise: nouveaux rebondissements sous l'angle de la discrimination", *Recueil Dalloz*, n.º 19, 2015, pp. 1132-1136.

MOULY, Jean, "Jusqu'où l'appartenance à une communauté religieuse peut elle exclure le salariat?", *Droit Social*, n.º 6, 2007, pp. 742-749.

MUCKEL, Stefan, "Islam in Germany", *In Islam and the European Union*, Richard Potz, Wolfgang Wieshaider Editors, Peeters, Leuven, 2004, pp. 41, 78.

MÜCKL, Stefan, "Crucifijos en las aulas ¿lesión a los derechos fundamentales?", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 23, 2010, pp. 1-15.

MÜCKL, Stefan, *Religions - und Weltanschauungsfreiheit im Europarecht*, Winter, Heidelberg, 2002.

MÜLLER-GRUNE, Sven / MARTÍN VIDA, María Ángeles, "¿Puede una maestra portar durante las clases en una escuela pública un pañuelo en la cabeza por motivos religiosos? comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional Federal Alemán de 24 de septiembre de 2003, caso Ludin", *Revista Española de Derecho Constitucional*, ano 24, n.º 70, 2004, pp. 313-338.

MUÑIZ CALAF, Bernardino, "Descanso semanal y festividades religiosas", *Derecho y Opinión*, n.º 2, 1994, pp. 71-81.

MUNOZ, Vincent Phillip, *Religious Liberty and the American Supreme Court: The Essential Cases and documents*, Rowman & Littlefield Publishers, 2015.

MUSOLES CUBEDO, María Cruz, "Los alimentos", *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, 2011, pp. 259-264.

MUSSELLI, Luciano / TOZZI, Valerio, *Manuale di diritto ecclesiastico, La disciplina giuridica del fenomeno religioso*, Manuali Laterza, Editori Laterza, 2007.

MUSSELLI, Luciano, "Una liberta senza limiti? Osservazioni minime sulla proposta di legge d'iniziativa dei deputati spini e altri, presentata il 28 aprile 2006 "norme sulla libertà religiosa e abrogazione della legislazione sui culti ammessi" e sulla proposta di testo unificato del 19 giugno 2007", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1-2, 2007, pp. 135-142.

MUSSELLI, Luciano, "La rilevanza civile delle festività islamiche", *Musulmani in Italia: la condizione giuridica delle comunità islamiche*, coord. Silvio Ferrari, Il Mulino, Bologna, 2000, pp. 187-200.

MUSSELLI, Luciano, "Libertà religiosa ed Islam nell'ordinamento italiano", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1, 1995, pp. 444-472.

NAPOLI, Mario, "Lo statuto dei docenti nelle università di tendenza", *Jus – Rivista di Scienze Giuridiche*, n.º 3, 2005, pp. 509-519.

NASCIMBENE, Bruno, "Straniero e musulmano. Profili relativi alle cause di discriminazione", *Musulmani in Italia: la condizione giuridica delle comunità islamiche*, coord. Silvio Ferrari, Il Mulino, Bologna, 2000, pp. 235-241.

NATOLI, Ugo, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 1995.

NAVARRO FLORIA, Juan / LO PRETE, Octavio, "Proselitismo y libertad religiosa: una visión desde América Latina", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 27, 2011, pp. 59-96.

NAVARRO-VALLS, Rafael / MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier, *Conflictos entre conciencia y ley, Las objeciones de conciencia*, Iustel, Madrid, 2012.

NETO, Jayme Weingartner, *Liberdade religiosa na Constituição: fundamentalismo, pluralismo, crenças, cultos*, Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2007.

NETO, Luísa, "De die ad diem: os dias úteis ou a utilidade dos dias", Cadernos de Justiça Administrativa, n.º 74, Braga, 2009, pp. 37-54.

NETO, Manoel Jorge e Silva, *Proteção Constitucional à Liberdade Religiosa*, Editora Lúmens Juris, Rio de Janeiro, 2008.

NETO, Manoel Jorge e Silva, "A Suprema Corte norte-americana e a liberdade religiosa", *Revista Brasileira de Direito Público*, ano 5, n.º 19, 2007, pp. 1-9.

NEVES, António Castanheira, "A revolução e o direito: a situação de crise e o sentido do direito no actual processo revolucionário", *Ordem dos Advogados Portugueses*, Lisboa, 1976, pp. 23-62.

NICOLAU-COLL, Agustí, "Propuestas para una diversidad cultural intercultural en la era de la globalización", *Alianza para un Mundo Responsable y Solidario*, Barcelona, 2001, pp. 1-45, disponível em www.alliance21.org/es/proposals/finals/final_intercul_es.pdf

NIGRO, Raffaella, "The Margin of Appreciation Doctrine and the Case-Law of the European Court of Human Rights on the Islamic Veil", *Human Rights Review*, vol. 11, n.º 4, 2010, pp. 531-564.

NÚÑEZ FERNÁNDEZ, Cayetano / GARCÍA TESTAL, Elena, "Diversidad religiosa y discriminación: la recepción española de la tutela europea"*, La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, coord. María Amparo Ballester Pastor, 2010, pp. 215-238.

NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano, *Interculturalidad y Derecho del Trabajo: Una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

NUSSBAUM, Martha, *Liberty of conscience. In defense of America's tradition of religious equality*, 1.ª ed., Basic Books, Nueva York, 2008.

OCCHINO, Antonella, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2010.

OEHLING DE LOS REYES, Alberto, "El concepto constitucional de dignidad de la persona: forma de comprensión y modelos predominantes de recepción en la Europa continental", *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 91, 2011, pp. 135-178.

OGILVIE, Margaret, "What's sincerity got to do with it? Freedom of Religion in Canada", *Ecclesiastical Law Journal*, n.º 14, 2012, pp. 417-425.

OJEDA-AVILÉS, Antonio / IGARTUA MIRÓ, María Teresa, "La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes", *Revista del Ministerio de Trabajo y Inmigración*, n.º 73, 2008, pp. 147-171.

OLLERO TASSARA, Andrés, "Símbolos religiosos, poder, razón: una reflexión político-jurídica", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 39-48.

OLLERO TASSARA, Andrés, "Un Estado laico: apuntes para un léxico argumental, a modo de introducción", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 21-54.

ONIDA, Francesco / FIORITA, Nicola, "Cenni critici sui nuovi progetti di legge sulla libertà religiosa", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1-2, 2007, pp. 143-147.

ONIDA, Francesco, "L'obiezione di coscienza nelle prestazioni lavorative", *Rapporti di lavoro fattore religioso*, Jovene, Napoli, 1988, pp. 272-240.

ÖNOK, Murat, "Turkish legislation and jurisprudence regarding the wearing of the Islamic headscarf in the framework of the principle of Laiklik", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 4, Giuffrè Editore, Milano, 2005, pp. 989-1026.

OTADUY, Jorge de, "Las empresas ideológicas: aproximacion al concepto y supuestos a los que se extiende", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, vol. II, 1986, pp. 311-332.

OTTAN, Alain, "La discrimination religieuse à l'embauche", *Cahiers Sociaux du Barreau de Paris*, n.º spécial juillet-août, 2003, pp. 49-53.

PACHECO ZERGA, Luz, *La dignidad humana en el derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 2007.

PACILLO, Vincenzo, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè Editore, Milano, 2003.

PAGLIETTI, Adriano, "Il diritto come speranza e l'esperienza giuridica post-bellica dei paesi dell'europa orientale", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 579-583.

PALACIOS, Agustina, "El derecho a la igualdad de las personas com discapacidad y la obligación de realizar ajustes razoables", *Los derechos de las personas com discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas,* coord. de Ignacio Campoy Cervera, Dykinson, Madrid, 2004, pp. 187-203.

PALOMBINO, Fulvio Maria, "La decisione della Grande Camera della Corte europea dei diritti dell'uomo nel caso Lautsi: un uso incongruo della nozione di «simbolo passivo»", *Rivista di diritto internazionale*, n.º 2, 2011, pp. 463-467.

PALOMBO, Valeria, "Cosiderazioni in tema di riti contrari al buon costume", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1, 1997, pp. 535-543.

PALOMINO LOZANO, Rafael, "Igualdad y no discriminación religiosa en el Derecho de la Unión Europea. A propósito de las conclusiones en los casos Achbita y Bougnaoui", *Revista Latinoamericana de Derecho y Religión*, vol. 2, n.º 2, 2016, pp. 1-34.

PALOMINO LOZANO, Rafael, *Manual Breve de Derecho Eclesiástico del Estado*, 3.ª ed., Universidad Complutense, Madrid, 2015.

PALOMINO LOZANO, Rafael, *Religión y Derecho Comparado*, Iustel, 2007.

PALOMINO LOZANO, Rafael, "Laicismo, laicidad y libertad religiosa: la experiencia norteamericana proyectada sobre el concepto de religión", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 327-348.

PALOMINO LOZANO, Rafael, *Derecho a la intimidad y religión, la protección jurídica del secreto religioso*, Comares, Granada, 1999.

PALOMINO LOZANO, Rafael, *Las objeciones de conciencia: conflictos entre conciencia y ley en el derecho norteamericano*, RDU - Revistas Especializadas, 1.ª ed., Madrid, 1994.

PALOMINO LOZANO, Rafael, "Objeción de conciencia y relaciones laborales en el Derecho de los Estados Unidos", *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 50, 1991, pp. 901-932.

PANIKER, Agustín, *Los sikhs*, Kairós, Barcelona, 2007.

PANIZO ROMO DE ARCE, Alberto, "Relación laboral y discriminación religiosa", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º 177, 2015, pp. 73-106.

PANSIER, Frédéric-Jérôme, "Licenciement discriminatoire d'un témoin de Jéhovah, commentaire de Tribunal administratif de Pau, 2e Ch., 3 novembre 2005", *Cahiers Sociaux du Barreau de Paris*, n.º 178, 2006, pp. 131-132.

PANSIER, Frédéric-Jérôme, "Religion du salarié et devoir de précaution de l'employeur", *Cahiers Sociaux du Barreau de Paris*, n.º 223, 2010, pp. 276-277.

PAPASTATHIS, Joannis Koukiadis-Charalambos, "Droit du travail et religion en Grece", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 115-126.

PARASKEVOPOULOU, Anna / MCKAY, Sonia, *Workplace Equality in Europe: The Role of Trade Unions*, 1.st ed., Routledge, 2015.

PARDO PRIETO, Paulino César *Laicidad y acuerdos del Estado con confesiones religiosas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

PAREJO GUZMÁN, María José, "Orden público europeo y símbolos religiososla controversia sobre la exposición del crucifijo en las escuelas públicas", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 24, 2010, pp. 1-35.

PARISI, Marco, "La sentenza Larissis della Corte Europea *e la* tutela della libertà di religione", *Il* Diritto Ecclesiastico, vol. 3, 2000, pp. 236-282, disponível em http://hdl.handle.net/11695/1829.

PAULY, Alexis, "Eglises et Droit du travail au Grand-Duché de Luxembourg", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 173-194.

PAZ GARIBO, Ana, "La condición jurídica de las mujeres en el mundo islámico", *Anuario de derechos humanos*, n.º 8, 2007, pp. 233-260.

PAZ-FUCHS, Amir, "Objectionable Work in Israel", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, n.º 3, 2010, pp. 471-486.

PECCOZ, Roberta Aluffi Beck, *Tempo, lavoro e culto nei paesi musulmani*, Edizioni della Fondazione Giovanni Agnelli, Torino, 2000.

PEDRAZZOLI, Marcello, "Tutela della tendenza e tendenzschutz", *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n.º 36, 1987, pp. 749-770.

PELAYO OLMEDO, Daniel, *Las comunidades ideológicas y religiosas, la personalidad jurídica y la actividad registral*, Ministerio de Justicia, Madrid, 2007.

PERA, Giuseppe, "La minigonna negli ambienti di lavoro", *Giustizia Civile*, I, 1995, pp. 2269-2270.

PERA, Giuseppe, "Il lavoratore deve radersi ogni giorno?", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.º 21, 2002, pp. 662-664.

PERALES AGUSTÍ, Montserrat, "La herencia judía y su significado en una sociedad judeocristiana", *Revista de Humanidades y Cultura*, n.º 4, 2015, pp. 65-90.

PERALES AGUSTÍ, Montserrat, "Fundamentos y motivos de la discriminación directa e indirecta", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 25, 2011, pp. 1-39.

PEREIRA, Rita Garcia, "Mobbing", in C*ódigo do Trabalho, a revisão de 2009*, coord. Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

PÉREZ ÁLVAREZ, SALVADOR, "Marco constitucional del uso del velo y del pañuelo islámico en la sociedad española contemporánea: ¿Señas de identidad ideológica y/o cultural?", *Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales*, n.º 13, 2011, pp. 139-187.

PÉREZ-AGOTE, Alfonso, "Los límites de la secularización: hacia una versión analítica de la teoría, J. Beriain & Sánchez de la Yncera"*, Sagrado / Profano Nuevos desafíos al proyecto de la modernidade*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2010, p. 318.

PÉREZ-MADRID, Francisca, "Objeción de conciencia y uniones civiles entre personas del mismo sexo, comentarios acerca del caso Ladele c. Reino Unido", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 32, 2013.

PÉREZ-MADRID, Francisca, "La libertad religiosa y el derecho a participar en la vida cultural", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 25, 2001, pp. 1-21.

PERRY, Michael, "Human Rights as morality, Human Rights as law", *Boletim da Faculdade de Direito*, n.º 84, Coimbra, 2008, pp. 369-422.

MICHAEL PERRY, "Christianity and human rights", *Christianity and law. An introduction*. 1.ª ed., Cambridge University Press, Cambridge, 2008, p. 237.

PERRY, Michael, *The idea of human rights: four inquiries*, Oxford University Press, New York, 1998.

PERRY, Michael, "Is the idea of human rights ineliminably religious?", *University of Richmond Law Review*, vol. 27, n.º 5, 1993, pp. 1023-1081.

PICARD, Etienne, "Le juge administratif et l'interdiction faite aux élèves de porter le 'foulard islamique' (A propos de la décision du CE du 2.11.1992, M. Kherouaa et autres)", in *Administration*, 1993, pp. 171-184.

PICCINI, Maria Rosaria, *Il tempo della festa tra religione e diritto*, Cacucci Editore, Bari, 2013.

PICCINI, Maria Rosaria, "Il rapporto tra alimentazione e religione nella tradizione cristiano-ortodossa", in *Cibo e Religione: Diritto e Diritti Quaderni del Dipartimento di Scienze Giuridiche,* coord. Antonio G. Chizzoniti e Mariachiara Tallacchini, n.º 1, Tricase Libellula Edizioni, 2010, pp. 111-122.

PICCINI, Maria Rosaria, "La rilevanza del fattore religioso nel cerimoniale militare spagnolo. Riflessioni a margine del recente regolamento sugli onori militari", *Laicidad y libertades*, vol. I, n.º 10, 2010, pp. 285-315.

PIEROTH, Bodo / GÖRISCH, Christoph, "Was ist eine «Religionsgemeinschaft»"?, *Juristische Schulung (JUS)*, n.º 42, 2002, pp. 937-941.

PILEGGI, Teresa, "Rifiuto di lavorare nelle festività infrasettimanali e diritto alla normale retribuzione", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.º 4, 1998, pp. 753-756.

