

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Circular: 101^a

MÊS Novembro

Assunto: As confissões religiosas e o trabalho.
Procedimentos impostos pela "LEI DA LIBERDADE RELIGIOSA".

Recordamos: em Portugal, a liberdade de consciência, de religião e de culto, "... é inviolável e garantida a todos...", pela LEI N.º 16/2001, de 22 Junho, --- recebeu desde então 4 alterações.

A sua aplicação tem sido mais ou menos pacífica, salvo um duto Acórdão do Sup. Trib. Administrativo, de 6 Dezembro 2012, que negou provimento ao pedido de uma Procuradora, adventista, da dispensa de trabalhar ao sábado. Daqui se vê,

Que em sede de direitos laborais, se pode levantar problemas com a aplicação desta LEI. E, efectivamente,

Desde logo, encontramos nessa LEI um art.º 14, que diz o seguinte:

" 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 n.º 1,

Refere que este direito é reconhecido,

"... nas seguintes condições:

- a) - Trabalharemos 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 à 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 pedido.

Outro artigo com interesse é o art.º 19, que trata do casamento por forma religiosa, dizendo:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

" 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 n.º 2, do art.º 249, do Código do Trabalho reconhece o direito a faltar justificadamente

" (...) 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 religiosa em que o mesmo seja celebrado, concede ao Trabalhador o direito a faltar ao trabalho, justificadamente. Condição essencial, é que faça prova documental bastante do casamento a celebrar; e, que este é reconhecido pelo Estado Português.

E o art.º 615 do Código Civil, e no que à publicidade e forma diz respeito, dos casamentos, passou a ficar com a seguinte redacção:

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

- a) - À forma fixada neste Código e nas leis de registo civil;
- b) - À forma religiosa, nos termos de legislação especial."

Assim,

Como se vê, tem implicações esta nova Lei, sobre a liberdade religiosa, no campo laboral das Empresas.

Acresce ainda, com interesse, que nessa LEI N.º 16/2001, o n.º 1, do art.º 37, diz que

" 1 – Consideram-se radicadas no País as igrejas e comunidades religiosas inscritas com garantia de duração, sendo a qualificação atestada pelo membro do Governo competente em razão da matéria, em vista do número de crentes e da história da sua existência em Portugal, depois de ouvir a Comissão da Liberdade Religiosa."

Ora, como a invasão recente da Europa de povos vindos de outras regiões, professando outros cultos religiosos, --- Portugal vai receber mais de 4000, vindos do antigo reino do Prestes João ---, é necessário que os Srs. Industriais (e desde logo quem trata na empresa dos recursos humanos), ter algumas luzes sobre os deveres e direitos da liberdade de religião e de culto.

