

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR:**

**Nº04**

**ASSUNTO:** A religião do Trabalhador – Efeitos na relação de trabalho

Consta do artº18, da Declaração Universal dos Direitos do Homem:

“Toda a pessoa tem direito á liberdade (...) **de religião**; este direito implica a liberdade de (...) manifestar a religião, sozinho ou em comum, tanto em público como em privado (...)”.

o que terá tradução na Constituição da Republica no nº2, artº13:

“2- Ninguém pode ser privilegiado , beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de (...) **religião**”.

o que vem reproduzido no nº1, artº24, Código do Trabalho:

“1- O trabalhador (...) tem direito á igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao emprego, á formação e promoção ou carreira profissional e ás condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, (...), **religião** (...)”.

Quer a Constituição, quer o Código do Trabalho, nesta matéria, tem de ser correctamente interpretados. O facto de o trabalhador professar e praticar determinada religião não lhe permite invocar “ser privilegiado”. Ora,

Está em vigor em Portugal a LEI nº16/2001, de 22 Junho, “Lei da Liberdade Religiosa”, que tem implicações no campo laboral. Vejamos: **diz o artº14:**

“1- (...) os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, **têm o direito de**, a seu pedido, suspender o trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam (...)”.

o que, como se compreende, pode trazer certa perturbação no esquema produtivo das Empresas. Ora, para que assim seja, esse mesmo artigo, refere que este direito só é reconhecido 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 do ano em curso;
- c) – haver compensação integral do respectivo período de trabalho”

Note-se que, em relação á alínea b), o trabalhador é que tem de fazer prova das condições ali indicadas, para que a Empresa conceda

o benefício pedido pelo mesmo. Contudo, a não esquecer o trabalhador terá de compensar, integralmente, o referido período de trabalho.

Outro artigo que interessa referir é o **artº19**, que trata do casamento, no aspecto religioso, dizendo:

**“1- São reconhecidos** efeitos civis ao casamento celebrado por forma religiosa, perante o ministro do culto de uma igreja ou comunidade religiosa, radicada no País”. Portanto,

E porque a alínea a), nº2, artº249, Código Trabalho considera justificadas as faltas

“a)- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento”.

e porque não faz qualquer distinção do tipo de casamento, qualquer casamento, seja qual for a confissão religiosa em que for celebrado, concede ao Trabalhador o direito de faltar ao trabalho, no período indicado, justificadamente. Condição essencial, é que faça prova documental bastante do casamento a celebrar; e que este é reconhecido pelo Estado português.

Por fim, de referir que, no Código Civil, português, existe um capítulo sobre: “ Celebração do casamento civil”. Ora,

No que á publicidade e forma do casamento diz respeito, refere o artº1615:

“A celebração do casamento é pública e está sujeita, segundo a vontade dos nubentes:

- a) – á forma fixada neste Código e nas leis de registo civil;
- b) – a forma religiosa, nos termos de legislação especial”

Para terminar: é certo que o artº4, do Código do Trabalho, determina que o trabalhador estrangeiro, que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português **goza de todos os direitos** do trabalhador português.” Mas,

O mesmo artigo diz também, que esse

“(…) trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português (...) **está sujeito aos mesmos deveres** do trabalhador com nacionalidade portuguesa. “

logo, não são mais que os outros, o empregador não tem direito de os discriminar, em razão da religião, mas também não tem o dever de se submeter aos ditames da sua religião.

Janeiro 2012

Carlos F. Santos Cavaleiro