PIN, Andrea, *Laicità e Islam nell'ordinamento italiano*, Pubblicazioni della Facolta di Giurisprudenza dell'Università di Padova, Cedam, 2010.

PINELLI, Cesare, "Esposizione del crocefisso nelle aule scolastiche e libertà di religione", *Giurisprudenza costituzionale*, vol. 56, n.º 1, 2011, pp. 947-964.

PINON, Stéphane, "El sistema constitucional de Francia", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n.º 14, 2010, pp. 17-74.

PINTO, Paulo Mota, *O direito ao livre desenvolvimento da personalidade*, Coimbra Editora, Coimbra, 2000.

PIZZOFERRATO, Alberto, "Il regime del licenziamento nelle organizzazioni di tendenza", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.º 2, 1999, pp. 638-641.

PIRES, Manuel, "Liberdade Religiosa e Benefícios Fiscais", in *Liberdade Religiosa – Realidades e Perspetivas*, Centro de Estudos de Direito Canónico, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 1999, pp. 119-147.

PLESSIS, Lourens du, "Freedom of or Freedom from Religion? An Overview of Issues Pertinent to the Constitutional Protection of Religious Rights and Freedom in «the New South Africa»", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 439-466.

POCKLINGTON, David, "Public holidays, religion and the law", *Law & Religion UK*, 25 July 2014, disponível em www.lawandreligionuk.com/2014/07/25/public-holidays-religion-and-the-law.

PORRAS RAMÍREZ, José María, "Mandato de neutralidad de las instituciones públicas y simbología religiosa", *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 94, 2012, pp. 335-354.

POZZO, Massimo del, "Univocidad del precepto dominical y «carácter positivo» del descando del trabajo", *Ius canonicum*, n.º 103, 2012, pp. 171-190.

POUSSON, Alain, "Convictions religieuses et activité salariée." in *Mélanges dédiés au président Michel Despax Presses de l'Université des sciences sociales*, Toulouse, 2002, pp. 249-276.

PRADO, Abdennur, *El Retorn de L'Islam a Catalunya*, Llibres de L'Index, 2015.

PREIS, Ulrich, "Religionsfreiheit im Arbeitsverhältnis zwischen säkularem Staat, Freiheitsrechten und Diskriminierungsverboten", *Kirche und Recht* (KuR), n.º 17, 2011, pp. 33-54.

PRESTON, R. Christopher, "Islam in Russia Under the Federal Law on Freedom of Conscience and on Religious Associations: Official Tolerance in an Intolerant Society", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 773-814.

PRETO, Paolo, "Il tempo "laico" tra età moderna e contemporanea", *Tempo sacro e tempo profano: visione laica e visione cristiana del tempo e della storia*, coord. Lietta de Salvo, Angelo Sindoni, Rubbettino Editore, Soviera Mannelli, 2002, pp. 147-159.

PRIETO ÁLVAREZ, Tomás, "Crucifijo y escuela pública tras la sentencia del TEDH Lautsi y otros contra Italia", *Revista española de derecho administrativo*, n.º 150, 2011, pp. 443-468.

PRIETO SANCHÍS, Luis, "Educación para la ciudadanía y objeción de conciencia", *Persona y Derecho*, n.º 60, 2009, pp. 209-240.

PRIETO SANCHÍS, Luis, "Libertad y objección de conciencia"*, Persona y Derecho*, n.º 54, 2006, pp. 259-274.

PRIETO SANCHÍS, Luis, "Religión y política (a propósito del Estado laico)", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 113-138.

PRIGGE, Wolfgang, *Staatliche Steuerung und gewerkschaftlicher Pluralismus*, *Kollektive Arbeitsbeziehungen in Belgien und Frankreich*, Deutscher Universitätsverlag, United States, 2000.

PROULX, Daniel, "L'accommodement raisonnable, cet incompris: Commentaire de l'arrêt Large c. Stratford", *Revue de Droit de McGill*, vol. 41, 1996, pp. 669-709.

PUENTE EGIDO, José, "Los acuerdos entre España y la Santa Sede dentro del sistema constitucional españolsu valor como tratados internacionales", in *Constitución y acuerdos Iglesia-Estado: Actas del II Simposio Hispano-Alemán*, Joseph Listl, Carlos Corral Salvador, UPCM, Madrid, 1988, pp. 7-26.

PUIGELIER, Catherine, "Bien-fondé d'un licenciement reposant sur le refus d'une salariée d'abandonner le port ostentatoire du foulard islamique", *JCP - La Semaine Juridique Entreprise e Affaires*, n.º 31-35, 2001, pp. 1339-1342.

PUPPINCK, Grégor, "The Case of Lautsi v. Italy: A Synthesis", *Brigham Young University Law Review*, n.º 3, 2012, pp. 873-930.

QUEIROZ, Cristina, Direitos Fundamentais. Teoria Geral, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

QUINTAS, Paula, *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado - Direitos (des)figurados*, Almedina, Coimbra, 2013.

RADÉ, Christophe, "Le principe d'égalité de traitement, nouveau príncipe fondamental du droit du travail", *Droit Social*, n.ºs 9/10, 2008, pp. 981-1038.

RAFFIOTTA, Edoardo, "La Francia approva il divieto del burqa... e l' Italia?", *Quaderni Costituzionali*, n.º 4, 2010, pp. 846-848.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Direitos de personalidade e direitos fundamentais em matéria laboral", in *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda,* coord. M. R. Sousa, F. Quadros, P. Otero e E. V. Pinto, vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, pp. 619-638.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho Parte II - Situações laborais individuais*, Almedina, Coimbra, 2006.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do trabalho Parte I - Dogmatica Geral*, Almedina, Coimbra, 2005.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa", *Estudos de Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 157-178.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001.

RAMÍREZ NAVALÓN, Rosa María, "Incidencia del factor religioso en la normativa y la jurisprudencia española de 2013", coord. BosCh, J. *Cuestiones actuales de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, Dykinson, Madrid, 2014, pp. 365-390.

RAMÍREZ NAVALÓN, Rosa María, "Las festividades religiosas*",* in *Acuerdos del Estado español con los judíos, musulmanes y protestantes*, Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, 1994, pp. 249-254.

RANIERI, Maura, "L'abbigliamento nei luoghi di lavoro: dalla tuta blu al velo usa e getta", *Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT 100, 2010*, disponível em www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/ ranieri_n100-2010it.pdf.

RECCHIA, Giorgio, "Nuovi orientamenti della Corte Suprema Statunitense in materia di libertà religiosa", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 627-636.

REDINHA, Maria Regina, "Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão", in *A reforma do Código do Trabalho*, coord. Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 161-171.

REDONDO ANDRÉS, María José, "Análisis descriptivo de las minorias religiosas estabelecidas en la comunidad Valenciana: creencias, régimen jurídico confesional y tradiciones", in AA. VV., *Multiculturalismo y movimientos migratorios: las minorías religiosas en la comunidad valenciana*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.

REIS, Raquel Tavares dos, *Liberdade de Consciência e de Religião e Contrato de Trabalho do Trabalhador de Tendência - Que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004.

REIS, Raquel Tavares dos, "Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra laboral", *Gestão e Desenvolvimento*, vol. 10, 2001, pp. 95-127.

RELAÑO PASTOR, Eugenia, "La libertad religiosa y el pluralismo educativo en Folgero y Zengin: matizaciones importantes del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, n.º 11, 2008, pp. 221-240.

REY GUANTER, Salvador del, "Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoria general", *Relaciones Laborales*, n.º 1, 1995, pp. 181-212.

REY GUANTER, Salvador del, "Diritti fondamentali Della persona e contratto di lavoro: appunti per una teoria generale", *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, n.º 15, 1994, pp. 9-45.

REY MARTÍNEZ, Fernando, *El problema constitucional del hijab, in Los símbolos religiosos en el espacio público*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2011, pp. 65-75.

REY MARTÍNEZ, Fernando, "La laicidad "a la francesa", ¿modelo o excepción?", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 385-438.

RICCA, Paolo, "L'«intesa» tra la Repubblica italiana e le Chiese rappresentate dala tavola valdese", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 567-574.

RICHARDS, Brian, "The Boundaries of Religious Speech in the Government Workplace", *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, vol. 1, n.º 2, 1999, pp. 745-788, disponível em http://scholarship.law.upenn.edu /jbl/vol1/iss2/12.

RIBEIRO, Joaquim de Sousa, *O problema do contrato, As cláusulas contratuais gerais e o princípio da liberdade contratual*, Almedina, Coimbra, 1999.

RIMOLDI, Tiziano, "Gli avventisti del 7.° giorno: la Chiesa della Health Reform", in *Cibo e religione: diritto e diritti*, coord. Antonio G. Chizzoniti e Mariachiara Tallacchini, Tricase Libellula Edizioni, 2010, pp. 123-142.

RIMOLDI, Tiziano, "Il riposo sabatico avventista", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1, 2000, pp. 101-114.

RINGVEE, Ringo, "Religious Freedom and Legislation in Post-Soviet Estonia", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 631-642.

RIVAS VAÑÓ, Alicia / RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "Relaciones laborales y libertad de empresa: algunas reflexiones", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, pp. 745-478.

RIVERO LAMAS, Juan, "Jurisprudencia constitucional y garantía de los derechos constitucionales", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, pp. 1027-1071.

RIVERO, Jean, "Laïcité scolaire et signes d'appartenance religieuse", *Revue Francaise du Droit Administratif*, n.º 1, 1990, pp. 1-7.

RIVERS, Julian, "The Secularisation of the British Constitution", *Ecclesiastical Law Journal*, n.º 14, 2012, pp. 371-399.

RIZ, Roland, "Libertà religiosa e insegnamento della religione nell'accordo 18 Febbraio 1984 tra la Santa Sede e L'Italia", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 549-555.

RIZ, Roland, "Libertà religiosa e insegnamento della religione nei paesi dell'Europa centrale", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 607-609.

ROBBERS, Gerhard, "Religoius Freedom in Germany", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 643-668.

ROBBERS, Gerhard, *Estado e Iglesia en la Unión Europea*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Servicio Publicaciones, Madrid, 1996.

ROBILLIARD, St John A., *Religion and the Law: Religious Liberty in Modern English law*, Manchester University Press, Manchester, 1984.

ROCA FERNÁNDEZ, María José, "*¿La "Sharía" como ley aplicable en virtud de la libertad religiosa?*", *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 92, 2011, pp. 65-101.

ROCA FERNANDEZ, Maria José, "La jurisprudencia y doctrina alemana e italiana sobre simbología religiosa y los principios de tolerancia y laicidad. Crítica y propuestas para el Derecho español", *Anuario Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. XXIII, 2007, pp. 257-291.

ROCA FERNÁNDEZ, María José, "«Teoría» y «práctica» del principio de laicidad del Estado: acerca de su contenido y su función jurídica", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 223-258.

ROCCELLA, Alberto, "Macellazione alimentazione", *Musulmani in Italia: la condizione giuridica delle comunità islamiche*, coord. Silvio Ferrari, Il Mulino, Bologna, 2000, pp. 201-222.

ROCCELLA, Massimo / TREU, Tiziano, *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, colaboração de Mariapaola Aimo e Daniela Izzi, 5.ª ed., CEDAM, Milano, 2009.

RODRÍGUEZ BLANCO, Miguel, "La celebración de ceremonias y actos religiosos en el ámbito de las Fuerzas Armadas", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 28, 2012, pp. 253-281.

RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, *Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador*, Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, Oviedo, 2009.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, "Derecho del Trabajo y racionalidad", *Relaciones Laborales*, n.º 5, 2006, pp. 6-7.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, "Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia", *Persona y Derecho*, n.º 50, 2004, pp. 355-372.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, "Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia", *Relaciones Laborales*, n.º 2, 2003, pp. 55-68.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, "Derechos fundamentales del trabajador, poderes empresariales y contrato de trabajo", in *El Trabajo y la Constitución – Estudios en homenaje al Professor Alonso Olea*, coord. Montoya Melgar, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pp. 531-557.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, "Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo", *Relaciones Laborales*, n.º 1, 1996, pp. 107-116.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel / FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, *Igualdad y discriminación*, Tecnos, 1986.

ROJAS RIVERO, Gloria, *La libertad de expresión del trabajador*, Editorial Trotta, Madrid, 1991.

ROJAS, Raúl, "La libertad religiosa en la relación laboral", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n.º 923, 2017, p. 12.

ROJO ALVAREZ-MANZANEDA, María Letícia, "Derecho de libertad religiosa: objeción de conciencia ante la asignatura de educación para la ciudadanía", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, n.º 11, 2008, pp. 95-116.

ROLLAND, Patrice, "La régulation de la liberté religieuse: le cas du prosélytisme", *Chemins d'Europe. Mélanges en l'honneur de Jean Paul Jacqué*, Dalloz, 2010, pp. 577-589, disponível em https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00517955.

ROPER, Glenn E., "An Open Question in Utah's Open Courts Jurisprudence: The Utah Wrongful Life Act and Wood v. University of Utah Medical Center", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2004, pp. 893-934.

RORIVE, Isabelle, "Religious symbols in the public space: in search of a european answer", *Cardozo Law Review*, vol. 30, 2009, pp. 2669-2698.

ROSSELL GRANADOS, Jaime, "La Ley Orgánica de Libertad Religiosa española y su posible reforma¿hacia el modelo de ley de libertad religiosa portugués?", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 19, 2009, pp. 1-37.

ROSSELL GRANADOS, Jaime, *La no discriminación por motivos religiosos en España*, Ministerio de Trabajo e inmigración, 2008.

ROSSELL GRANADOS, Jaime "Improcedencia de sanción laboral por uso de vestimenta religiosa: Comentario a la STSJ de Baleares, de 9 septiembre 2002", *Aranzadi social*, n.º 1, Editorial Aranzadi, 2003, pp. 2809-2812.

ROSSELL GRANADOS, Jaime, "El concepto y contenido del derecho de libertad religiosa en la doctrina científica española y su incidencia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, vol. XV, 1999, pp. 87-128.

ROSSELL, Jaime, "Prescripciones alimentarias en el Islam: sacrifício ritual y alimentación halal", *Los musulmanes en España: libertad religiosa e identidad cultural*, Editorial Trotta, Madrid, 2004, pp. 205-227.

ROSSI, Gian Luigi, "La libertà religiosa nei paesi dell'Africa Islamica", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 647-649.

ROSSI, Gian Luigi, "La libertà religiosa e la dichiarazione dei diritti dell'Uomo del vertice dell'OUA (2 giugno 1981)", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 697-699.

ROUXINOL, Milena, *A obrigação de segurança e saúde do empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

RUAN, Nantiya, "Accommodating Respectful Religious Expression in the Workplace", *Marquette Law Review*, vol. 92, n.º 1, 2008, pp. 1-32.

RUANO ESPINA, Lourdes, "La protección de la libertad religiosa ante una posible reforma de la LOLR", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. 25, 2011, pp. 1-33.

RUANO ESPINA, Lourdes, "Derecho e Islam en España", *Ius Canonicum*, vol. XLIII, n.º 86, 2003, pp. 465-543.

RUIZ RUIZ, Juan José, "La prohibición del velo islámico en la enseñanza públicala perspectiva de la igualdad de género", *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 92, 2011, pp. 103-140.

