

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº09/2014

ASSUNTO: Lei da Liberdade Religiosa –Lei nº16/2001, de 22 Junho

É natural que se pergunte: além da informação geral da publicação de uma Lei sobre esta matéria, que interesse tem a mesma, no campo laboral, nas Empresas ?

LEI Nº 16/2001,

Bastante como se vai vêr. Desde logo, encontramos um **Artº14**, cujo nº1 vem dizer que:

“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. É certo que, esse mesmo nº1,

Refere que este direito 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 no 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, sempre terá o trabalhador de compensar, noutros dias, o período de trabalho em que, por força da religião que professa, e cumpridas as restantes condições , não trabalhou.

Outro artigo com interesse é o **Artº19**, que trata do casamento por forma religiosa, 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), do nº2 do artº249 do Código Trabalho, reconhece o direito a faltar justificadamente, quando as faltas são

“a) – Dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento”

e, não refere que tipo de casamento está em causa. Logo, qualquer casamento, seja qual for a confissão religiosas em que o mesmo seja

celebrado, concede ao Trabalhador o direito a faltar ao trabalho justificadamente, nessa data.

Condição essencial, é que faça prova documental bastante do casamento a celebrar; e, que este é reconhecido pelo Estado português. E, cumpridas todas as condições (exigências) constantes dos nº2, 3 e 4, do artº19, o trabalhador tem a possibilidade de pedir uma certidão do "certificado para o casamento" (passado pelo Cons. Reg. Civil); ou, do assento de casamento, lavrado pelo ministro do culto, para justificar, antecipadamente, o período de falta.

O artº1.615, do Código Civil, por força daquela Lei, e no que á publicidade e forma dos casamentos diz respeito, passou a ficar com a seguinte redacção:

"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) - Á forma religiosa, nos termos de legislação especial".

Assim,

Como se vê, tem implicações esta Lei, da Liberdade Religiosa, --- Lei nº16/2001 de 22 Junho ---, nas relações entre Trabalhadores e Empregadores.

Geneixo

Carlos F. Santos