RUIZ RUIZ, Juan José, "La prohibición del velo islámico en centros públicos de enseñanza y el orden público constitucional español y europeo", *Los símbolos religiosos en el espacio público*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2011, pp. 77-119.

RUIZ VIEYTEZ, Eduardo, "Derechos en la diversidad cultural y religiosa: del asimilacionismo a la pluralización", *Los símbolos religiosos en el espacio público*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2011, pp. 9-47.

RUIZ VIEYTEZ, Eduardo J. "Crítica del acomodo razonable como instrumento jurídico del multiculturalismo", *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, n.º 18, 2009, pp. 1-22.

RUIZ-RICO RUIZ, Gerardo, "Símbolos religiosos en el espacio público escolar. Examen de la Sentencia Lautsi contra Italia", *Los símbolos religiosos en el espacio público*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2011, pp. 167-189.

RUIZ-RICO RUIZ, Catalina, "Símbolos religiosos e inmigración desde la perspectiva del derecho a la igualdad", *Los símbolos religiosos en el espacio público*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2011, pp. 299-311.

RUSSO, Carlo, "Il diritto del singolo in materia di libertà di pensiero, di coscienza e di religione nelle sentenze della Corte Europea dei Diritti dell'uomo", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 691-692.

SABANEGH, Martin Adriano, "Les droits de l'Homme en Islam et le problème des minorités chrétiennes en pays musulmans", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 585-593.

SACERDOTI, Giorgio, "Il dì di festa. Considerazioni su elezioni politiche e festività ebraiche", *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n.º 2, 1994, pp. 521-526.

SAFFIOTI, Maria Tiziana, *Le clausole generali di buona fede e correttezza e la posizione del lavoratore subordinato*, Giappichelli Editore, Torino, 1999.

SAGARDOY Y BENGOECHEA, Juan Antonio, *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo*, Cizur Menor, Civitas, Navarra, 2005.

SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio / GIL Y GIL, José Luis, "El acoso psicológico en el trabajo", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, pp. 803-842.

SAID, Christian, "Réflexions sur les garanties concrètes des droits fondamentaux au travail", *Droit Ouvrier*, n.º 750, 2011, pp. 92-96.

SALACHAS, Dimitri, "I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa nella costituzione della repubblica ellenica", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 617-626.

SALADRIGAS RIERA, Robert, *Las confesiones no católicas de España*. 1.ª ed., Edicions 62, Barcelona, 1971.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina / SEMPERE NAVARRO Antonio V. "Los derechos fundamentales (inespecíficos) en la negociación colectiva", *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo e inmigración, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2003, pp. 273-328.

SAN MILLÁN NOVAU, Ingrid, "Contrato de trabajo y descanso religioso semanal", in *La libertad religiosa y de conciencia ante la justicia constitucional, Actas del VIII Congreso Internacional de Derecho Eclesiástico del Estado*, Granada, coordenação de Javier Martínez-Torrón, Granada, Comares, 1998, pp. 825-837.

SANCHEZ, Esther, "Conscientious Objection in the Workplace: Some Reflections Based on Spanish Jurisprudence", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, n.º 3, 2010, pp. 487-496.

SANCTIS, Angela de, *L'ideologia nei rapporti privati*, Jovene, Napoli, 1980.

SANDRET, Nicolas, "Le respect des droits fondamentaux sur les lieux de travail", *Droit Ouvrier*, n.º 750, 2011, pp. 12-17.

SANS, Isidro María, "Síntesis de historia de las religiones", en AA. VV., *Filosofía de la religión. Estudios y textos*. 3.ª ed., Editorial Trotta, Madrid, 2005, p. 63.

SANTAGATA, Raffaello, "Discriminazioni nel luogo del lavoro e "fattore religioso": l'esperienza tedesca", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.º 2, 2011, pp. 353-390.

SANTANA HERRERA, María Soledad, "El derecho comparado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n.º 14, 2010, pp. 427-447.

SANTOLAYA MACHETTI, Pablo, "De como la libertad ideológica pude modular el cumplimiento de algunas obligaciones legales (según la jurisprudência)", in AA.VV., *La libertad ideológica*, CEC, Madrid, 2001, pp. 81-121.

SANTONI, Francesco, "Libertà nella scuola: interessi religiosi e potere di licenziamento nelle organizzazioni di tendenza", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, II, 1995, pp. 379-391.

SANTONI, Francesco, "Rapporti di lavoro nelle organizzazioni di tendenza", *Rapporti di lavoro fattore religioso*, Jovene, Napoli, 1988, pp. 73-87.

SANTONI, Francesco, *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 1983.

SAPUILE, Belchior do Rosário Loya, "Direito à liberdade religiosa na jurisprudência do TEDH: Alguns leading cases", *Boletim da Faculdade de Direito*, Universidade de Coimbra, n.º 82, Coimbra, 2006, pp. 757-803.

SAVATIER, Jean, "Conditions de licéité d'un licenciement pour port du voile islamique", *Droit Social*, n.º 4, 2004, pp. 354-361.

JEAN SAVATIER, "Liberté religieuse et relations de travail", in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIème siècle*, Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier, Dalloz, 2001, p. 461.

SAVATIER, Jean, "Contrat de travail. Liberté religieuse du salarié. Poste de travail incompatible avec un interdit religieux relatif à la viande de porc", *Droit Social*, n.º 6, 1998, pp. 614-616.

SAVATIER, Jean, "La situation, au regard du droit du travail, des pasteurs de l'Église réformée", *Droit Social*, n.º 4, 1987, pp. 375-378.

SCHAMBECK, Herbert, "La libertad religiosa y el pluralismo de nuestro tiempo", *Persona y Derecho*, n.º 65, 2011, pp. 159-167.

SCHAUB, Günter / KOCH, Ulrich / LINCK, Rüdiger, *Arbeitsrechts-Handbuch: systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*, Beck, München, 2005.

SCHEUNER, Ulrich, "Die Religionsfreiheit im Grundgesetz", in AA. VV., *Zur Geschichte der Toleranz und Religionsfreiheit*. 1.ª ed., Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt, 1977, pp. 372-400.

SCHIEK, Dagmar, "Just a Piece of Cloth? German Courts and Employees with Headscarves", *Industrial Law Journal*, vol. 33, n.º 1, 2004, pp. 68-73.

SCHILLACI, Angelo, "El sistema constitucional de Itália", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n.º 14, 2010, pp. 75-115.

SCHMITHAUSEN, Lambert, "Comer sin matar. Sobre la cuestión del consumo de carne y el vegetarianismo en el budismo", Las religiones y la comida, coord. Perry Schmidt-Leeukel, Ariel, 2002, pp. 151-204.

SCHRAMMEL, Walter, *Arbeitsrecht 2: Sachprobleme*, Braumüller, Wien, 2004.

SCHULTEN, Markus, "Die Reaktionen der Landesgesetzgeber auf den Kopftuchbeschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Januar 2015, Az. 1 BvR 471/10 bzw. 1181/10", *Zeitschrift Kirche und Recht*, n.º 2, 2015, pp. 168-178.

SCHULZ, Winfried, "La libertà religiosa nel diritto costituzionale della Germania Federale", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 611-615.

SCIARRA, Silvana, "Normas imperativas nacionales y europeas: las finalidades del Derecho del Trabajo", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, pp. 103-130.

SCIBERRAS, Jean-Christophe, "Travail et religion dans l'entreprise: une cohabitation sous tension", *Droit Social*, n.º 1, 2010, pp. 72-75.

SEABRA, João, "Liberdade religiosa, Estado laico e religião no espaço público: alguns desenvolvimentos recentes na Europa", in *Atas do I Colóquio Luso-Italiano sobre a Liberdade Religiosa*, coord. Paulo Pulido Adragão, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 55-66.

SEGLERS GÓMEZ-QUINTERO, Alex, "La 'acomodación' de las festividades religiosas y la nueva protección por discriminación indirecta en el orden laboral", *Ius canonicum*, vol. 44, n.º 88, 2004, pp. 649-677.

SEGLERS GÓMEZ-QUINTERO, Alex. *Musulmans a Catalunya: El repte de la integració i la llibertat religiosa*. Angle Editorial, Manresa, 2004.

SEIFERT, Achim, "Religious Expression in the Workplace: The Case of the Federal Republic of Germany", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 30, n.º 3, 2009, pp. 529-568.

SEIFERT, Achim, "Respectful Religious Pluralism in the Workplace", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 24, n.º 3, 2004, pp. 463-475.

SEIFERT, Achim, "Federal Labor Court strengthens religious freedom at the Workplace", *German Law Journal*, vol. 4, n.º 6, 2003, pp. 559-569.

SHACHAR, Ayelet, "Freedom of the Dress: religion and women's rights in secular states", *Harvard International Review*, vol. 32, 2010, pp. 53-59.

SIERRA RODRÍGUEZ, Javier, *Seguridad y salud laboral entre la población muçulmana durante el Ramadán. - Informe sobre los riesgos laborales del trabajador musulmán durante el mes de Ramadán en la Región de Murcia,* Aspramur, Murcia, 2012.

SILVA, Filipe Fraústo da, "Alterações do Novo Código do Trabalho ao Regime de Feriados, Férias e Faltas", in *Código do Trabalho – a revisão de 2009*, coord. Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 289-318.

SILVA, Filipe Fraústo da, "Nótula sobre trabalho em dia feriado obrigatório que coincide com o dia de descanso semanal obrigatório, em empresas dispensadas de suspensão do trabalho", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 74/75, 2008, pp. 333-338.

SILVA, Filipe Fraústo da, *Serviço doméstico, intimidade e despedimento*, RDES, n.º 3 - 4, 2001, pp. 266-272.

SIMONE, Gisella, "De La nozione di discriminazione diretta ed indiretta", coord. Barbera M., *La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità*, NLCC, 2003, pp. 711-735.

SLAUGHTER, Ingrid / MCCLEAN, David, "Church and Labour law in England", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 231-242.

SMITH, John Moroz, "The Icon and the Tracts: A Restrained Renaissance of Religious Liberty in Ukraine", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 815-855.

SMITH, Layne T., "Tarnishment and the FTDA: Lessening the Capacity to Identify and Distinguish", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, pp. 2004, 825-861.

SOLAR CAYÓN, José Ignacio, "Lautsi contra Italia: sobre la libertad religiosa y los deberes de neutralidad e imparcialidad del Estado", *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, n.º 23, 2011, pp. 566-586.

SOSSIN, Lorne, "God at Work: Religion in the Workplace and Limits of Pluralism in Canada, in the United States", *Comparative labor law and policy journal*, vol. 30, n.º 3, 2009, pp. 485-505.

SOUSA, Sofia Silva, "Lei da liberdade religiosa e trabalho em regime de turnos", *Ab Instantia*, n.º 4, 2014, pp. 187-193.

SOUTO GALVÁN, Esther, "La libertad religiosa en la Constitución y en la Declaración Universal de Derechos Humanos", *La libertad religiosa y su regulación legal. La Ley Orgánica de Libertad Religiosa*. 1.ª ed., Iustel, Madrid, 2009, pp. 467-490.

SOUTO PAZ, José Antonio, "Perspectives on Religious Freedom in Spain", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 669-710.

SPINELLI, Lorenzo, "Alcune riflessione in tema di «Diritti umani nelle relazioni tra Stato e Chiesa»", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 557-559.

SPINELLI, Stefano, "La sentenza del TAR Lazio sull'ora di religione: l'insegnante dimezzato", *Quaderni costituzionali*, n.º 4, 2009, pp. 913-916.

STAHNKE, Law Tad, "Proselytism and the Freedom to change religion in International Human Rights Law", *Brigham Young University Law Review*, n.º 1, 1999, pp. 251-353.

STEFANO, Maria Gabriella Belgiorno de, "Obiezione di coscienza diritto di resistenza e diritti fondamentali dell'uomo", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 533-538.

STERK, Patrick, "To Pray or To Play*:* Religious Discrimination in the Scheduling of Interscholastic Athletic Events", *Sports Law Journal*, vol. 18, n.º 1, 2011, pp. 235-258.

STRAZZARI, Davide, "Corte di Giustizia e discriminazione razziale ampliata la tutela della discriminazione diretta?", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n.º 4, 2008, pp. 776-795.

STRUILLOU, Yves, "Le respect des droits fondamentaux sur les lieux de travail: le point de vue d'un juge administrative", *Droit Ouvrier*, n.º 750, 2011, pp. 80-86.

ŠTURM, Lovro, "Church-State Relations and the Legal Status of Religious Communities in Slovenia", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2004, pp. 607-650.

SUÁREZ ESPINO, María Lidia, "La libertad religiosa y el derecho a llevar el velo islámico en las escuelas desde una perspectiva constitucional", *La Laicidad*, coord. Antonio Pele, Oscar Celador Angón, Hilda Garrido, Suárez, Dykinson, Madrid, 2014, pp. 331-347.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Luis, *Crisis y restauración en Europa*, Homo Legens S.L., 2009.

SUÁREZ PERTIERRA, Gustavo, "Laicidad y cooperación como bases del modelo españolun intento de interpretación integral (y una nueva plataforma de consenso)", *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 92, 2011, pp. 41-64.

SUÁREZ PERTIERRA, Gustavo, "La laicidad en la Constitución española", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 157-182.

SUPIOT, Alain, "Orare / Laborare", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 30, n.º 3, 2009, pp. 641-653.

SÜRAL, Nurhan, "Islamic Outfits in the Workplace in Turkey, a Muslim Majority Country", *Comparative labor law and policy journal*, vol. 30, n.º 3, 2009, pp. 569-596.

SURREL, Hèlène, "La liberté religieuse davant la Cour européenne des droits de l'homme", *Revue française de droit administratif*, n.º 3, 1995, pp. 573-581.

TAKAHATA, Eiichiro, "Religious Accommodation in Japan", *Brigham Young University Law Review*, n.º 3, 2007, pp. 729-749.

TATARY BAKRY, Riay, "El Islam en España", in AA. VV., *La nueva realidad religiosa española: 25 años de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa*. 1.ª ed., Ministerio de Justicia, Madrid, 2006, p. 141.

TAWIL, Emmanuel, "La liberté religieuse et le principe de laïcité en droit communautaire", in *Il principio di uguaglianza nella Costituzione europea. Diritti fondamentali e rispetto della diversità*, coord. Alfredo Galasso, Franco Angeli, Milano, 2007, pp. 52-71.

TAYLOR, Paul M. *Freedom of Religion: UN and European Human Rights Law and Practice*, Cambridge University Press, 2005.

TEDESCHI, Mario, "Verso un'intesa tra la Repubblica italiana e la comunità islamica in Italia", *Diritto di famiglia*, 1996, pp. 1574-1582.

TEDESCHI, Mario, "Gruppi sociali, confessioni e libertà religiosa", *Il diritto di famiglia e delle persone*, 1993, pp. 272-289.

TEDESCHI, Mario, "Talune riflessioni dal punto di vista degli Ebrei italiani, a proposito dei rapporti tra le confessioni religiose italiane e lo Stato", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 575-577.

TEGA, Diletta, "Cercando un significato europeo di laicità: la libertà religiosa nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti", *Quaderni Costituzionali*, n.º 4, 2010, pp. 799-813.

TEJÓN SÁNCHEZ, Raquel, "Libertad de conciencia y derecho a la propia imagen en el ámbito escolar", *Laicidad y libertades*, vol. I, n.º 10, 2010, pp. 385-403.

TETTINGER, Peter, "Libertad religiosa y cooperación con las confesiones: el modelo alemán", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 293-326.

THÜSING, Gregor, "Vom Kopftuch als Angriff auf die Vertragsfreiheit", *Neue Juristische Wochenschrift*, n.º 56, 2003, pp. 405-407.

TISSOT, Olivier de, "Pour une analyse juridique du concept de "dignité" du salarié", *Droit Social*, n.º 12, 1995, pp. 972-977.

TOMEI, Manuela, "Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo", *Revista internacional del trabajo*, n.º 4, 2003, pp. 441-460.

TOLEDO OMS, Albert, *Relación laboral y libertad religiosa*, Tesis doctoral, Universitat de Barcelona, Barcelona, 2015.

TORFS, Rik, "Les Eglises et le Droit du travail en Belgique", in *Churches and Labour Law in the EC Countries: proceedings of the meeting November 27-28, 1992*, Madrid, European Consortium for Church-State Research, Madrid, Facultad de Derecho, Giuffrè Editore, Milano, 1993, pp. 35-59.

TORRE, Giuseppe Dalla, "Annotazioni minime sull'ascesa e declinio dello Stato laico", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 525-531.

TORRE, Giuseppe Dalla, "Laicità: un concetto giuridicamente inutile", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 139-156.

TORRES GUTIÉRREZ, Alejandro, "Neutralidad ideológico religiosa en Portugal: estudio del nuevo marco jurídico legal Portugués", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 34, 2014, pp. 1-42.

TORRES GUTIÉRREZ, Alejandro, "Relaciones Iglesia-Estado en España: estudio legal y jurisprudencial", *Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra,* n.º 84, 2008, pp. 423-505.

TOSCANO, Marcello, "La discriminazione religiosa del lavoratore nella giurisprudenza della Corte europea dei Diritti dell'Uomo"*, Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, n.º 1, 2013, pp. 43-54.

TOSCANO, Marcello, "La sentenza Lautsi e altri c. Italia della Corte europea dei Diritti dell'Uomo", *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, 2011, disponível em www.statoechiese.it.

TREBILCOCK, Anne, "Putting the Record Straight About International Labor Standard Setting", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 31, n.º 3, 2010, pp. 553-570.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco, "I movimenti migratori dei lavoratori nell'ordinamento giuridico spagnolo", *Lavoro e diritto*, n.º 4, 2009, pp. 657-671.

TUSHNET, Mark, *Red, White and Blue: A Critical Analysis of Constitutional Law*, Harvard University Press, Cambridge, 1988.

TYNER, Mitchell A., "A proteção da liberdade religiosa no tribunal europeu dos direitos do homem", *Consciência e Liberdade. Associação Internacional para a Defesa da Liberdade Religiosa*. n.º 16, 2004, p. 36.

URBANO, Francisco de Paula Vera, "La libertad religiosa en la antigüedad", in AA. VV., *Dimensiones jurídicas del factor religioso*. 1.ª ed., Universidad de Murcia, Murcia, 1987, pp. 596-598.

UZOMA, Rose C., "Religious Pluralism, Cultural Differences, and Social Stability in Nigeria", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2004, pp. 651-664.

VAKULENKO, Anastasia, "Islamic Dress in Human Rights Jurisprudence: A Critique of Current Trends", *Human Rights Law Review*, vol. 7, n.º 4, 2007, pp. 717-739.

VALDERRAMA ADRIANSÉN, Carlos, "Tolerance and Religious Freedom: The Struggle in Peru To Tolerate Multiple Cultures in Light of Principles of Religious Freedom"*, Brigham Young University Law Review*, n.º 3, 2007, pp. 775-790.

VALDÉS ALONSO, Alberto, "Libertad religiosa, empresas de tendencia, libertad sindical y acoso en el trabajo (Comentario a la STJS de Madrid, de 20 de abril de 2010)", *Documentación laboral*, vol. III, n.º 90, 2010, pp. 139-148.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "La prohibición de discriminación: una cualificada expresión del moderno «ius gentium»", *Relaciones laborales*, n.º 1, 2008, pp. 55-68.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "Libertad religiosa y contrato de trabajo", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, pp. 565-613.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "La libertad religiosa y su problemática acomodación con la organización del trabajo", *Relaciones laborales*, n.º 2, 2004, pp. 97-102.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "Los derechos fundamentales de la persona del trabajador: un ensayo de noción lógico-formal", *Relaciones laborales*, n.º 2, 2003, pp. 47-54.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "Los derechos fundamentales de la persona del trabajador entre la resistencia a su reconocimiento y la reivindicación de su ejercicio", *Relaciones laborales*, n.º 2, 2003, pp. 69-76.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "La vinculabilidad jurídica de los derechos fundamentales de la persona del trabajador: una aproximación de derecho comparado", *Derecho Privado y Constitución*, n.º 17, 2003, pp. 499-528.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia", *Relaciones Laborales*, n.º 2, 2003, pp. 89-176.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador", *Autoridad y democracia en la empresa*, coord. Joaquín Aparicio, Antonio Baylos, Editorial Trotta, Madrid, 1992, pp. 27-50.

VALERO ESTARELLAS, Maria José, "Neutralidad ideológico-religiosa del Estado y derecho de libertad religiosa en la escuela pública alemana: reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional alemán de 27 de enero de 2015", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n.º 38, 2015, pp. 1-35.

VALLAURI, Luigi Lombardi, "Simboli e realizzazione", *Symbolon / diabolon. Simboli, religioni, diritti nell'Europa multiculturale*, coord. Edoardo Dieni, Alessandro Ferrari, Vincenzo Pacillo, Il Mulino,Bologna, 2005, pp. 13-26.

VALLAURI, Maria Luisa, "L'argomento della "dignità umana" nella giurisprudenza in materia di danno alla persona del lavoratore", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 32, n.º 128, 2010, pp. 659-687.

VALSIGLIO, Cristian, "Il riposo sabatico e il licenziamento discriminatorio", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.º 1, 2000, pp. 114-120.

VARELA, João de Matos Antunes, "Liberdade religiosa – Parecer da Câmara Corporativa", in *Boletim da Faculdade de Direito*, Universidade de Coimbra, 1971.

VARNIER, Giovanni B., "Il diritto di liberta religiosa nella cultura giuridica degli anni cinquanta: a proposito della ristampa della monografia del 1957 di Gaetano Catalano", *Il Diritto Ecclesiastico*, n.ºs 3/4, 2007, pp. 13-19.

VATINET, Raymonde, "Les príncipes mis en oeuvre par la jurisprudence relative aux clauses de non-concurrence en droit du travail", *Droit Social*, n.º 6, 1998, pp. 534-543.

VERDIER, Jean-Maurice, "Sur la protection spécifique des droits fondamentaux en droit du travail", *Droit Social*, n.º 12, 2001, pp. 1035-1038.

VERGOTTINI, Giuseppe de, "Evoluzione costituzionale in tema di libertà religiosa in Spagna", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, coord. Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 601-606.

VICKERS, Lucy, "Religious diversity in the workplace in Great Britain" in *Exercising the Right to freedom of religión in the workplace at international and European level: a comparative study of the United Kingdom, France, Belgium and Spain*, coord. por Ferran Camas Roda, Huygens Editorial, 2016, pp. 107-123.

VICKERS, Lucy, "Religious Freedom: Expressing Religion, Attire, and Public Spaces", *Journal of Law and Policy*, vol. 22, n.º 2, 2014, pp. 591-611, disponível em http://brooklynworks.brooklaw.edu/jlp/vol22/iss2/4.

VICKERS, Lucy, "Freedom of Religion and Belief, Article 9 ECHR and the EU Equality Directive", *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, coord. F. Dorssemont, K. Lörcher & I. Schömann, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2013, pp. 209-235.

VICKERS, Lucy, "Religion and Belief Discrimination and the Employment of Teachers in Faith Schools", *Religion and Human Rights*, vol. 4, n.ºs 2/3, 2009, pp. 137-156.

VICKERS, Lucy, "Indirect Discrimination and Individual Belief: Eweida v British Airways plc", *Ecclesiastical Law Journal*, vol. 11, n.º 2, 2009, pp. 197-203.

VICKERS, Lucy, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford, 2008.

VICKERS, Lucy, "Direct discrimination and indirect discrimination: Headscarves and the CJEU", *OxHRH Blog*, 2017, disponível em http://ohrh.law.ox.ac.uk/direct-discrimination-and-indirectdiscrimination - headscarves-and-the-cjeu.

VICKERS, Lucy, *Religion and Belief Discrimination in Employment - The EU Law*, European Commission, Luxemburgo, 2006.

VICKERS, Lucy, "Celebrating Diversity? The implementation of the European Non Discrimination Directives in the UK", *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 13, n.º 3, 2006, pp. 279-290.

VICKERS, Lucy, "Unfair Dismissal and Human Rights", *Industrial Law Journal*, vol. 33, n.º 1, 2004, pp. 52-58.

VICKERS, Lucy, "Approaching Religious Discrimination at Work: Lessons from Canada", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 20, 2004, pp. 177-200.

VICKERS, Lucy, "The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003", *Industrial Law Journal*, n.º 32, 2003, pp. 188-193.

VICKERS, Lucy, "Freedom of religion and the workplace: the draft employment equality", *Industrial Law Journal*, vol. 32, n.º 1, 2003, pp. 23-36.

VIDAL GALLARDO, María Mercedes, "Prescripciones alimentarias y nueva ley de libertad religiosa y de conciencia. Particular referencia a la Comunidad Islámica", *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*, n.º 27, 2011, pp. 177-206.

VILADRICH BATALLER, Pedro Juan, "Ateísmo y libertad religiosa en la Constitución Española de 1978", *Revista de Derecho Publico*, n.º 90, 1983, pp. 65-121.

VIOLA, Francesco, "Laicidad de las instituciones, sociedad multicultural y religiones", *Persona y Derecho*, n.º 53, 2005, pp. 81-112.

VISCOMI, Antonio, "Osservazioni critiche su lavoro e "tendenza" nelle fonti internazionali e comunitarie", *Lavoro e Diritto*, n.º 4, 2003, pp. 581-597.

VISCOMI, Antonio, "Diritto del lavoro e "fattore" religioso: una rassegna delle principali disposizioni legislative", *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, n.º 2, 2001, pp. 375-384.

VITALE, Antonio *Corso di Diritto Ecclesiastico, Ordinamento Giuridico e Interesse Religiosi,* 8.ª edizione, Giuffrè Editore, Milano, 1996.

VITALE, Antonio "Lavoro e fattore religioso", *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n.º 1, 1990, pp. 365-389.

VON BERGEN, C. W., "Religion at Work", *European Journal of Management*, vol. 8, n.º 4, 2008, pp. 165-172.

WADDINGTON, Lisa / HENDRIKS, Aart, "The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 18, n.º 4, 2002, pp. 403-428.

WALD, Kenneth D., "Religion and the Workplace: A social Science Perspective", *Comparative labor law and policy journal*, vol. 30, n.º 3, 2009, pp. 471-483.

WALLACE, J. Clifford, "The Framers' Establishment Clause: How High the Wall?", *Brigham Young University Law Review*, n.º 2, 2001, pp. 755-772.

WALTER, Donna, "Verdicts & Settlements December 21, 2009: Hollister Co. wins suit over dress code", *HighBeam Research*, Missouri Lawyers Media, 2009, disponível em https://www.highbeam.com/doc/1P2-21036268.html.

WANK, Rolf, "Objectionable Work in Germany", *Comparative Labor Law & Policy Journal,* vol. 31, n.º 3, 2010, pp. 455-470.

WAQUET, Philippe / WOLMARK, Cyril, "Convient-il d'interdire le port de signes religieux dans l'entreprise?", *Revue de Droit du Travail*, n.º 9, 2009, pp. 485-489.

WAQUET, Philippe, *L'entreprise et les libertés du salarié*. Éditions Liaisons, 2003.

WARREN, Christie, "Quitando el velo: mujeres y derecho islámico", *Anuario de derechos humanos*, n.º 9, 2008, pp. 621-660.

WEISS, P. Albert, "Einige hinweise zum thema: die entwicklung der religiösen freiheit und der Staat besonders im Europäischen raum", in *I diritti fondamentali della persona umana e la libertà religiosa – Atti del V colloquio giuridico 8-10 marzo 1984*, Biffi F., Libreria editrice Vaticana, Roma, 1985, pp. 561-566.

WILLIAM, Jean-Claude, "Le Conseil d'État et la laïcité, Propos sur l'avis du 27 novembre 1989", *Revue française de science politique*, vol. 41, n.º 1, 1991, pp. 28-58.

WILLMANN, Christophe, "Définir la "race" et l'éthnie, préalable à la lutte contre le racisme en entreprise", *Droit Social*, n.ºs 9/10, 2007, pp. 936-950.

WING, Adrien Katherine / SMITH, Monica Nigh, "Critical Race Feminism Lifts the Veil?: Muslim Women, France, and the Headscarf Ban", *UC Davis Law Review*, vol. 39, n.º 3, 2006, pp. 743-790.

WITTRECK, Fabian, "Anmerkung zum Beschluss des BVerfG vom 27. Januar 2015 – Kopftuchverbot", *Zeitschrift Kirche und Recht*, n.º 1, 2015, pp. 103-104.

WOEHRLING, José, **"**La libertad de religión, el derecho al acomodamiento razonable y la obligación de neutralidad religiosa del Estado en el derecho canadiense", *Revista Catalana de Dret Públic*, n.º 33, 2006, pp. 369-403.

WOEHRLING, José, "L'*obligation d'accommodement raisonnable et* l'adaptation de la société à la diversité religieuse", *Revue de Droit de McGill*, vol. 43, 1998, pp. 325-401.

WOLF, Michael / FRIEDMAN, Bruce / SUTHERLAND, Daniel, *Religion in the Workplace: A Comprehensive Guide to Legal Rights and Responsibilities*, American Bar Association, 1998.

WOLKINSON, Sarah Abigail, "A Critical Historical and Legal Reappraisal of Bhatia v. Chevron U.S.A., INC.: Judicial Emasculation of the Duty of Accommodation", *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, vol. 12, n.º 4, 2010, pp. 1185-1206.

WOLMARK, Cyril, "Le foulard dans l'entreprise - La CJUE invitée dans le débat", *Droit social*, n.º 7-8, 2015, pp. 648-649.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, 1993.

XIOL RIOS, Juan Antonio, "La libertad ideológica o libertad de conciencia", in AA. VV., *La libertad ideológica*, CEC, Madrid, 2001, pp. 11-80.

YILDIZ, Ilhan, "Minority Rights in Turkey", *Brigham Young University Law Review*, n.º 3, 2007, pp. 791-812.

ZACHERT, Ulrich, "Les droits fondamentaux des salariés en droit allemand", *Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, n.º 15, 1994, pp. 119-129.

ZAHEER, Bilal, "Accommodating minority religions under title VII: How Muslims make the case for a new interpretation of section 701/J", *University of Illinois Law Review*, Illinois, vol. 1, 2007, pp. 497-531.

ZANNOTTI, Luciano, "Non è la fine ma solo l'inizio: la dimensione cristiana del tempo", *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista Telematica. Reg. Tribunale di Milano, 2008.

ZEI, Astrid, "Il rispetto delle domeniche di Avvento in una pronuncia del Bundesverfassungsgericht", *Quaderni costituzionali*, n.º 1, 2010, pp. 130-134.

ZEKRI, Houda, "Perspectiva jurídico-religiosa de la jurisprudencia marroquí", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, n.º 11, 2008, pp. 339-348.

ZOETHOUT, Carla M., "Religious symbols in the public school classroom: a new way to tackle a knotty problem", *Religion and Human Rights*, vol. 6, n.º 3, 2011, pp. 285-290.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

ADDENDUM

I. Resumen

En este trabajo se parte del reconocimiento de la composición plural de la sociedad subyacente al mundo contemporáneo en el que la presencia del factor religioso en el ámbito laboral no puede ser ignorada. Esta problemática implica desafíos delicados en cuanto a la tutela de la libertad religiosa en el seno de las relaciones laborales. Las sociedades actuales son cada vez más heterogéneas, están más diversificadas y la movilidad humana no para de crecer. Todo esto tiene repercusiones en las relaciones laboralea, ya que las empresas pueden ser un verdadero palco de interculturalidad y, por eso, merece ser estudiado el lugar de las creencias religiosas del trabajador asalariado.

A tal efecto, el problema aquí planteado surge del conflicto entre el derecho a la libertad religiosa de los trabajadores que pretenden afirmar sus convicciones religiosas en el ámbito de la relación de trabajo asalariado y otros bienes y derechos que podrán exigir un ejercicio de ponderación.

Así, el trabajo se centra, en primer lugar, en la caracterización del derecho a la libertad religiosa y analiza sus reflejos en el contexto de la relación laboral, identificando, como consecuencia de esa exégesis, que está ante una fuente de conflictos que conlleva a una metódica ponderación proporcional de bienes.

A través del análisis de diversos casos que llegaron a instancias judiciales, tanto de tribunales nacionales de diferentes Estados, como del Tribunal Europeo de Derechos Humanos o del Tribunal de Justicia, en articulación con las contribuciones de la doctrina, se intenta evaluar el punto de equilibrio entre la libertad religiosa del trabajador y la libertad de empresa del empleador. Con ese objetivo cabe entender, por un lado, cuándo la libertad religiosa del trabajador debe sufrir una compresión en virtud de la celebración de un contrato de trabajo y, por otro lado, comprobar si el empleador está vinculado, y en qué medida, a un deber de adaptación a las convicciones y prácticas religiosas de sus trabajadores.

Tras el referido análisis, se busca, en segundo lugar, los criterios para determinar el perímetro en torno al núcleo esencial del derecho a la libertad religiosa, que incluso en el contexto jurídico laboral, debe permanecer protegido. Para tal efecto, se realiza un análisis de las diversas manifestaciones de la libertad religiosa del trabajador, con reflejos en el seno de la relación laboral, a través una sistematización cuatripartita que engloba el estudio de los problemas que se manifiestan en el tiempo y el lugar de trabajo, en alimentación, la imagen, el uso de símbolos religiosos y, por último, el proselitismo.

II. Introducción

1. Motivación

La Europa de las últimas décadas se ha ido transformado progresivamente en una sociedad multicultural, llevando tras de sí diversos problemas relacionados con los diferentes hábitos y costumbres con los que la sociedad y el derecho se tienen que enfrentar. Sin embargo, la diversidad cultural debe ser afrontada como un bien jurídico protegido. Los elementos que dan cuerpo a la identidad cultural, dando forma a la personalidad humana, abarcan las áreas más diversas, concretamente el arte, las tradiciones, los valores, las relaciones sociales y las creencias[1412].

Los ordenamientos jurídicos diseñados a la luz de una cierta homogeneidad cultural se encuentran con un problema resultante de la falta de madurez de las tradiciones de otras culturas. Se trata de sociedades en las que los valores fundamentales surgieron y crecieron en harmonía con la cultura judeocristiana.

Ante el incremento de la multiculturalidad en un mundo cada vez más global en virtud del crecimiento de la circulación de personas, la convivencia entre individuos con diferentes creencias religiosas se ha convertido en una realidad presente en las sociedades actuales. Esta diversidad religiosa demanda nuevas

[1412] CAYETANO NÚÑEZ GONZÁLEZ, *Interculturalidad y Derecho del Trabajo: Una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 21.

soluciones, ya que ciertas prácticas religiosas pueden cuestionar convenciones socialmente estables para la mayoría de los ciudadanos.

Se va afirmando el crecimiento de una sociedad plural en la que la gestión de la diversidad constituye uno de los desafíos sociales más urgentes del siglo XXI. Las creencias religiosas escapan al anonimato, se hacen visibles, suscitan conflictos; se vive en el dilema entre garantizar la libertad religiosa sin obstáculos y, al mismo tiempo, proteger la autonomía de la conciencia[1413].

De modo inevitable, el mundo laboral se ha convertido en una muestra del mundo global y ha pasado a ser un terreno de manifestación religiosa, y al mismo tiempo, un campo de tensión ante el pluralismo religioso cada vez más presente en las sociedades occidentales. La tendencia de las interacciones en un mundo globalizado, ponen de manifiesto que el fenómeno de la pluralidad religiosa continuará creciendo, lo que suscita el interés de desarrollar posiciones jurídicas sobre la temática.

Teniendo en cuenta la relevancia y la actualidad del tema, en el contexto de un pluralismo religioso e ideológico creciente, puede afirmarse que las relaciones laborales son un campo especialmente fértil para que surjan conflictos relacionados con la manifestación de la libertad religiosa. Esta parece una afirmación fácilmente inteligible ya que, los individuos gastan gran parte de su tiempo trabajando para garantizar el sustento propio y el de su familia[1414].

Por otro lado, las creencias religiosas tienen la capacidad de manifestarse más allá de la vida privada, ya que no pertenecen exclusivamente a la esfera íntima y, de esa forma, se vuelven aptas para moldear el comportamiento del ciudadano creyente en las distintas dimensiones de su vida, incluyendo toda la actuación cotidiana con especial relevancia para el tiempo y el espacio de desarrollo de la actividad laboral donde surge, entonces, el ciudadano creyente trabajador.

[1413] VINCENTE FORTIER, "Le juge et le pluralisme religieux", *Cahiers de la Justice*, n.° 4, 2009, p. 147.

[1414] JÓNATAS MACHADO se refiere a, *Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva, dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*, Coimbra Editora, Coimbra, 1996, p. 264, los derechos, libertades y garantías de los trabajadores son "tributarios de una concienciación progresiva, en buena parte responsabilidad de los movimientos socialistas y socialdemócratas, de la posición especial de vulnerabilidad en la que los individuos se encuentran cuando dependen apenas, para su subsistencia, de la alienación de la fuerza de su trabajo a una empresa privada".

El trabajador actual se niega a vivir dividido entre dos dimensiones y a tener que hacer elecciones en este sentido, es decir, se niega a abandonar sus convicciones religiosas durante el tiempo y en el lugar de trabajo. La problemática de la cuestión se sitúa en la coincidencia de tiempo y lugar entre el *homo religiosus* y el *homo laborans* personificada en el mismo individuo.

La persona del trabajador lleva consigo, tanto en el momento de celebración del contrato de trabajo como en la ejecución del mismo, un universo axiológico que él mismo ha elegido para formar su identidad, lo que incluye los valores que derivan del credo religioso que profesa. Por eso, el trabajador debe disponer de las garantías de defensa de los derechos fundamentales concedidos por el ordenamiento jurídico y que se concretiza, concretamente en la "expectativa de no intromisión o injerencia por parte del empresario en la esfera de su libertad", y, por tanto, "en la expectativa de no sufrir cualquier daño o perjuicio de índole laboral como resultado de sus convicciones religiosas y de la exteriorización de esas convicciones"[1415].

El hecho de que el ciudadano-creyente-trabajador esté acompañado siempre de una cierta cosmovisión resultante de su creencia religiosa, debido a que "la conducta humana no es materialmente separable de la persona de su autor"[1416], tiene particular relevancia en el ámbito de la relación laboral donde existe un desequilibrio material entre las partes, el cual se presenta como reducto de la dogmática laboral. Por eso, todo el entendimiento subyacente al equilibrio de posiciones jurídicas debe poner en consideración la necesidad de protección de la parte más débil como forma de restablecer la igualdad[1417]. Por otro lado, debe

[1415] FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "Libertad religiosa y contrato de trabajo", in AA. VV., *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, Editorial La Ley, Madrid, 2006, p. 588.

[1416] ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "Da situação jurídica laboral; perspectivas dogmáticas do Direito do trabalho", *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 42, Lisboa, 1982, p. 135.

[1417] ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "Da situação jurídica...", *op. cit.*, p. 146, en el sentido de erguir una dogmática laboral escribe que "la necesidad de protección de la parte débil, la búsqueda de soluciones materiales y no apenas formales, la limitación de la autonomía privada siempre que esta condujese a soluciones inconvenientes o pervertidas, la intervención de entidades terceras como forma de acautelar el interés común y, finalmente, el reconocimiento de un nivel jurídico colectivo como forma de reponer la autonomía y la igualdad perturbadas en la situación individual".

atenderse al hecho de que la relación laboral también se caracteriza por el elemento de la subordinación jurídica de un sujeto a otro.

La manifestación o la exteriorización[1418] de opciones religiosas durante el tiempo y en el lugar de trabajo puede toparse con algunas formas de intolerancia, lo que impide una convivencia no exenta de conflictos entre todos los sujetos de la relación laboral. Estos conflictos que pueden afectar con alguna intensidad a ciertas premisas de la relación laboral, e incluso alcanzar al ejercicio de la actividad empresarial, son resultado, en la gran mayoría de los casos, de la oposición del empleador a la manifestación de la creencia religiosa de sus trabajadores.

El ejercicio de la libertad religiosa de las minorías, pero no solo, constituye uno de los puntos de discusión más relevantes con los que se enfrentan las sociedades occidentales en una tendencia marcada por el fenómeno de la "integración dentro de una dinámica globalizadora"[1419]. De hecho, existen cada vez más conflictos en el seno de las relaciones laborales provocados por la necesidad de que los trabajadores, la mayoría de las veces pertenecientes a minorías religiosas, ejerzan ciertas prácticas religiosas. En estos casos, la conducta del trabajador genera un universo de tensiones en cuanto a los límites razonables del ejercicio del derecho a la libertad religiosa.

Los conflictos que encuentran su génesis en el factor religioso y que pueden ocurrir en el ámbito de la relación laboral son bastantes. El intento de resolverlos se topa la mayoría de las veces con entendimientos restrictivos del derecho a la libertad religiosa y, a veces, también, con una comprensión que sobrevalora los poderes del empleador y la libertad de empresa. Estas dificultades pueden, sin embargo, ser tendencialmente superadas a través de la acomodación razonable de las prácticas religiosamente orientadas en el dominio de la relación laboral.

[1418] Tal como refiere ANDREW HAMBLER, *Religious Expression in the Workplace and the Contested Role of Law (Law and Religion)*, 1st ed., Routledge, 2014, p. 3, el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos prefiere utilizar el término "manifestación" (*manifestation*) a pesar de que sea un concepto más restringido que el de "expresión" (*expression*). Además, tal como afirma el autor, a pesar de la preferencia por la palabra expresión, porque tiene un ámbito más amplio, los dos conceptos serán utilizados de modo equivalente a lo largo del texto.

[1419] SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, "Libertad religiosa y seguridad pública en la experiencia jurídica canadiense", *Ius Canonicum*, n.º 94, 2007, p. 527.

En términos generales, se puede afirmar que la integración exige acomodación[1420]. Esta forma de superación de los conflictos funciona como un catalizador de la capacidad de que los trabajadores y empleadores acepten el pluralismo y actúen como agentes del principio de la tolerancia. Es, sin embargo, un desafío constante la capacidad de que cada uno se amolde a un ambiente multicultural pero que se hace esencial en un Estado de derecho gobernado por la democracia.

Todo este orden de ideas exige un equilibrio de las posiciones jurídicas en colisión: el derecho fundamental a la libertad religiosa del trabajador y la libertad de empresa del empleador. Advertir, además, que, en algunos casos, aunque de menor representatividad, también puede existir colisión entre la libertad religiosa del trabajador y posiciones asumidas por terceros, en concreto colegas y clientes, que acaban teniendo reflejos en la relación laboral.

La actuación conforme a las creencias religiosas en el lugar y durante el tiempo de trabajo es, por lo tanto, una temática envuelta en una inexorable complejidad que apela a la intervención de múltiples principios fundamentales de un orden jurídico asentado en la democracia. En la confluencia de todas estas ideas encontramos posiciones que se apoyan en valores universales como el principio de la igualdad, la libertad de expresión, la libertad de conciencia, la autodeterminación, el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad de la persona humana, la neutralidad, la laicidad. Pero en lo que concierne a las relaciones laborales, surgen posiciones jurídicas consustanciadas, también, en los límites a los poderes del empleador, en el derecho a la libertad de empresa, en el derecho a la desobediencia legítima ante órdenes contrarios a los derechos y garantías del trabajador, en el principio *pacta sunt servanda*, entre otros.

De esta amalgama de ideas que desarrollaremos, resultará una comprensión de la libertad religiosa que tiene como de referencia un modelo de tolerancia apoyado en la idea de que, como regla general, el trabajador no puede ser privado de la manifestación de sus convicciones religiosas durante el tiempo y en el lugar de trabajo, salvo en situaciones concretas debidamente justificadas y normalmente asociadas a la libertad de empresa del empleador. Este modelo de tolerancia en el

[1420] LUCY VICKERS, "Religious Freedom: Expressing Religion, Attire, and Public Spaces", *Journal of Law and Policy*, vol. 22, n.º 2, 2014, p. 602.

tratamiento del fenómeno religioso tendrá como colofón, el reconocimiento del deber del empleador de adoptar las convicciones religiosas de los trabajadores siempre y cuando no afecte de forma desproporcional a otros bienes e intereses con igual dignidad constitucional[1421].

A pesar de que está claro que en el ámbito laboral ningún trabajador puede ser discriminado por razón de la religión, no se consiguen evitar ciertas cuestiones preocupantes: "¿Cómo integrar las prácticas religiosas en el normal funcionamiento de la empresa sin afectar a la organización productiva?", "¿Dónde está el límite entre la prohibición y la tolerancia?". La respuesta a estas preguntas puede variar en función de los diferentes contextos, ya que la heterogeneidad de la visión religiosa del mundo puede tener diferentes sensibilidades.

La dificultad práctica de conciliación entre exigencias aparentemente opuestas que, o se sitúan en la zona de la vida privada o pertenecen al mundo del trabajo, puede ser ilustrada en concreto: "¿Qué actitud tomar ante una mujer que se presenta con velo islámico en una entrevista para un empleo?", "¿Qué hacer ante la exigencia del trabajador que reclama tiempo para la oración en la empresa?", " ¿Qué actitud tomar relativamente a un trabajador que pretende ausentarse por motivos de festividad religiosa?", " ¿Cómo organizar el servicio de comidas cuando ciertos trabajadores solo comen *kosher* o *halal*?".

Así, surgen nuevos desafíos como consecuencia de la diversidad cultural y religiosa. Actualmente, y en gran parte debido a la creciente movilidad de ciudadanos con convicciones religiosas distintas, surge la cuestión de saber cómo conciliar exigencias de la empresa y la libertad religiosa de los trabajadores en una sociedad plural cuando la gestión de la diversidad constituye un desafío emergente y una apuesta colectiva. En este sentido, el ordenamiento jurídico debe estar preparado para acompañar las alteraciones sociales y responder a esta evolución de modo afirmativo.

Se ha venido verificando un interés cada vez mayor sobre la gestión de la diversidad religiosa en el ámbito laboral, asumiéndose al mismo tiempo como un propósito difícil de concretizar, ya que atender a las exigencias individuales,

[1421] ALOÍSIO SANTOS JÚNIOR, *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*, 1.ª ed., Editora Impetus, Niterói, 2013, p. 3.

tomando en consideración la diversidad de creencias, puede dificultar la cohesión social del colectivo en la empresa[1422].

Cuando se piensa en una gestión eficaz de la diversidad religiosa dentro de las empresas, se determina, desde el inicio, que esta problemática es indisociable de la discriminación directa o indirecta[1423]. Pero resulta más importante determinar si, en estos casos, debe prevalecer el derecho a un tratamiento diferente que se corresponda a una acomodación razonable sin que se vean afectados de modo desproporcional los derechos de los demás[1424].

De este modo, el estudio del impacto de la religión en el ámbito laboral es pertinente, actual y necesario para proveer instrumentos jurídicos adecuados para regular las singularidades de esta relación. De tal forma, que se permita el pleno ejercicio de la libertad religiosa sin vulnerar eventuales límites necesarios para proteger otros bienes e intereses de igual dignidad.

2. Objeto de estudio

Partiendo del reconocimiento de la importancia y la actualidad del pluralismo religioso y del aumento de los litigios, definimos como objeto de estudio la temática de la relación entre la libertad religiosa y la relación laboral. Efectivamente, la presente investigación pretende enfrentarse a algunos de los desafíos más importantes y delicados que surgen en el ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el seno de la relación laboral.

[1422] Sobre la gestión intercultural de la empresa, CAYETANO NÚÑEZ GONZÁLEZ, *Interculturalidad y derecho*..., *op. cit*. pp. 95-162.

[1423] VALERIE LASSERRE, "Droit et religion", *Recueil Dalloz*, n.º 17, 2012, p. 1072.

[1424] Conviene subrayar que, a este respecto, el derecho de la Unión Europea apenas prevé un tratamiento preferencial para las personas con deficiencia, a través de la consagración de una obligación de adaptación razonable a cargo del empleador. El art. 5.º de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, que establece un marco general de igualdad de tratamiento en el empleo y en la actividad profesional, bajo el epígrafe "Adaptaciones razonables para las personas deficientes" determina que "para garantizar el respeto del principio de la igualdad de tratamiento relativamente a las personas deficientes, son previstas adaptaciones razonables. Esto quiere decir que la entidad patronal toma, para tal efecto, las medidas adecuadas, en función de las necesidades en una situación concreta, para que una persona deficiente tenga acceso a un empleo, o pueda ejercer o en el progresar, o para que le sea dada formación, excepto si esas medidas implicasen gastos desproporcionados para la entidad patronal".

Este ejercicio no se limita, como viene siendo habitual en estudios jurídicos en esta materia, a una dimensión negativa que intenta encontrar mecanismos de protección contra intromisiones del empleador en el núcleo de la libertad religiosa del trabajador. En el mundo contemporáneo se exige más. Se exige una valorización de la dimensión positiva[1425] que propicie la exteriorización de las convicciones religiosas, incluso en el ámbito de la relación laboral, lo que se revela esencial en un Estado de Derecho Democrático.

En este sentido, nuestro interés no se centra tanto en el análisis del problema con enfoque en la prohibición de discriminación por razón de las convicciones religiosas, vertiente ya bastante perfeccionada por la doctrina y por la jurisprudencia, sino en la prestación positiva de medios indispensables para la realización del ejercicio de la libertad religiosa. Partimos así de la teoría ya acogida por la jurisprudencia de que de la tutela de la libertad de religión "resultan los principios de tolerancia y de acomodación de los derechos derivados del ejercicio de la religión en el ámbito social como vectores del propio programa normativo constitucional, que no se limita a la afirmación de que el reconocimiento de la libertad religiosa en el mundo laboral se efectúa tan solo a través del principio de la igualdad y no discriminación"[1426].

Con el propósito de afinar el ámbito del objeto de estudio, centramos la discusión de las implicaciones valorativas y de principios de la libertad religiosa en las relaciones laborales otorgadas con empleadores ideológicamente neutros y del sector privado. O sea, centramos nuestro estudio en las relaciones jurídicas relacionadas con la prestación de trabajo por cuenta ajena en el sector privado y en organizaciones ideológicamente neutras. De esta forma, pretendemos aclarar que el presente estudio está delimitado por tres pilares: trabajo subordinado, sector privado y empleadores ideológicamente neutros.

En primer lugar, destacamos que la realidad jurídica laboral en análisis atiende al *trabajo subordinado por cuenta ajena*. Esta opción no supone un intento de desconsiderar realidades más oscuras y, claro, más penosas de prestación de la

[1425] JÓNATAS MACHADO, "A jurisprudência constitucional portuguesa diante das ameaças à liberdade religiosa", *Boletim da Faculdade de Direito*, n.º 82, Coimbra, 2006, p. 110.

[1426] Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 544/2014, publicado en el Diario de la República Portuguesa n.º 183/2014, Serie II de 23.09.2014.

actividad laboral, sino que tan solo pretende ser una opción metodológica. No caben en nuestro estudio todas las modalidades de ejercicio de una actividad productiva sino a penas parte de las mismas, ya que las relaciones que nos interesan son de trabajo subordinado, dependiente y por cuenta ajena[1427].

Como segundo momento de delimitación, destacamos un análisis centrado en los aspectos más significativos que caracterizan los conflictos sobre libertad religiosa que surgen en el ámbito de empleadores o, más concretamente, de *empresas neutras*, es decir, en el ámbito de las organizaciones de trabajo, que corresponden a la inmensa mayoría y que no tienen la etiqueta de empresa de tendencia[1428]. El concepto de empresa ideológicamente neutra aparece por contraposición al concepto de empresa ideológica o de tendencia. Debemos partir del principio de que, como regla general, todas las empresas son ideológicamente neutras porque no promueven una opción ideológica concreta, ya sea política o religiosa[1429]. No tienen como objetivo específico la defensa de una cierta ideología y tampoco ejercen su actividad en función de ella.

De esta forma, nuestro análisis se circunscribe a las relaciones laborales que surgen en el ámbito de empresas cuyo fin principal es el lucro, aquellas que se limitan a funcionar a la luz de la libertad de iniciativa económica privada que se traduce en la libertad de iniciativa y de organización empresarial[1430]. Sin embargo,

---

[1427] ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, p. 16, refiriéndose al objeto del Derecho del Trabajo aclara que este regula "las relaciones jurídico-privadas de trabajo libre, remunerado y subordinado". Y, de esa forma, identifica como núcleo esencial el "trabajo subordinado, dependiente, por cuenta ajena" pero añade que "el Derecho del Trabajo no crea este modelo de relación de trabajo: se limita a recogerlo de la experiencia social, reconociéndolo y revistiéndolo de un cierto tratamiento normativo. La dependencia o subordinación que caracteriza ese modelo no es una imposición legal, es un dato de la realidad".

[1428] FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, "Libertad religiosa y…", *op. cit.*, p. 589.

[1429] GLORIA ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, Editorial Trotta, Madrid, 1991, p. 191, cuestiona que se pueda admitir la existencia de empresas ideológicamente neutras ya que los aparatos jerárquicos y organizativos de la empresa son, por si solos, ideológicos, considerando, por lo tanto, que en cierto sentido toda la empresa es ideológica. Creemos que esta posición es algo restrictiva porque la existencia del elemento de "tendencia" de la organización es bastante evidente en algunos casos e inexistente en otros.

[1430] En este sentido se pronunció, *a contrario sensu*, el Tribunal Constitucional español, en el contexto de la creación de centros privados de enseñanza, al considerar que la organización cuyo fin principal sea el lucro y que apenas se limite a ejercer la libertad de empresa prevista en el art. 38.º de la Constitución no

no se puede afirmar que el ánimo de lucro sirva por si solo para enmarcar el concepto de empresa ideológicamente neutra. Si bien es verdad que no son organizaciones de tendencia aquellas que tienen como finalidad principal el lucro, no siempre corresponde a la verdad la afirmación contraria, o sea, donde no haya lucro hay una organización de tendencia[1431].

Así, el camino más seguro para caracterizar a las empresas ideológicamente neutras es aquel que adopta un concepto *al contrario* relativamente a empresas de tendencia. La doctrina se inspiró, por toda Europa, en el concepto alemán de "*Tendenzbetrieb*" para crear su propia noción de "empresa de tendencia", "*entreprise de tendance*" o "*impresa di tendenza*" en los diferentes ordenamientos jurídicos. En términos genéricos puede decirse que la celebración de un contrato de trabajo con una empresa de estas, puede llevar al trabajador a tener que cumplir con ciertos deberes específicos para que esa empresa alcance su propósito correspondiente a una cierta ideología. De esta forma, no incluimos en el ámbito de nuestro estudio las organizaciones de tendencia religiosa, las instituciones en las que el empleador es una institución religiosa o persigue una cierta orientación religiosa ni tampoco cuando se trata de una organización o empresa con cierto objetivo ideológico[1432].

Así, trataremos del empleador como ente neutro en materia religiosa, si bien que la persona del empleador y todos los trabajadores pueden tener sus propias convicciones religiosas individuales sin que eso interfiera en la calificación de empleador o empresa neutra. Por eso, nuestra perspectiva, seguramente la más compleja y extensa pero menos conocida y estudiada, es la que observa el factor religioso en el contexto de una empresa ideológicamente neutra y en la que el trabajador tiene sus propias convicciones religiosas. En este contexto, no cabe apreciar la influencia del factor religioso en la relación laboral cuando esta se desarrolla en el contexto de una empresa ideológica o de tendencia.

---

entra en el concepto de empresa de tendencia (Sentencia 5/81, de 13 de febrero, disponible en www.tribunalconstitucional.es).

[1431] GLORIA ROJAS RIVERO, *La libertad de..*, *op. cit.*, p. 191.

[1432] JEAN SAVATIER se refiere a, "La situation, au regard du droit du travail, des pasteurs de l'Église réformée", *Droit Social*, n.º 4, 1987, p. 377, lo que se cuestiona no es la "comunión de fe" sino la "comunión de pensamiento" que el empleador puede exigir de ciertos trabajadores.

Este abordaje del ámbito de nuestro análisis se debe, en gran medida, a la situación de que en las organizaciones de tendencia se aprecie una base factual y valorativa distinta relativamente a lo que ocurre en las empresas neutras, lo que puede conducir a soluciones diferenciadas[1433]. Un trabajador que ejerza su actividad en una empresa cuya actividad tiene un propósito religioso puede ver su libertad condicionada hasta un cierto límite. En principio, el empleador no puede sancionar a un trabajador por hechos relacionados con su vida personal que son exteriores a la relación de trabajo. Sin embargo, en las empresas de tendencia, el empleador puede, verificados ciertos requisitos, valorar tales hechos[1434].

[1433] Véase el siguiente ejemplo en el contexto norteamericano. La utilización de símbolos religiosos distintos de aquellos prescritos por la confesión religiosa que asume el papel de empleador lleva a un conflicto entre la libertad religiosa del trabajador y la del empleador, el cual tiene sus propios símbolos religiosos. Un ejemplo de cómo la jurisprudencia americana ha tratado el problema es la decisión *Equal Employment Opportunity Commission v. Presbyterian Ministries, Inc*. (788 F. Supp. 1154, (1992). *Jacqueline Brooks* trabajaba como recepcionista en una residencia de ancianos, administrada por una confesión religiosa. Poco después de haber iniciado sus funciones, esta trabajadora se presentó con el velo islámico invocando que su religión y su marido se lo exigían. El empleador le explicó a la trabajadora que tal símbolo religioso era contrario a los principios cristianos por los cuales se regía la institución donde trabajaba. Y, por tanto, la trabajadora debería retirar el velo o abandonar el trabajo. En tribunal se discutió la discriminación en función de la religión y el hecho de que todos los trabajadores conociesen y apoyasen el manual interno del centro. A pesar de que el trabajo de recepcionista era un puesto secular, eso no significa que no estuviese imbuido de la misión cristiana del centro, incluso porque la función de recepcionista es importante para transmitir la primera impresión de la institución. Así, se determinó que no fue violada la *Free Exercise Clause* porque el trabajador es libre de ejercer su religión, pero no puede impedir el ejercicio de la libertad religiosa del empleador.

este caso, quedó claro que el ambiente cristiano era fundamental para que no fuese accionada la excepción contemplada en la sección 702 a la *Establishment Clause* que permite a los trabajadores usar símbolos religiosos y hacer proselitismo, y que, por otro lado, sería una intromisión en los asuntos internos afectando al ambiente cristiano que se quería crear en el centro. En lo que respecta a la adaptación, el tribunal consideró que procurar interferir en la capacidad de dirección de la residencia de ancianos de acuerdo a una imagen y un ambiente cristiano superaría la intromisión mínima, lo que representaría más do que el coste mínimo en adoptar las creencias del trabajador.

[1434] Ya en 1986, la jurisprudencia de la *Cour de Cassation* se orientó en el sentido de que las normas del *Code du Travail* que determinan que ningún trabajador puede ser castigado o despedido por sus creencias religiosas, son susceptibles de no aplicación cuando este fue admitido para desempeñar ciertas funciones que impliquen compartir ciertas creencias de su empleador (*Cour de Cassation*, *Chambre sociale,* 20 de noviembre de 1986*,* Droit Social, n.º 4, p. 379). Puede leerse e nla decisión que la fórmula en causa se aplica a los casos en los que el trabajador "*a été engagé pour accomplir une tâche impliquant qu'il soit en communion de pensée ou de foi avec son employeur*". Sin embargo, el compromiso del trabajador con ciertos ideales no se puede aplicar con el mismo grado de intensidad a todos los trabajadores ni todas las tareas implican la misma comunión de pensamiento con la empresa. Así, una institución religiosa puede admitir a su servicio a un trabajador de otra confesión religiosa siempre que

Por todas estas especificidades, trataremos de trabajadores que ejercen funciones para una entidad empleadora que no esté comprometida con ninguna ideología, máxime religiosa[1435].

Por último, aclaramos que el ámbito de nuestro estudio se enfocará en las relaciones laborales del *sector privado*. De este modo, la investigación abarca la dinámica de las relaciones laborales *inter privatos* dejando fuera del perímetro de tratamiento dogmático el trabajo en funciones públicas. No obstante, cabe destacar que, en situaciones puntuales, por la relevancia de las consideraciones teoréticas y dogmáticas, abordaremos casos en los que se expone la problemática de la libertad religiosa en el contexto de relaciones laborales en el sector público susceptibles de extrapolación valorativa y principal para el ámbito concreto de la investigación.

Los trabajadores del sector público, como cualquier otro ciudadano, también pueden ejercer su derecho a la libertad religiosa. Sin embargo, tal como ocurre con los demás derechos fundamentales, ese ejercicio puede ser modulado en función de la tarea que desempeñe el trabajador. Estas limitaciones deben ser establecidas por ley y ser determinadas en función de las necesidades del servicio público de las exigencias de imparcialidad, eficacia y jerarquía y de otros principios

---

este respete la "obligación de reserva". Esta expresión fue utilizada por JEAN SAVATIER, "*La situation, au…", op. cit.*, p. 377, a propósito de la Decisión del Consejo Constitucional francés, de 23 de noviembre de 1977, relativo a un profesor de matemática no creyente que por trabajar en un establecimiento de enseñanza católica debería respetar, a través de su comportamiento y del modo de expresarse, las características propias del establecimiento, sin que eso implique una plena comunión de fe con su empleador. En una empresa de tendencia la orientación religiosa puede no hacer parte del acervo contractual de todos los trabajadores. Sin embargo, para cierto tipo de funciones la religión puede hacer parte del contrato y, en esos casos, el empleador puede tener en consideración las creencias religiosas del trabajador o su actitud ante la religión. Destacar que no podrá cuestionarse una actitud discriminatoria del empleador ante las creencias religiosas del trabajador, ya que el empleador apenas puede atender a los hechos que le causen un claro disturbio dentro de la empresa.

[1435] Si bien que el elemento distintivo en la resolución de los problemas no está tanto en la cualificación del empleador sino en las funciones efectivamente ejercidas. Destacar, entre tantos otros, el certero comentario de RAQUEL TAVARES DOS REIS, "Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra laboral*"*, *Gestão e Desenvolvimento*, vol. 10, 2001, p. 110, "no nos quedan, en efecto, dudas de que el trabajador (cualquier trabajador) no debe obediencia a su entidad empleadora sino en función de lo que por el tipo de funciones que ejerce está obligado a hacer, donde haya que considerar las funciones que el concreto trabajador «afectado» ejerce y determinar si deben calificarse como «de tendencia», en sentido de tareas intrínsecamente ligadas a la tendencia o ideología de la organización, o como «neutras», «descomprometidas» o «distantes» relativamente a la tendencia o ideología profesada, estas sometidas, sin alteraciones, al régimen general que prohíbe el despido por motivos políticos o ideológicos."

constitucionales[1436]. Además, el modo cómo estos trabajadores son afectados puede ser diferente en función de las tareas que desempeñen y del cargo que ocupen. Normalmente, el interés público se invoca en las relaciones de trabajo con el Estado como forma de garantizar el principio de la neutralidad lo cual justifica, como regla general, limitaciones al ejercicio de la libertad religiosa[1437]. En estos casos, surge un conflicto entre la libertad religiosa del trabajador y el interés del Estado en garantizar la neutralidad[1438], lo que puede exigir una argumentación valorativa distinta relativamente al sector privado.

Esta dicotomía se ilustra perfectamente en las palabras de JÓNATAS MACHADO cuando escribe que la vitalidad del fenómeno religioso "provoca problemas importantes en lo que concierne a la presencia de la religión en el lugar de trabajo, ya sea en las relaciones de empleo público, subordinadas a principios constitucionales y a la consecución del interés público, como en las relaciones de empleo privado, en las que prevalecen la libertad contractual y la consecución de intereses particulares"[1439].

Definido el ámbito de las relaciones laborales objeto de estudio no puede olvidarse que la dialéctica emergente resulta del equilibrio entre, por un lado, la libertad religiosa del trabajador y, por otro, la libertad de empresa. Así, el tratamiento de la dinámica del derecho a la libertad religiosa en el ámbito de la relación laboral convoca un abordaje de su incidencia en el derecho constitucional de la libertad de empresa. De aquí irradia el poder de dirección del empleador y el correspondiente deber de obediencia del trabajador a la par con el *ius resistentiae*.

[1436] MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, "Símbolos, ceremonias, manifestaciones religiosas y poderes públicos", *Jornadas Jurídicas sobre Libertad Religiosa en España*, Ministerio de Justicia, Madrid, 2008, p. 805.

[1437] En términos de litigios, las principales divergencias surgen en el momento de determinar si la utilización de símbolos religiosos es compatible con la neutralidad del ejercicio de funciones públicas, concretamente en la escuela.

[1438] Como destaca MARÍA ADORACIÓN CASTRO JOVER, "Libertad de conciencia, laicidad y privacidad" in *Libertad de conciencia y laicidad en las instituciones y servicios públicos*, coord. Dionisio Llamazares Fernández, 2005, p. 24, el entendimiento sobre el término neutralidad no siempre es el misma, bastando, a tal efecto, comparar las distintas soluciones que son dadas por los diferentes países europeos para entender que la neutralidad tiene un alcance distinto conforme el contexto concreto.

[1439] JÓNATAS MACHADO, "Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho – breves apontamentos", *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4.ª Região*, n.º 3, 2010, p. 7.

En este contexto, analizaremos la libertad de empresa, en diferentes dimensiones, como limitación específica del derecho a la libertad religiosa en el seno de las relaciones laborales y la consecuente ponderación de derechos y bienes que ese ejercicio puede suscitar en el caso de que se verifique una colisión de derechos.

En la medida en la que la libertad religiosa es multidimensional y propicia varios abordajes, identificamos sus principales efectos en el dominio de la relación laboral. Una vez identificados estos efectos, correspondientes a puntos de tensión concretos, nos pareció relevante densificar y problematizar conceptos asociados al derecho a la libertad religiosa y, consecuentemente, discutir sus implicaciones valorativas en el seno de las relaciones laborales.

A lo largo de este recorrido, procuraremos averiguar si es posible encontrar espacio para el deber de acomodación razonable de la libertad religiosa en el ámbito de la relación laboral, teniendo siempre presentes los desafíos que eso conlleva.

3. Metodología

Desde el punto de vista metodológico, se imponen algunas consideraciones para que la presente investigación sea verdaderamente entendida, teniendo en cuenta la decisiva relevancia de la garantía de su unidad sistemática.

En primer lugar, destacamos que el trabajo desarrollado aquí, se integra en el ámbito de la dogmática jurídica y, más concretamente, en la transposición de ideas propias de los derechos fundamentales para el ámbito de la relación laboral. Está claro que una lectura de la libertad religiosa y de todos los principios a los que se asocia, no pueden dejar de considerar totalmente, tal como ocurre en todas las áreas de la dogmática jurídica, las contribuciones de la filosofía, de la sociología o de las ciencias religiosas, pero, sobre todo, de la comprensión de la realidad. Esto porque existe una fuerte relación entre el plano jurídico y la *praxis* cotidiana correspondiente a la concepción del mundo del ciudadano-trabajador-creyente. Se trata, por lo tanto, de un trabajo de gran exigencia que reclama un cierto grado de densidad interdisciplinaria, aunque, a veces, con carácter meramente propedéutico.

En segundo lugar, a pesar del incuestionable análisis del ámbito exclusivamente jurídico, teniendo en cuenta las dimensiones culturales, pero sobre

todo, los problemas jurídico-dogmáticos a enumerar, cabe destacar que todas las afirmaciones consideradas a lo largo de la tesis pretenden ser absolutamente imparciales, desde una perspectiva de sentimiento de pertenencia a una confesión religiosa. Sin embargo, sería utópico no subrayar la idiosincrasia de una concreta circunstancia personal en la que las posiciones asumidas, a pesar de fundamentadas de modo a garantizar la necesaria imperturbabilidad científica, difícilmente se pueden disociar de una auto-pre-comprensión del fenómeno religioso.

En tercer lugar, a pesar de las preocupaciones manifestadas en cuanto a la resolución de conflictos, se le da una especial relevancia al análisis casuístico recurriendo a la jurisprudencia con orígenes diversos. A pesar del riesgo de fragmentación subyacente a un análisis casuístico, entendemos que esta es la mejor forma para conocer la medida de los derechos y obligaciones de los sujetos intervinientes. Además, a pesar de que nos parezca justificado el recurso al análisis casuístico, no dejaremos de referirnos a principios generales y a tentativas de construcciones amplias para la resolución de conflictos. Esto porque la solución no está exclusivamente reservada a una respuesta casuística, en la cual se aprecia la legitimidad de la manifestación de las creencias religiosas en el tiempo y en el lugar de trabajo teniendo en cuenta circunstancias concretas multifacéticas. Defendemos que la plusvalía que se obtiene de las soluciones (judiciales) casuísticas, se refleja en la posibilidad de realizar un proyecto compuesto por soluciones equilibradas para los problemas de colisión de derechos durante el tiempo y en el lugar de trabajo en el ámbito de la manifestación de la libertad religiosa.

En cuarto lugar, destacamos el enriquecedor e inevitable recurso al derecho comparado como principal fuente normativa y casuística. Esta comprensión global de los ejemplos extraídos del derecho comparado se hace determinante en el momento de la apreciación de la necesaria hermenéutica jurídica tendente a la búsqueda de soluciones. Además, emerge primordialmente, aunque de forma mediata pero inevitable, la dogmática jurídica subyacente al ordenamiento jurídico portugués. Para la concretización del objetivo propuesto procuraremos enriquecer la investigación con referencias bibliográficas, normativas y jurisprudenciales oriundas de diversos ordenamientos jurídicos. A pesar de que se trata de un estudio global centrado en algunos ordenamientos jurídicos europeos con diferentes enfoques en función de la relevancia de la temática concreta objeto de análisis,

concretamente, España, Francia, Italia, Alemania, Reino Unido, Canadá o Estados Unidos, emerge puntualmente una natural auto comprensión de la dogmática jurídica que enfatiza las especificidades del derecho portugués.

En este tema en concreto, no sería metodológicamente correcto presentar soluciones sin tener en cuenta la enriquecedora experiencia jurídica de diversos ordenamientos, de ahí nuestra gran preocupación en cuanto a la ponderación casuística comparada. Hemos tenido también en cuenta la valiosa contribución de órganos supranacionales como el Tribunal de Justicia y el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos.

En quinto lugar, se advierte que no se intenta trazar una delimitación estancada en cuanto a la disciplina jurídica que preside el objeto de la presente investigación. Sin embargo, está claro que hay que partir de la dogmática subyacente a los derechos fundamentales para caracterizar el derecho a la libertad religiosa para llegar a la realidad concreta del posicionamiento de la relación laboral. Así, sin pretender sobrevalorar el reconocimiento de las posiciones jurídicas propias del Derecho del Trabajo, creemos en el *plus* metodológico acarreado por la dogmática jurídica laboral para una comprensión articulada del derecho fundamental a la libertad religiosa en el concreto contexto de las relaciones laborales y de todos los efectos que de ahí se derivan y que acaban siendo el objeto central de nuestro análisis. Por eso, no es deseable ignorar que los derechos inherentes a la persona humana no dejan de manifestarse e incluso de asumir aspectos peculiares en el ámbito del Derecho del Trabajo[1440].

Esta enfatización tiene el propósito de poner de manifiesto un Derecho del Trabajo inclusivo y en permanente construcción. Desde una conceptualización de *iure constituendo* pugnamos por un Derecho del Trabajo apropiado a las exigencias del mundo contemporáneo, sin vulnerar su intrínseca dogmática, lo que se aplica naturalmente a la dinámica de las convicciones religiosas. El Derecho del Trabajo tendrá por delante a una sociedad cada vez más plural y tiene que estar preparado para dar respuesta a los conflictos que surgen en virtud de la manifestación de las convicciones religiosas en el contexto laboral.

[1440] ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "Da situação jurídica...", *op. cit.*, pp. 119-120.

Haremos todo lo posible para contribuir en ese sentido, de tal modo que los litigios venideros sean dirimidos desde un marco argumentativo más sólido y menos oscilante bajo la batuta de un Derecho del Trabajo inclusivo que reconozca y acepte las diferentes manifestaciones religiosas, para así permitir relaciones jurídico-laborales más fraternales y solidarias.

4. Orden

El trabajo parte de un abordaje general pero articulado en términos dogmáticos para continuar hacia una perspectiva más concreta donde se identifican los principales focos de conflicto entre la libertad religiosa y la relación laboral, sin descuidar la evaluación del punto de conexión y de tensión con la consecuente identificación de soluciones.

Así, para la concretización del objetivo propuesto, la tesis estará dividida en cinco capítulos: la libertad religiosa en un contexto laboral plural; el tiempo de trabajo, la alimentación y la religión, los símbolos religiosos y la imagen, y el proselitismo.

III. CONCLUSIONES

§ 1

La creciente confluencia de distintas comunidades en Europa con las más diversas convicciones religiosas es un potencial foco de problemas en el ámbito de la tutela de la libertad religiosa, sobre todo si atendemos a la fuerte tradición de la cultura judeocristiana con reflejos en varias dimensiones de la vida en comunidad. El encuentro espacial de diferentes colectivos humanos favorece el enriquecimiento cultural pero también puede generar conflictos ante la falta de entendimiento, comprensión y tolerancia. La tutela de la libertad religiosa supone desafíos crecientes y requiere, en las sociedades hodiernas, cada vez más heterogéneas que nunca, la búsqueda de un equilibrio de intereses.

La relación laboral, como relación dinámica y permeable a los valores socioculturales vigentes, ni es ajena a esta realidad, ni al conflicto interior del ciudadano-trabajador-creyente provocado por las exigencias de la confesión religiosa a la que se adhirió por imperativo de conciencia y las obligaciones laborales que asumió libremente en la prestación de servicios.

La libertad religiosa que aquí interesa escapa del ámbito de estudio constitucional de la propia libertad religiosa, pero también de los conflictos tradicionales que han acechado y forjado la construcción del Derecho del Trabajo de las sociedades industrializadas. El punto de partida, en verdad, es la discusión de las implicaciones de valor y de principios y de las repercusiones de la libertad religiosa en la concreta prestación de trabajo subordinado en el sector privado y en organizaciones ideológicamente neutras.

§ 2

El derecho a la libertad religiosa, dotado de una amplia protección y tutelado en el plano nacional, regional e internacional, es un derecho polifacético y complejo que comprende, en primer lugar, una dimensión negativa o derecho de adoptar o no una religión o incluso de cambiar de religión en la medida en que existe una protección contra cualesquiera injerencias del Estado en una doble vertiente: por un lado, no puede prohibir creencias o religiones; por otro lado, no puede imponerle a nadie una determinada religión ni impedir la adhesión a determinada religión.

En segundo término, una dimensión positiva, de configuración muy variable según la definición del Estado en esta cuestión (laico, aconfesional, pluriconfesional), por la cual se le puede requerir abstenerse de cualquier acción o intervenir activamente con los medios necesarios para garantizar el ejercicio de la libertad religiosa y eliminar los obstáculos que la impidan.

Indefectiblemente entrelazado a lo anterior, en tercer lugar, se encuentra una dimensión objetiva que solo se aprecia en los Estados con separación del poder público de la cuestión religiosa y, en especial, con la neutralidad del primero.

La dimensión subjetiva se incardina, en cuarto lugar, tanto en el perímetro de autonomía individual, en el cual las creencias están reservadas al fuero íntimo y

personalísimo en estrecha conexión con la dignidad de la persona humana y con el libre desarrollo de la personalidad; cuanto en su manifestación externa, de actuar en conformidad con la creencia adoptada.

De la dimensión individual trata, en quinto lugar, la libertad de profesar o no una religión, de profesar la religión elegida y de cambiar cuando lo considere oportuno. Esta dimensión se asocia a un conjunto esencial de manifestaciones que se reconducen a la libertad de creencia, a la libertad de actuación conforme a las creencias y a la libertad de culto.

En último término, la dimensión colectiva e institucional se relaciona con acciones y momentos de compartición entre los fieles, en un ejercicio conjunto de manifestación de la fe, a través de los ritos propios, y engloba además la creación de organizaciones religiosas. Son titulares de los derechos colectivos las iglesias y otras confesiones religiosas, que abarcan, en concreto, el derecho a la respectiva libertad de organización y a la libertad de ejercicio y de culto.

§ 3

Si el punto de partida es la discusión de las implicaciones de valor y de principios y de las repercusiones de la libertad religiosa en la concreta prestación de trabajo subordinado en el sector privado y en organizaciones ideológicamente neutras, los argumentos jurídicos giran en torno a la dimensión positiva, individual, subjetiva y externa de la libertad religiosa en la prestación de servicios.

Como las creencias religiosas no pertenecen exclusivamente a la esfera íntima, no es dable esperar que el trabajador-ciudadano, mientras ejerce una actividad laboral en calidad de asalariado, se distancie de su dignidad, de su personalidad o de su identidad, verdaderos sostenes de aquellas creencias, adoptando un comportamiento que dañe su identidad.

Es así como el ejercicio de la libertad religiosa tiene repercusiones en la ejecución de la prestación laboral, siendo susceptible de provocar una colisión de derechos entre la libertad de que el trabajador observe las prácticas impuestas por la religión que ha adoptado y el derecho del empleador a la iniciativa económica privada y a la libertad de definición del modelo de gestión y de organización económica, con consagración constitucional, reconducibles, en general, a la libertad

de empresa. Se observa una confrontación entre los intereses de los sujetos contractuales surgiéndole al Derecho el desafío de encontrar un modo de compatibilizarlos.

§ 4

La dimensión externa de la libertad religiosa, traducida en el derecho de actuar de conformidad con las convicciones religiosas, pude entrar en conflicto con deberes laborales y obligaciones contractualmente garantizados en el momento de la celebración del contrato de trabajo. Desde esta perspectiva, no se debe afrontar la libertad religiosa del trabajador como un derecho absoluto sino limitado con el fin de garantizar los derechos y las libertades de otros, concretamente y en el contexto laboral, la libertad de empresa del empleador traducida en una dimensión que realza la libertad de definición del modelo de gestión y de organización económica.

La necesaria concordancia de intereses y, por supuesto, derechos contrapuestos - libertad religiosa del trabajador y derecho de iniciativa económica del empleador - lleva a la continua y casuística aplicación del principio de proporcionalidad y de que las restricciones aplicadas en la libertad religiosa sean necesarias y justificadas.

§ 5

La tutela de la dimensión externa de la libertad religiosa del trabajador comprende la proscripción de la discriminación fundada en motivos religiosos, pero también el ejercicio de aquella durante el tiempo y en el lugar de trabajo. La visión religiosa del mundo es una de las dimensiones más importantes de la autonomía y del libre desarrollo de la personalidad que resultan de la dignidad de la persona humana y, en esa medida, el trabajador-creyente no debe ser obligado a renunciar, a todo coste, a sus convicciones para que prevalezcan los deberes laborales dimanantes de las obligaciones del contrato.

Con tal fin, no es posible aceptar sin cortapisas la articulación del contrato de trabajo sobre la libertad contractual, la autonomía individual de la voluntad y el principio *pacta sunt servanda*. El desequilibrio de las partes en la relación laboral en perjuicio del trabajador no puede derivar en la extinción del contrato, incluso a

instancias de él, ante la imposibilidad de ejercer plenamente su libertad religiosa. Al contrario, la libertad religiosa constituye un derecho fundamental irrenunciable, no se confina al *forum internum*, y exige una protección constitucional horizontal que implique la vinculación del empleador para asegurar el ejercicio de sus intereses económicos y la llamada acomodación razonable de las prácticas y convicciones religiosas del trabajador.

§ 6

En la necesaria concordancia de intereses y, por supuesto, de derechos contrapuestos - libertad religiosa del trabajador y derecho de iniciativa económica del empleador -, juega el principio de proporcionalidad a través del cual se llega a la acomodación razonable.

Significa lo anterior que debe asegurarse la efectividad inequívoca de particulares derechos de la libertad religiosa en su dimensión externa tales como: la reserva de periodos de descanso impuestos por la religión profesada, el respeto de las prescripciones dietéticas establecidas por la creencia adoptada, la adopción de una determinada apariencia y el uso de símbolos religiosos, o la práctica del proselitismo religioso. En la medida en la que la irradiación de tales derechos es indiscutible, interesa ponderar el nivel de tutela que se les confiere, el cual se realizará de forma casuística sin perder la argumentación jurídica firme derivada de consideraciones dogmáticas y de principios.

§ 7

En efecto, el trabajador puede hacer efectiva la necesidad de no trabajar en días que coincidan con festividades religiosas, o disfrutar de un determinado día de descanso semanal o, incluso, efectuar ciertas pausas durante el tiempo de trabajo para cumplir con rituales y oraciones, es decir, respetar el culto, el descanso y las festividades por motivos religiosos.

Pero del vínculo laboral en sí mismo no resulta ningún deber contractual especial el empresario para que respete las creencias religiosas de sus trabajadores de modo a determinar individualmente el día de descanso semanal de acuerdo con las convicciones religiosas de aquellos o a dispensar del trabajo los días de las

festividades de la confesión que profesan o a conceder pausas en la jornada con el mismo fin. Tampoco cabe que ese empresario se defienda bajo el escudo del principio *pacta sunt servanda*, o sea, que rechace la acomodación confortable enunciada sin considerar antes un conjunto de circunstancias que permitan determinar si es posible respetar las limitaciones temporales de la disponibilidad del trabajador. Al tiempo, no es dable aludir al principio de la buena fe para que sea el trabajador el que decida no solicitar tal acomodación en sacrificio de sus propias creencias y por el bien de la organización de la empresa.

Esta compleja tensión impone una obligación de hacer del empresario, lo fuerza a que se plantee la adopción de las medidas concretas que garanticen el respeto al culto y al descanso religioso prescrito por la creencia del trabajador.

§ 8

Lo anterior significa que no cabe ignorar la ausencia total o parcial al trabajo del trabajador apoyada en motivos religiosos y aplicarle el derecho sancionador prescrito como régimen general. En tales casos, procede de nuevo resolver conforme al principio de proporcionalidad y, su consecuencia: la acomodación razonable. De esta guisa, la negativa del empresario en ofrecerle la tutela que demanda únicamente procedería si hubiese probado que realizó todos los esfuerzos para acomodar las legítimas pretensiones de sus trabajadores en materia religiosa y, en los casos en los que no lo hubiera conseguido, los costes excesivos y desproporcionados, siempre reales y no hipotéticos, que eso le acarrearía.

Solo entonces la acomodación servirá como filtro para evitar una excesiva perturbación de la organización del trabajo y salvaguarda el núcleo mínimo del derecho a la libertad religiosa con el correspondiente derecho de observar determinados días de suspensión del trabajo.

§ 9

La relación entre la religión y las relaciones de trabajo también puede presentar algunos conflictos en términos de exigencias alimentarias específicas dado que el respetarlas constituye también una dimensión del derecho a la libertad religiosa. No en vano las marcas de las creencias religiosas se hacen visibles en los hábitos

alimentarios de los individuos y, aunque algunas religiones no impongan un comportamiento alimentario especial a sus fieles, existen otras que establecen reglas dietéticas precisas, algunas de ellas bastante detalladas, de obligada observancia.

La garantía de respetar las exigencias alimentarias específicas se proyecta en tres aspectos diferentes: el suministro y la preparación de comidas, la observancia de periodos de ayuno, y la manipulación y el contacto con ciertos productos alimentarios.

§ 10

Al igual que en los derechos específicos de la libertad religiosa en materia de culto, descanso y festividades, del vínculo laboral en sí mismo no resulta ninguna obligación, y menos de resultado, del empresario para satisfacer las exigencias religiosas de los trabajadores en materia de prescripciones alimentarias en el lugar de trabajo o el ayuno. Ahora bien, la ausencia de tal obligación no empece la aplicación del principio de proporcionalidad y de la tan citada acomodación razonable que, en esta sede, obedece a una notable casuística.

Así, la solución se adoptará ponderando circunstancias tales como: el lugar de la ingesta, necesariamente el del trabajo u otro ajeno; la existencia de cantina en la empresa o la habilitación de un espacio para que el trabajador pueda llevar la comida de su casa y calentarla; o los costes para el empleador, concretamente si estos son soportables o exagerados.

Diversamente, la tutela de las pretensiones del trabajador no tendrá acogida favorable en el supuesto de que éste consienta el otorgamiento de un contrato de trabajo en cuyas funciones se encuentra la manipulación de ciertos productos que por motivos religiosos le están vetados. Se trataría de una evidente vulneración de la buena fe, la misma que acontecería si el consentimiento del trabajador se hubiere producido por desconocimiento expreso de las funciones a desarrollar, esto es, por ocultamiento de la información debida sobre el contenido obligacional; en ambos casos, el contrato pudiera devenir nulo o ineficaz.

En lo que respecta a la observancia de periodos de ayuno, el principal problema que surge, se centra en la seguridad del trabajador, de los colegas y, en

ciertas circunstancias, de los clientes. El empleador tiene el derecho de negarse a recibir la prestación laboral cuando entienda que no se reúnen las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y, consecuentemente, no pagar la respectiva remuneración. Sin embargo, tiene el deber de ponderar, si no es posible, encontrar otras soluciones menos restrictivas, en concreto a nivel de horario de trabajo y funciones desempeñadas. Siguiendo los conceptos de acomodación razonable y cargo excesivo, el empleador debe hacer un esfuerzo razonable para acomodar la organización de la empresa a los condicionantes religiosos de sus trabajadores, teniendo siempre en cuenta las circunstancias del caso, en concreto que la necesidad religiosa alimentaria en causa no represente exigencias excesivas para el empleador.

§ 11

La línea de tensión entre la libertad de empresa y la libertad religiosa está fuertemente alimentada por casos relativos a la adopción de una determinada imagen o al uso de símbolos religiosos. Los símbolos religiosos de uso personal reflejan el sentimiento individual de pertenencia a una determinada fe manifestada a través de la ostentación de un objeto, de una apariencia física concreta o del uso de cierto vestuario. La protección de la libertad religiosa determina que, en principio, el trabajador es libre para realizar sus elecciones en materia de apariencia exterior, vestuario y uso de símbolos religiosos en el tiempo y en el lugar de trabajo. Cualquier restricción que le sea impuesta debe ser justificada por la colisión con intereses relevantes del empleador que tengan un impacto negativo en el buen funcionamiento de la empresa y en el correcto desarrollo de la prestación laboral.

§ 12

La restricción del uso de símbolos religiosos debe perseguir un fin legítimo y ser adecuada y necesaria para alcanzar un determinado objetivo. En este sentido, se entiende por fin legítimo la existencia de un interés jurídico relevante del empleador como es la imagen corporativa de la empresa y las preferencias de sus clientes.

En cuanto a lo primero, la imagen corporativa, la decisión del empresario en persistir en la restricción, si así fuere, pasa por ponderar el valor de la apariencia del trabajador en el desempeño de sus funciones, si es o no esencial, pues en caso negativo la restricción impuesta al trabajador, basada en intereses comerciales y económicos, sería ilegítima En cuanto a las preferencias de los clientes, corresponde al empresario diferenciar las legítimas, relacionadas con la calidad del servicio prestado, de demandas infundadas referidas a quien presta el servicio; dando acogida a las legítimas, la decisión final de aquél –en restringir o no la libertad religiosa- necesita de la demostración de un daño real y no meramente hipotético, desproporcionado o irrazonable.

Se adelantaba que la restricción del uso de símbolos religiosos debía ser necesaria para alcanzar un determinado objetivo, siéndolo el del cumplimiento de normas de salud, seguridad e higiene en el trabajo impuestas por la naturaleza de la propia actividad. Nada que añadir a su licitud en cuanto que logra la efectividad de intereses y derechos (la salud, la vida, la integridad física, etc.) igualmente tan relevantes como el de la libertad religiosa.

Para que la restricción pueda ser implementada, es necesario recurrir a la proporcionalidad en sus diferentes dimensiones de necesidad, adecuación y prohibición del exceso.

§ 13

El creyente tiene la facultad de conversar e informar a los demás sobre aspectos relevantes de la confesión religiosa que profesa, aunque tenga el propósito de intentar convencerlos y adherirlos a su fe. Esta conducta se enmarca en la libertad de manifestar las convicciones religiosas y dentro de la esfera de protección de la libertad religiosa.

No obstante, su práctica merece una calificación diferente según las circunstancias en que se produzca. A modo de ejemplo, en la fase precontractual si es ejercida por el empleador, deviene ilegítima por la especial vulnerabilidad del trabajador en ese momento, pudiendo afectar a su dignidad. Por el contrario, si corresponde al candidato al empleo, resultará inocua, dada la posición de supremacía del empleador.

Ya en la fase de ejecución del contrato de trabajo, la práctica proselitista del trabajador, debe ser considerada legítima, siempre que se ejerza en los descansos o interrupciones de la jornada, aunque sea efectuada en las instalaciones de la empresa, y no perturbe el ambiente y la calidad de trabajo, ni constriña o violente a terceros (colegas, clientes y proveedores). Será calificada como ilegítima en caso de perjudicar la ejecución de la prestación laboral y generar conflictos, más aún se estaría ante un incumplimiento contractual que pudiera ocasionar el despido.

Especial mención requiere el proselitismo del trabajador en el servicio doméstico por interferir directamente en la intimidad de la vida privada del empleador y de su familia, así como en el derecho de los padres a educar a sus hijos según sus propias creencias religiosas.

§ 14

El futuro de la diversidad religiosa pasa, inevitablemente, por la aceptación en la contratación colectiva de una visión multicultural em materia de tiempo de trabajo, ya que puede representar el medio ideal para desarrollar una visión multicultural en la materia y procurar encontrar, siempre que sea posible, una solución concreta y adecuada para los problemas religiosos y culturales de los trabajadores de un determinado sector de actividad o región. Reconocemos las ventajas de la negociación colectiva que individualiza soluciones concretas y apropiadas al contexto que regula, concretamente en cuanto a los ritmos de trabajo, pero, subrayamos, que eso no puede servir de motivo para que el Estado se aparte de su función de garantizar los derechos fundamentales.

§ 15

Sabido que el Derecho del Trabajo tiene su génesis en la necesidad de proteger a la parte contratante más débil de la relación laboral, o sea, al trabajador subordinado al poder del empleador, es este desequilibrio contractual el que da razón de ser a un conjunto de normas que transcienden del campo de actuación de la autonomía contractual. Por ello, se defiende que en el conjunto de garantías que configuran el núcleo tuitivo del Derecho del Trabajo se inscriba la relativa a la protección de las creencias religiosas del trabajador. Y ello es necesario porque, dado que la libertad

religiosa se tutela prioritariamente a través del principio de no discriminación, el propio Derecho del Trabajo nos reconduce a la irrelevancia jurídica del sentimiento religioso y de la pertenencia confesional del asalariado. Esta realidad debe ser corregida con el fin de asegurar la máxima eficacia del derecho fundamental a la libertad religiosa en una dimensión tan relevante en la vida de los individuos.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA