



Dissertação

Mestrado em Solicitação de Empresa

***A Liberdade Religiosa do trabalhador à luz da
Convenção Europeia dos Direitos do Homem***

Francisco José Abrantes Serra Loureiro

Leiria, junho de 2016



Dissertação

Mestrado em Solicitação de Empresa

***A Liberdade Religiosa do trabalhador à luz da
Convenção Europeia dos Direitos do Homem***

Francisco José Abrantes Serra Loureiro

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Ana Lambelho, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, e coorientação da Doutora Susana Almeida, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, junho de 2016

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Resumo

Numa sociedade hodierna caracterizada por uma crescente e, aparentemente, irreversível globalização assistimos a um fluxo migratório de trabalhadores que escolhem países que não o seu de origem para desenvolver a sua atividade profissional. Este fluxo vem promover o aumento da diversidade de culturas nos países de acolhimento, diversidade que se alarga a um contexto religioso. Pese embora a laicidade formal do Estado Português, bem como da generalidade dos Estados europeus, a legislação laboral interna não consegue, por si só, estabelecer uma proteção adequada a todas as religiões, nomeadamente as minoritárias, o que nos levou a abordar esta questão analisando a proteção dada pela Convenção Europeia dos Direitos do Homem, como instrumento solene de proclamação de Direitos Humanos, e o subsequente tratamento jurisprudencial do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem no que tange à liberdade religiosa dos trabalhadores.

Através da análise dos diversos casos levados até ao Tribunal de Estrasburgo, cumpre, por um lado, aferir da eficácia da legislação existente e, por outro, e com o respeito da mesma, perceber até que ponto pode a liberdade religiosa de um trabalhador ceder aquando da celebração de um contrato de trabalho ou até onde deve um empregador ajustar a sua organização em respeito à liberdade religiosa dos seus trabalhadores nas suas diversas manifestações. Nesse sentido, analisaremos alguns casos de âmbito juslaboral em que as restrições impostas aos trabalhadores consubstanciam eventuais violações da sua liberdade religiosa nas mais diversas manifestações, nomeadamente, quanto a questões de índole religiosa atinentes a vestuário, horários ou alimentação entre outras.

Palavras-chave: Liberdade Religiosa; Direitos Humanos; Direito do Trabalho; Convenção Europeia dos Direitos do Homem; Tribunal Europeu dos Direitos do Homem.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Abstract

In a modern society characterized by a growing and, apparently, irreversible globalization we are witnessing a continuous migration of workers who choose to work in other countries rather than their own, to develop their professional activity. This flow promotes an increasing diversity of cultures in the host countries; diversity extended to a religious context. Despite the formal secular nature of the Portuguese State as the majority of European States, the domestic labour law cannot establish, by itself, adequate protection to all religions, in particularly the minority ones. In that sense, we believe it is appropriate to analyze the protection given by the European Convention on Human Rights and the subsequent treatment of the European Court of Human Rights case law in what regards to freedom of religion of the employees.

Through the analysis of the various cases brought to the Strasbourg Court, we should, in first place, assess the effectiveness of the existing legislation and, secondly and regarding that same law, realize how far religious freedom of a employee can be reduced when concluding a contract of employment or how should an employer adjust its organization in respect for religious freedom of its employees in its various manifestations. In this sense, we will analyze some cases under a *iuslaboral* scope, in which, the restrictions imposed on workers constitute possible violations of religious freedom in its various manifestations, particularly as the religious nature of matters relating to clothing, schedules or worker feeding, among others.

Keywords: Religious Freedom; Human rights; Employment law; European Convention on Human Rights; European Court of Human Rights.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Lista de siglas e abreviaturas

ac.	acórdão
al./als.	alínea
art./arts.	artigo/artigos
c.	contra
CC	Código Civil
cfr.	conferir
CEDH	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
Comissão	Comissão dos Direitos Humanos
coord.	coordenação
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ed.	edição
<i>et al.</i>	e outros
LLR	Lei da Liberdade Religiosa
n.º	número
OIT	Organização Internacional de Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas

org.	organização
p./pp.	página/páginas
PGR	Procuradoria Geral da República
PIDCP	Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos
proc.	processo
s.n.	sem editora
ss.	seguintes
STA	Supremo Tribunal Administrativo
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeu dos Direitos do Homem
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
UE	União Europeia
vol.	volume

Índice

Resumo	iii
Abstract.....	v
Lista de siglas e abreviaturas	vii
Introdução.....	1
1. A liberdade religiosa do trabalhador.....	5
1.1. Aproximação ao conceito e breve resenha histórica.....	5
1.1.1. Religião e liberdade religiosa	5
1.1.2. Breve resenha histórica da liberdade religiosa	8
1.2. As diferentes vertentes da liberdade religiosa do trabalhador	11
1.2.1. Considerações gerais	11
1.2.2. O direito de não professar nenhuma religião.....	13
1.2.3. A liberdade de mudar de (ou manter a) religião	14
1.2.4. A liberdade de manifestação religiosa.....	15
1.3. Enquadramento normativo.....	16
1.3.1. A liberdade religiosa como direito de personalidade	17
1.3.2. A liberdade religiosa como direito fundamental	19
1.3.3. A liberdade religiosa como direito humano	21
1.4. Restrições à liberdade religiosa do trabalhador	24
2. O Contrato de trabalho e a liberdade religiosa à luz da CEDH	29

2.1. Considerações preliminares	29
2.2. A liberdade religiosa das entidades empregadoras de tendência religiosa	35
2.3. Trabalhar e professar uma religião: um binómio discordante?	41
2.3.1. Os (diferentes) costumes alimentares do trabalhador	41
2.3.2. A flexibilidade na organização do tempo de trabalho.....	44
2.3.3. A omissão de deveres do trabalhador.....	54
2.3.4. O vestuário e os adereços como símbolos religiosos	60
2.3.5. O proselitismo no local de trabalho: legítimo ou abusivo?.....	66
Considerações finais.....	71
Bibliografia.....	75

Introdução

Nos tempos hodiernos, o mundo apresenta-nos uma sociedade caracterizada por uma acentuada globalização nos seus diversos quadrantes. Da economia à política passando, por exemplo, pela informação encontramos uma massiva integração e dependência entre as diversas sociedades. Esta integração global verifica-se também num contexto laboral no qual destacamos um, cada vez maior, fluxo de trabalhadores para outros países que não os seus de origem promovendo um multiculturalismo também neste contexto e acarretando com ele as inerentes diferenças de índole cultural e, não raras vezes, de orientação religiosa, temática que promoveu a realização deste estudo.

Acrescentamos que paralelamente à redação destas linhas ocorria um enorme movimento de migração oriundo, nomeadamente, da Síria, cuja esmagadora maioria da população é muçulmana sunita, com destino a diversos países da União Europeia (UE) que, embora por razões diferentes, vem acentuar, ainda mais, a pluralidade de culturas e religiões nos países de acolhimento. Pese embora este movimento migratório não tenha a sua génese numa situação de movimentações laborais, mas sim numa necessidade de fuga de um cenário de guerra, o facto é que indiretamente e após a integração de milhares de refugiados vamos, certamente, observar repercussões também no mercado de trabalho.

A religião é, salvo melhor opinião, inerente ao ser. De facto, confunde-se com a própria existência humana desde há longo tempo, acompanhando o Homem na sua milenar viagem evolutiva até aos nossos dias. Um enfoque nos primórdios da literatura ocidental onde se encontram, desde logo, textos de índole religiosa como, por exemplo, a Bíblia ou o Alcorão, permite-nos perceber a relevância dada, desde sempre, pelo Homem à existência de um ser superior e omnipresente, de uma crença, de algo transcendente onde aquele ancore a sua fé e esperança. Existem ainda outras situações bem demonstrativas da contínua relevância da religião na história mundial, nomeadamente as diversas batalhas travadas na nossa milenar história. Muitas delas, ou mesmo a grande maioria, foram, efetivamente, de génese religiosa, situação que ainda hoje perdura como podemos constatar em inúmeros focos de conflito espalhados pelo globo.

O reconhecimento da importância da liberdade religiosa para a sociedade em geral e para o indivíduo em particular, numa afirmação da sua própria identidade, implica que o

legislador tenha vindo a acautelar a sua proteção, sendo que, na maioria dos Estados, observamos, inclusivamente, a sua previsão nos textos constitucionais. Também a nível internacional é notória a sua crescente relevância e consideração como direito humano ao lado de outros direitos de primeira geração de extrema importância como são, nomeadamente, o direito à vida, a proibição da escravatura ou o direito à liberdade. Nesse seguimento, encontramos a sua consagração em vários instrumentos internacionais de proclamação solene de direitos humanos dos quais os exemplos mais paradigmáticos são a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH)¹, sendo este último diploma objeto do nosso estudo.

Entendemos que seria relevante refletir sobre o exercício do direito à liberdade religiosa num contexto laboral e sobre as eventuais desconsiderações deste nesse contexto, ou seja, aquando do desempenho da função a que um trabalhador esteja adstrito após a celebração de um contrato de trabalho com determinada entidade empregadora, bem como sobre a compatibilização dos direitos dos diferentes intervenientes da relação juslaboral.

É importante referir que, embora a maioria dos Estados seja caracterizada por um não confessionalismo, caracterizador da maior parte dos Estados, a própria legislação laboral dos diversos ordenamentos jurídicos apresenta bastantes influências derivadas da religião predominante. Tal situação sucede baseada numa aquisição de vários séculos de um quase totalitarismo dessa mesma religião que assim “influenciou” a construção de determinadas normas jurídicas de acordo com os padrões religiosos. Atentando no caso português, facilmente percebemos que o nosso ordenamento jurídico apresenta um padrão notoriamente preenchido por traços da história cristã apresentando, também na legislação laboral, algumas situações evidentes de influência católica como é o caso da consideração de determinadas datas com significado religioso como feriado, bem como a definição no próprio Código do Trabalho (CT) do domingo como dia de descanso semanal.

O fito deste estudo passa, numa primeira fase, pela aproximação a um entendimento de um fenómeno tão abstrato como é a religião e, mais concretamente, a sua manifestação pelo indivíduo que ganha corpo através da liberdade religiosa de cada um nas suas diversas

¹ A convenção assim conhecida tem, no entanto, o nome oficial de Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais.

vertentes, prosseguindo, numa segunda fase, para uma análise da influência do Direito na restrição das normas religiosas, nomeadamente em contexto laboral, através de uma eventual limitação da liberdade religiosa do indivíduo enquanto trabalhador.

São várias as possibilidades de reflexão num contexto laboral, nomeadamente, percebermos até que ponto é possível coartar um direito do indivíduo que, hodiernamente, além de observar proteção na nossa Constituição, bem como por legislação ordinária, beneficia de uma ampla proteção internacional nos mais diversos instrumentos de proclamação solene de direitos humanos. Abordaremos, deste modo, a possibilidade de conjugar a liberdade religiosa do trabalhador com os interesses económicos da entidade empregadora, conjugação essa que se pode manifestar num infindável rol de questões que se levantam no universo laboral e que podem passar, nomeadamente, pela influência da religião no momento da contratação de um trabalhador, pela omissão do desempenho de determinadas atividades ou mesmo a impossibilidade de uso de símbolos religiosos por parte do trabalhador durante o horário de trabalho.

Para abordarmos estas questões e outras tão ou mais pertinentes, recorreremos a diversa doutrina nacional e estrangeira que analisaremos, sempre, de um ponto de vista crítico. Obviamente, não olvidaremos, para a compreensão das diversas questões, a jurisprudência nacional que, embora parca, apresenta uma perspetiva que acreditamos ser conveniente referir pelo carácter inovador que manifesta.

Não obstante a relevância da doutrina e da jurisprudência nacional, a trave mestra deste estudo passa pelo recurso à jurisprudência produzida pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) quando chamado a intervir no âmbito da proteção dos direitos consagrados na CEDH, entendida como um instrumento de defesa dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente na proteção da sua dignidade².

Neste seguimento, abordaremos, especificamente, as decisões do Tribunal de Estrasburgo no que tange às eventuais violações da liberdade religiosa, consagrada no art. 9º da CEDH,

² Pese embora a CEDH propugne a defesa da dignidade humana, a verdade é que o TEDH é extremamente cauteloso com a utilização deste termo nas decisões respeitantes a questões laborais, excetuando nos casos cuja análise incida sobre a proibição de tortura e escravidão, respetivamente previstos nos arts. 3º e 4º da CEDH (McCrudden, 2015, p. 288).

num contexto laboral. Apesar deste estudo se centrar nas relações laborais, recorreremos, sempre que necessário, a acórdãos proferidos a propósito de questões não laborais, pelo facto de serem entendidos como uma referência na construção jurisprudencial que aquele Tribunal faz da liberdade religiosa. Além da sua pertinência numa perspetiva global, entendemos que são passíveis de transposição para o universo do trabalho o que, inclusivamente, poderá permitir a recolha de um padrão aplicativo para situações futuras. Esta análise será efetuada em consonância com o que a nível legislativo está estabelecido no nosso ordenamento jurídico, bem como com a, já referida, jurisprudência dos tribunais nacionais.

O tema deste trabalho, embora propenso a debates jurídicos, não o será menos a discussões filosóficas devido à predominância de conceitos com uma grande densidade axiológica e religiosa que poderá variar espacial e temporalmente, como são, por exemplo, liberdade religiosa, crenças, religião, entre outros. Não podemos olvidar que a religião, intrínseca à própria personalidade do indivíduo observa, também, uma dimensão externa que não raras vezes conflitua com direitos de terceiros. No entanto, foi nosso intuito realizar o estudo de um ponto de vista completamente laico sustentado por uma objetividade jurídica, deixando as interpretações filosóficas a cada leitor, pois essas são de todos e de cada um.

1. A liberdade religiosa do trabalhador

1.1. Aproximação ao conceito e breve resenha histórica

1.1.1. Religião e liberdade religiosa

“Qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião” Assim se inicia o art. 9º da CEDH, que protege a liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Independentemente da perspectiva com que abordamos a relevância da religião, a verdade é que esta é parte integrante da vida do Homem, desde os primórdios da civilização até aos nossos dias, sendo que, atualmente, encontra proteção nos mais diversos instrumentos normativos. Na senda de Parisi (2009, p. 1531), que entende a liberdade de consciência como “uma condição fundamental para a existência da democracia pluralista contemporânea”³, acreditamos que podemos estender essa concepção à liberdade religiosa. Parte da doutrina, nomeadamente Allen, Crasnow & Beale (2010, p. 218), aponta, inclusivamente, a liberdade religiosa como um dos direitos fundantes da ideologia dos direitos humanos ocidentais, o que atesta bem da sua intemporal importância.

Mas a história demonstra-nos que nem sempre assim foi. Ao longo da nossa milenar evolução observamos inúmeras situações de conflitos baseadas em fundamentos religiosos que culminaram, não raras vezes, em sangrentas batalhas. Na Europa existiram as “guerras religiosas” entendidas por Campos & Campos (2010, p. 23) como “um momento crucial do processo de afirmação da independência nacional em face do Papado (...)”. Relembramos ainda as Cruzadas⁴ travadas em nome de Deus pelos Cristãos nas quais estes “expurgavam”, dos seus territórios, muçulmanos e outras comunidades religiosas minoritárias, ou ainda a intensa e prolongada opressão cristã sobre as comunidades judaicas perpetuada ao longo de diversos séculos. Povos inteiros foram oprimidos, perseguidos ou mesmo dizimados por terem e demonstrarem convicções religiosas não coincidentes com as da maioria, não podendo fazer, assim, um livre uso da sua “faculdade de acreditar em algo e de o manifestar” (Moreira & Gomes, 2014, p. 253), ou seja, simplesmente usufruir da sua liberdade religiosa.

³ Assim como esta, todas as traduções no presente estudo são da nossa responsabilidade.

⁴ Movimentos militares cristãos com o fito de combater o islamismo e salvaguardar o domínio cristão na apelidada Terra Santa.

Para conseguirmos alcançar um conceito de liberdade religiosa, devemos, inicialmente, apresentar um conceito de religião recorrendo, unicamente, a ensinamentos doutrinários, visto não encontrarmos uma definição concreta em qualquer diploma do nosso ordenamento jurídico. Na esteira de Duarte (2005, p. 113), entendemos que a não existência de uma definição específica de religião em qualquer documento normativo não deriva de esquecimento do legislador. Acreditamos, pelo contrário, que tal ausência se deve ao facto de não se pretender restringir um entendimento, que é tão próprio de cada indivíduo, através de uma definição rígida que obstasse à concretização do núcleo essencial da religião como esta é entendida por cada um de nós. Numa aproximação a um conceito podemos, no entanto, referir o Parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria Geral da República (PGR)⁵ que define religião 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”.

Também a doutrina tem avançado com algumas definições amplas que nos permitem formular um entendimento sobre o conceito mais adequado. Refere Firpo (2013, p. 15) que a religião “é caracterizada pela sua universalidade, marcando presença em todas as sociedades”. Ora, sendo um fenómeno transversal a todas as sociedades, facilmente compreendemos a complexidade de estipular um conceito que consiga preencher os pressupostos entendíveis e aceitáveis para toda e qualquer cultura. Refere o autor que o termo religião “é adotado para mencionar qualquer conjunto de atos e valores que testificam a fé de determinada pessoa ou conjunto de pessoas” (Firpo, 2013, p. 17). Guerreiro (2005, p. 30), que também salienta a dificuldade de estabelecer uma definição, propõe, em sua alternativa, um “conceito operativo”. Entende a autora que 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”. Acrescenta, ainda, que a este conceito aberto devemos associar duas ideias: um entendimento que nos falta alguma coisa e que assim nos faz acreditar em algo superior e ainda o facto dessa entidade se impor independentemente da nossa vontade (Guerreiro, 2005, pp. 41-42). Moreira & Gomes (2014, p. 254) também não estabelecem

⁵ Parecer P001191990, de 10 de janeiro de 1991 (Garcia Marques), disponível em www.dgsi.pt. Consultado no dia 2 de novembro de 2015.

uma definição, referindo antes que a religião “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”. Acreditamos que o conceito de religião passa, essencialmente, por uma relação existencial entre o indivíduo e um (ou vários) ser(es) superior(es). Este(s) concede(m) um suporte espiritual ao primeiro que rege a sua vivência através dos ditames de uma religião. Parece-nos que através desta descrição genérica se consegue compreender o conceito de religião sem necessidade de estabelecer uma definição rígida que possa, de algum modo, não ser coincidente com os ditames de alguma confissão em particular⁶.

Partindo de uma concetualização ampla de religião, dedicamos, agora, a nossa atenção sobre uma definição de liberdade religiosa, objeto do nosso estudo, bem como a uma breve súpula histórica da sua preponderância. A própria jurisprudência do TEDH enfatiza reiteradamente que a liberdade religiosa, em conjunto com a liberdade de pensamento e de consciência, é um “elemento fundante de uma sociedade democrática” e um dos “elementos que promove a identidade dos crentes e a sua conceção de vida”⁷.

Quanto à doutrina, Marín (2006, p. 25) apresenta-nos a liberdade religiosa como aquela que tem por objeto a fé como ato, o conteúdo desse mesmo ato e ainda a prática da religião nas suas diversas manifestações⁸. Guerreiro (2005, pp. 27-28) opta por não concetualizar a liberdade religiosa, limitando-se a referir a amplitude e complexidade da mesma que observa diversas vertentes, nomeadamente a liberdade de escolher ou mudar de religião ou até a opção de não ter nenhuma religião, bem como a componente de manifestar, externamente, essa mesma religião.

Simplificando, a liberdade religiosa, nas palavras de Moreira & Gomes (2014, p. 253), não é mais do que “a faculdade de acreditar em algo e de o manifestar”. Esta simplicidade concetual, que acompanhamos, pode ser explicada recorrendo aos ensinamentos de

⁶ Importa referir que o TEDH, em observância do estabelecido no art. 9º da CEDH, nunca estabeleceu uma lista taxativa de religiões ou crenças, permitindo, deste modo, uma interpretação casuística, por parte dos diversos Estados, do conceito de religião ínsito neste preceito (Allen *et al.*, 2010, p. 222).

⁷ Ac. Kokkinakis c. Grécia, de 25 de maio de 1993, disponível em: <http://hudoc.echr.coe.int/> e onde poderão ser consultados todos os arestos deste órgão citados sem indicação de proveniência. Refira-se ainda que, assim como esta, a maioria das referências neste estudo reporta-se a acórdãos ditados pelo TEDH, pelo que não se faz menção à autoria dos mesmos, exceto quando os acórdãos provenham de outra instância, situações que serão devidamente identificadas.

⁸ Abordaremos as diversas manifestações da liberdade religiosa *infra* no ponto 1.2.

Canotilho. O autor refere-se à liberdade religiosa como umas das liberdades “constitutivas da identidade pessoal e do direito de desenvolvimento da personalidade” (Canotilho, 2007, p. 781), posição que perfilhamos e que entendemos ser demonstrativa da extrema relevância que este direito possui para a própria personalidade do indivíduo. Parece-nos que, se for coartado o direito de manifestar algo tão intrínseco⁹ à personalidade de cada um, estamos no fundo a restringir a própria personalidade, inibindo o indivíduo de acreditar em algo que lhe serve de suporte espiritual e que, salvo melhor entendimento, contribui para a sustentabilidade do próprio indivíduo como ser. Acrescenta ainda Canotilho (2007, p. 782) que a liberdade religiosa é entendida como “irrenunciável, indisponível, intransferível e imprescritível”, usufruindo do regime dos direitos, liberdades e garantias na nossa CRP.

1.1.2. Breve resenha histórica da liberdade religiosa

A liberdade religiosa nem sempre obteve proteção nos diversos ordenamentos jurídicos nacionais e nos variados instrumentos internacionais entretanto emanados. A verdade é que, para que hoje possamos usufruir dessa mesma liberdade, inúmeras gerações foram perseguidas ou discriminadas meramente por não partilharem da mesma orientação religiosa que as ditas maiorias. Não obstante, observarmos, ainda hoje, inúmeros focos de conflitos de índole religiosa, nomeadamente perseguições a minorias na Birmânia, constantes discriminações no Egito contra diversas minorias religiosas (*Copta*¹⁰, *Baha'i*¹¹, entre outras) ou perseguições a Cristãos, nomeadamente, no Iraque (Moreira & Gomes, 2014, p. 254), o facto é que, hoje, existe um rol de diplomas que preveem a proteção da liberdade religiosa, exercida individual ou coletivamente, e que permitem que essas mesmas minorias tenham liberdade religiosa¹². Para isso contribuiu, salvo melhor opinião,

⁹ Neste caso em particular, e acreditando que a liberdade religiosa é um direito inato à própria natureza humana, aproximamo-nos de uma posição jusnaturalista que fundamenta o Direito positivo num Direito Natural. Para um maior aprofundamento deste tema, *vide* Justo (2015, pp. 95-136).

¹⁰ Religião de base cristã que perfaz cerca de 10% da população religiosa do Egito. Para maiores desenvolvimentos consultar Figueiredo (2010, pp. 15-25).

¹¹ Religião monoteísta fundada na Pérsia e atualmente com sede internacional em Israel. Para uma maior compreensão consultar Johnson (2005).

¹² Recentemente, o TEDH condenou alguns Estados por estes não terem protegido suficientemente as minorias religiosas de agressões perpetradas por indivíduos pertencentes à maioria religiosa do país, quando aquelas se manifestavam de forma pacífica, conforme podemos constatar no ac. 97 members of the Gldani Congregation of Jehovah's witnesses and 4 others c. Geórgia, de 3 de agosto de 2007, bem como no ac. Begheluri e outros c. Geórgia, de 07 de janeiro de 2015.

a progressiva laicidade¹³ dos Estados e consequentemente do Direito, que Ramos (2010, p. 49) considera como “uma das mais importantes conquistas culturais da civilização ocidental”. Entende ainda o autor que a “dissociação entre o direito e a religião foi o passo fundamental para o desenvolvimento de uma cultura jurídica sem precedentes (...)” (Ramos, 2010, p. 50). Acrescentamos que, salvo melhor opinião, a laicidade dos diversos Estados e do Direito, na sua generalidade, proporcionou às minorias religiosas não só uma maior proteção jurídica mas também uma progressiva aceitação social pelos demais¹⁴. Por outras palavras, essa mesma laicidade Estatal permitiu que as diversas minorias pudessem expressar a sua liberdade religiosa sem a repressão característica dos Estados de índole confessional¹⁵. Não existindo uma religião oficial¹⁶, “todas as confissões são reconhecidas e os governantes abstêm-se de qualquer decisão sobre a sua vida interna, assim como elas se afastam do contraditório político” (Miranda, 2013, p. 27). Ressalvamos que a laicidade de um Estado pode ser verificada através de dois modelos que se distinguem pela sua intervenção normativa. Assim, de acordo com Liébana (2011, pp. 48-49), podemos observar uma neutralidade passiva, onde o Estado se abstém totalmente do fenómeno religioso, não o regulando, ou, por outro lado, uma neutralidade ativa, na qual aquele intervém garantido o exercício da liberdade religiosa por parte de todas as religiões e crenças através da feitura de leis que promovam esse mesmo exercício de uma maneira igualitária para todas as confissões. Entendemos que este último modelo é o mais adequado para uma efetiva promoção da liberdade religiosa, na medida em que a igualdade entre as religiões deve ser efetivada por integração de todas as religiões em detrimento de uma política absentista do Estado.

¹³ Os Estados dizem-se laicos quando não existe uma identificação da religião com a comunidade política nem com o próprio Estado (Miranda, 2013, p. 22). Nas palavras do autor (Miranda, 2013, p. 28), “laicidade significa não assunção de tarefas religiosas pelo Estado e neutralidade, sem impedir o reconhecimento do papel da religião e dos diversos cultos”.

¹⁴ Liébana (2011, p. 47) entende que a separação entre a Igreja e o Estado, bem como o reconhecimento da liberdade religiosa foi a solução encontrada para resolver o problema originado pelo pluralismo religioso que, nos tempos atuais, constatamos nas mais diversas sociedades.

¹⁵ Os Estados de natureza confessional são aqueles onde existe uma identificação entre o Estado e a religião e ainda entre a comunidade política e a comunidade religiosa. Podemos observar duas vertentes: a teocracia, onde existe um domínio do poder religioso sobre o poder político ou, em sentido inverso um domínio do poder político sobre o poder religioso, o que apelidamos de cesaropapismo (Miranda, 2013, p. 22).

¹⁶ Miranda (1986, p. 130) entende que a laicidade de um Estado não permite um tratamento privilegiado ou discriminatório de determinada confissão. No entanto, de acordo com o autor, os princípios constitucionais compadecem-se “com um tratamento diferenciado das várias confissões, em razão do peso real que têm na sociedade”. Só assim se justifica a manutenção de diversas normas, como, por exemplo, a consideração dos feriados religiosos como dias de descanso na legislação laboral.

Apesar de, ainda, existirem, situações de uma perfeita consonância entre a Religião e o Direito, nomeadamente nos países regidos pela *Sharia*¹⁷, e nunca olvidando “os inúmeros reveses e reaproximações entre o temporal e o espiritual” (Ramos, 2010, p. 56), a verdade é que, regra geral, a religião maioritária perdeu uma preponderância direta na criação de leis, abrindo assim lugar a uma legislação mais condizente com a pluralidade de confissões que hoje observamos num panorama global.

Com o liberalismo político, surgem as primeiras proclamações da liberdade religiosa integradas numa afirmação dos direitos fundamentais do indivíduo perante o Estado, que, acompanhadas por questões políticas, levaram ao reconhecimento de uma maior atenção com as questões religiosas e posterior inserção em instrumentos de Direito internacional (Guerreiro, 2005, pp. 48-49). Assim surge, em 1776, o primeiro documento que consagrou a liberdade religiosa. Falamos da Declaração de Direitos da Virgínia, de 12 de junho de 1776¹⁸, que previa, na sua secção XVI, o “livre exercício de religião, de acordo com os ditames da sua consciência”, complementada com a entrada em vigor da Primeira Emenda¹⁹ que prescrevia a não intromissão legislativa do Congresso no que tange ao estabelecimento de qualquer religião nem à proibição de exercício da mesma.

O ano de 1948 é particularmente rico nesta matéria, nomeadamente com a Declaração sobre a Liberdade Religiosa do Conselho Mundial das Igrejas e a Convenção sobre a Prevenção e a Repressão do Crime de Genocídio²⁰. Mas este ano é essencialmente relevante pela consagração da liberdade religiosa num documento de verdadeira dimensão global. Falamos da DUDH²¹, onde encontramos, nos seus arts. 2º e 18º, a consideração da liberdade religiosa do indivíduo e da sua proteção, documento que serve de referência²² em

¹⁷ A *Sharia* é a lei muçulmana baseada nos preceitos religiosos do Islão. Assim sendo, os preceitos legais são um reflexo dos textos religiosos não existindo uma clara separação entre Direito e Religião.

¹⁸ Disponível em http://www.archives.gov/exhibits/charters/virginia_declaration_of_rights.html. Consultado no dia 6 de novembro de 2015.

¹⁹ Disponível em: <http://www.billofrightsinstitute.org/founding-documents/bill-of-rights/>. Consultado no dia 6 de novembro de 2015.

²⁰ O art. 2º da Convenção classifica de genocídio os atos cometidos com a intenção de destruir determinado grupo religioso. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Sistema-Global.-Declara%C3%A7%C3%B5es-e-Tratados-Internacionais-de-Prote%C3%A7%C3%A3o/conven%C3%A7%C3%A3o-para-a-prevencao-e-a-repressao-do-crime-de-genocidio-1948.html>. Consultado no dia 6 de novembro de 2015.

²¹ Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Consultada no dia 6 de novembro de 2015.

²² Conforti (2002, pp. 269-270) aponta a DUDH como uma verdadeira inspiração para a posterior codificação internacional desta matéria.

matéria de direitos humanos em geral, e liberdade religiosa em particular, e que seria alvo de posterior desenvolvimento no Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos²³ (PIDCP), de 1966. Desde essa data surgiram vários diplomas, consagrando a liberdade religiosa, dos quais faremos referência aos que consideramos mais pertinentes, mormente, pela diversidade da sua área geográfica de aplicação: 1950 – Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (art. 9º); 1969 - Convenção Americana sobre Direitos Humanos (arts. 12º, 13º, 16º, 17º e 23º); 1981 - Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (arts. 2º, 8º e 12º); 1990- Declaração do Cairo sobre Direitos Humanos no Islão; 1994 - Carta Árabe dos Direitos Humanos (arts. 26º e 27º); 1998 - Carta Asiática dos Direitos Humanos (art. 6º); 2001 - Congresso Mundial para a Preservação da Diversidade Religiosa.

Já no que tange a Portugal, hoje caracterizado como um Estado não confessional, conforme nos elucida Miranda (2013, p. 29), aqui se verificou um progressivo alargamento da liberdade religiosa desde o início do constitucionalismo até aos tempos atuais, passando-se de um regime de religião de Estado com tolerância das demais confissões a um regime de separação com pleno reconhecimento da liberdade religiosa, consagrado nos art. 4º, nº 4, e 41º da Constituição da República Portuguesa (CRP), bem como no art. 4º, nº 1, da Lei nº 16/2001, de 22 de junho, a Lei da Liberdade Religiosa (LLR)²⁴.

1.2. As diferentes vertentes da liberdade religiosa do trabalhador

1.2.1. Considerações gerais

Chegados a este ponto, cumpre-nos explicitar como a liberdade religiosa se manifesta e como podemos classificar as diversas formas em que se expressa. Parece-nos relevante apontar, *ab initio*, a dupla vertente que a liberdade religiosa observa. De facto, e na senda de Liébana (2011, p. 43), entendemos que este direito possui, por um lado, uma vertente objetiva, que implica uma neutralidade ideológica e religiosa do poder público e, por outro,

²³ Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh-direitos-civis.html>. Consultado no dia 6 de novembro de 2015.

²⁴ A Lei nº 16/2001, de 22 de junho, apresenta a redação dada pelas alterações, sucessivamente, promovidas pela Lei nº 91/2009, de 31 de agosto; Lei nº 3-B/2010, de 28 de abril; Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro; Lei nº 66º-B/2012, de 31 de dezembro. Esta Lei veio revogar expressamente a Lei nº 4/71, de 21 de agosto, bem como o Decreto nº 216/72, de 27 de junho.

uma vertente subjetiva que se concretiza na autodeterminação do indivíduo e que, como refere a autora, irá eventualmente ser exteriorizada.

Uma primeira análise, efetuada por um prisma subjetivo, remete-nos para duas dimensões da liberdade religiosa. Encontramos, por um lado, uma dimensão individual, associada ao direito de cada indivíduo efetivar o direito estatuído nos mais diversos diplomas e, por outro, uma dimensão coletiva cujos titulares são as igrejas e outras entidades de tendência religiosa às quais é reconhecido o direito de, designadamente, se organizarem e de professarem as suas crenças fazendo uso da liberdade de culto que lhes é concedida²⁵.

A liberdade coletiva, nas palavras de Schoupe (2005, pp. 625-626), é entendida como uma liberdade institucional e que implica dois direitos fundamentais, a saber: a aquisição de personalidade jurídica²⁶ e o respeito pela sua autonomia institucional²⁷. Machado (2012, p. 88) refere, e bem, que a heterogeneidade deste direito deriva não somente da titularidade do mesmo poder ser individual ou coletivo, mas também de estarmos perante “um direito que pode fazer valer-se quer frente a sujeitos públicos, quer frente a sujeitos privados”.

Quando enfocamos a liberdade religiosa na sua dimensão individual, devemos, inicialmente, dividir a mesma numa vertente interior e exterior, conforme fazem notar os juízes do TEDH, nas suas diversas decisões, nomeadamente no famoso *leading case* Kokkinakis c. Grécia²⁸, no qual se esclarece que, embora a liberdade religiosa seja, primariamente, uma questão de consciência individual, não deixa de implicar, *inter alia*, a liberdade de manifestar essa mesma religião. Assim, a vertente interior da liberdade religiosa passa pelo direito de ter uma orientação religiosa, uma crença, que, como podemos verificar nos diversos normativos²⁹, é um direito inviolável³⁰ e que diz respeito ao próprio ser, não observando exteriorização. Esta só acontece se o indivíduo fizer uso da liberdade religiosa na sua vertente exterior, a qual se encontra plasmada nos mais diversos

²⁵ Cfr., nomeadamente, o art. 41º, nº 4, da CRP.

²⁶ Cfr., nomeadamente, o ac. Biserica Adevarat Ortodoxa Din Moldova e outros c. Moldávia, de 27 de maio de 2007, bem como o ac. Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas e outros c. Áustria, de 31 de outubro de 2008.

²⁷ Cfr., *inter alia*, os ac. The Holy Monasteries c. Grécia, de 9 de dezembro de 1994 e o ac. Metropolitan Church of Bessarabia e outros c. Moldávia, de 27 de março de 2002.

²⁸ Ac. Kokkinakis c. Grécia, de 25 de maio de 1993.

²⁹ Cfr. art. 9º, nº 1, 1ª parte, da CEDH e art. 18º, 1ª parte, da DUDH.

³⁰ Cfr., nomeadamente o art. 41º, nº 1, da CRP e o art. 1º da LLR.

normativos³¹ já elencados anteriormente. Chamando novamente à colação o Parecer do Conselho Consultivo da PGR³², podemos extrair do mesmo que “será religiosa toda a atitude, individual ou colectiva, exteriorizável em actos, pela qual os homens manifestem a sua fidelidade aos princípios em que crêem”, o que configura, de uma maneira genérica, a vertente exterior da liberdade religiosa.

No seguimento da classificação supra, é mister aferir de que modo pode ser exteriorizada a liberdade religiosa do indivíduo. De uma leitura do art. 9º, nº 1, da CEDH, bem como do art. 18º da DUDH, retiramos, desde logo, duas vertentes: a liberdade de mudar de religião e a liberdade de manifestar a mesma por diversos mecanismos. Entendemos, no seguimento da doutrina consultada³³, que decorre ainda do *forum externum* da liberdade religiosa o direito de o indivíduo manter a sua religião ou mesmo não professar nenhuma religião ou crença. Infra, apontaremos as principais características das diversas vertentes aqui elencadas.

1.2.2. O direito de não professar nenhuma religião

Quando se fala em liberdade religiosa, *prima facie*, pressupomos desde logo uma manifestação positiva por parte do indivíduo. No entanto, a mesma liberdade que permite ao indivíduo a manifestação da sua crença dá-lhe também a faculdade de não se manifestar perante os outros ou, por outras palavras, guardar para si a sua crença³⁴. Pode ainda a manifestação negativa do indivíduo passar, simplesmente, por não professar nenhuma religião, ou pela abstenção da execução de determinados deveres ou atividades que conflituam com a sua confissão³⁵. Na senda de Canotilho & Moreira (2014, p. 612), quando os doutos juriconsultos defendem “a proibição de discriminação para os que não têm qualquer religião”³⁶, parece-nos que a liberdade religiosa passa também pela possibilidade de um cidadão não religioso demonstrar essa mesma posição perante a

³¹ Cfr., a título de exemplo, o art. 9º, nº 1, 2ª parte, da CEDH, o art. 18º, 2ª parte, da DUDH ou ainda as diversas alíneas do art. 8º da LLR.

³² Parecer P001191990, de 10 de janeiro de 1991 (Garcia Marques), disponível em www.dgsi.pt. Consultado no dia 2 de novembro de 2015.

³³ Cfr. Guerreiro (2005, pp. 56-60); Firpo (2013, pp. 37-41); Moreira & Gomes (2014, pp. 256-257).

³⁴ Na Turquia, o cartão de identificação de cidadão continha a indicação da religião do indivíduo, o que consubstanciava uma grave violação do art. 9º da CEDH, cfr. ac. Sinan Isik c. Turquia, de 2 de maio de 2010.

³⁵ Esta é uma situação bastante recorrente nos casos analisados pelo TEDH. Cfr., nomeadamente, os acórdãos Valsamis c. Grécia e Efstratiou c. Grécia, ambos de 18 de dezembro de 1996.

³⁶ Neste sentido cfr. ac. do TEDH referente ao caso Darby c. Suécia, de 23 de outubro de 1990.

sociedade. Allen *et al.* (2010, p. 223) entendem que este direito engloba, inclusivamente, o direito de adotar crenças não convencionais e não perfilhadas pelos demais³⁷.

Estamos, assim, perante uma liberdade negativa de religião que, como salientam Moreira & Gomes (2014, p. 257), tem sido adotada por alguns Estados, nomeadamente pela Alemanha, França e Bélgica através de diversas leis que proíbem o uso de roupas e símbolos religiosos no domínio público, desde 2011, situação que, em nosso entendimento, é alvo de crítica. Entendemos que a verdadeira neutralidade de um Estado deve ser efetuada pela integração de todas as religiões, numa perspetiva de pluralismo religioso, em detrimento de uma simples abolição de qualquer identificação religiosa em contexto público que reduz a liberdade religiosa de todos os indivíduos.

1.2.3. A liberdade de mudar de (ou manter a) religião

Expressamente consagrada na CEDH, bem como na DUDH, esta vertente de mudar de religião decorre, salvo melhor opinião, implicitamente do próprio direito de liberdade religiosa³⁸. Se o Homem é um ser em constante evolução e que, como decorre da diversa legislação, tem o direito de ter, ou não, uma religião, parece-nos que nada obsta que ao longo da sua vivência opte por professar, ou não, determinada confissão³⁹. Não podendo ficar obrigado a uma escolha perpétua ao longo de toda a sua vivência, situação que decorre da própria liberdade do indivíduo enquanto ser, parece-nos que pode perfeitamente deixar de se identificar com determinada religião e optar por não professar nenhuma confissão ou então, fazendo uso da sua liberdade, dedicar a sua devoção a outra crença com a qual se identifique a partir de determinada altura da sua vida⁴⁰. Estamos perante uma matéria com um grau de controvérsia bastante elevado, pois este direito não é consensual em muitos Estados. Em determinados países, como, por exemplo, na Arábia Saudita ou no Afeganistão⁴¹, não existe a referência à possibilidade de mudar de religião. Observamos também situações em que a própria religião condena a possibilidade de abandono da fé

³⁷ Cfr. ac. Sidiropoulos e outros c. Grécia, de 10 de julho de 1998 e ac. Church of Scientology Moscow c. Rússia, de 24 de setembro de 2007.

³⁸ Machado (2012, p. 87) entende este direito de mudar de religião como a assunção de uma liberdade negativa por parte do indivíduo, em conjunto com o direito de não professar nenhuma confissão.

³⁹ Cfr., nomeadamente, os acórdãos referentes ao caso Hoffmann c. Áustria, de 23 junho de 1993 e ao caso Kokkinakis c. Grécia, de 25 de maio de 1993.

⁴⁰ Cfr., nomeadamente o ac. Ismailova c. Rússia, de 02 de junho de 2008.

⁴¹ Estados onde as respetivas sociedades se baseiam na lei *Sharia*.

professada, seja por dedicação a outra confissão ou inclusivamente por um estilo de vida secular, o que configura o fenómeno da denominada apostasia (Guerreiro, 2005, p. 58). Criticamos estas posições por entendermos serem violadoras da personalidade do indivíduo, quando numa perspetiva de obrigar alguém a professar uma religião que não acredita, o que, a nosso ver, acaba por consubstanciar um contrassenso com o próprio conceito de religião.

Quanto ao direito a manter a sua religião, parece-nos que estamos perante uma matéria consensual. Além de decorrer implicitamente do direito de ter uma religião, o facto de a própria liberdade religiosa consagrar a possibilidade de mudar de religião, pelas razões supra, parece-nos evidente que qualquer indivíduo tem o direito de manter a confissão que professa, se assim o desejar.

1.2.4. A liberdade de manifestação religiosa

A vertente mais problemática da liberdade religiosa, mormente porque, ao contrário das anteriores, é passível de entrar em confronto com outros direitos e, eventualmente, sofrer restrições, é a liberdade de manifestar a religião, que pode, também, observar uma vertente negativa que passará pela possibilidade de o indivíduo guardar para si as suas convicções⁴². A vertente positiva engloba, nomeadamente⁴³, a liberdade de culto, a qual inclui a possibilidade de proceder a ritos ou rituais, a exibição de símbolos ou mesmo o gozo de feriados religiosos. Além da liberdade de culto, aquele que professa determinada fé pode manifestá-la através do uso de símbolos religiosos, sejam roupas ou ornamentos, ou do acatamento de determinados regimes alimentares. Por fim, uma especial referência ao proselitismo religioso que consiste na tentativa de convencer os outros a aderir às suas crenças.

A manifestação da liberdade religiosa em sede de CEDH é-nos apresentada pela doutrina, nomeadamente Vickers (2013, p. 212) e Allen *et al.* (2010, pp. 226-227), desdobrando-se em quatro tipos, a saber: adoração, observância, ensino e prática. De acordo com os citados autores, a adoração inclui os ritos, rituais e cerimónias várias. Já no que tange à

⁴²Cfr. ac. Saniewski c. Polónia, de 26 de junho de 1991.

⁴³ Podemos observar com maior detalhe um elenco, não taxativo, de atos previstos pelo Comité dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), especificamente no seu Comentário Geral 22.

observância, esta revela uma conexão direta com a manifestação através da adoração. O ensino passa, essencialmente, pela divulgação da religião nos estabelecimentos de ensino de caráter religioso, não olvidando também o proselitismo desenvolvido com os não crentes de determinada religião. Por fim, a prática que, na senda dos referidos autores, consideramos como o aspeto mais controverso, nomeadamente por ser o maior foco de conflito com outros direitos, mas também pela dificuldade de, não raras vezes, aferir se determinada prática é, de facto, determinada pela religião⁴⁴.

1.3. Enquadramento normativo

No que tange ao enquadramento normativo da liberdade religiosa devemos destacar, *ab initio*, a proteção plural que esta, incluída que está no elenco de direitos humanos, observa. De facto, vamos encontrar proteção destes direitos desde o Direito Civil até aos instrumentos de Direito Internacional, não olvidando os textos constitucionais. Isto denota uma extraordinária preocupação com os direitos humanos que, como bem refere Ascensão (2008, p. 277), faz com que constatem, neste início do século XXI, “uma fase de verdadeiro apogeu em matéria de Direitos Humanos”. A relevância dada pelos distintos instrumentos normativos deriva do facto de estarmos perante, não somente um direito individual, mas simultaneamente um direito coletivo. Como defende Marín (2006, p. 34), estamos perante um interesse público da máxima importância por constituir uma parte essencial da infraestrutura jurídica de qualquer sistema democrático.

Não obstante encontrarmos uma eventual duplicação de normas cujo conteúdo protege, em maior instância, um direito humano, explanaremos a liberdade religiosa nas suas diversas aceções normativas, procedendo a uma sucinta abordagem pelos vários diplomas que, de algum modo, estabelecem um grau de proteção à liberdade religiosa do, *in casu*, trabalhador, visto ser esta a especificidade que nos propomos a tratar. Realizaremos um pequeno enquadramento da liberdade religiosa, sucessivamente, como direito de personalidade previsto no Código Civil (CC) e no CT, como direito fundamental consagrado na CRP e, por fim, como direito humano plasmado na CEDH, entre outros instrumentos de proclamação desses mesmos direitos.

⁴⁴ A jurisprudência do TEDH tem optado por não incluir todos os atos ou comportamentos de fiéis no escopo de prática religiosa (Allen *et al.*, 2010, p. 227).

1.3.1. A liberdade religiosa como direito de personalidade

Os direitos de personalidade estão previstos nos arts. 70º a 81º do CC, onde se encontram diversos direitos de personalidade em particular e a consagração de um direito geral de personalidade, especificamente, no art. 70º do mesmo diploma. Estes direitos são, nas palavras de Cunha (2007, p. 841), “a manifestação privatística de direitos fundamentais”.

Nos melhores ensinamentos de Vasconcelos (2014, p. 5), “a personalidade é uma qualidade: a qualidade de ser pessoa”. Percebe-se assim que a liberdade religiosa, entendida como intrínseca do próprio ser, seja assim entendida e protegida como um direito de personalidade. O mesmo autor acrescenta ainda que o “Direito de Personalidade tem a ver com a posição das pessoas humanas no Direito, com a exigência da sua dignidade” (Vasconcelos, 2014, p. 6), o que no nosso entendimento consubstancia a necessidade de enquadramento da liberdade religiosa no rol desses direitos. Esta mesma proteção justifica-se pelo “envolvimento integral da personalidade do trabalhador na prestação e na execução do seu contrato” (Ramalho, 2013, p. 34), que assim fica mais sujeito a uma violação dos seus direitos por parte de uma entidade empregadora que se encontra numa posição de supremacia contratual⁴⁵.

Devemos referir que a liberdade religiosa não aparece concretamente estatuída entre os direitos especiais de personalidade elencados no Código Civil luso. Na senda de Ramalho (2012, p. 621), entendemos que apesar de não se contemplarem expressamente alguns direitos de personalidade de primeira grandeza, nos quais incluímos a liberdade religiosa, o que, de acordo com a autora demonstra a incompletude deste regime, a consideração da liberdade religiosa como direito de personalidade estará sempre salvaguardada pelo conteúdo amplo da norma geral ínsita no art. 70º, nº 1, do CC, a qual prevê a proteção legal de qualquer ofensa, ou mesmo mera ameaça, à personalidade física e moral de qualquer indivíduo.

Quanto à previsão no ordenamento jurídico-laboral não é mais, salvo melhor opinião, do que uma decorrência das regras gerais do CC, bem como da CRP, posição também

⁴⁵ Redinha (2004, p. 162) apresenta uma interessante consideração sobre a presença de uma cláusula geral de um direito geral de personalidade no CT. A autora considera que, além da inerente função legislativa, a sua existência promoveria um papel pedagógico da máxima importância bem como uma “elasticidade” que permitiria uma concretização jurisprudencial perante novas ameaças à personalidade do trabalhador.

defendida por Martinez (2015, p. 366). O autor enfatiza a ideia referindo que, apesar de ainda existirem algumas normas específicas no CT, estas não inibem o recurso às “regras gerais de tutela da personalidade constantes da Constituição e do Código Civil” (Martinez, 2015, p. 367). De referir que parte da doutrina, nomeadamente, Abrantes (2009, p. 21), critica esta “colagem” do CT às normas do CC referindo a mesma como “uma obsessão do legislador pela aproximação ao direito civil”. Para o autor “a aposta (...) nos princípios de direito civil contraria o desígnio natural do Direito do Trabalho enquanto instrumento regulador duma relação de poder-sujeição (...)” (Abrantes, 2009, p. 22).

A observância dos direitos de personalidade pode ser transposta, *mutatis mutandis*, para o Direito Laboral, mormente porque, pese embora no CT não se encontre uma proteção específica da liberdade religiosa, a mesma acaba por ser garantida pelas normas ínsitas no art. 14º e ss. do predito diploma as quais, resumidamente⁴⁶, analisaremos em seguida.

Começamos pelo art. 14º do CT no qual é reconhecida a liberdade de expressão e de opinião e que engloba matérias de índole religiosa, salvaguardando a possibilidade de o trabalhador poder manifestar a sua opinião perante os demais trabalhadores e entidade empregadora tendo em atenção, obviamente, as convicções religiosas dos demais trabalhadores⁴⁷. Seguindo a estrutura sistemática do CT, vamos encontrar a proteção da integridade física e moral do trabalhador no art. 15º do CT que, no mesmo sentido da apreciação anterior, acreditamos que implique o respeito pelas convicções religiosas do trabalhador, impedindo qualquer ato dos demais que possa consubstanciar uma ofensa à integridade física ou moral do indivíduo em questão. O art. 16º do CT, à semelhança do art. 80º do CC, estabelece a reserva da vida privada e engloba, no nosso entendimento, a proteção da liberdade religiosa. Como já defendemos, repetidas vezes, este é um direito intrínseco ao próprio ser e como tal parece-nos parte integrante da esfera privada do trabalhador⁴⁸. Estendemos, ainda, esta mesma proteção ao art. 17º, nº 1, al. a), do mesmo diploma, no que tange à proteção de dados pessoais, ou mais em concreto, a reserva do

⁴⁶ Não nos cabe, neste estudo, uma maior profundidade dessa matéria que, no entanto, nos é apresentada mais detalhadamente por Duarte (2005, pp. 119-138), num seu estudo sobre esta temática.

⁴⁷ Abordaremos, mais detalhadamente, a questão do proselitismo no trabalho no ponto 2.3.5.

⁴⁸ Ramalho (2012, p. 630) entende este direito como “o aspecto central da tutela laboral dos direitos de personalidade do trabalhador”. A mesma autora salienta “a importância da tutela dos direitos de personalidade no contrato de trabalho” com o subsequente reforço do elemento de personalidade do mesmo, bem como o carácter amplo desta proteção que abrange, além da duração do contrato, os períodos antecedentes bem como posteriores (Ramalho, 2015, p. 540).

trabalhador no sentido de não fornecer informações consideradas pessoais, salvo se estas forem estritamente relevantes para o desempenho da determinada função. Como nos diz Redinha (2014, p. 827), o trabalhador vê, por força deste princípio, “salvaguardada uma zona de reserva que o empregador não pode transpor” e que é aplicável às convicções religiosas do primeiro.

Acrescentaríamos, ainda, uma referência aos arts. 23º e ss. do CT que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação e que consentem a sua aplicação a um rol de questões, nas quais incluímos matérias de índole religiosa. Assim, o art. 24º, nº 1, do CT prevê, tanto no acesso ao emprego como na execução do contrato de trabalho, a igualdade de oportunidade e tratamento, sem que possa existir um tratamento discriminatório por razões religiosas. Refere Duarte (2005, p. 137) que “o trabalhador tem o pessoalíssimo e inalienável direito de não ser discriminado com base nas suas convicções religiosas ou ausência dessas convicções”, consideração que transportamos para o art. 29º do CT que prevê a proibição de assédio. Este é entendido como um comportamento indesejado que pode assentar, nomeadamente, em discriminação fundamentada em razões religiosas que assim observa mais um mecanismo protetor em sede de legislação laboral.

1.3.2. A liberdade religiosa como direito fundamental

No capítulo III do título II da CRP, encontramos, *ab initio*, a previsão de direitos especificamente laborais, *inter alia*, os arts. 57º e 58º, respetivamente o direito à greve e o direito ao trabalho. No entanto, verificamos, nos tempos hodiernos, uma consideração de outros direitos fundamentais, que não aqueles especificamente laborais, para o espectro laboral, no que Moreira (2011, pp. 95-96) classifica como “cidadania na empresa”. Nestes incluímos, entre outros, a liberdade religiosa, prevista no art. 41º da CRP, consagrada como direito fundamental em conjunto com a liberdade de consciência e de culto. Nesse sentido, Ramalho entende que estamos perante uma elevação dos direitos de personalidade, de génese civilista, a um plano Constitucional⁴⁹. No entendimento da autora, “a importância geral dos direitos de personalidade justificou o seu reconhecimento pela Constituição, onde foram consagrados como direitos fundamentais” (Ramalho, 2012, p.

⁴⁹Alguma doutrina estrangeira, nomeadamente Leite (2006, p. 50), destaca o papel de relevo internacional que a nossa Constituição de 1976 detém, juntamente com a Constituição espanhola de 1978 e a Constituição alemã de 1949. Estas são apontadas como marcos na “constitucionalização dos direitos de personalidade”.

619), evidenciando desse modo “uma ampla margem de sobreposição destas duas categorias” (Ramalho, 2013, p. 33). A consideração dos direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho implica uma aplicação e interpretação de acordo com a Constituição, que Rodríguez-Piñero (2004, p. 355) apelida de “reinterpretação constitucional do Direito do Trabalho”. Outra interpretação é-nos apresentada por Alexy (2014, p. 830) que entende estarmos perante uma positivação constitucional dos direitos humanos, posição também defendida por Hespanha (2014, pp. 360-361), quando aponta os direitos fundamentais como uma necessidade de constitucionalizar os direitos humanos.

Mais do que a sua projeção nas relações jurídicas entre particulares, aqui a liberdade religiosa aparece como uma prerrogativa do cidadão contra o Estado, munido do seu *ius imperii* mas, como bem refere Miranda (2010, p. 494), é preciso também “limitar o *dominium* e assegurar o respeito das liberdades de cada pessoa pelas demais pessoas”. Esta limitação decorre da própria DUDH, mais concretamente do seu art. 29º, nº 2, que, ao estabelecer o limite ao exercício dos direitos reconhecidos na Declaração, inclui nos mesmos limites o respeito pelos direitos dos outros.

De acordo com a doutrina majoritária⁵⁰, estamos perante um regime diretamente aplicável estabelecendo a imediata vinculação de entes públicos e privados conforme, inclusivamente, decorre do art. 18º, nº 1, da CRP, o que, deste modo, implica a consideração do art. 41º da CRP para todas as relações laborais, independentemente de estas serem públicas ou privadas⁵¹. Numa abordagem diferente, Ramalho (2012, p. 624) entende que esta vinculação a entes privados só se justifica quando uma das partes detém uma posição de poder sobre a outra, posição também perfilhada por Andrade (2009, pp. 247-249) quando menciona que esta aplicabilidade somente se verifica em situações em que “as pessoas colectivas (ou, excepcionalmente indivíduos) disponham de poder especial de carácter privado sobre (outros) indivíduos”. Esse poder pode ser económico ou inclusivamente normativo, conforme defende o autor.

⁵⁰ Nomeadamente no entendimento dos constitucionalistas Canotilho & Moreira (2014, p. 384) ou Cunha (2007, p. 841) que defende a sua aplicação “nas relações totalmente *inter pares, inter cives...*”.

⁵¹ Conforme refere Miranda (2010, p. 494) “não se compreenderiam uma sociedade e uma ordem jurídica em que o respeito da dignidade e da autonomia da pessoa fosse procurado apenas nas relações com o Estado e deixasse de o ser nas relações das pessoas entre si”.

Ora, como em contexto de relações laborais se observa esta mesma superioridade por parte da entidade empregadora, independentemente da posição assumida, afigura-se como entendível, salvo melhor opinião, que, *in casu*, o preceito do art. 41º seja diretamente aplicável à proteção da liberdade religiosa em todas as relações laborais, públicas ou privadas.

Acompanhado a norma ínsita no art. 41º, encontramos no nosso ordenamento jurídico a Lei da Liberdade Religiosa (LLR)⁵², solução também adotada por outros ordenamentos jurídicos, nomeadamente em Espanha, onde surge concretizada através da *Ley Orgánica* 7/1980, de 5 de julho. No caso português, destacamos o art. 4º da LLR que estabelece a não confessionalidade do Estado Português, bem como os arts. 8º e 9º do mesmo diploma que vêm concretizar expressamente o predito preceito constitucional. Nestes dois artigos encontramos a explanação do conteúdo (positivo e negativo) da liberdade religiosa, e as dimensões⁵³ onde o indivíduo pode manifestar a sua religião. No art. 8º vamos encontrar, nomeadamente, a prática de atos de culto [al. c)], a mudança de religião [al. b)], ou simplesmente ter ou não ter uma religião [al. a)]. Por outro lado, o art. 9º apresenta-nos o conteúdo negativo da liberdade religiosa onde se prevê, nomeadamente, que ninguém pode ser obrigado a professar determinada religião [nº 1, al. a)], ou ser coagido a integrar igreja ou comunidade religiosa [nº 1, al. b)]. No que tange aos direitos do trabalhador, chamamos particular atenção para a relevância do art. 14º que prevê a dispensa do trabalho, entre outras atividades, por motivo religioso.

1.3.3. A liberdade religiosa como direito humano

A relevância da liberdade religiosa resulta também clara em sede de Direito Internacional, com a sua consideração e consagração em diversos instrumentos internacionais de proclamação solene de direitos humanos. Apesar da secularização de grande parte dos Estados aderentes aos referidos instrumentos, é notória uma influência da religião na conceção daqueles. Perfilhamos a posição de Junior (2013, pp. 7-9) quando aponta a perceção da existência de uma ideologia religiosa, nomeadamente de conceção cristã. Refere o autor que “as mais antigas declarações de direitos humanos foram em boa medida

⁵² Lei nº 16/2001, de 22 de junho.

⁵³ Temática previamente abordada, cfr. ponto 1.2 do estudo.

influenciadas pela ideologia religiosa, mais precisamente pela concepção cristã, o que muitas vezes se denuncia de forma escancarada nos respectivos textos”. No mesmo sentido, Leite (2006, p. 67) propugna a responsabilidade do cristianismo no que tange à ideia de dignidade humana⁵⁴ “ao proclamar a vinculação existencial do homem a Deus”. No entanto, esta influência cristã na formação dos direitos humanos “não gera necessariamente a respectiva inadequação ao plano internacional” (Coutinho, 2012, p. 299), ou seja, parece-nos que, pese embora a génese cristã dos direitos humanos, nada obsta a que estes sejam aplicados transversalmente a todas as culturas independentemente da(s) religião(ões) predominante(s). Além disso, os direitos humanos, em geral, e a liberdade religiosa, em particular, além de serem entendidos como direitos subjetivos, inerentes a cada pessoa, devem ser interpretados como princípios gerais de justiça (Fortman, 2001, p. 10), numa demanda por uma aplicabilidade global⁵⁵.

Não obstante a proteção dada pelos diversos ordenamentos jurídicos, a verdade é que estamos perante um direito que, sendo extremamente volátil e, não raras vezes, alvo das mais variadas atrocidades, merece consideração num plano internacional, pois, como nos ensina Magalhães (2010, p. 32), quando se refere aos direitos humanos na sua generalidade, estamos perante um problema universal de uma só sociedade: “a sociedade do mundo”, tendo, assim, sido crucial o alargamento da proteção da liberdade religiosa aos diversos instrumentos internacionais anteriormente referidos.

Como bem refere Moreira (2011, p. 101), existe uma necessidade de “proteger os direitos de personalidade dos empregadores e dos trabalhadores, numa lógica de protecção da dignidade humana”, o que, no nosso entendimento, explica perfeitamente a dimensão internacional que os direitos de personalidade, nomeadamente a liberdade religiosa, adquiriram bem como a sua elevação à condição de direitos humanos⁵⁶. A consideração da liberdade religiosa como direito humano é a garantia “que homens e mulheres, no tempo e

⁵⁴ Recuperando uma de muitas definições de dignidade humana, referimos uma concetualização simplificada e apresentada por Alexandrino (2008, p. 505) que nos define “dignidade da pessoa humana como a referência da representação do valor do ser humano”.

⁵⁵ No mesmo sentido, Lima Jr. (2002, p. 19) defende que a inserção dos direitos humanos num plano global “permite o fortalecimento da própria ideia de direitos humanos e dos meios para se ampliar e fortalecer a realização de direitos”.

⁵⁶ Na senda de Leite (2006, p. 57), relembramos que os direitos de personalidade são efetivamente parte integrante do rol de direitos humanos que, como refere, engloba outros direitos como os direitos políticos, os direitos sociais e os direitos metaindividuais.

local de trabalho, não abandonam a sua qualidade de cidadãos nem se despem dos atributos jurídicos da sua humanidade” (Redinha, 2004, p. 161). Não podemos esperar que um determinado indivíduo, enquanto trabalhador, se dissocie da sua personalidade, dos seus ideais, ou, como refere Machado (2011, p. 3), “o trabalhador não pode deixar as suas convicções religiosas à porta da fábrica (...)”, criando uma identidade diferente daquela que assume na vida social e familiar⁵⁷.

Deste modo, vamos encontrar a consideração da liberdade religiosa como direito humano em diversos instrumentos internacionais. Para o fito do nosso estudo, concentramos as nossas atenções na CEDH⁵⁸, especificamente no art. 9º desse mesmo diploma⁵⁹. No mesmo artigo, mais concretamente no seu nº 1, aparece, grosso modo, a proteção das várias manifestações exteriores que este direito pode assumir⁶⁰, garantido tanto a pessoas singulares como pessoas coletivas, nomeadamente Igrejas⁶¹. Aos diversos Estados cabe, por um lado, adotar condutas positivas para assegurar as liberdades reconhecidas neste preceito e, por outro, cumprir a obrigação negativa de não interferir no exercício deste direito, exceto nas situações elencadas no nº 2 do predito artigo e que estabelece a possibilidade de restrição legítima da liberdade religiosa⁶². A segunda parte do nosso estudo terá precisamente em conta a aplicação deste mesmo preceito convencional às diversas situações, de contexto laboral, que ao longo das últimas décadas foram colocadas sob a apreciação do TEDH e, como tal, abstermo-nos de um maior aprofundamento por agora. Quanto à aplicabilidade da Convenção no nosso ordenamento jurídico, devemos referir que Portugal, após a assinatura a 22 de novembro de 1976⁶³, se encontra vinculado à Convenção desde 9 de novembro de 1978⁶⁴, data em que o instrumento de ratificação foi depositado.

⁵⁷ Por outro lado, como refere Gomes (2007, p. 300), há que ter em conta que a liberdade religiosa tem custos e que o trabalhador crente tem de ter em consideração que a sua fé implica sacrifícios.

⁵⁸ A relevância da CEDH para o nosso estudo passa pelo que a mesma representa num espaço concreto, *in casu*, a Europa. Nas palavras de Barreto (2015, p. 12), “faz a ponte entre o idealismo das grandes declarações e o pragmatismo exigido pelos novos dinamismos sociais”.

⁵⁹ A liberdade religiosa encontra também acolhimento, nomeadamente, no art. 18º da DUDH e no art. 18º do PIDCP.

⁶⁰ Cfr. ponto 1.2.

⁶¹ Cfr. ac. Cha'are Shalom Ve Tsedek c. França, de 27 de junho de 2000.

⁶² Temática abordada no ponto 1.4.

⁶³ Na mesma data Portugal assinou também os Protocolos nºs 1, 3 e 5, tendo posteriormente assinado o Protocolo nº 2, no dia 27 de janeiro de 1977.

⁶⁴ Para maior aprofundamento desta temática, ver Barreto (2015, pp. 32- 67).

1.4. Restrições à liberdade religiosa do trabalhador

Embora estejamos perante um direito que goza de elevada proteção, a liberdade religiosa não pode ser entendida como um direito absoluto, sendo objeto de certas limitações que se compreendem a partir do momento em que o trabalhador se coloca sob o poder de direção do empregador. Por outro lado, e não obstante a possibilidade de limitação deste direito⁶⁵, é estritamente necessário acautelar que qualquer “restrição não seja excessiva” (Leitão, 2014, p. 147), sob pena de se afetar o núcleo essencial do direito. No mesmo sentido, como bem refere Abrantes (2009, pp. 23-24), hoje “é indiscutível a ideia de que a celebração do contrato de trabalho não implica a privação dos direitos que a Constituição reconhece a todas as pessoas e cidadãos”. Entendemos que estas duas ideias se complementam na perspectiva de que, não obstante a possibilidade de a liberdade religiosa ser restringida, nunca o poderá ser ao ponto de vermos totalmente coartado um direito que está inserido no âmbito dos direitos liberdades e garantias da nossa lei fundamental, granjeando uma proteção acrescida, conforme já mencionámos. Consensual que é a possibilidade de, em abstrato, existirem limitações à liberdade religiosa, cumpre agora escalpelizar os motivos que, em concreto, podem estar subjacentes a essa restrição⁶⁶.

Numa perspetiva constitucional, estamos, não raras vezes, perante um “problema de delimitação de direitos” (Abrantes, 2004, pp. 146-147), pois, na situação concreta dos problemas levantados em âmbito laboral, constatamos uma colisão de dois direitos fundamentais entre, por um lado, um direito do trabalhador exercer a sua liberdade religiosa, prevista no art. 41º da CRP, e por outro, o direito à iniciativa económica privada (art. 61º, nº 1, da CRP), bem como a liberdade de organização empresarial do empregador com estatuição no art. 80º, al. c), da nossa Lei Fundamental. Destarte, observamos uma confrontação dos “interesses das partes contratuais de uma forma muito viva” (Moreira, 2011, p. 101). A mesma autora refere, ainda, que o grande desafio do Direito do Trabalho passa por “conseguir encontrar um modo de compatibilizar a competitividade das empresas com os direitos de cidadania e dignidade dos trabalhadores” (Moreira, 2016, p. 75) o que,

⁶⁵ Atentemos, em concreto, no art. 81º, nº 1, do CC que estabelece a possibilidade de limitação voluntária dos direitos de personalidade, onde incluímos a liberdade religiosa. Nesse mesmo preceito, refere-se que essa mesma limitação, embora possível, será nula se for contrária aos princípios da ordem pública. Prevê-se ainda a possibilidade de revogar essa mesma limitação conforme estabelecido no nº 2 do mesmo artigo.

⁶⁶ Para um maior aprofundamento do tema, ver o estudo de Mac Crorie (2013) que corresponde à dissertação de Doutoramento da autora.

na atualidade, se afigura como uma árdua batalha devido às contingências sócio económicas, o que não raras vezes leva a que o trabalhador encare como “aceitável a perda de liberdade em prol da produtividade” (Quintas, 2013, p. 131).

Se atentarmos nesta situação por um prisma económico-financeiro, não podemos olvidar que a manutenção da competitividade das empresas tem implicações na própria existência e longevidade da relação de trabalho⁶⁷. Assim, é nosso entendimento que, embora a liberdade religiosa seja entendida como direito fundamental, não é um direito absoluto, podendo ser coartado na medida do necessário para a garantia do núcleo essencial do direito de organização económica do empregador⁶⁸. No mesmo sentido, o Tribunal Constitucional (TC)⁶⁹ refere inclusivamente um “princípio da mútua compreensão que deve nortear a harmonização dos direitos fundamentais”, tendo em consideração que o direito fundamental do trabalhador pode ver o seu conteúdo não essencial restringido “para que seja possível realizar uma harmonização com o conteúdo de outros direitos fundamentais ou interesses legalmente protegidos (...)”⁷⁰.

Verificamos, deste modo, uma colisão autêntica de direitos fundamentais⁷¹, que nos melhores ensinamentos de Canotilho (2014, pp. 1270-1271), 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”, entendemos que a resolução passa por um exercício de adequação de direitos, em conformidade com o previsto no art. 18º, nº 2, da CRP. Qualquer limitação da liberdade religiosa implica a consideração do regime dos Direitos, Liberdades e Garantias, nomeadamente que a sua compressão se deve restringir

⁶⁷ Xavier (2004, p. 165) refere que, por um lado, sem liberdade da empresa e iniciativa da empresa não existem empregos nem trabalhadores mas, noutra perspetiva, esses mesmos pressupostos organizativos só existem se for possível recorrer a trabalhadores.

⁶⁸ Quintas (2013, p. 133) aponta a “formulação de negócios jurídicos *contra legem* ou no limite da legalidade” como causa principal da violação dos direitos do trabalhador, posição que acompanhamos. A autora acredita que se deve limitar a autonomia negocial das partes quando esta entra em colisão com os direitos dos trabalhadores.

⁶⁹ Ac. nº 306/03 do TC, com o processo nº 382/03 (Conselheiro Mário Torres), de 25 de junho de 2003, disponível em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos>.

⁷⁰ Também os juízes do Tribunal Constitucional espanhol preconizam um equilíbrio dos direitos em conflito quando referem que a sujeição a um contrato não retira a condição de cidadão a um trabalhador, mantendo este os seus direitos fundamentais mas os mesmos não podem ser invocados sem limitações. Sentença 129/1989, de 17 de julho. Disponível em: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/1335>.

⁷¹ Canotilho (2014, pp. 1270-1271) apresenta-nos ainda a colisão de direitos em sentido impróprio que “tem lugar quando o exercício de um direito fundamental colide com outros bens constitucionalmente protegidos”.

ao necessário para garantir outros direitos constitucionalmente previstos⁷², *in casu*, a liberdade de organização empresarial por parte da entidade empregadora, estatuído no art. 80º, al. c), da Constituição⁷³. Atendemos assim aos critérios de necessidade, proporcionalidade em sentido estrito e adequação⁷⁴, o que, a nosso ver, implica uma óbvia apreciação casuística que passará pela harmonização dos direitos, ou, não sendo possível, pela prevalência de um deles, após um juízo de ponderação da relevância dos direitos em colisão (Canotilho, 2014, p. 1274). *In casu*, com o fito de harmonização dos dois direitos, em paralelo à conservação do núcleo essencial do direito à liberdade religiosa por parte do trabalhador, devemos ter sempre em consideração a preservação do núcleo essencial do direito de liberdade de organização empresarial por parte do empregador. Não sendo possível a harmonização, a mesma apreciação casuística ditará a prevalência de um sobre o outro.

Como refere Ascensão (2008, p. 295), “a ordem jurídica não pode impor aos seus membros nem o se nem o como da realização pessoal, mas deve estabelecer os seus quadros (...)”. No seguimento das palavras do autor, entendemos que, na sua vertente interior, a liberdade religiosa pode ser entendida como absoluta, pois ninguém pode ser privado de acreditar em determinada religião. Mas “é impensável reduzir a liberdade religiosa à mera convicção interior e pessoal” do indivíduo (Quintas, 2013, p. 266). Assim, devemos atender à vertente exteriorizada da mesma liberdade, que deve ser apreciada tendo em conta alguns fatores que poderão de algum modo coartar a sua realização e que abordaremos de seguida. A grande questão prende-se, assim, com a delimitação das limitações da liberdade religiosa ou, por outras palavras, perceber até onde poderá este direito ser legitimamente limitado. Abrantes (2009, p. 24) faz uma crítica ao legislador na perspetiva de este não se ter

⁷² Acompanhamos a posição de Andrade (2009, pp. 267-268). O autor defende que numa situação de conflito de direitos passa por uma solução restritiva, solução essa que está expressamente consagrada no art. 18º da CRP. O cerne desta solução passa por uma ponderação dos direitos em causa com a consequente salvaguarda do núcleo essencial de cada um dos direitos em conflito.

⁷³ Embora a génese do Direito Constitucional passe por uma prevalência dos direitos pessoais sobre os direitos económicos, acreditamos que, não obstante essa tendência, o art. 18º, nº 2, estabelece uma remissão generalizada para todos os direitos, liberdades e garantias e, salvo melhor opinião, devemos conceber a limitação da liberdade religiosa em prol do direito consagrado no art. 62º da CRP.

⁷⁴ Alexy (2014, p. 819) entende a utilização dos critérios da necessidade, proporcionalidade em sentido estrito e a adequação como expressão de uma ideia de otimização para resolução dos conflitos emergentes de direitos fundamentais.

preocupado em efetivar uma “delimitação das restrições a tais direitos”⁷⁵. Não perfilhamos este entendimento do autor. De facto, entendemos a liberdade religiosa, bem como outros direitos humanos, como um direito de natureza abstrata⁷⁶ e que, não raras vezes, colide com outros direitos da mesma categoria. Nesta perspetiva, afigura-se impossível, no nosso entendimento, estabelecer limites rígidos que podem, se observados, implicar prejuízo grave à manutenção do núcleo essencial do outro direito em conflito.

Parece-nos que a limitação passa, efetivamente, por uma não afetação do núcleo essencial de tão relevante direito, com as dificuldades inerentes a essa mesma conceção, mas que entendemos ser necessária. Na senda de Quintas (2013, p. 244), consideramos que, pese embora a liberdade religiosa deva ser o mais protegida possível, também “a obrigação contratual de respeito é devida quer a fé religiosa seja originária, quer seja superveniente”. Continua a autora referindo que “terá de ser alcançada uma zona de contração entre o respeito pelo contrato e o respeito pelo imperativo de consciência” (Quintas, 2013, p. 264), posição que acolhemos.

Estamos assim perante um direito condicional, pois não sendo objeto de uma proteção absoluta e inderrogável – com exceção da sua dimensão interior –, como por exemplo o direito à vida, admite limitações e derrogações, usufruindo, meramente, de uma proteção relativa que poderá ser legitimamente restringida, desde que se verifiquem as condições ínsitas no art. 9º, nº 2, da Convenção. Em ambiente laboral a mais comum das restrições que a liberdade religiosa pode sofrer é, precisamente, a determinada pelo exercício dos direitos do empregador, que, num plano supranacional, encontra acolhimento na parte final do preceito supra, quando se prevê “a proteção dos direitos e liberdades de outrem”. Este normativo vem elencar as restrições que a liberdade de religião pode legitimamente sofrer e que, além da já mencionada, inclui ainda limitações que derivem de razões de segurança

⁷⁵ Neste caso o autor refere-se à proteção da personalidade do trabalhador num âmbito geral mas, estando a liberdade religiosa inserida na mesma, acreditamos que a crítica será diretamente aplicável a esta questão em particular.

⁷⁶ Nesse sentido, ver Alexy (2014, p. 831), entendimento que perfilhamos.

pública, proteção de ordem, saúde e moral públicas⁷⁷ e que, embora não sejam as situações mais usuais, não deixam de ser fundamento de recurso ao Tribunal de Estrasburgo⁷⁸.

Além do requisito lógico de as restrições estarem, obrigatoriamente, previstas na lei⁷⁹, ressaltamos que a redação deste art. 9º da CEDH inclui duas particularidades a ter em conta. Primeiramente, devemos apontar o cuidado de a sua redação passar por um texto que inclui a expressão “não pode ser objeto de outras restrições senão as que(...)”, o que, em nosso entendimento, demonstra uma intenção bem vincada de relevar a importância deste direito através de uma redação que consagra as exceções à regra de não poder ser restringida, ao invés de estabelecer, de pronto, um elenco de possíveis restrições. A segunda particularidade passa pela existência de um requisito adicional para a efetivação dessas restrições: as razões invocadas sejam necessárias numa sociedade democrática, requisito que, de acordo com Quintas (2013, p. 254), “representa a última salvaguarda contra ingerências no gozo das liberdades fundamentais da pessoa”. Assim, um Estado, embora tendo uma margem de discricionariedade para apreciação dos casos sob a sua jurisdição, está sujeito a um controle por um Tribunal independente (TEDH), que, se chamado a intervir, determinará se as medidas tomadas (ou a ausência das mesmas) por um Estado, foram as necessárias para assegurar uma das situações elencadas no nº 2 do art. 9º da CEDH justificando, desse modo, a restrição da liberdade religiosa do queixoso numa sociedade democrática⁸⁰.

⁷⁷ Referência ao “conjunto de princípios basilares de uma dada ordem jurídica, fundados em valores de moralidade, de justiça ou de segurança social, que regulam interesses gerais e considerados fundamentais da colectividade, e que informam um conjunto de disposições legais” (Prata, 2016, pp. 1016-1017).

⁷⁸ Cfr., nomeadamente, ac. Beldjoudi c. França, de 26 de março de 1992; ac. Manoussakis c. Grécia, de 26 de setembro de 1996; ac. Pentidis c. Grécia, de 21 Fevereiro de 1997; ac. Refah Partisi e outros c. Turquia, de 13 fevereiro de 2003; ac. Cha'are Shalom Ve Tsedek c. França, de 27 de junho de 2000.

⁷⁹ Cfr. ac. Fusu Arcadie e outros c. República da Moldávia, de 17 de outubro de 2012.

⁸⁰ Cfr. ac. Manoussakis e outros c. Grécia, de 26 de setembro de 1996.

2. O Contrato de trabalho e a liberdade religiosa à luz da CEDH

2.1. Considerações preliminares

Portugal, tal como a maioria dos Estados europeus, caracteriza-se por ser um Estado não confessional, não existindo, deste modo, uma identificação oficial deste com uma religião em particular. Não obstante esta dissociação, a verdade é que muitas das normas laborais apresentam uma forte influência da religião maioritária em Portugal, o Catolicismo⁸¹. Como bem refere Ramos (2010, p. 50), “a religião nunca deixou de constituir para a tradição jurídica ocidental uma importante fonte de conteúdo”, o que se compreende pelos séculos de história que o nosso país já observa.

Com a subordinação do trabalhador ao empregador, a liberdade religiosa do primeiro pode, por diversas formas, sofrer limitações ao seu exercício pleno. De facto, “ao aceitar submeter-se à autoridade e direcção do empregador, o trabalhador efectua necessariamente uma autolimitação dos seus direitos de personalidade (...)” (Leitão, 2014, p. 147). No fundo, como bem refere Lopes (2010, p. 17), os trabalhadores nestas situações encontram-se “psicologicamente condicionados na reivindicação dos seus direitos, liberdades e garantias”. Não obstante o panorama supra, o trabalhador, “embora sujeito à *auctoritas* de outrem, não pode ver cerceado o seu direito à dignidade da pessoa humana” (Quintas, 2013, p. 145). No mesmo sentido, Rosas (2008, p. 2) entende que os direitos humanos “definem um padrão mínimo de dignidade humana e que nenhum governo – nem ninguém – deveria violar”. Na senda do autor, entendemos que, numa relação contratual caracterizada por uma posição de supremacia da entidade empregadora, deve existir particular cuidado com a protecção dos direitos humanos dos trabalhadores. A verdade é que mesmo numa ótica empresarial existe um óbvio interesse em proteger os direitos subjetivos dos trabalhadores, pois, ao fazê-lo, estamos a “tutelar a viabilidade da produção, *in casu*, o capital humano e social dos meios de produção” (Penido, 2013, p. 548). Com este mesmo objetivo, a Organização Internacional de Trabalho (OIT) identificou alguns direitos laborais como integrantes dos direitos humanos, que assim adquirem uma maior

⁸¹ A relação entre a religião e legislação que, de algum modo, ainda subsiste não é exclusiva do nosso ordenamento jurídico. Tomemos como exemplo o caso da Espanha onde a confessionalidade do Estado e as inerentes relações entre a Igreja e o Estado, são ainda hoje uma questão chave da história constitucional espanhola junto com a dicotomia Monarquia – República, temática de sobeja importância em Espanha (Costa, 2007, p. 199).

proteção. Nesse elenco figura a eliminação de qualquer tipo de discriminação no emprego na qual, obviamente, enquadrámos a discriminação fundamentada em motivos religiosos^{82/83}.

O espaço jurídico-laboral é, *per naturam*, uma fonte de atropelamentos dos direitos humanos devido “ao seu carácter desequilibrado e assimétrico” (Quintas, 2013, p. 130). Assim, e sendo notório que o Direito do Trabalho se afigura como “um riquíssimo banco de ensaio para a dogmática geral dos direitos fundamentais e dos direitos de personalidade” (Ramalho, 2013, p. 39), apraz dizer que esta mesma área do Direito se afigura como um excelente campo de estudo para a verificação de eventuais violações dos direitos humanos e, em concreto, o não respeito pela liberdade religiosa do trabalhador. Se atentarmos nos ensinamentos de Adams (2006, p. 14), este aponta uma forte influência da filosofia e da teoria religiosa na génese dos direitos do trabalhador, o que realça a importância de percebermos como este mesmo direito pode ser lesado pelas obrigações decorrentes de um contrato de trabalho.

Parece-nos, assim, premente a análise de alguma jurisprudência do TEDH⁸⁴ e a influência que esta pode ter na produção jurisprudencial dos tribunais portugueses, em matérias laborais, acompanhando, assim, a posição de Barreto (2015, p. 48) quando este refere que o recurso à jurisprudência daquele Tribunal se tornou “uma salutar constante ao nível dos nossos tribunais”. A proteção e o desenvolvimento dos direitos humanos passam, precisamente, pela “cooperação e colaboração entre o Tribunal e as instâncias nacionais (Barreto, 2008, p. 17). Este é um novo posicionamento do TEDH, hoje mais ativo na área laboral, pois, conforme faz notar Calfisch (2009, p. 17), a CEDH, que nunca havia sido um instrumento de proteção dos trabalhadores, é hoje mais profícua nessa intenção. Conforme já referimos anteriormente, o indivíduo-trabalhador é indissociável do indivíduo-ser e a CEDH, que tende a proteger os direitos humanos na generalidade, engloba, deste modo, os direitos do indivíduo enquanto trabalhador.

⁸² Para maior aprofundamento do tema, consultar o estudo de Mantouvalou (2012a) sobre a consideração dos direitos laborais como direitos humanos.

⁸³ A proibição de discriminação está plasmada numa das Convenções fundamentais da OIT, nomeadamente a Convenção nº 111, que, como as demais Convenções fundamentais da Organização, está disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm. Consultada em 14 de janeiro de 2016.

⁸⁴ Para um mais aprofundado conhecimento do TEDH e do seu funcionamento, ver um artigo realizado por Barreto (2011), juiz do mesmo Tribunal, que nos presenteia com uma clara apresentação desse tema.

A consideração da CEDH como instrumento de proteção dos direitos do trabalhador ganha um relevante impulso com a metodologia introduzida no acórdão *Demir e Baykara c. Turquia*⁸⁵. Este acórdão constitui um marco na jurisprudência do TEDH⁸⁶ devido ao recurso a um método interpretativo evolutivo da Convenção efetivado através do emprego de instrumentos normativos internacionais⁸⁷. Como podemos retirar dos melhores ensinamentos de Mantouvalou (2013, p. 10), hoje e ao contrário do que sucedia, os juízes do TEDH “não operam num esplêndido isolamento de uma torre de marfim construída exclusivamente com material originário das invenções interpretativas da CEDH”, nem o Tribunal “opera num vácuo” (Dorssemont & Lörcher, 2013, p. 418). Pelo contrário, a Convenção, que deve ser interpretada como um instrumento vivo, é analisada de acordo com o tempo presente tendo em consideração elementos de outros instrumentos internacionais e a sua interpretação pelos órgãos competentes, não olvidando a prática dos Estados europeus nas matérias abordadas (Lörcher, 2013, pp. 5-7)⁸⁸.

No mesmo sentido, e recorrendo aos ensinamentos de Diène (2007, p. 16), urge encontrar um equilíbrio entre a dimensão universal e ética dos direitos humanos em conjugação com a realidade política desses mesmos direitos enquanto inseridos nos diversos Estados. O equilíbrio que se pretende passa, também, pela intervenção do TEDH, que nas suas decisões deve sempre atender a dois princípios: o da subsidiariedade e o da margem de apreciação⁸⁹.

O primeiro princípio passa pelas premissas de que, atendendo a que o sistema de proteção convencional apresenta, por um lado, um carácter subsidiário em relação aos sistemas nacionais de proteção de direitos humanos, e, por outro, de que as instâncias de cada

⁸⁵ Ac. *Demir e Baykara c. Turquia*, de 12 de novembro de 2008.

⁸⁶ Ewing e Hendy (2010, p. 41) referem-se a esta decisão como um marco histórico na batalha pela alma do Direito Laboral, na qual os direitos humanos vincaram a sua superioridade sobre um irracionalismo económico que perdurava.

⁸⁷ No âmbito das relações laborais falamos, nomeadamente, do recurso a Diretivas da UE, a normas da OIT ou outras com previsão no PIDCP. Para um maior aprofundamento da relevância das normas da OIT nas decisões do TEDH, ver Ebert & Oelz (2012).

⁸⁸ No mesmo sentido, Barreto (2008, p. 7) refere que embora a Convenção seja um texto de 1950, graças ao “esforço de interpretação” do TEDH, bem como da extinta Comissão, os organismos responsáveis “têm vindo a cobrir realidades difíceis de prever no momento da sua redação”, fazendo da primeira “um instrumento vivo, a interpretar à luz das condições de vida actual”.

⁸⁹ *Vide* o Protocolo nº 15, de 24 de junho de 2013, que vem introduzir no preâmbulo da Convenção uma menção expressa a estas metodologias de interpretação (ainda não se encontra em vigor).

Estado são “as mais qualificadas para fixar a matéria de facto”, o Tribunal de Estrasburgo intervém subsidiariamente⁹⁰. De facto, somente depois de se esgotarem os meios de recurso internos é que o cidadão pode recorrer ao TEDH, atuando desse modo contra o Estado, por ação ou omissão deste. Compreende-se esta reserva jurisprudencial dos Estados, como uma garantia da sua soberania e do respeito pela sua diversidade cultural e histórica ou, como refere Lugato (2012, p. 68), como uma “salvaguarda do pluralismo” que é “o coração da proteção internacional dos direitos humanos”. O caráter subsidiário da intervenção do TEDH permite, inclusivamente, que a produção jurisprudencial de cada país, se relevante, possa ser inspiradora de futuras decisões do Tribunal de Estrasburgo⁹¹. Acresce dizer que os acórdãos do TEDH, quanto ao caso julgado, não possuem eficácia *erga omnes*⁹² nem força executiva direta, mas somente eficácia *inter partes*. Essas mesmas decisões, que de acordo com Botelho (2013, p. 141) têm uma “eficácia persuasiva” e uma “força interpretativa”, além de promoverem uma reparação pelo Estado condenado⁹³, servem, em simultâneo, como uma *guide line* para os demais Estados do Conselho da Europa. Deste modo, o Estado condenado, “ao mesmo tempo que tem a possibilidade de resolver o conflito sem a intromissão de terceiros, aperfeiçoa, ainda, o seu sistema no particular ponto que deu origem ao litígio” (Vilela, 2014, p. 784). Por outro lado, os demais Estados devem colocar os respetivos sistemas em sintonia com as orientações deste Tribunal, porquanto os seus arestos têm força interpretativa *erga omnes*.

Quanto ao segundo princípio, o TEDH, tendo em conta as premissas observadas na Convenção, concede às autoridades nacionais uma certa latitude de deferência ou de erro, ou seja, uma margem de apreciação. A doutrina utilizada pelo TEDH entende a existência de variações nos limites impostos a alguns direitos humanos permitindo uma “razoável

⁹⁰ Cfr. art. 35º, nº 1, da CEDH: “O Tribunal só pode ser solicitado a conhecer de um assunto depois de esgotadas todas as vias de recurso internas(...)”.

No mesmo sentido, Cunha, Silva & Soares (2010, pp. 270-271) referem que “as estruturas institucionais e poderes mais próximos das realidades são quem deve ter a competência para curar dos respectivos problemas(...)”.

⁹¹ Na senda de Cunha *et al* (2010, p. 271), entendemos que abdicar das diferenças jurídicas dos diversos Estados seria incoerente, mormente porque, como referem os autores, “o Direito não é uma matemática universal, transcultural, antes multicultural”.

⁹² Não obstante a eficácia meramente *inter partes*, existe uma tendência para a jurisprudência de outros Estados seguirem o entendimento do TEDH, sob pena de uma idêntica situação gerar uma condenação internacional do Estado interveniente.

⁹³ Entende-se que o tribunal somente tem a obrigação de decidir se, no caso em concreto, os direitos do queixoso foram, ou não, violados, conforme decorre do acórdão Kjeldsen, Busk Madsen e Pedersen c. Dinamarca, de 7 de dezembro de 1976.

margem de apreciação quando a limitação de uma liberdade é necessária” (Martínez-Torrón, 2012, p. 332). No caso da liberdade religiosa, cumpre referir que, sendo esta uma matéria sobre a qual não existe um consenso generalizado, existe uma tendência para uma margem de apreciação mais dilatada e, por conseguinte, não raras vezes, o TEDH atribui uma ampla discricionariedade aos Estados, na implementação das regras estatuídas na CEDH, descurando, não raras vezes, a proteção da liberdade religiosa. Lugato (2012, pp. 51-52) refere que esta implementação passa pela verificação de dois elementos: uma conduta que orienta, genericamente, a implementação (embora esta possa ser efetivada pelo modo que o Estado considere mais conveniente); o facto de essa implementação, eventualmente, observar condições específicas de cada Estado, nomeadamente questões determinadas pelas autoridades⁹⁴ que podem diferir consoante a interpretação dada pelos diversos Estados em consonância com a sua história e outras variáveis.⁹⁵

Pese embora seja alvo de algumas críticas, mormente por obstar a uma aplicação uniformizada de proteção dos direitos humanos nos diferentes Estados, propugnamos pela defesa da existência da margem de apreciação. No seguimento da maioria da doutrina⁹⁶, acreditamos que a discricionariedade existente se justifica pela diversidade de fatores históricos, sociais, políticos e culturais dos inúmeros Estados vinculados à Convenção. Conforme refere Martínez-Torrón (2012, p. 331), o objetivo do art. 9º da CEDH passa pela proteção da liberdade religiosa e não por uma harmonização das relações entre a Igreja e os Estados. Por outras palavras, não cabe no espírito da CEDH, nem, *a posteriori*, aos juízes do TEDH estabelecer critérios uniformes que possam, de algum modo, fazer tábua rasa da história e da cultura das diferentes sociedades democráticas em causa. Cabe sim ao TEDH, em última instância, zelar pelo respeito da liberdade religiosa, sendo que caberá aos Estados adotar as medidas necessárias para que, dentro da referida margem de apreciação, o estatuído no art. 9º, nº 1, da CEDH seja observado pelo poder público, bem como pelos entes privados. Para tal, o TEDH vai aferir, casuisticamente, de eventuais violações do art. 9º, seguindo uma linha orientadora que pressupõe a resposta a cinco questões, a saber: se a queixa do requerente cabe dentro da proteção do art. 9º da CEDH; se existiu alguma

⁹⁴ Fatores de ordem, saúde ou moral pública, casos de estado de emergência, entre outros.

⁹⁵ Cfr, nomeadamente, o ac. Kimlya e outros c. Rússia, de 1 de março de 2010 e o ac. Church of Scientology Moscow c. Rússia, de 24 de setembro de 2007.

⁹⁶ Cfr., nomeadamente, Lugato (2012, p. 53) que elabora uma apreciação deste tema em aplicação à decisão do caso Lautsi e outros c. Itália, de 18 de março de 2011.

interferência na liberdade religiosa do trabalhador; existindo interferência, se a mesma é justificada por um fim legítimo; se esta interferência está prevista na lei; se a mesma é necessária numa sociedade democrática⁹⁷.

Na senda de Mantouvalou (2012b, p. 24), não podemos olvidar a força moral única que os direitos humanos têm e que, se os trabalhadores virem coartados os seus direitos, caberá à lei e, em última instância, aos tribunais dotá-los de uma proteção efetiva. No entanto, e não obstante ser perfeitamente entendível e desejável que a liberdade religiosa veja a sua proteção efetivada no âmbito laboral, a verdade é que a jurisprudência do TEDH tem primado por uma orientação favorável à entidade empregadora, propugnando que o trabalhador não se pode escusar de obrigações que assumiu livremente aquando da assinatura do contrato de trabalho e que, em última instância, o seu direito à liberdade religiosa está garantido pelo facto de poder, livremente, denunciar o contrato de trabalho e, assim, usufruir da liberdade consagrada no art. 9º da CEDH⁹⁸.

Acompanhando a posição adotada por Vickers (2013, p. 210), consideraremos, para a análise que se segue, a liberdade religiosa na sua vertente exterior, pois o seu *forum internum* engloba meramente assuntos intangíveis e que só observam repercussão se o indivíduo fizer uso da liberdade religiosa na sua vertente exterior, manifestando a mesma perante a sociedade. Esta situação é visível no caso *Kosteski c. Macedónia*⁹⁹, no qual o requerente aponta uma intromissão por parte do Estado no seu *forum internum*, nomeadamente porque lhe foi exigido que provasse a sua fé para com a religião muçulmana¹⁰⁰. Como refere Marín (2006, p. 18), o direito só se pode imiscuir na vertente de manifestação da liberdade religiosa não interferindo, obviamente, na liberdade de pensamento do trabalhador. Outrossim, duas ideias essenciais emergem de pronto: o empregador, assumindo um princípio de neutralidade, não pode impor as suas crenças ao trabalhador, nem pode impedir que este exerça as suas convicções religiosas (Rodríguez-

⁹⁷ Para uma análise aprofundada desta metodologia, *vide* Murdoch (2012, pp. 13-43).

⁹⁸ *Vide*, nomeadamente, o ac. Tuomo Konttinen c. Finlândia, de 3 de novembro de 1996.

⁹⁹ Cfr. ac. *Kosteski c. Macedónia*, de 13 de abril de 2006.

¹⁰⁰ No caso em apreço, o queixoso, que pretendia que lhe fosse reconhecido o direito de não trabalhar durante os feriados muçulmanos, foi indagado pelas autoridades nacionais sobre a sua verdadeira conexão com a religião, visto a sua conduta social não indiciar nenhuma prática muçulmana, o que promoveu dúvidas sobre a veracidade da queixa do Senhor Kosteski.

Piñero, 2004, p. 364). No entanto, este princípio geral comporta exceções que abordaremos no ponto subsequente.

2.2. A liberdade religiosa das entidades empregadoras de tendência religiosa

Também num espectro laboral, podemos encontrar a manifestação da liberdade religiosa numa vertente coletiva, o que, sucedendo, pode consubstanciar uma exceção ao princípio de neutralidade a que o empregador está sujeito aquando da contratação, bem como durante a pendência da relação contratual. Falamos, *in casu*, das entidades empregadoras de tendência religiosa, pessoas coletivas cujos valores orientadores são baseados numa determinada confissão, o que, em contexto de CEDH, nos leva a analisar a liberdade religiosa tendo em conta outro direito previsto no mesmo diploma, a liberdade de reunião e associação que encontramos no seu art. 11º. Acompanhando Cardo (2011, p. 26), entendemos que nem todos os empregadores podem ser considerados de tendência religiosa por sua exclusiva vontade, obedecendo a um conjunto de requisitos imposto pelos ordenamentos jurídicos correspondentes¹⁰¹ e uma delimitação do seu escopo¹⁰².

A extensão da liberdade religiosa a uma perspetiva coletiva tem sido entendida pela jurisprudência¹⁰³ como indispensável para um pluralismo inerente a uma sociedade democrática e, como tal, enquadrável na proteção concedida pelo art. 9º da CEDH¹⁰⁴. Deste modo, os conflitos podem surgir no âmbito organizacional de determinada entidade, seja num contexto de contratação ou manutenção de um posto de trabalho ou mesmo na afirmação da liberdade religiosa da entidade no âmbito da sua independência organizacional¹⁰⁵.

No que tange à relação do empregador de tendência com os seus trabalhadores, devemos referir que, regra geral, pela observância de diversos normativos, facilmente constatamos a proibição de discriminação na contratação do trabalhador fundamentada em aspetos

¹⁰¹ No caso português, cfr. arts. 35º e ss. da LLR.

¹⁰² Podemos apontar como casos típicos as igrejas, templos, mesquitas, sinagogas e escolas associadas a uma determinada religião.

¹⁰³ Cfr., entre outros, o ac. Jehovah's Witnesses of Moscow e outros c. Rússia, de 22 de novembro de 2010.

¹⁰⁴ Atendendo, mais uma vez, à não existência de um elenco taxativo de religiões na CEDH, devemos referir que cabe aos Estados definir os requisitos necessários para que determinada associação religiosa seja registada e considerada como uma organização plena de direitos e deveres.

¹⁰⁵ Cfr., nomeadamente, ac. Svyato-Mykhaylivska c. Ucrânia, de 14 de setembro de 2007.

religiosos¹⁰⁶. Também na CEDH essa garantia é dada através da proibição de discriminação, estabelecida no art. 14º, no gozo dos direitos e liberdades dos demais preceitos estabelecidos na Convenção¹⁰⁷. Assim através da conjugação do predito artigo com, *in casu*, a liberdade religiosa prevista no art. 9º, conclui-se que estará vedado ao empregador a discriminação baseada em fundamento religioso aquando da contratação.

Não obstante a afirmação anterior, é essa mesma legislação que vem estabelecer algumas exceções que permitem a estas entidades obter “alguma legitimidade para a imposição de limitações à liberdade religiosa dos seus trabalhadores” (Machado, 2012, p. 115). Resulta do CT a possibilidade de o empregador estabelecer critérios de contratação baseados em fatores religiosos desde que, conforme estatuído no art. 25º, nº 2, do predito diploma, “constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade (...)”. No plano europeu, destacamos o art. 4º, nº 1, da Diretiva 2000/78/CE, de 29 de novembro de 2000, quando estabelece que “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”. Pelo contrário, estaremos perante uma situação de discriminação sempre que as “diferenciações introduzidas forem determinadas ou movidas por motivos especialmente odiosos e ético-juridicamente condenáveis” (Lopes, 2011, p. 60). Como exemplo, podemos observar o caso *Devlin c. Reino Unido*¹⁰⁸, onde se constatou que a não contratação do queixoso se verificou por questões religiosas não fundamentadas na especificidade do cargo a ocupar, consubstanciando uma violação do art. 9º em conjugação com o art. 14º, ambos da CEDH. Assistimos, no caso *El Majjaoui e Stichting Touba Moskee c. Holanda*¹⁰⁹, à controversa contratação de um imã de uma mesquita. Neste caso, a entidade empregadora pretendia designar para o cargo um indivíduo não europeu para o qual seria necessária a atribuição de uma licença de trabalho. Tal contratação, de acordo com a legislação holandesa em vigor à data¹¹⁰, só seria possível

¹⁰⁶ Cfr., nomeadamente, os arts. 24º, 25º e 381º do CT, bem como os arts. 1º e 2º da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000.

¹⁰⁷ Para uma análise da proibição de discriminação, prevista no art. 14º da CEDH, conjugada com os outros direitos previstos na Convenção, ver Bruun (2013).

¹⁰⁸ Cfr. ac. *Devlin c Reino Unido*, de 30 de janeiro de 2002.

¹⁰⁹ Cfr. ac. *El Majjaoui e Stichting Touba Moskee c. Holanda*, de 20 dezembro de 2007.

¹¹⁰ Secção 2 e 8 do *The Foreign Nationals (Employment) Act*.

se não existisse manifestação de interesse por parte de trabalhadores do espaço europeu ou outros com estatuto equivalente. Tal não sucedeu por deficiente divulgação da oferta de trabalho por parte da mesquita. Pese embora o caso não tenha chegado ao seu epílogo, em jeito de conclusão, podemos referir que, embora a entidade empregadora possa contratar de acordo com a religião, não pode para tal suprimir as disposições reguladoras do mercado de trabalho do ordenamento jurídico em causa¹¹¹.

Como se depreende da lei, uma entidade empregadora pode, então, exigir que os seus trabalhadores professem a mesma crença da orientação religiosa da entidade empregadora. Para tal, como também estabelece a lei, é necessário que na atividade em causa a religião ou crença seja um critério de seleção essencial para o seu desempenho. Na senda de Machado (2012, pp. 115-116), entendemos que qualquer restrição por parte do empregador só se justifica quando se verifica uma “conexão muito estreita entre as funções exercidas pelo trabalhador e garantia das ideologias prosseguidas pelo empregador”, existindo deste modo uma proporcionalidade adequada ao fim pretendido. Por outras palavras, para as tarefas de tendência¹¹² acreditamos que se justifica esta limitação da liberdade religiosa pela importância que tais tarefas assumem nos desígnios da entidade empregadora. Esta relevância encontra acolhimento nas decisões do TEDH, nomeadamente no ac. Fernández Martínez c. Espanha¹¹³ no qual os juízes, referindo-se ao caso em concreto de um professor de uma escola católica, entendem que é perfeitamente compreensível que a entidade empregadora espere um comportamento leal do seu trabalhador, tendo em conta que a existência de uma discrepância entre o estilo de vida do professor e os ensinamentos por ele ministrados colocava em causa a credibilidade da sua atuação como docente. Refere o coletivo de juízes que “o elevado grau de lealdade é justificado pelo facto de para a manutenção da credibilidade da religião o seu ensinamento deve ser ministrado por uma pessoa cujo estilo de vida e declarações públicas não sejam conflituantes com a religião em causa”. O caso Fernández Martínez c. Espanha é bem demonstrativo da problemática da liberdade religiosa coletiva e da interferência que esta pode ter sobre outros direitos previstos na CEDH. No caso em concreto, o queixoso fundamenta a sua exposição ao TEDH com uma violação do art. 8º da Convenção, entendendo o Senhor Martínez que o

¹¹¹ *Vide*, na mesma temática, o ac. Jehovas Zeugen in Österreich c. Áustria, de 25 de setembro de 2012.

¹¹² Aquelas tarefas com uma conexão direta com os objetivos ideológicos da entidade empregadora.

¹¹³ Cfr. ac. do TEDH referente ao caso Fernández Martínez c. Espanha, de 12 de junho de 2014.

seu direito ao respeito pela sua vida privada¹¹⁴ havia sido violado. O requerente lecionava a disciplina de religião (católica) sendo, como tal, funcionário do Estado a quem caberia renovar, ou não, o seu contrato. No entanto, essa renovação, devido à especificidade da matéria, dependia de proposta prévia da Diocese que, na altura, não incluiu o nome do Senhor Martínez na lista de potenciais contratados¹¹⁵. Na opinião do queixoso tal situação deriva do facto de manter opiniões dissidentes no que tange ao celibato propugnado pela igreja católica e por pertencer a uma organização defensora desta mesma ideologia¹¹⁶, situação que entende pertencer à sua esfera privada. Não obstante o Tribunal concordar com essa intromissão por parte da Diocese, entende que a mesma se justifica em defesa de outro direito consagrado na CEDH, ou seja, a liberdade religiosa da Diocese de apontar como candidatos ao lugar de professor de religião somente pessoas que preencham os requisitos entendidos necessários para o cargo que no caso passa pelo professar das mesmas linhas orientadoras da religião a lecionar. Entendeu o TEDH que esta restrição do art. 8º era proporcional ao fim pretendido prevalecendo, deste modo, a liberdade religiosa de uma entidade empregadora de tendência fundamentada no art. 8º, nº 2, da CEDH, bem como no art. 4º, nº 1, da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro.

Por outro lado e quanto às demais tarefas¹¹⁷, que Machado (2012, p. 115) apelida de neutras, parte da doutrina, nomeadamente Rodríguez- Piñero (2004, p. 366), acredita que embora não seja razoável pedir aos trabalhadores que conformem as suas convicções pessoais com o *ethos* da entidade empregadora, esta pode restringir as manifestações de liberdade religiosa daqueles enquanto ao seu serviço, de modo a não entrar em conflito com a ideologia religiosa da própria entidade. Neste âmbito, o TEDH pronunciou-se no caso *Obst c. Alemanha*¹¹⁸ a propósito de um despedimento de um funcionário de uma igreja mórmon por este estar envolvido numa relação extraconjugal¹¹⁹. *In casu*, o trabalhador é despedido com o fundamento de desrespeitar uma das cláusulas do contrato de trabalho, a qual previa que aquele deveria orientar a sua conduta por padrões morais

¹¹⁴ Acompanhando um entendimento de Marguénaud & Mouly (2008, p. 12) devemos entender, *in casu*, a vida privada não somente como a que diz respeito ao foro pessoal do requerente, mas também a vida privada social do trabalhador, ou seja, o comportamento social do indivíduo fora do seu horário de trabalho.

¹¹⁵ No mesmo sentido, *vide ac. Lombardi Vallauri c. Itália*, de 20 de outubro de 2009.

¹¹⁶ MECEOP – “Movement for Optional Celibacy” of priests.

¹¹⁷ Aproveitando o exemplo supra, o caso de um jardineiro ou um motorista de uma escola católica.

¹¹⁸ Cfr. *ac. Obst c. Alemanha*, de 23 de dezembro de 2010.

¹¹⁹ O trabalhador recorreu ao TEDH pelo facto de entender que existiu uma violação do art. 8º da CEDH, ou seja, uma intromissão na sua vida privada.

elevados, o que, no entendimento da sua entidade empregadora, não se verificou. Entendeu a igreja que este comportamento era contrário aos desígnios da sua confissão e, assim sendo, cessou contrato com o trabalhador por este não adotar um comportamento digno da religião mórmon. Neste caso, o TEDH entendeu que a liberdade religiosa da entidade empregadora deveria prevalecer sobre a reserva da vida privada do trabalhador e, como tal, não considerou que existisse uma violação do art. 8º da CEDH¹²⁰, garantindo, por outro lado, a prevalência da liberdade religiosa do empregador.

Cai no mesmo enquadramento o caso *Siebenhaar c. Alemanha*^{121/122}, no qual a queixosa, uma educadora de um jardim-de-infância com ligação ao Protestantismo, foi despedida com fundamento idêntico. A Senhora Siebenhaar, católica de religião, viu o seu contrato cessar ao abrigo de uma cláusula contratual que previa que os colaboradores da igreja Protestante não podiam pertencer ou colaborar com organizações cujos princípios fossem diferentes dos professados pelos Protestantismo. Em sua defesa a requerente apontou o facto de, efetivamente, desenvolver a sua atividade religiosa noutra localidade que não a da entidade empregadora. Além disso, alegou que sempre se absteve de praticar qualquer ato de proselitismo durante o seu horário de trabalho. A posição do TEDH passou pela procura de um justo equilíbrio entre o interesse geral (da igreja) e o interesse individual (da requerente) que pode promover algumas limitações aos direitos previstos na Convenção. Entenderam os juízes de Estrasburgo que a Senhora Siebenhaar estava, ou deveria estar, consciente dessas limitações ao assinar o contrato e que o seu despedimento foi justificado para que se garantisse a credibilidade da Igreja Protestante aos olhos do público em geral e, em particular, dos pais das crianças do jardim-de-infância, não se verificando, assim, nenhuma violação do art. 9º da CEDH, pois a sua restrição deriva da necessidade de proteção dos direitos e liberdades de outrem, conforme estipulado no nº 2, *in fine*, do predito artigo.

¹²⁰ Na mesma data, o Tribunal pronunciou-se sobre um caso idêntico, o ac. *Schüth c Alemanha* de 23 de dezembro de 2010, no qual se verificou um defeito oposto pelo facto de o Estado não sustentar a intromissão da reserva da vida privada do trabalhador com a necessidade de garantir a liberdade religiosa do empregador, sendo como tal condenado por violação do art. 8º da CEDH.

¹²¹ Cfr. ac. *Siebenhaar c. Alemanha*, de 20 de junho de 2011.

¹²² O caso *Siebenhaar* é, provavelmente, o melhor exemplo do recurso à metodologia implementada desde o ac. *Demir e Baykara c. Turquia*. No decurso daquele acórdão, observamos inúmeras referências aos casos *Obst e Schüth*, o que é bem demonstrativo do recurso à jurisprudência existente para fundamentar decisões em novos acórdãos do TEDH.

De acordo com as decisões do TEDH que acabámos de analisar, retiramos que a entidade empregadora de tendência religiosa pode exigir aos seus trabalhadores que coadunem a sua conduta na sua vida privada em obediência aos preceitos da confissão daquela. Esta posição, também defendida por Reufels & Molle (2012, p. 1569), é por nós parcialmente criticada. Como já referimos anteriormente neste ponto, estas limitações embora compreensíveis nos trabalhadores que desempenham tarefas de tendência, não se afiguram como razoáveis para os demais trabalhadores, exceto se a sua conduta causar danos efetivos na organização da entidade empregadora, o que, salvo melhor entendimento, não se verificou nos casos descritos. O nº 2 do art. 9º da CEDH prevê a possibilidade de limitação da liberdade religiosa do trabalhador¹²³, ressalvando que a mesma é efetuada no que for meramente necessário à garantia de direitos de outros, garantindo assim uma proporcionalidade entre o fim pretendido e a limitação de tão relevantes direitos. Acreditamos que esta segregação exagerada dos trabalhadores nas entidades empregadoras de tendência promove, ao invés de uma tolerância entre as religiões, um maior afastamento entre as mesmas, o que, na nossa opinião, contraria o verdadeiro intuito harmonizador e tolerante de um Estado secular como por nós é entendido.

No que tange à independência organizacional das entidades de tendência religiosa, concordamos com o entendimento que tem sido preconizado pelo TEDH. O Tribunal de Estrasburgo tem primado pela salvaguarda da independência dos grupos religiosos, nomeadamente, aquando da escolha dos seus líderes religiosos obstando, deste modo, a uma intromissão por parte dos Estados, situação que pode ser observada, nomeadamente, nos casos *Perry c. Letónia*¹²⁴, *Serif c. Grécia*¹²⁵, *Agga c. Grécia*¹²⁶ ou no caso *Hasan e Chaush c. Bulgária*¹²⁷. Assim, sempre que existiu uma intromissão por parte de um Estado nessa mesma liberdade de organização por parte da entidade religiosa, o TEDH tem decidido pela violação da liberdade religiosa consagrada no art. 9º da CEDH, quando interpretado à luz do art. 11º do mesmo diploma, ou seja, através da existência de uma violação à liberdade de associação das organizações de tendência religiosa. No entanto, e tal como na vertente individual da liberdade religiosa, também a liberdade religiosa das

¹²³ Aplicável, *mutatis mutandis*, ao previsto no art. 8º, nº 2, da CEDH no que diz respeito à proteção da vida privada e familiar do trabalhador.

¹²⁴ Ac. *Perry c. Letónia*, de 2 de junho de 2008.

¹²⁵ Ac. *Serif c. Grécia*, de 14 de março de 2000.

¹²⁶ Ac. *Agga c. Grécia*, de 06 de agosto de 2002.

¹²⁷ Ac. *Hasan e Chaush c. Bulgária*, de 26 de outubro de 2000.

entidades de tendência pode ser coartada¹²⁸, nomeadamente por razões de segurança pública ou garantia de direitos e liberdades de outros como podemos constatar, a título de exemplo, no caso *Leela Förderkreis E.V. e outros c. Alemanha*¹²⁹. Saliente-se que este é um fenómeno a acompanhar com particular atenção, mormente pela proliferação de novas religiões¹³⁰ num espaço europeu cada vez mais caracterizado pela pluralidade religiosa.

2.3. Trabalhar e professar uma religião: um binómio discordante?

2.3.1. Os (diferentes) costumes alimentares do trabalhador

A temática dos costumes alimentares é, porventura, uma das matérias menos problematizadas neste vasto campo de estudo que é a liberdade religiosa em contexto laboral. Não obstante, entendemos pertinente a sua consideração como objeto deste estudo devido ao crescente pluralismo religioso que grassa no seio das entidades empregadoras e que potencia o aparecimento de vários conflitos, incluindo pelo motivo supra referido.

Devemos, desde logo, mencionar a enorme discrepância de entendimento que se conhece nas determinadas crenças. Para algumas religiões a questão alimentar não tem grande preponderância nos respetivos ditames confessionais, estabelecendo para os seus fiéis somente algumas recomendações como é o caso da religião católica que, salvaguardando a referência genérica à gula como um dos pecados capitais, se limita a estabelecer algumas restrições alimentares em datas específicas como, nomeadamente, no período da Quaresma. Para outras, no entanto, as questões alimentares adquirem uma importância capital. É o caso, por exemplo, do judaísmo que segue uma rígida e restrita dieta cujos alimentos, apelidados de comida *kosher*, são definidos e preparados de acordo com as leis judaicas da alimentação¹³¹, a *Kashrut*. Também a religião hindu impõe determinadas restrições alimentares, nomeadamente ao não permitir a ingestão de carne bovina. Outras

¹²⁸ Qualquer restrição deve ser efetuada tendo em consideração o fim pretendido em cumprimento do princípio da proporcionalidade e sempre dentro da margem de apreciação atribuída aos Estados. Caso tal não suceda, a intervenção do poder estatal, embora compreensível ao abrigo do art. 9º, nº 2, da CEDH, poderá ser considerada como ilegítima e violadora da liberdade religiosa das entidades, conforme podemos observar no ac. *Holy Synod of the Bulgarian Orthodox Church e outros c. Bulgária*, de 5 de junho de 2009.

¹²⁹ Cfr. ac. *Leela Förderkreis E.V. e outros c. Alemanha*, de 6 de fevereiro de 2009.

¹³⁰ Recentemente, o TEDH tem se pronunciado sobre casos cujos requerentes são novas organizações religiosas, como é o exemplo do *Aumisme – Religion Universelle de l'Unité des Visages de Dieu*. Cfr. ac. *Association des Chevaliers du Lotus d'Or c. França*, de 30 de abril de 2013.

¹³¹ Cfr. ac. *Cha'are Shalom Ve Tsedek c. França*, de 27 de junho de 2000.

religiões, como a muçulmana, promovem a obrigação de efetuar períodos de abstinência. Durante o Ramadão, que corresponde ao nono mês do calendário do Islão, os fiéis abstêm-se de, entre outras coisas, comer durante o período que medeia entre o nascimento do sol e o seu ocaso. Encontramos, ainda, o caso dos cristãos ortodoxos que respeitam a abstinência de determinados alimentos em certos dias da semana ou datas festivas.

Com esta breve exposição, pretendemos demonstrar que não é de todo impossível que a relação de trabalho possa ser perturbada por questões atinentes à alimentação dos trabalhadores. É entendimento de Machado (2012, p. 106) que “o tempo das refeições, em princípio não (seja) considerado como tempo de trabalho”. Não obstante não discordamos com a autora, salvo melhor opinião, a constante evolução e competitividade no mercado de trabalho tem promovido uma maior laboração em regime por turnos, o que, regra geral, implica uma jornada contínua de trabalho e a conseqüente necessidade de efetuar as refeições durante o período de trabalho. A estas situações, acrescentamos aquelas em que o empregador dispõe de uma cantina na qual são servidas as refeições aos seus trabalhadores, o que nos leva a considerar esta matéria motivo de estudo.

Embora em contexto laboral observemos uma ausência de produção jurisprudencial por parte do TEDH, recorreremos à apreciação de um caso que incide sobre problemáticas alimentares inseridas num contexto religioso por entendermos que a sua análise pode ser uma excelente orientação para eventuais situações de conflito entre trabalhadores e empregadores. O caso em apreciação apresenta-nos um recluso budista que recorreu ao TEDH por entender que a situação em que se encontrava consubstanciava uma violação do preceituado no art. 9º da CEDH pelo facto de a alimentação que lhe era fornecida não cumprir com os requisitos impostos pela sua religião. Neste caso, o Senhor Jakóbski¹³², que pertencia ao movimento Mahayana¹³³, estava detido num estabelecimento prisional na Polónia,¹³⁴. Era entendimento do queixoso que, ao abrigo da manifestação da sua liberdade religiosa, lhe fosse servida alimentação que não contivesse carne, visto assim estar instituído na dieta preconizada pela religião budista por ele professada. Considerou o Governo polaco que este pedido não deveria ser satisfeito pelo facto de entender que a

¹³² Cfr. ac. Jakóbski c. Polónia, de 07 de março de 2011.

¹³³ O movimento Mahayana é, em conjunto com o movimento Theravada, um dos grandes movimentos budistas da atualidade.

¹³⁴ Vide, no mesmo sentido, o ac. Vartic c. Roménia (no. 2), de 17 de março de 2014.

opção por uma dieta vegetariana não era uma imposição mas somente uma orientação da crença do recluso e, assim sendo, não conflituava com a liberdade religiosa deste. Esta posição foi refutada pelo Tribunal que entendeu que a decisão de adesão a uma determinada dieta pode ser motivada pela religião e ser, portanto, considerada como expressão direta da liberdade religiosa. A impossibilidade de cumprir essa dieta é, pois, entendida como uma interferência na liberdade religiosa do queixoso, em violação do estipulado no art. 9º, nº 1, da CEDH, que só se entenderia como justificada se verificada alguma das restrições previstas no nº 2 do referido artigo. Feito esse cotejo, entendeu o Tribunal, posição que acompanhamos, que deveríamos ter em consideração a garantia dos direitos de outros, nomeadamente uma excessiva implicação financeira nos encargos da instituição o que, indiretamente, poderia ter implicações nas condições dos outros reclusos. Ora, efetuada a devida ponderação dos direitos em causa, entendeu o Tribunal que, no caso em concreto, a preparação de uma refeição sem carne não implicaria um aumento das despesas do estabelecimento prisional e, como tal, não justificaria a interferência no direito do recluso¹³⁵. Pese embora a margem de apreciação concedida aos Estados, entendeu-se que, neste caso, o Estado não efetuou a devida ponderação dos direitos em conflito coartando desnecessariamente a liberdade religiosa do requerente, promovendo a subsequente violação do art. 9º da CEDH.

Se no caso em apreço a solução foi fácil de encontrar, entendemos que noutros casos em que a observância de determinadas dietas implique uma preparação e confeção totalmente diferenciada do regime alimentar praticado pela maioria, o desfecho poderá ser diferente. Transpondo a situação para o universo laboral, a verdade é que teremos sempre de efetuar a devida ponderação entre o direito de o trabalhador ver a sua liberdade religiosa respeitada e os direitos de outros, nomeadamente a organização económica da entidade empregadora que, no nosso entendimento, não poderá ser demasiado onerada com a solução encontrada. Na senda de Machado (2014b, p. 507), o empregador deve efetuar um “esforço razoável para adaptar a organização da empresa aos condicionalismos religiosos dos seus trabalhadores tendo sempre em atenção as circunstâncias do caso concreto”. Parece-nos que as diversas situações devem ser alvo de apreciação casuística, com uma correta ponderação dos direitos em causa, pois a razoabilidade do esforço do empregador para

¹³⁵ Refere o tribunal que a refeição não teria de ser preparada, cozinhada ou servida de uma maneira especial, nem necessitava de outros ingredientes.

ajustar as condições aos desígnios religiosos dos seus trabalhadores está sujeita a diversas variáveis como são, nomeadamente, o número de trabalhadores ou a dimensão da própria entidade empregadora¹³⁶.

2.3.2. A flexibilidade na organização do tempo de trabalho

A oração é uma manifestação da liberdade religiosa na vertente de liberdade de culto, consagrada na CEDH, concretamente no art. 9º, nº 1, *in fine*, que pode ser efetivada individual ou coletivamente, seja pela prática da meditação ou expressando orações e cânticos religiosos. Entende-se este momento do culto como a manifestação religiosa mais relevante por parte do indivíduo, em virtude de ser o momento em que o crente está em comunhão espiritual com o “ser superior” ou, como refere Junior (2013, p. 345), quando o primeiro está “em contato direto com a divindade (ou as divindades)”. Devemos compreender a liberdade de culto como uma manifestação da religião num espetro mais intimista, numa vertente interna do indivíduo, em contraste com as situações de proselitismo, que abordaremos num título *infra*¹³⁷, nas quais a manifestação da liberdade religiosa do indivíduo implica a interação com um ou mais elementos da sociedade, como verificado no caso *Pitkevich c. Rússia*¹³⁸, onde é abordada uma situação na qual uma juíza é acusada de rezar publicamente durante as audiências.

No caso de um trabalhador que pretenda fazer uso da sua liberdade de culto durante o horário de trabalho, é notório um óbvio conflito de interesses entre esta intenção e a organização da entidade empregadora que pretende a disponibilidade do trabalhador para executar as tarefas para as quais foi contratado. Esta situação poderá ocorrer, nomeadamente, num cenário onde exista um trabalhador muçulmano, que cumpra, escrupulosamente, as regras impostas pela sua confissão. *In casu*, a prática do culto deve ser efetuada cinco vezes por dia em horários relativamente rígidos¹³⁹ que poderão coincidir com o horário de trabalho podendo, inclusivamente, ser exercida no local de trabalho, visto a religião em causa não estabelecer um local específico para a realização da mesma.

¹³⁶ Cfr. art. 100º, nº 1, do CT que estabelece os diferentes tipos de empresas consoante a sua dimensão.

¹³⁷ *Vide* ponto 2.3.5.

¹³⁸ Cfr. decisão de admissibilidade *Pitkevich c. Rússia*, de 8 de fevereiro de 2001.

¹³⁹ A primeira oração deve ser realizada entre a alvorada e o nascer do sol, a segunda desde o meio-dia até à hora da oração da tarde, sendo que esta se realiza entre as 15:30 e o pôr do sol. A quarta oração é efetuada com o início do pôr do sol e a última oração do dia surge no início da noite.

Entendemos que a problemática deriva de uma enorme dificuldade em articular dois direitos, a saber: por um lado, a liberdade religiosa do trabalhador e, por outro, a liberdade de organização económica da entidade empregadora, nomeadamente na determinação do seu período de funcionamento¹⁴⁰ e a subsequente atribuição de horários¹⁴¹ a cada trabalhador. Não raras vezes, os períodos destinados a professar a crença do trabalhador, vistos como uma obrigação espiritual, por parte deste, são coincidentes com o horário de trabalho, que deriva de uma obrigação contratual. Assim como Jover (1990, p. 300), entendemos que a liberdade de culto faz parte do “conteúdo essencial do direito de liberdade religiosa” e que qualquer restrição deve ser devidamente ponderada. Por outras palavras, é importante aferir a exequibilidade do trabalhador se abster de cumprir o horário de trabalho que lhe havia sido adstrito pelo seu contrato, de modo a poder professar a sua fé nos períodos estipulados pelos ditames da sua confissão. No que tange às decisões do TEDH, entendemos que seria de esperar uma maior proteção da liberdade religiosa por tão douta instância. Embora compreendamos a dificuldade inerente à articulação dos direitos em confronto¹⁴², devemos criticar o facto de o Tribunal de Estrasburgo primar por um sentido decisório único, sustentado numa prevalência dos direitos económicos da entidade empregadora sobre a liberdade religiosa dos trabalhadores.

Não obstante a nossa análise incidir sobre a jurisprudência do TEDH, gostaríamos de iniciar a nossa abordagem efetuando uma breve explanação de um caso colocado sob apreciação do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) que remonta ao ano de 1976, facto demonstrativo da preponderância e relevância histórica da jurisprudência em matérias de liberdade religiosa em contexto laboral. É, deste modo, notório a existência de produção jurisprudencial antes de qualquer iniciativa da UE, nomeadamente a Diretiva 2000/78/CE, bem como a inclusão da garantia de tão relevantes direitos no próprio Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia TFUE. Referir somente que o caso em questão, que

¹⁴⁰ Corresponde ao período de tempo que determinado estabelecimento pode exercer a sua atividade, cfr. art. 201º do CT.

¹⁴¹ Corresponde à determinação do descanso semanal e das horas de início e de termo do período normal de trabalho que o trabalhador se obriga a cumprir, cfr. arts. 198º e 200º do CT.

¹⁴² Na senda de De Schutter (2013, p. 139), não podemos deixar de mencionar que na génese dos direitos previstos na CEDH existe uma proteção contra os poderes dos diversos Estados e não para os poderes exercidos pelos empregadores no âmbito das relações jslaborais, o que, como refere o autor, obriga os tribunais a serem inventivos, acarretando diversas dificuldades nas soluções apresentadas.

opõe a Senhora Vivien Prais e o Conselho da Comunidade Europeia¹⁴³, não aborda um conflito derivado de uma relação contratual propriamente dita mas sim uma problemática gerada por um concurso de admissão a um cargo de tradutor nos quadros do Conselho.

A Senhora Vivien, que à data da ocorrência professava a religião judaica, concorreu ao predito cargo de tradutora nos quadros do Conselho, tendo, na altura em que foi informada da sua admissão para a realização de testes escritos, comunicado a sua religião ao seu eventual empregador. Esta informação da requerente surge pela necessidade de informar da sua impossibilidade de comparecer nos preditos testes devido a motivos religiosos, pois a data da prova coincidia com o feriado religioso judaico do Pentecostes. A comparência da Senhora Vivien nas provas obstava a que cumprisse com os seus deveres religiosos que, entre outras obrigações, a inibiam de viajar ou prestar provas escritas no dia festivo em causa, o que levou a queixosa a indagar sobre a fixação de outra data para a realização do teste escrito, pedido que foi prontamente indeferido pelo Conselho por entender que todos os testes escritos deveriam ser realizados na mesma altura para garantir uma igualdade de condições avaliativas. Por outro lado, o Conselho excluiu uma eventual alteração de datas que garantisse essa mesma igualdade por consubstanciar uma situação prejudicial para os demais concorrentes que contavam com a data previamente marcada.

Nestas circunstâncias, a requerente apresentou a situação à Comissão por entender que os factos em apreciação consubstanciavam uma violação da sua liberdade religiosa (cfr. art. 9º, nº 1, da CEDH). A Senhora Vivien acrescentou que o próprio regulamento da função a desempenhar estabelece que a admissão ao cargo é realizada sem atender à raça, religião ou sexo dos concorrentes, o que, no seu entender, não foi respeitado pelo facto de a data em causa obstar à presença de judeus praticantes na realização das mesmas. Não obstante a explanação da requerente, a Comissão pronunciou-se desfavoravelmente à sua pretensão de impugnar os resultados do concurso, dando razão aos argumentos da defesa que recorreu ainda ao *timing* da informação por parte da Senhora Vivien. Refere o Conselho que se a requerente tivesse informado da sua religião aquando da realização da candidatura a marcação da prova escrita seria efetivada tendo em consideração esse facto, pois, nessas circunstâncias, não observaríamos eventuais prejuízos para os demais concorrentes. Não o

¹⁴³ Caso Vivien Prais c. Conselho das Comunidades Europeia do TJUE, processo 130/75, de 27 de outubro de 1976, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61975CJ0130>.

realizando, e tendo em conta que a liberdade religiosa não é um direito absoluto, a Comissão entende que este poderia, e foi, coartado com base no art. 9º, nº 2, *in fine*, da CEDH, quando o normativo estipula que este direito pode sofrer limitações em função da proteção de direitos de terceiros, ou seja, os demais concorrentes ao cargo. Compreende-se assim a limitação deste direito em prol da defesa de direitos de terceiros e como tal propugnamos a boa decisão por parte da Comissão.

Já no âmbito da jurisprudência do TEDH, retiramos dois casos que apresentam bastantes similitudes¹⁴⁴. Falamos do caso Ahmad c. Reino Unido¹⁴⁵ e do caso Konttinen c. Finlândia¹⁴⁶ que são bem demonstrativos da preponderância dos direitos económicos sobre a liberdade religiosa dos trabalhadores.

No caso Ahmad c. Reino Unido encontramos um professor, muçulmano, que pretendia ajustar o seu horário de modo a que, em todas as sextas feiras, conseguisse frequentar uma mesquita para rezar¹⁴⁷, dando assim cumprimento ao estipulado pela sua religião. A dada altura da sua vida profissional foi transferido para uma escola que, devido à proximidade com uma mesquita, lhe permitia cumprir com os seus desígnios religiosos desde que lhe fosse permitida uma pequena ausência da escola¹⁴⁸ a seguir ao período da manhã. Como o tempo de culto excedia o período de pausa das atividades letivas, o queixoso pretendia que o seu horário fosse ajustado de modo a não ter atividades logo no início da tarde de sexta-feira, tempo esse que seria compensado ao longo dos seus períodos livres nos outros dias da semana. Não obstante o seu pedido ter sido indeferido reiteradamente, o requerente frequentava a mesquita, o que levava a ausências nas aulas de cerca de 45 minutos todas as sextas feiras, comportamento que acabou por desencadear o seu despedimento.

O caso foi levado à Comissão, que indeferiu a pretensão do requerente, nomeadamente por se entender que não ficou comprovada uma imposição pela sua religião para a observância desse mesmo período e, assim sendo, não existia uma afetação do núcleo essencial da

¹⁴⁴Existem outros casos que, com as devidas especificidades, são idênticos aos aqui analisados, nomeadamente o caso Stedman c. Reino Unido, de 9 de abril de 1997.

¹⁴⁵ Caso Ahmad c. Reino Unido, de 12 de março de 1981.

¹⁴⁶ Caso Tuomo Konttinen c. Finlândia, de 3 de novembro de 1996.

¹⁴⁷ Considerando que a distância para a mesma fosse relativamente curta.

¹⁴⁸ De acordo com o requerente, o tempo de culto na sexta-feira, começava às 13 horas e tinha a duração de pelo menos uma hora.

liberdade religiosa¹⁴⁹. Esta situação remete-nos para o problema de identificar até onde se pode considerar uma verdadeira obrigação as estipulações da confissão que se professa. Tal como no uso dos símbolos religiosos, onde o TEDH já considerou o uso do crucifixo católico como facultativo em contraste com a utilização do *hijab*¹⁵⁰, que considerou como imposição da doutrina islâmica, também cabe às instâncias jurisdicionais aferir casuisticamente se estamos perante uma imposição ou uma faculdade de culto por parte dos crentes nas mais diversas religiões. O entendimento passou assim por uma não obrigação de frequentar a mesquita, o que em confronto com a organização dos horários escolares levou à prevalência deste último direito. Parece-nos que, mesmo não sendo uma imposição por parte da religião em causa, nada obstava a que existisse um compromisso por parte da escola em permitir ao Senhor Ahmad a ida à mesquita para cumprir com as suas crenças. Efetuando um breve exercício de ponderação dos direitos em confronto, parece-nos que a organização económica da escola, que passaria pela atribuição de outro horário ao trabalhador, seria perfeitamente exequível para garantir a liberdade religiosa do trabalhador. Assim, o Senhor Ahmad continuaria a desempenhar as suas funções, com um horário adaptado, mas respeitando o período normal de trabalho que lhe estava adstrito no contrato de trabalho, não causando prejuízo grave ao empregador.

Situação idêntica encontramos no caso *Konttinen c. Finlândia*, em que o trabalhador, funcionário dos caminhos de ferro estatais da Finlândia, foi demitido por inadimplir o seu horário de trabalho devido ao cumprimento de obrigações religiosas. De facto, esta não era a religião inicialmente professada pelo requerente mas este, já durante a vigência do seu contrato de trabalho, tornou-se membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, cumprindo assim com uma das vertentes inerentes à liberdade religiosa, ou seja, a faculdade de mudar de religião.

Com o professar desta confissão, surgiram as obrigações inerentes a qualquer crente. Destacamos a 20ª crença pelo facto de conter a obrigação que desencadeia toda a conflitualidade explanada no acórdão. Nessa mesma crença é estabelecida a obrigação de o membro adventista se abster de qualquer prática relacionada com o trabalho no período entre o pôr do sol de sexta-feira e o pôr do sol de sábado. Dos ditames desta religião

¹⁴⁹ Cfr., no mesmo sentido, ac. *Kosteski c. Macedónia*, de 13 de abril de 2006.

¹⁵⁰ Das vestimentas preconizadas pela doutrina islâmica é, provavelmente, o lenço mais utilizado no espaço europeu. Cobre o cabelo, pescoço e ombros deixando o rosto totalmente visível.

retiramos que este período é reservado, exclusivamente, para o culto e para a família. Aqui, e contrariamente ao que sucedeu no caso Ahmad onde o Tribunal entendeu o ato de rezar como uma faculdade e não uma obrigação por parte do trabalhador, a 20ª crença é encarada como uma imposição por parte da religião e que deve ser escrupulosamente respeitada pelos Adventistas. Para dar cumprimento ao estipulado na sua confissão, o Senhor Konttinen requereu que não lhe fosse atribuído um turno que coincidisse com as horas de impedimento religioso, manifestando disponibilidade de compensar essas ausências em alturas que o mesmo sucedesse mais tarde, nomeadamente nos meses de verão. O pedido foi indeferido pelo empregador, o que levou o queixoso a abandonar o seu posto de trabalho sempre que o seu horário se prolongava além do pôr do sol de sexta-feira, situação que culminou no seu despedimento.

No seguimento da situação enunciada e após o esgotamento dos recursos jurisdicionais *in foro domestico*, o Senhor Konttinen recorreu ao TEDH, onde viu, mais uma vez, a sua pretensão negada. Defendeu o Tribunal que a liberdade religiosa do requerente não estava colocada em causa, visto que, em última instância, o trabalhador poderia sempre cessar o seu contrato e assim nada obstaria a que cumprisse com os desígnios da sua religião. Machado (2015, p. 176) critica esta solução do Tribunal por este adotar “uma visão redutora do problema ao ignorar por completo as convicções religiosas do trabalhador”. Parece-nos que esta interpretação é contrária ao verdadeiro fito da CEDH, pois é nosso entendimento que ao TEDH cabe harmonizar¹⁵¹ os direitos humanos com os demais e não, em sentido oposto, limitar-se a escolher entre eles. Caberá ao Tribunal providenciar por uma minimização das limitações dos direitos humanos do indivíduo enquanto trabalhador, pois com esta decisão o TEDH aponta para uma solução optativa por parte do requerente e não uma solução integradora que seria, salvo melhor opinião, um real garante para tão relevantes direitos.

Por fim, gostaríamos de fazer referência ao caso Sessa c. Itália¹⁵². *In casu*, encontramos um advogado, membro da comunidade Judaica de Nápoles que, no exercício da sua profissão, pretendia que a data de uma audiência fosse alterada para que não coincidisse com feriados

¹⁵¹ Harmonização que, nas palavras de Ulloa (2012, p. 546), passa por uma “conveniente proporção e correspondência” entre os direitos em causa.

¹⁵² Caso Francesco Sessa c. Itália, de 3 de abril de 2012.

judeus¹⁵³. O diferendo surgiu após uma audiência prévia na qual o juiz deu a escolher às partes intervenientes duas datas para a realização de uma nova audiência, datas que coincidiam com os feriados em causa. O Senhor Sessa informou de pronto sobre a sua situação, facto que o juiz ignorou, procedendo à marcação da audiência para o dia 13 de outubro, data na qual o advogado não compareceu, invocando motivos pessoais (índole religiosa). Entendeu o requerente que ao comparecer em juízo incumpriria as suas obrigações religiosas e que o comportamento intransigente do juiz consubstanciava uma violação da liberdade religiosa.

O entendimento do TEDH acompanhou a posição apresentada pelo Estado italiano que entendeu, em primeiro lugar, que o Senhor Sessa poderia ser representado por um colega ou, inclusivamente, não comparecer visto a sua presença não ser obrigatória no caso em concreto. Complementaram a argumentação referindo que uma eventual alteração da data traria um inconveniente de grande monta para os demais intervenientes colocando em causa, inclusivamente, o preceito do art. 6º da CEDH, nomeadamente o direito que qualquer pessoa tem de ver a sua causa examinada num prazo razoável, o que, em conjugação com o art. 9º, nº 2, do mesmo diploma, poderia consubstanciar uma situação de restrição, nomeadamente por razões de proteção de liberdades de outrem. Discordamos desta posição, pois não se afigura que o facto de não ser obrigatória a presença do senhor Sessa na audiência sirva de fundamento para que se faça tábua rasa de um direito tão relevante como é a liberdade religiosa. Caberia ao advogado a decisão de estar em tribunal ou delegar num colega essa responsabilidade, facto que não sucedeu no caso *sub judice*. Quanto ao prejuízo invocado por uma eventual alteração da data, entendemos que a mesma se justificaria se a audiência fosse previamente agendada e o pedido do Senhor Sessa fosse posterior, situação que não sucedeu¹⁵⁴. Quanto ao prazo razoável para apreciação da causa, parece-nos que, tendo em conta o lapso temporal¹⁵⁵, seria possível realizar uma reorganização dos julgamentos sem colocar em causa o estatuído no art. 6º da CEDH.

¹⁵³ Dias 13 e 18 de outubro de 2015, respetivamente *Yom Kipur* e *Sukkot*.

¹⁵⁴ Parece-nos que o facto de existirem datas sujeitas a escolha é demonstrativo da inexistência de uma calendarização definitiva da audiência.

¹⁵⁵ Entre a indicação da data da audiência/pedido de alteração e a realização da mesma mediam quatro meses.

Da análise dos casos supra, retemos alguma inflexibilidade por parte do TEDH nas decisões proferidas. Excetuando o caso Prais, entendemos que em qualquer das situações se afigurava como possível a concordância do exercício da liberdade religiosa do trabalhador com a organização económica do empregador mormente porque seria viável a atribuição de um horário diferente ao trabalhador que permitisse compensar integralmente as horas que este dedicava ao culto religioso. Devemos referir que as medidas tomadas não se afiguram como proporcionais na prossecução de garantir, por um lado, a liberdade religiosa e, por outro, a organização económica. Na senda da declaração de voto de vencido¹⁵⁶ de parte do coletivo de juizes do caso Sessa c. Itália onde se refere que “a proporcionalidade é o teste por excelência para aferir da necessidade da medida tomada numa sociedade democrática”, entendemos que a liberdade religiosa poderia ser garantida através de alguns ajustes aos horários de trabalho ou, no caso Sessa, através da marcação de outra data para a audiência. Nestas circunstâncias, a liberdade religiosa dos trabalhadores seria acautelada, em sintonia com o art. 9º, nº 1, da CEDH, sem que o direito de organização económica das entidades empregadora fosse colocada em causa, ou que a solução para estes fosse demasiado onerosa. Como defende Almeida (2008, pp. 17-18), “não basta reconhecer e proclamar os direitos humanos (...). Necessário se torna garantir o seu respeito” e, neste caso, parece-nos que caberá ao TEDH esse papel através de uma via integradora.

Neste ponto do estudo, entendemos pertinente efetuar uma referência a duas recentes decisões do TC¹⁵⁷, cuja apreciação entendemos ser de extrema relevância para a proteção do exercício da liberdade religiosa na sua vertente de culto. Destes acórdãos devemos, desde logo, ressaltar o carácter transversal da sua aplicabilidade. De facto, encontramos como requerentes uma magistrada do Ministério Público (ac. do TC, nº 545/2014) e uma operária fabril (ac. do TC, nº 544/2014), representando assim, respetivamente, o setor público e o setor privado do nosso espetro laboral. Em comum, o facto de as suas funções serem desempenhadas em regime de trabalho por turnos e também o facto de ambas serem

¹⁵⁶ A votação foi de quatro votos a favor e três contra. Votaram contra a decisão do TEDH os juizes Tulkens, Popovic e Keller.

¹⁵⁷ Ac. nº 544/2014 do TC, com o processo nº 53/12 (Maria José Rangel de Mesquita), e ac. nº 545/2014 do TC, com o processo nº 52/2014 (Carlos Fernandes Cadilha), ambos de 15 de julho de 2014, disponíveis em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos>.

praticantes da Igreja Adventista do Sétimo dia que, como constatámos anteriormente¹⁵⁸, as inibe de prestar trabalho entre o pôr do sol de sexta-feira e o pôr do sol de sábado, sendo este período reservado ao culto e à família, situação que as requerentes pretendiam observar para dar cumprimento aos desígnios da sua confissão. A fundamentação do pedido ao TC passa pelo estipulado no art. 14º, nº 1, da LLR que prevê a possibilidade de o trabalhador suspender o horário de trabalho no dia de descanso semanal prescrito pela sua religião¹⁵⁹. Para o trabalhador fazer uso da prerrogativa legal devem verificar-se três requisitos cumulativos: *a)* o trabalhador desempenhar funções em regime de flexibilidade de horário; *b)* ser membro de Igreja ou comunidade religiosa que tenha comunicado ao Governo os dias e períodos referentes às festividades da religião; *c)* existir a possibilidade de compensar integralmente o período de trabalho que, pelos motivos supra, não tivesse sido realizado.

O cerne da questão passa pela interpretação da al. *a)* do n.º 1 do art. 14º da LLR, ou seja, o conceito de regime de flexibilidade de horário. Era entendimento das requerentes que o trabalho por turnos estaria abrangido pelo regime supra, mas os acórdãos dos diversos tribunais¹⁶⁰ que precederam as decisões do TC vão em sentido oposto, propugnando pela não inclusão daquele regime. Os juízes dos diversos tribunais envolvidos entenderam a laboração por turnos como um regime caracterizado por uma rigidez que deriva da perfeita definição da hora de início e de turno de período normal de trabalho. Nas palavras dos doutos juízes, “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”¹⁶¹. Esta posição é sustentada

¹⁵⁸ Cfr. apreciação do caso *Kontinen c. Finlândia* apresentado supra.

¹⁵⁹ Contrariamente à posição defendida por Leitão (2014, p. 155) quando refere 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 (...)”, entendemos que decorre taxativamente da lei, nomeadamente do artigo em apreciação, essa obrigatoriedade.

¹⁶⁰ O recurso de constitucionalidade decidido no ac. nº 544/2014, vem no seguimento das decisões proferidas no ac. do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) com o processo nº 449/10.0TTLSB.L1-4, de 15 de dezembro de 2011 (Ramalho Pinto), disponível em: www.dgsi.pt, e de decisão prévia no Tribunal de Trabalho de Loures. Quanto ao recurso de constitucionalidade decidido no ac. nº 545/2014 surge após improcedência dos pedidos efetuados pela requerente, cujas decisões foram proferidas sucessivamente nos seguintes acórdãos do STA: ação administrativa especial, com o processo nº 058/12, de 06 de dezembro de 2012 (Costa Reis) e subsequente recurso jurisdicional, com o mesmo nº de processo, de 12 de novembro de 2013 (Madeira dos Santos) ambos disponíveis em: www.dgsi.pt/jsta.

¹⁶¹ Cfr. ac. do TRL de 15 de dezembro de 2011, disponível em www.dgsi.pt.

doutrinalmente por Fernandes (2014, p. 311) que define o horário flexível como aquele em que estando “delimitados períodos de presença obrigatória do trabalhador (...) este, com respeito por esses períodos, escolhe, dentro de certas margens, as horas de entrada e saída do trabalho (...)”, o que, efetivamente, não acontece num trabalho por turnos. O mesmo entendimento foi aplicado pelo Supremo Tribunal Administrativo (STA) quando refere que “o magistrado de turno tem, por definição, de se apresentar (ou estar contactável para uma apresentação imediata) no tribunal durante as horas de expediente, não dispondo da liberdade de escolher as suas horas de entrada e saída”¹⁶².

Com a nova interpretação do art. 14º, nº 1, da LLR dada pelos juízes do TC, entende-se que o conceito de flexibilidade não se restringe ao entendimento que até então vinha sendo seguido pela jurisprudência que, baseada numa interpretação literal, se aplicava somente aos trabalhadores com responsabilidades familiares¹⁶³. Com os acórdãos em análise, o conceito de flexibilidade de horário passou a ser aplicado não somente aos trabalhadores referidos supra mas também aos trabalhadores por turnos¹⁶⁴. Embora não discordemos da interpretação do STA ou do TRL quando referem que o trabalho por turnos obedece a um regime rígido pelo facto de contemplar as horas de início e de termo do período de trabalho, a verdade é que entendemos que a flexibilidade pode e deve ser entendida, não numa perspetiva individual de cada trabalhador mas antes pelo prisma coletivo do empregador que ao criar, *ab initio*, diferentes horários na sua organização, permite a possibilidade de ajustamentos entre os diversos trabalhadores em casos como o aqui referenciado.

O carácter inovador desta decisão do TC é, salvo melhor opinião, uma mais valia na defesa dos direitos humanos. Ao estabelecer uma interpretação extensiva ao conceito de flexibilidade de horário, o TC permite que a liberdade religiosa adquira, agora, uma alargada aplicabilidade a trabalhadores que observem as condições de manifestar a sua

¹⁶² Cfr. ac. do STA relativo a recurso jurisdicional com o proc. nº 058/12 de 12 de dezembro de 2013 (Madeira dos Santos), disponível em: www.dgsi.pt/jsta.

¹⁶³ O CT prevê, no seu art. 56º, a possibilidade de o trabalhador com filhos menores de 12 anos ou filho com deficiência ou doença crónica (independentemente da idade) trabalhar em regime de horário flexível.

¹⁶⁴ O tribunal entendeu ainda estender a aplicabilidade desta norma a outros regimes de trabalho existentes no nosso ordenamento jurídico, nomeadamente aos horários em jornada contínua, horários desfasados, e ainda aos contratos de trabalho onde esteja considerada a isenção de horário. Salvo melhor opinião, este último regime de horário parece-nos, inclusivamente, o tipo de horário onde fará mais sentido a aplicação da norma em apreciação.

crença desde que não se verifique um prejuízo desproporcional dos seus deveres para com a entidade empregadora. Acreditamos que esta nova interpretação, num aprofundamento da metodologia iniciada no acórdão Demir e Baykara c. Turquia, pode ser uma referência para futuras decisões do TEDH, bem como para tribunais de outros ordenamentos jurídicos nos quais a existência de um dever empresarial de acomodação razoável dos tempos de trabalho perante as crenças religiosas ainda é um passo a realizar (Forteza, 2014, p. 72).

2.3.3. A omissão de deveres do trabalhador

As dificuldades inerentes aos eventuais conflitos que advenham do respeito pela liberdade religiosa do trabalhador em contraponto com a organização económica da entidade empregadora, regra geral, não carecem da possibilidade de resolução através de uma ponderação dos direitos em conflito sendo que, num plano ideológico, como defende Machado (2011, p. 14), tudo poderia ser resolvido através do recurso ao princípio da boa fé¹⁶⁵ para que empregador e trabalhador, num exercício de adaptação, chegassem a um entendimento, posição com a qual concordamos. De facto, toda “a execução do contrato de trabalho deve passar pela assunção de condutas corretas, leais e sem reservas” (Lambelho & Gonçalves, 2014, p. 159) e, assim sendo, parece-nos que devemos estender estes comportamentos a quaisquer conflitos que surjam entre as partes promovendo, deste modo, uma resolução que não comprometa nenhum dos direitos em confronto.

Existem inúmeras situações recorrentes de trabalhadores do setor público que, devido às especiais características das suas funções, prestam um juramento solene antes de iniciarem o desempenho da atividade para a qual havia sido contratado ou empossado¹⁶⁶. Falamos, nomeadamente, do caso *Buscarini e outros c. São Marino*¹⁶⁷, no qual os queixosos, nomeados para o Parlamento de São Marino, eram obrigados a prestar juramento, no qual constava uma referência religiosa, aquando da tomada de posse. Entenderam os requerentes que esta situação configurava uma violação da sua liberdade religiosa, na

¹⁶⁵ O respeito pelo princípio da boa fé está expressamente referido no art. 126º, nº 1, do CT que estipula a obrigação das partes procederem de “boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações”.

¹⁶⁶ O prestar de juramento sucede em demais situações, nomeadamente aquando da prestação de declarações em tribunal. Também aqui o TEDH teve a oportunidade de se pronunciar sobre dois casos em que o juramento incluía referências religiosas. *Vide ac. Dimitras e outros c. Grécia*, de 3 de novembro de 2011, bem como o *ac. Alexandridis c. Grécia* de 21 de fevereiro de 2008.

¹⁶⁷ *Cfr. ac. Buscarini e outros c. São Marino*, de 18 de fevereiro de 1999.

perspetiva em que os obrigava a, de algum modo, prestar publicamente fidelidade a uma determinada religião, sendo que, se não o fizessem, não poderiam assumir funções para as quais houvessem sido nomeados. A obrigação de se expressarem publicamente parece-nos que consubstancia uma violação da liberdade religiosa, pois esta abrange a possibilidade de, por um lado, não só ter ou manifestar uma religião, mas também, por outro lado, a faculdade de não professar ou mesmo ter qualquer confissão. O TEDH sustentou, precisamente, que existia, *in casu*, uma violação do art. 9º, visto que a restrição deste direito não era necessária num estado democrático, falhando, como tal, um dos requisitos impostos pelo art. 9º, nº 2, da Convenção. Nesse sentido, apraz referir que ainda antes desta decisão do Tribunal, foi introduzida no ordenamento jurídico de São Marino¹⁶⁸ a possibilidade de os novos membros do Parlamento, ao tomarem posse, optarem por jurar sobre o evangelho ou sob a sua honra, o que acaba por demonstrar que essa mesma obrigação não se afigurava como necessária. Assim como o Tribunal, também nós entendemos que num Estado secular não se afigura como viável uma obrigação desta índole, existindo, eventualmente, espaço para tal em entidades empregadoras de tendência, nomeadamente pelo *ethos* que professam e pela especial relação que detêm perante os seus trabalhadores^{169/170}.

Mais abrangente do que uma mera omissão de um ato no desempenho de uma profissão é o caso da escusa a uma atividade no seu todo. Por excelência, devemos apontar os casos de recusa de cumprimento do serviço militar¹⁷¹ que, em termos quantitativos, no que tange a decisões que versem sobre matérias de índole religiosa, surgem como um dos expoentes máximos da jurisprudência do TEDH. Efetivamente tem sido fundamento de inúmeras queixas ao Tribunal de Estrasburgo, a violação da liberdade religiosa de indivíduos que são chamados a cumprir o serviço militar¹⁷², situação que é contrária à sua fé, nomeadamente

¹⁶⁸ Lei nº 115/1993, de 29 de outubro (São Marino).

¹⁶⁹ Cfr. ponto 2.2.

¹⁷⁰ Na mesma temática *vide* ac. McGuinness c. Reino Unido, de 08 de junho de 1999.

¹⁷¹ Pese embora, na atualidade, o serviço militar seja voluntário na maior parte dos países europeus, verificou-se durante um largo período de tempo a existência de serviço militar obrigatório. Em Portugal a extinção do serviço militar aconteceu em 2004.

¹⁷² Muitos dos casos em questão, incidem sobre a violação do art. 9º em conjugação com o art. 14º, ambos da CEDH. Os requerentes, com funções nas suas congregações de religiões não reconhecidas ao abrigo da legislação interna, entendem que a sua liberdade religiosa estava coartada no sentido de serem obrigados em cumprir serviço militar ao contrário do que sucede com os membros das religiões legalmente reconhecidas. *Vide*, nomeadamente ac. Löffelmann c. Áustria, de 12 de março de 2009, o ac. Lang c. Áustria, de 19 de março de 2009, ou o ac. Tsirlis e Kouloumpas c. Grécia, de 29 de maio de 1997.

das Testemunhas de Jeová. Conforme nos é referido no ac. *Bayatyan c. Arménia*¹⁷³, “o pacifismo é visto como um princípio fundamental da religião que proíbe qualquer conduta ou prática associada com a guerra ou violência, mesmo que indiretamente”.

Primeiramente, é mister perceber que o serviço militar obrigatório não é contrário aos desígnios da CEDH. Não obstante o art. 4º, nº 2, da Convenção prever a proibição de trabalhos forçados ou obrigatórios, o nº 3 do mesmo dispositivo apresenta um elenco de exceções onde encontramos, em concreto na sua al. *b*), a previsão de qualquer serviço de carácter militar ou, no caso de países que reconheçam a objeção de consciência, qualquer outro serviço de carácter civil que substitua aquele. O problema passa sim pela violação da liberdade religiosa prevista no art. 9º, especificamente nos casos em que não existe reconhecimento da objeção de consciência. Nessa situação, o facto de não estar prevista uma alternativa ao serviço militar obrigatório, implica uma imposição que é contrária aos desígnios da religião dos queixosos dos diversos casos. O TEDH tem reiterado que, nestes casos, se verifica uma violação da liberdade religiosa pelo facto de existir uma obrigação sem que estejam consagrados mecanismos alternativos que salvaguardem a liberdade religiosa dos indivíduos pertencentes a religiões que se manifestem contra qualquer prática associada a situações de guerra ou violência. Na senda das decisões do Tribunal, entendemos que esta ingerência no direito previsto no art. 9º da CEDH, não se justifica numa sociedade democrática¹⁷⁴. O Tribunal refere que na maioria dos Estados membros do Conselho da Europa onde vigora o serviço militar obrigatório existe uma solução alternativa ao cumprimento desta obrigação, desde que devidamente justificada ao abrigo do art. 9º, o que leva a que os países onde tal não se verifique tenham uma reduzida margem de apreciação no que tange à interferência na liberdade religiosa dos seus habitantes¹⁷⁵. Neste sentido, o Tribunal tem vindo a condenar alguns Estados pelo facto de não preverem no seu ordenamento jurídico a existência de alternativa ao serviço militar, apontando a existência de um problema estrutural de base, como, por exemplo, sucedeu nos casos *Erçep c. Turquia*¹⁷⁶ e *Buldu e outros c. Turquia*¹⁷⁷.

¹⁷³ Cfr. ac. *Bayatyan c. Arménia*, de 27 de outubro de 2009.

¹⁷⁴ Cfr. ac. *Tsaturyan c. Arménia*, de 10 janeiro de 2012.

¹⁷⁵ Cfr., nomeadamente, o ac. *Feti Demirtas c. Turquia*, de 12 de janeiro de 2012, e o ac. *Bukharatyan c. Arménia*, de 10 janeiro de 2012.

¹⁷⁶ Cfr. ac. *Erçep c. Turquia*, de 22 novembro de 2011.

¹⁷⁷ Cfr. ac. *Buldu e outros c. Turquia*, de 3 de junho de 2014.

Aos Estados compete criar condições para que a liberdade religiosa seja respeitada sob pena de serem condenados por violarem o preceito do art. 9º da Convenção por omissão das obrigações positivas a que estão adstritos. Parece-nos, deste modo, que, nesta matéria específica, as decisões do TEDH têm primado por um correto entendimento da CEDH, em particular o facto de entender essas mesmas omissões dos Estados condenados como uma ingerência na liberdade religiosa dos requerentes. Nos dois cenários apresentados supra, identificamos uma adaptação dos Estados, seja, numa primeira situação, pela possibilidade de o juramento ser prestado sem uma referência de carácter religioso ou, nesta última situação, a possibilidade de exercer outras funções em detrimento da prestação do serviço militar.

Não obstante as situações anteriormente explanadas passarem por uma solução de adaptação, sucede que, por vezes, é mais complicado compatibilizar os interesses das partes e, não raras vezes, constatamos situações de conflito que, no entendimento do TEDH, não passam por uma aproximação entre os desígnios dos intervenientes da relação juslaboral, mormente numa situação em que um trabalhador se recuse a efetuar uma tarefa determinada pelo seu empregador por esta ser contrária à sua religião. Tomando como exemplo o ordenamento jurídico português, o trabalhador ao escusar-se a realizar as preditas tarefas está, regra geral, a violar o dever de obediência previsto no art. 128º, nº 1, al. e), do CT, por não cumprir com as ordens do empregador. Pese embora estejamos perante um dos deveres acessórios mais importantes do trabalhador, este não é absoluto e “apesar da sua intensidade e extensão (...) tem limites gerais e específicos” (Ramalho, 2014, p. 437). Os limites gerais são precisamente os direitos e garantias do trabalhador como podemos observar na própria norma, *in fine*. Nestas circunstâncias o trabalhador pode recusar-se a realizar tarefas que coloquem em causa esses mesmos direitos. Urge, assim, aferir da liberdade religiosa como fundamento para afastar a realização dos deveres a que o trabalhador esteja vinculado.

No caso *Knudsen c. Noruega*¹⁷⁸ um vigário de uma pequena localidade, em protesto à entrada em vigor de uma lei que atribuía à mulher a possibilidade de interromper voluntariamente a gravidez até ao final da décima segunda semana de gestação, entendeu não efetuar as funções que lhe eram atribuídas pelo Estado, nomeadamente a realização de

¹⁷⁸ Decisão de admissibilidade *Knudsen c. Noruega*, de 8 de março de 1985.

casamentos, resignando ao cargo atribuído pelo Estado e ao respetivo vencimento. Não obstante, entendeu manter-se como vigário da paróquia por considerar que havia sido designado pela Igreja, executando pequenas tarefas administrativas. Por decisão do Tribunal acabou por ser despedido por incumprimento dos seus deveres, situação que, ao contrário da pretensão do requerente, a Comissão não considerou como violadora da liberdade religiosa, visto este não ter sido coagido a mudar o seu ponto de vista perante a questão do aborto, nem lhe ter sido coartada a possibilidade de exprimir as suas ideias, obstando assim ao prosseguimento do pedido do requerente para julgamento.

Dentro dos mesmos moldes, encontramos o caso *Pichon e Sajous c. França*¹⁷⁹, que nos apresenta dois coproprietários de uma farmácia, condenados pelos tribunais franceses ao pagamento de uma indemnização a diversas clientes devido ao facto de se recusarem a vender pílulas anticoncepcionais. Não obstante as clientes estarem munidas de receita médica, os queixosos entendiam que não eram obrigados a ter medicação contraceptiva na sua farmácia (única na localidade), visto a sua utilização ser contrária ao preconizado pela sua religião. Embora, no caso, não estejamos perante trabalhadores, na conceção que temos abordado, torna-se extremamente fácil realizar um exercício de adaptação e perceber que, se a recusa partisse de um trabalhador, que não proprietário, a análise do caso seria idêntica e, se a situação desencadeasse um despedimento, parece-nos que a liberdade religiosa do trabalhador não seria fundamento para o impugnar. Na senda da decisão do Tribunal, que declarou a inadmissibilidade desta queixa, entendemos que a liberdade religiosa não passa pela imposição das crenças aos demais. Embora seja plausível que os requerentes sigam os ditames da sua religião, não recorrendo a meios contraceptivos, não implica que imponham a terceiros essa mesma orientação, através da recusa em vender a dita medicação.

A situação mais mediática no que tange a esta temática da omissão de deveres por parte dos trabalhadores é abordada no *leading case* *Eweida e outros c. Reino Unido*¹⁸⁰, mais concretamente nos casos *Ladele e McFarlane*, onde os requerentes, despedidos por se escusarem a realizar funções inerentes à sua ocupação, entenderam que sofreram uma violação do art. 14º conjugado com o art. 9º, ambos da CEDH. Num enquadramento

¹⁷⁹ Vide decisão de admissibilidade do TEDH: *Pichon e Sajous c. França*, de 2 de outubro de 2001.

¹⁸⁰ Cfr. ac. *Eweida e outros c. Reino Unido*, de 15 de janeiro de 2013.

sucinto da factualidade, encontramos, num primeiro caso, a Senhora Ladele, funcionária do Registo Civil, a qual se recusava a realizar uniões civis entre pessoas do mesmo sexo por ser contrário ao estipulado pela igreja católica e, num segundo caso, o Senhor McFarlane, psicólogo que desempenhava funções numa organização privada que providenciava serviços de terapia sexual e ainda aconselhamento de relacionamentos de casais, que, devido às suas crenças católicas, assumiu um conflito entre os seus ideais religiosos e a prestação de terapia sexual a casais de pessoas do mesmo sexo. Consequentemente, em ambas as situações, os queixosos foram despedidos por não desempenharem as suas funções em conformidade com o estipulado pelas referidas entidades empregadoras, que promoviam um ideal de não discriminação e tratamento indiferenciado para toda a comunidade.

A Senhora Ladele entendeu ser alvo de discriminação com fundamento na sua religião. Defendeu que a sua atuação não causaria prejuízo aos casais homossexuais, visto que existiam outros colegas de trabalho que realizariam as uniões de facto em causa. Assim sendo, pretendia, meramente, um tratamento diferenciado precisamente pelo facto de a sua situação ser, também ela, diferente dos colegas de trabalho que não tinham nenhuma objeção às uniões entre pessoas do mesmo sexo. No mesmo sentido, o Senhor McFarlane entendia que a sua situação poderia ter sido resolvida através da atribuição de outro conselheiro aos casais homossexuais sem que isso lhes causasse prejuízo.

A decisão do TEDH foi, em ambos os casos, no sentido da não violação da liberdade religiosa dos trabalhadores, mormente pelo facto de entender que, na ponderação dos direitos em confronto, se afigurava como legítimo aos empregadores exigirem aos seus trabalhadores a execução das tarefas a que estavam adstritos cumprindo com o desígnio de fornecer um serviço não discriminatório e estendendo essa obrigação a todos os trabalhadores. Não obstante os Estados observarem uma liberdade decorrente da margem de apreciação, como refere Taramundi (2013, p. 176), o estabelecimento dessa mesma margem deve ter em conta “a necessidade de manter um autêntico pluralismo religioso que é inerente ao conceito de sociedade democrática”, situação que, no nosso entendimento, não foi aqui salvaguardada.

Verificamos que, concretamente no Caso Ladele, o Tribunal não questionou a possibilidade de adaptação das funções dos trabalhadores em respeito às suas convicções

religiosas sem olvidar, obviamente, as necessidades organizacionais do empregador. A demonstração fáctica da possibilidade de ajustamento dos direitos em confronto através de um exercício de adaptação¹⁸¹ permite-nos concluir, salvo melhor opinião, que também nestes casos seria possível salvaguardar a liberdade religiosa dos trabalhadores sem colocar em causa a missão não discriminatória da entidade empregadora. Relembra Gallego (2012, p. 3) que estas decisões seguem a posição tradicional do TEDH quando confrontado com “dilemas morais”. Parece-nos, no entanto, e acompanhando a posição dos juízes Vucinic e De Gaetano¹⁸², que nada obstava a que existisse uma consideração e distribuição de serviço adequada aos interesses da trabalhadora. De facto, a Senhora Ladele nunca nas suas funções tentou impor as suas crenças aos demais, impedindo a realização das uniões civis entre pessoas do mesmo sexo. Simplesmente não queria ser responsável por um acontecimento que contrariava os desígnios da sua religião. Na senda de Leigh & Hambler (2014, p. 7), acresce referir que a entidade empregadora, ao designar a Senhora Ladele para as cerimónias em causa, colocava-lhe uma imposição de agir contra a sua própria consciência e orientação religiosa, o que se afigura, no nosso entendimento, como uma violação inequívoca do art. 9º da CEDH. Compreendemos, sendo inclusivamente de louvar, a intenção de salvaguardar um direito de não discriminação, concedendo às uniões civis entre pessoas do mesmo sexo um tratamento idêntico ao concedido às uniões entre heterossexuais, na prossecução de um verdadeiro pluralismo inerente a uma sociedade democrática mas, nesse mesmo sentido, também a liberdade religiosa de todas as crenças deveria ser salvaguardada, o que nesta situação não se verificou. Acompanhando Taramundi (2013, p. 177), para que se estabeleça essa “sociedade democrática e pluralista é necessário um compromisso entre direitos contrapostos” que, cremos, nesta situação ficou por alcançar.

2.3.4. O vestuário e os adereços como símbolos religiosos

Não olvidando as demais manifestações da liberdade religiosa de um trabalhador, o uso de vestuário ou adereços de carácter religioso é, sem dúvida, a mais visível demonstração de ligação a uma confissão por parte de um crente. Desde o católico que ostenta um crucifixo

¹⁸¹ Cfr., nomeadamente, ac. Buscarini e outros c. São Marino, de 18 de fevereiro de 1999.

¹⁸² Posição discordante dos juízes que votaram contra a decisão do TEDH, no ac. Eweida e outros c. Reino Unido de 15 de janeiro de 2013.

até à muçulmana que enverga um *hijab*, passando pelo judeu que utiliza uma *kippa*¹⁸³, encontramos inúmeros objetos demonstrativos da fé de um determinado indivíduo. Para que se possa efetivar o seu enquadramento ao abrigo da proteção do art. 9º da CEDH, devemos compreender que “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” (Machado, 2012, p. 105). É vital distinguir se a utilização de determinada peça de roupa ou ornamento é uma imposição por parte da religião ou meramente uma faculdade do crente, de modo a averiguar se existe uma efetiva limitação da liberdade religiosa.

Sendo a demonstração de fé efetuada através de roupa ou acessório uma realidade mais visível perante empregadores e terceiros, sejam clientes ou fornecedores, é, potencialmente, uma das situações com mais possibilidades de conflitar com os direitos daqueles. E é precisamente neste foco de conflito que mais se acentua a clivagem existente entre as correntes jurisprudenciais do Tribunal de Estrasburgo¹⁸⁴ e que Lopes (2011, p. 66) apresenta como, por um lado, o reconhecimento do pluralismo religioso e, por outro, a possibilidade de restrição à liberdade individual de manifestar a religião. Campos (2014, p. 223) refere-se a esta divergência jurisprudencial como uma “encruzilhada (...) entre um entendimento laicista e um entendimento pluralista da liberdade religiosa”. No contexto laboral a dicotomia passa, por um lado, pela proibição de todo e qualquer símbolo religioso no local de trabalho, correspondendo a uma restrição absoluta por parte da entidade empregadora ou, noutro sentido, pela permissão do uso desses símbolos, num clima de aceitação e integração. Se a segunda possibilidade nos parece exequível e, inclusivamente, potenciadora de uma maior aceitação por parte das diversas religiões, já a primeira pode dar azo a diversos conflitos, como constatamos na diversa jurisprudência do TEDH.

Para demonstrarmos a perspetiva do TEDH direcionada para um reconhecimento de pluralismo religioso, chamamos, novamente, à colação o acórdão *Eweida e outros c. Reino Unido*, onde encontramos uma decisão que se afirma como um marco na jurisprudência do TEDH no que tange a questões atinentes ao uso de símbolos religiosos no tempo e local de trabalho. Dos casos integrantes deste acórdão encontramos duas situações relevantes para

¹⁸³ Cobertura utilizada na cabeça que serve para lembrar a presença constante de Deus.

¹⁸⁴ Como exemplo mais paradigmático desta divergência jurisprudencial, *vide ac. Lautsi c. Itália*, de 3 de novembro de 2009 (2ª secção) em contraponto com o *ac. Lautsi e outros c. Itália* (tribunal pleno), de 18 de março de 2011 que surge após recurso do governo italiano à primeira decisão.

este ponto do estudo: o caso da Senhora Chaplin, enfermeira num hospital público, e o caso da Senhora Eweida, funcionária de uma companhia de aviação comercial. Em ambos os casos, as requerentes, católicas de religião, pretendiam utilizar, de forma visível, um símbolo religioso, nomeadamente um crucifixo, como expressão da sua crença. Não obstante a pretensão das queixosas ser idêntica, o resultado final primou por decisões diferentes devido às inerências particulares de cada caso.

A Senhora Eweida, entretanto suspensa pela entidade empregadora, recusou-se a acatar a ordem do seu empregador para que não utilizasse o crucifixo por cima do uniforme da empresa. O empregador baseava esta proibição no regulamento da própria empresa que inibia a utilização de qualquer símbolo religioso de forma visível, salvo se tal não fosse possível devido ao carácter do próprio símbolo e mediante autorização superior prévia. Esta autorização nunca surgiu pelo facto de a entidade empregadora não considerar o crucifixo como uma obrigação da religião católica mas somente uma faculdade que assiste aos crentes¹⁸⁵. No entender da companhia aérea, a utilização de um símbolo religioso atentava contra a imagem de laicidade que pretendia transmitir à sua clientela. Em sentido contrário, posição que acompanhamos, a decisão do TEDH primou por um entendimento favorável à Senhora Eweida, nomeadamente pelo facto de entender que a utilização do crucifixo, como uma manifestação legítima da sua liberdade religiosa, deveria prevalecer sobre a organização económica da entidade empregadora¹⁸⁶, nomeadamente na proteção da imagem comercial que pretendia projetar. Pese embora alguns autores, nomeadamente Machado (2014a, p. 686), critiquem o facto de a decisão do TEDH não definir linhas orientadoras para casos posteriores, entendemos que a especificidade casuística inerente ao conceito de liberdade religiosa obsta a que se estabeleçam critérios mais rigorosos, não olvidando a margem de apreciação concedida a cada Estado na prossecução da salvaguarda dos direitos previstos na CEDH.

¹⁸⁵ Em sentido contrário, a companhia aérea permitia a utilização do turbante e pulseira *Sikh* (religião que expressa uma fusão entre o islamismo e o hinduísmo), bem como o *hijab* pelo facto de serem imposições das respetivas religiões.

¹⁸⁶ No decorrer do processo, a companhia aérea promoveu uma alteração do regulamento, diminuindo as restrições existentes e permitindo desde então a possibilidade de uso de símbolos religiosos pelos seus trabalhadores. Na senda da decisão do TEDH, entendemos que esta alteração demonstra que a imposição inicial da empresa não era assim fundamental para a preservação da imagem da companhia conforme haviam fundamentado.

Já no caso da Senhora Chaplin o desfecho acabou por ser contrário às pretensões da requerente. No caso *sub judice*, embora as intenções da requerente encontrassem acolhimento no estatuído no art. 9º, nº 1, da CEDH, a necessidade de garantir a saúde pública, prevista no nº 2 do mesmo artigo, veio limitar, legitimamente, o direito em discussão. As suas funções como enfermeira obrigavam ao contacto com doentes e a sua utilização poderia colocar em risco a saúde destes (nomeadamente através de contato com feridas abertas), bem como da própria trabalhadora (risco de um paciente puxar o crucifixo e causar lesões), o que permitiu um enquadramento da factualidade no elenco das restrições do art. 9º, nº 2, da CEDH.

Verificamos, deste modo, que as distintas decisões do TEDH nos dois casos sob apreciação derivam de uma ponderação dos direitos em confronto. Se no caso da Senhora Eweida a liberdade religiosa prevalece sobre a organização económica, já o mesmo não sucede no caso da Senhora Chaplin, onde a liberdade religiosa é coartada pela necessidade de prevalência da saúde pública, sendo esta limitação entendida como legítima e necessária numa sociedade democrática. Estas decisões diferenciadas, salvo melhor opinião, são demonstrativas da necessidade de aferição casuística.

Mas o ac. Eweida c. Reino Unido acaba por ser um oásis no meio da jurisprudência nitidamente orientada para uma limitação da liberdade religiosa. Tomemos como exemplo o caso Dahlab c. Suíça¹⁸⁷ onde encontramos uma professora, muçulmana, cuja pretensão de utilizar um véu islâmico, durante o desempenho das suas funções, foi vetada pelo seu empregador, o Estado suíço. Neste caso em concreto, o Tribunal de Estrasburgo entendeu não existir nenhuma violação da liberdade religiosa da requerente, visto propugnar no mesmo sentido que os tribunais suíços que previamente se haviam pronunciado pela necessidade de limitação do direito da Senhora Dahlab em prol da manutenção da segurança pública, obtendo enquadramento no art. 9º, nº 2, da CEDH. O TEDH, numa perspetiva de exclusão dos símbolos religiosos do local de trabalho, entendeu que o facto de a queixosa estar em contacto com crianças, e estas olharem para o professor como um modelo a seguir, criaria entropia a um sistema educativo que, tal como o Estado suíço, se pretendia secular consubstanciando, no entendimento do Tribunal, uma limitação justificada pelo fim legítimo do Estado.

¹⁸⁷ Cfr. ac. Dahlab c. Suíça, de 15 de fevereiro de 2001.

Este entendimento do Tribunal que indicia a utilização do véu como uma ferramenta de eventual proselitismo acarreta, salvo melhor opinião, algumas dificuldades de aceitação, mormente porque também em sede do TEDH o caso *Lautsi e outros c. Itália* decidiu-se pela manutenção de um crucifixo católico numa escola frequentada por crianças católicas e de outras religiões minoritárias. Neste caso, e após queixa de pais de alguns estudantes, o Tribunal defendeu a manutenção do símbolo religioso num entendimento efetivamente pluralista da liberdade religiosa. Como temos referido ao longo do estudo, somos apologistas deste entendimento que permite uma verdadeira coexistência das diversas religiões. Mas se partilhámos da decisão do TEDH no caso *Lautsi e outros c. Itália*¹⁸⁸, no qual o crucifixo é entendido como tendo um efeito prosélito meramente passivo (Vickers, 2013, pp. 232- 233), questionamos se também o vestuário, no caso *Dahlab c. Suíça*, não poderia ser entendido da mesma forma, ao contrário da conotação poderosa que lhe é atribuída. Pensamos que a nítida tendência de conotar a utilização de certas vestimentas com atos fundamentalistas poderá, por um lado, potenciar situações de coartação da liberdade religiosa sem um fundamento adequado e, por outro lado, promover uma constante desconfiança perante as demais religiões, dificultando em muito a coexistência das diversas crenças. Também no uso de vestuário de conotação religiosa, salvo melhor opinião, devemos efetuar uma apreciação casuística, pois não podemos, nomeadamente, equiparar o uso de um *hijab* com a utilização do *niqab*¹⁸⁹, situação onde, no nosso entendimento, se poderá justificar a restrição da sua utilização por questões de segurança e ordem pública¹⁹⁰.

Situação idêntica é verificada no caso *Ebrahimian c. França*¹⁹¹, facto que não nos deixou de causar alguma estranheza, visto estarmos perante uma decisão posterior ao acórdão *Eweida e outros c. Reino Unido*. Na situação *sub judice*, a Senhora *Ebrahimian*, assistente social num serviço de psiquiatria, vê o seu contrato caducar sendo que a não renovação do mesmo deriva, no seu entender, do facto de se recusar a trabalhar sem um lenço na cabeça. O TEDH, na senda da corrente jurisprudencial restritiva da liberdade religiosa, deliberou pela necessidade de manter a ordem pública e garantir o princípio de laicidade do Estado

¹⁸⁸ Em sentido contrário, Firpo (2014, p.129) discorda desta decisão do TEDH, propugnando pela anterior decisão do tribunal no acórdão *Lautsi c. Itália*.

¹⁸⁹ Véu integral que cobre integralmente o corpo e o rosto com exceção dos olhos. Para um maior aprofundamento da (não) aceitação do *niqab* no espaço europeu *vide* Jerónimo (2014, pp. 105-130).

¹⁹⁰ Cfr. ac. *S.A.S. c. França*, de 1 de julho de 2014.

¹⁹¹ Cfr. ac. *Ebrahimian c. França*, de 26 de novembro de 2015.

francês e, como tal, não considerou a existência de uma violação do art. 9º da CEDH. Concordamos com a opinião dissidente do juiz De Gaetano, quando na sua exposição de voto de vencido refere que o lenço, por si só, não se afigura como atentatório aos valores seculares de um Estado. Continua o douto juiz referindo que, embora a margem de apreciação inerente à atuação dos Estados seja manifestamente alargada, a verdade é que a mesma obedece a limites, sob pena de se desrespeitarem os valores subjacentes à CEDH. É imperativo não olvidar, como também fazem notar Leigh & Hambler (2014, p. 4), que o TEDH ao permitir um poder discricionário na consideração do que é necessário para a manutenção, nomeadamente, da ordem pública, deve fazê-lo com um exímio rigor apreciativo sob pena de, ao conceder um critério demasiado alargado, conferir um livre trânsito na preterição da liberdade religiosa dos trabalhadores com esse fundamento, situação que, salvo melhor opinião, se verificou, entre outros, no caso Ebrahimian, onde o TEDH, numa posição acrítica, não questionou a argumentação apresentada pelo Estado francês.

Também no caso *Dogru c. França*¹⁹², no qual a queixosa se viu impedida de participar nas aulas de educação física por utilizar o véu islâmico¹⁹³, proibição baseada na salvaguarda da saúde e segurança da estudante, o Tribunal não contestou os argumentos do Estado. Na situação em concreto, parece-nos que caberia ao TEDH exigir que o Estado estabelecesse um nexo de causalidade entre o uso do véu e os eventuais perigos para a saúde ou segurança da estudante, o que não fez, demonstrando, deste modo, uma “aceitação acrítica das opções estaduais” e uma “completa ausência de supervisão europeia (Jerónimo, 2014, p. 120). Situação idêntica verificou-se no caso *Leyla Sahin c. Turquia*¹⁹⁴, onde a requerente, uma estudante universitária, se viu impedida de realizar um teste escrito devido à utilização de um véu islâmico. Também aqui o TEDH sustentou a argumentação do Estado turco que esta restrição era necessária para a defesa do princípio de secularidade estabelecido na Turquia, sem que ficasse demonstrado que a utilização do véu pela Senhora Sahin fosse atentatório desse mesmo princípio¹⁹⁵.

¹⁹² Cfr. ac. *Dogru c. França*, de 4 de dezembro de 2008.

¹⁹³ No mesmo sentido, cfr. ac. *Kervanci c. França*, de 4 de dezembro de 2008 e decisão de admissibilidade do caso *Zeynep Tekin c. Turquia* de 29 de junho de 2004.

¹⁹⁴ Cfr. ac. *Leyla Sahin c. Turquia*, de 10 de novembro de 2005.

¹⁹⁵ Na mesma temática, *vide* decisão de admissibilidade do caso *Karaduman c. Turquia*, de 3 de maio de 1993.

Na senda de Jerónimo (2010, p. 523), entendemos que a presença dos mais diversos símbolos religiosos, seja em ambiente laboral ou outros, deveria ser entendida como uma situação normal e não como uma ameaça. Pelo contrário, as diversas decisões do TEDH têm sustentado a ausência dos símbolos religiosos em vez da utilização generalizada dos mesmos. No entendimento de Cumper & Lewis (2008, p. 8), o Tribunal parece atribuir uma diminuta importância à manifestação da liberdade religiosa através de símbolos e vestuário. No entanto, e de acordo com os mesmos autores (Cumper & Lewis, 2008, p. 4), não podemos esquecer que, nomeadamente, no caso do véu islâmico existe uma ideia pejorativa sobre a sua utilização associando-a, hoje, a movimentos políticos extremistas. Percebemos assim que o Tribunal olhe hoje para a utilização do véu com um significado político, o que poderá influenciar as suas decisões numa resposta aos anseios de uma sociedade insegura. Não obstante compreendermos esta tomada de posição, acreditamos que estamos perante um entrave a uma sociedade efetivamente democrática baseada na tolerância e num real pluralismo sustentado por um espírito de compromisso das diversas religiões.

2.3.5. O proselitismo no local de trabalho: legítimo ou abusivo?

Quando, de algum modo, é feita menção à expressão proselitismo, regra geral, existe uma tendência para uma associação a algo pejorativo¹⁹⁶. Não são raras as vezes em que aparece associado a situações de incitamento a desobediência da religião professada, manipulação mental, alienação de indivíduos da sua esfera familiar¹⁹⁷ ou, inclusivamente, aliciamento a crianças para integrarem a confissão promovida¹⁹⁸. Frequentemente, estas situações derivam de comportamentos de membros de crenças minoritárias que, muitas vezes, recorrem a processos menos usuais para a divulgação da sua fé em virtude da dificuldade de integração da sua crença num Estado onde exista uma religião dita dominante¹⁹⁹ e que consubstanciam, em determinados países, uma prática criminal punida com pena de prisão ou mesmo motivo de expatriação para estrangeiros, como no caso Nolan e K. c. Rússia, no

¹⁹⁶ Como refere Hidaka (2002, p. 16), quando existe um ato que não deva ser praticado contra um ser humano e o mesmo ocorre, este é mais facilmente identificável e condenável pela sociedade. O autor, em oposição aos *Human Rights*, refere-se a tais atos como *Human Wrongs*.

¹⁹⁷ Cfr. ac. Jehovah's Witnesses of Moscow e outros c. Rússia, de 22 de novembro de 2010.

¹⁹⁸ Cfr. ac. Kuznetsov e outros c. Rússia, de 11 de abril de 2007.

¹⁹⁹ Cfr. ac. Ivanova c. Bulgária, de 12 de julho de 2007.

qual foi vedada a renovação do visto de permanência no país de acolhimento²⁰⁰. Nas palavras de Folque (2014, p. 169), “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” garantindo assim que a liberdade religiosa consagre a possibilidade de propor mas nunca de impor.

Não obstante esse entendimento generalizado, a realidade é que o proselitismo é, na verdadeira acepção da expressão, a tentativa de convencer outros a aderir a uma determinada crença, sendo inclusivamente um dos grandes fundamentos da existência de determinadas religiões. Qualquer uma das manifestações da liberdade religiosa que abordámos nos pontos anteriores pode, de facto, ser considerada como uma expressão do proselitismo do trabalhador se este as efetivar com intenção de convencer os demais trabalhadores²⁰¹. Na verdade, a própria LLR prevê no seu art. 8º, al. d), o direito de procurar para a confissão professada novos crentes através dos mais diversos meios, nomeadamente pela palavra ou pela imagem²⁰². Quanto à sua previsão na CEDH, embora não esteja taxativamente consagrado, é entendimento comum²⁰³ que se depreende a sua proteção através da referência à liberdade de manifestar a sua religião, bem como através da possibilidade de mudar de religião.

A dificuldade assenta na prática em si do proselitismo, ou seja, o método pelo qual o indivíduo é abordado. Na senda de Guerreiro (2005, p. 176), entendemos que, quando a “prática do proselitismo assume uma atuação menos adequada, à luz dos direitos consagrados pelos instrumentos internacionais (...)” é necessário estabelecer limites aos meios pelos quais a divulgação é realizada e até onde a prática pelos crentes é considerada admissível. Não se afigura de todo uma tarefa fácil estabelecer uma linha entre, por um lado, a liberdade de atrair outros para a crença que se professa e, por outro, uma situação de proselitismo impróprio²⁰⁴. Urge assim perceber até que ponto a liberdade religiosa de

²⁰⁰ Cfr. ac. Nolan e K. c. Rússia, de 6 de julho de 2009.

²⁰¹ Cfr. decisão de admissibilidade Pitkevich c. Rússia, de 8 de fevereiro de 2001.

²⁰² É comum muitas das situações de proselitismo serem observadas através da utilização de meios escritos, nomeadamente livros ou artigos de jornais. Cfr. ac. Baskaya e Okçuoglu c. Turquia, de 8 de julho de 1999; ac. Arslan c. Turquia, de 8 de julho de 1999; ac. Sener c. Turquia, de 18 de julho de 2000.

²⁰³ Vide, nomeadamente, Guerreiro (2005, p. 184).

²⁰⁴ Este foi um dos argumentos utilizados no famoso caso Kokkinakis. Este caso tornou-se um marco pelo facto de, pela primeira vez, o TEDH se ter debruçado exaustivamente sobre a questão do proselitismo, sendo

um indivíduo manifestada através da divulgação da sua fé poderá conflitar com a liberdade religiosa dos demais, alvos dessa mesma explanação, sem que estejamos perante uma das restrições elencadas no art. 9º, nº 2, da CEDH, nomeadamente a devida proteção dos direitos e liberdades de outrem²⁰⁵, perfazendo assim uma distinção entre o proselitismo legítimo e o proselitismo abusivo. Como nos refere Guerreiro (2005, p. 199), a verdade é que nem o próprio TEDH estabelece uma concreta separação entre os dois conceitos, limitando-se a caracterizar o proselitismo abusivo como uma deformação do evangelismo e, como tal, incompatível com o verdadeiro sentido do proselitismo como entendido no art. 9º da CEDH²⁰⁶.

Incidiremos a nossa demanda sobre questões que, eventualmente, transcendem o âmbito do proselitismo legítimo e, como tal, passíveis de serem apreciadas pelo TEDH. Embora no espectro laboral exista a possibilidade de um determinado trabalhador, fazendo uso do seu posto de trabalho, exercer estas práticas com terceiros²⁰⁷, nomeadamente grupos mais vulneráveis como são, nomeadamente, crianças ou idosos²⁰⁸, restringiremos a nossa observação a casos que se situam dentro da esfera da entidade empregadora. Nesse âmbito destacamos, desde logo, o caso *Larissis e outros c. Grécia*²⁰⁹, no qual o TEDH é chamado a pronunciar-se sobre uma situação de proselitismo praticado por três oficiais da Força Aérea grega, todos seguidores da Igreja do Pentecostes. *In casu*, os requerentes foram acusados da prática de proselitismo abusivo relativamente a militares²¹⁰ do mesmo ramo das forças armadas, ortodoxos de religião, sendo que estes se encontravam numa posição hierárquica subalterna em relação aos primeiros. O recurso ao TEDH deriva do facto de os três oficiais terem sido condenados pelos tribunais gregos e entenderem que a sua liberdade religiosa tinha sofrido uma violação derivada de não poderem manifestar a sua crença com os outros membros das forças armadas. Entenderam os juízes do TEDH, posição que

que a partir dessa data o mesmo acaba por se tornar um ponto de referência para as demais situações similares apreciadas pelo tribunal de Estrasburgo. Cfr. ac. *Kokkinakis c. Grécia*, de 25 de maio de 1993.

²⁰⁵ Também a LLR prevê no seu art. 9º, nº 1, respetivamente nas als. *a)* e *b)*, a impossibilidade de alguém ser obrigado a receber propaganda em matéria religiosa ou ser coagido a fazer parte de determinada igreja ou comunidade religiosa.

²⁰⁶ *Vide* ac. *Kokkinakis c. Grécia*, de 25 de maio de 1993.

²⁰⁷ Cfr. decisão de admissibilidade *Pitkevich c. Rússia*, de 8 de fevereiro de 2001.

²⁰⁸ Tomemos como exemplo um educador de infância que partilha o seu dia com inúmeras crianças ou um guia turístico de uma excursão com turistas mais idosos.

²⁰⁹ Cfr. ac. *Larissis e outros c. Grécia*, de 24 de fevereiro de 1998.

²¹⁰ A acusação da prática de proselitismo abusivo por parte dos oficiais verificou-se também contra alguns civis, matéria que, no entanto, não é analisada neste contexto.

acompanhamos, que a limitação da liberdade religiosa dos queixosos se entende ao abrigo do estipulado no art. 9º, nº 2, da CEDH, mormente a proteção dos direitos dos militares alvo das ações dos seus superiores e, assim sendo, não existe nenhuma violação do art. 9º, nº 1, da CEDH, no que aos oficiais diz respeito. Na ótica do Tribunal a existência de uma relação hierárquica caracterizada por uma inferioridade dos militares, colocava-os numa posição especialmente delicada e suscetível de sofrer influências por parte dos seus superiores, que nas conversas supra explanavam os benefícios da sua confissão. Como esclarecem os juízes, tornava-se complicado aos militares recusarem uma conversa iniciada pelos seus superiores com receio de eventuais repercussões dentro da organização. Transpondo esta situação para o nosso ordenamento jurídico, parece-nos que a proteção da liberdade religiosa dos militares teria enquadramento no art. 9º, nº 1, al. a), da LLR, visto entendermos que estes se sentiam obrigados a escutar os seus superiores pelas razões já por nós apontadas.

Anteriormente, já o TEDH se tinha pronunciado sobre esta temática no caso *Kalaç c. Turquia*²¹¹, embora não abordando o tema do proselitismo de modo tão premente como no caso *Kokkinakis c. Grécia*. No caso do Senhor Kalaç, estamos perante um capitão da Força Aérea turca que, na altura dos acontecimentos, desempenhava funções de juiz advogado nessa instituição. Sucede que foi alvo de um despedimento pelo facto de adotar opiniões fundamentalistas ilegais que contrariavam o fito secular de uma instituição como a Força Aérea. O requerente, acusado de pertencer a uma comunidade com tendências fundamentalistas, além da participação em diversas sessões de formação, promoveu o favorecimento de membros dessa mesma seita, aquando de diversas nomeações de militares, o que, na consideração dos tribunais nacionais turcos, causava transtorno ao equilíbrio funcional de uma instituição secular. Nesse seguimento, o TEDH pronunciou-se por uma não violação da liberdade religiosa do requerente, mormente por entender que a própria natureza da função a desempenhar, acarreta limitações que, por exemplo, não poderão ser impostas a civis. Entende o Tribunal que o queixoso ao aceitar desempenhar estas funções tinha, ou deveria ter, noção dessas mesmas disposições reguladoras em prol de uma ordem instituída numa instituição, que à imagem do Estado, se pretende secular.

²¹¹ Cfr. ac. *Kalaç c. Turquia*, de 1 de julho de 1997.

As situações analisadas apresentam em comum o facto de se desenvolverem num ambiente militar que, não só pelas relações hierárquicas estabelecidas mas essencialmente pela rigidez disciplinar existente, nos parece mais suscetível da prática de atos de proselitismo abusivo. Não obstante esta constatação, e pese embora a ausência de jurisprudência do TEDH em âmbito empresarial, no que a esta matéria diz respeito, parece-nos que esta é uma situação que poderá surgir dentro das mais diversas organizações empresariais. Facilmente se consegue estabelecer um paralelismo entre uma instituição militar e uma sociedade, pois, por exemplo, os trabalhadores de uma linha de montagem poderão sentir as mesmas dificuldades de reprimir os discursos de um seu supervisor ou mesmo de um diretor de departamento que as observadas pelos militares nos casos supra, mormente pela relação de subordinação subjacente.

Outra situação prende-se com determinadas funções desempenhadas pelos trabalhadores de uma entidade. Damos como exemplo um membro da comissão de trabalhadores ou comissão sindical que, fazendo uso da sua especial posição²¹², aproveite um plenário de trabalhadores para manifestar e promover a sua crença, ou ainda um trabalhador do refeitório de uma empresa que, fazendo uso do seu contacto reiterado com grande parte dos seus colegas, aproveita esse mesmo contacto para abordar esse tema e tentar convencer os demais trabalhadores. Nestas situações voltamos a verificar a dificuldade de traçar uma linha entre um proselitismo legítimo e um proselitismo abusivo. Perceber quando se transcende essa linha não se afigura tarefa fácil e parece-nos que será sempre alvo de tratamento casuístico pela especificidade das situações encontradas. Para finalizar, fazemos notar que, para que se entenda o proselitismo como abusivo, não basta invocar determinados comportamentos, mas sim aferir as situações concretas, bem como os indivíduos envolvidos²¹³.

²¹² Na jurisprudência do TEDH encontramos diversos casos sobre a consideração do proselitismo como abusivo através da disseminação através de discursos e intervenções públicas, nomeadamente no ac. Güller e Ugur c. Turquia, de 2 de março de 2015.

²¹³ Vide ac. Jehovah's Witnesses of Moscow e outros c. Rússia, de 22 de novembro de 2010.

Considerações finais

Ao longo da história verificamos uma progressiva evolução no que tange à proteção da liberdade religiosa tanto num plano nacional, nomeadamente no CC, no CT e na CRP, como também num espectro internacional graças às garantias definidas, por exemplo, na DUDH e na CEDH. Esta proteção, atribuída num sentido amplo, deve também ser aplicada ao indivíduo enquanto trabalhador, visto este não se abstrair da sua personalidade pelo mero facto de se encontrar a desempenhar funções sob a orientação do empregador. Entendemos, inclusive, que numa relação contratual de trabalho, desequilibrada à partida pela distribuição assimétrica dos poderes pelas partes, encontramos um plano de observação perfeito para eventuais violações de direitos humanos em geral e da liberdade religiosa em particular, como direitos tão intrinsecamente ligados ao indivíduo.

Não obstante, o facto de tal liberdade ser contemplada entre o leque de direitos e liberdades da CEDH, diploma que foi objeto do nosso estudo, especificamente no seu art. 9º, não implica, por si só, que a liberdade religiosa seja encarada como um direito absoluto. De facto, este direito pode, eventualmente, ser limitado em função de uma das situações elencadas no art. 9º, nº 2, da Convenção, seja pela prevalência da segurança e ordem pública ou em prol da garantia de direitos e liberdades de outros, como é, em contexto laboral, o direito de organização económica do empregador.

A proteção da liberdade religiosa em âmbito laboral deve ser entendida não somente sob um prisma individual, quando atendemos aos direitos dos trabalhadores, mas também numa vertente coletiva, mormente quando abordamos as entidades empregadoras de tendência religiosa. Nesta última situação assistimos a uma exceção a um princípio de não discriminação por motivos religiosos patente tanto na contratação como na pendência de um contrato de trabalho. É a própria lei que estabelece a possibilidade de contratar mediante a orientação religiosa de um trabalhador desde que seja um requisito justificável e determinante para a função a desempenhar, posição que tem sido acompanhada pelo TEDH, conforme pudemos constatar nos acórdãos analisados. No entanto, parece-nos que as decisões do Tribunal de Estrasburgo primam por uma linearidade excessiva, pois entendemos que a mesma solução não é aplicável a todas as funções a desempenhar. Parece-nos, efetivamente, que as restrições contratuais podem ser estabelecidas quando o

trabalhador está adstrito a funções de tendência, pois nessa situação compreende-se que a sua conduta deva estar em consonância com o *ethos* do seu empregador. Já no que tange a funções auxiliares, não se afigura, salvo melhor opinião, justificável a contratação mediante a religião do trabalhador. Para que a liberdade religiosa do trabalhador possa ser limitada deve-o ser no meramente necessário à garantia dos direitos dos outros e, salvo melhor opinião, nas funções auxiliares, não se afigura como uma medida razoável exceto se o trabalhador praticar comportamentos que provoquem danos efetivos no seio da entidade empregadora.

Na sua vertente individual, a liberdade religiosa, entendida como a faculdade de acreditar em algo superior que, de algum modo, promove um apoio espiritual ao indivíduo, pode ser manifestada em diferentes vertentes das quais destacamos a faculdade de o indivíduo manifestar a sua religião, situação que, eventualmente, pode despoletar diversos conflitos entre o empregador e os trabalhadores. Não raras vezes, o TEDH foi chamado a pronunciar-se sobre eventuais violações da norma ínsita no art. 9º da Convenção, tanto por uma intromissão, como por omissão por parte dos diversos Estados, no garante do direito do trabalhador.

Se as temáticas relacionadas com a alimentação do trabalhador de uma religião dita minoritária ainda não observam grande produção jurisprudencial por parte do Tribunal de Estrasburgo, o mesmo já não podemos dizer relativamente a questões relacionadas com a flexibilidade do tempo de trabalho. Existe um rol de casos apresentados no TEDH, em que os requerentes, para dar cumprimento aos desígnios da sua religião, pretendiam uma adaptação no seu horário de trabalho. Não obstante esta pretensão, as decisões do TEDH por nós analisadas demonstram uma preponderância dos direitos das entidades empregadoras perante a liberdade religiosa dos trabalhadores, obstando, desse modo, à concretização do interesse destes. Nestas situações vislumbra-se uma opção por parte do Tribunal em dar prevalência a um direito do empregador em detrimento da liberdade religiosa do trabalhador quando, salvo melhor opinião, o verdadeiro fito do TEDH passaria pela harmonização dos direitos em conflito. Nesse sentido, destacamos o papel do TC português que, através de uma recente interpretação, promoveu uma mais abrangente proteção da liberdade religiosa dos trabalhadores, permitindo, sempre que possível, uma verdadeira integração dos direitos em confronto.

As nossas críticas estendem-se às decisões proferidas nos casos envolvendo omissão de deveres do trabalhador, as quais primam, mais uma vez, por uma prevalência dos direitos do empregador em detrimento da liberdade religiosa dos trabalhadores. *In casu*, salvo melhor opinião, consideramos que seria possível uma adaptação das funções dos trabalhadores para que não tenham de realizar atividades que conflituem com os ditames da sua confissão, desde que essa adaptação, em respeito pelo princípio da proporcionalidade, não tenha implicações demasiado onerosas para o empregador.

Ao longo deste estudo, apercebemo-nos de uma clivagem que grassa entre duas correntes jurisprudenciais do TEDH, em particular no que tange à manifestação religiosa através da utilização de roupas e símbolos religiosos. O Tribunal, num sentido quase único, tem decidido por uma total abolição da existência de símbolos religiosos, em detrimento da aplicação de um efetivo pluralismo religioso na sociedade que, salvo melhor opinião, se manifesta por uma presença indiferenciada dos mais diversos símbolos religiosos. De facto, é o próprio TEDH que propugna pela necessidade de harmonizar as diversas religiões mas, não obstante a emanação desse desígnio, a verdade é que as decisões têm ido em sentido contrário, o que, no nosso entendimento, condiciona uma efetiva integração das religiões minoritárias, no geral e, especificamente, em questões laborais.

Devemos ainda referir que as ações e omissões dos Estados, salvaguardados por uma margem de apreciação relativamente alargada que lhes tem permitido definir com grande amplitude as linhas orientadoras desta matéria, acabam por encontrar acolhimento nas decisões do TEDH. ao qual tem cabido um papel meramente acrítico e conivente com estas decisões.

A evolução no campo da liberdade religiosa, salvo melhor entendimento, passa pela aceitação e integração das diversas religiões e não pela sua segregação que, sucedendo, conduz a diversas situações de intolerância, obstando à existência de um efetivo pluralismo religioso. É nossa opinião que pelo facto de permitirmos a utilização de símbolos ou roupas apenas a uma determinada religião não se afigura como uma violação da liberdade religiosa dos demais pois, a estes, nada está a ser imposto. No mesmo sentido a omissão de uma determinada atuação por parte do trabalhador não implica que esteja a impedir ou a obrigar um terceiro a ter um determinado comportamento condizente com o seu. Ressalvamos, no entanto, as situações de proselitismo abusivo que, se observadas,

implicam uma violação da liberdade religiosa dos demais. Quanto a estas situações, propugnamos por uma análise casuística das situações que vão surgindo na nossa sociedade em geral e em contexto laboral em particular, muito devido à dificuldade de estabelecer uma linha que permita aferir *tout court* onde encontramos um proselitismo legítimo ou abusivo.

Este estudo permitiu-nos um conhecimento mais aprofundado da intervenção do TEDH na prossecução de uma eventual reposição da liberdade religiosa dos trabalhadores que, no entendimento destes, viram o seu direito limitado injustificadamente por uma ação ou omissão do seu Estado de residência. Não obstante a evolução observada ao longo das últimas décadas, entendemos que a liberdade religiosa continua carente de uma maior proteção pelo Tribunal de Estrasburgo optando este, não raras vezes, por uma prevalência dos demais direitos em vez de optar por uma harmonização dos direitos em confronto.

Entendemos que cabe ao TEDH, como um dos derradeiros bastiões de defesa dos direitos humanos, uma maior e melhor intervenção na procura de um verdadeiro respeito pela liberdade religiosa dos trabalhadores, cabendo à sociedade, no seu todo, uma progressiva aceitação de todas as religiões.

Bibliografia

- Abrantes, J. J. (2004). O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador. In: *A reforma do Código do Trabalho* (pp. 139-160). Coimbra: Coimbra Editora.
- Abrantes, J. J. (2008). Algumas notas sobre o direito do trabalhador à reserva da vida privada. In: D. F. Amaral, C. F. Almeida & M. T. Almeida. (Coord). *Estudos comemorativos dos 10 anos da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa* (vol. II, pp. 241-248). Coimbra: Almedina.
- Abrantes, J. J. (2009). A protecção da personalidade do trabalhador e a regulamentação do Código do Trabalho (breves considerações). In: D. L. Campos (Org.). *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita* (vol. I, pp. 21- 27). Coimbra: Coimbra Editora.
- Adams, R. (2006). *Labor's human rights: a review of the nature and status of core labor rights as human rights*. Disponível em: <http://www.du.edu/korbel/hrhw/workingpapers/2006/36-adams-2006.pdf>. Consultado no dia 09 de novembro de 2015.
- Alexandrino, J. M. (2008). Perfil Constitucional da dignidade da pessoa humana: Um esboço traçado a partir da variedade de concepções. In: A. M. Cordeiro, P. P. Vasconcelos & P. C. Silva, (Org.). *Estudos em honra do Professor Doutor José de Oliveira Ascensão* (vol. I, pp. 481- 511). Coimbra: Almedina.
- Alexy, R. (2014). Direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade. In: *O Direito, IV(146)*, 817 – 834. Coimbra: Almedina.
- Allen, R., Crasnow, R. & Beale, A. (2010). *Employment Law and Human Rights* (2ª ed.). New York: Oxford University Press.
- Almeida, S. (2008). *O respeito pela vida (privada e) familiar na jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem: A tutela das novas formas de família*. Coimbra: Coimbra Editora.

- Andrade, J. C. V. (2009). *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976* (4ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Ascensão, J. A. (2008). A Dignidade da Pessoa e o Fundamento dos Direitos Humanos. In: *Revista da Faculdade da Universidade de São Paulo*, 103, 277-299. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67806/70414>. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Barreto, I. C. (2008). *As relações entre a Convenção, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem e as Instâncias nacionais*. Disponível em: http://www.stj.pt/ficheiros/cerimonias/30anos_irineubarreto.pdf. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Barreto, I. C. (2011). O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. In: J. F. Dias, I. C. Barreto, T. P. Beleza & E. P. Ferreira. (Org.). *Estudos em homenagem a Cunha Rodrigues* (vol. I, pp. 105-137). Coimbra: Coimbra Editora.
- Barreto, I. C. (2015). *A Convenção Europeia dos Direitos do Homem Anotada* (5ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Botelho, C. S. (2013). O Tribunal de Estrasburgo, o Tribunal de Justiça da União Europeia e os Tribunais Constitucionais nacionais: perigo de um “Triângulo das Bermudas”? – A Complexa Interação Multinível entre as Instâncias Jurisdicionais de Protecção dos Direitos Fundamentais. In: E. P. Ferreira, H. T. Torres & C. C. Palma (Org.) *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Alberto Xavier* (vol. III, pp. 119-148). Coimbra: Almedina.
- Bruun, N. (2013). Prohibition of Discrimination under Article 14 European Convention of Human Rights. In: F. Dorssemont, K. Lörcher & I. Schömann, (Ed.). *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation* (pp. 367-379). Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.
- Calfisch, L. (2009). Labour issues before the Strasbourg Court. In: *ILO: The distinguished scholars series*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/include/home/caflisch.pdf>. Consultado no dia 08 de outubro de 2015.

- Campos, J. M. e Campos, J. L. M. (2010). *Manual de Direito Europeu* (6ª ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- Campos, M. F. (2014). Da intolerância com as crenças minoritárias à intolerância com as crenças maioritárias – a propósito dos acórdãos do TEDH no caso Lautsi. In: P. P. Aragão (Coord.). *Atas do I Colóquio Luso-Italiano sobre a Liberdade Religiosa* (pp. 223-233). Coimbra: Almedina.
- Canotilho, J. J. G. (2007). A liberdade religiosa entre o juspositivismo constitucional e a judicialização 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, pp. 779-788). Coimbra: Coimbra Editora.
- Canotilho, J. J. G. (2014). *Direito Constitucional e Teoria da Constituição* (7ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Canotilho, J. J. G. & Moreira, V. (2014). *CRP: Constituição da República Portuguesa Anotada – artigos 1º a 107º* (4ª ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- Cardo, I. A. R. (2011). La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional español. In: *Direitos Fundamentais & Justiça* (pp. 17-39). Disponível em: http://www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF_Livre/15_Dout_Estrangeira_1.pdf. Consultado no dia 14 de outubro de 2015.
- Conforti, B. (2002). La tutela internazionale della libertà religiosa. In: *Rivista internazionale dei diritti dell'uomo*, XV(2), 269-283. Milano: Vita e Pensiero.
- Costa, F. M. G. (2007). Los límites de la libertad religiosa en el derecho español. In: *Dikaion*, 21(16), 195-210. Disponível em: <http://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2562416.pdf>. Consultado no dia 14 de outubro de 2015.
- Coutinho, L. P. P. (2012). Os discursos dos Direitos Humanos e a sua protecção internacional. In: M. R. Sousa, F. Quadros, P. Otero & E. V. C. Pinto (Coord). *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda* (vol. V, pp. 279- 299). Coimbra: Coimbra Editora.

- Cumper, P. e Lewis, T. (2008). *Islamic Dress, Personal Autonomy and the European Convention on Human Rights*. Disponível em: <http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/3424>. Consultado no dia 21 de janeiro de 2016.
- Cunha, P. F. (2007). 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. III, pp. 825- 849). Coimbra: Coimbra Editora.
- Cunha, P. F., Silva, J. A. & Soares, A. L. (2010). *História do Direito – Do Direito Romano à Constituição Europeia*. Coimbra: Almedina.
- De Schutter, O. (2013) Human Rights in Employment Relationships: Contracts as Power. In: F. Dorssemont, K. Lörcher & I. Schömann (Ed.). *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation* (pp. 105-139). Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.
- Diène, D. (2007). Les procédures spéciales des Nations Unies en matière de droits de l’homme. In: *ILO: Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision* (pp. 15-20). Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087817.pdf. Consultado no dia 09 de outubro de 2015.
- Dorssemont, F. e Lörcher, K. (2013). The European Convention on Human Rights and the Employment relation. In: F. Dorssemont, K. Lörcher & I. Schömann (Ed.). *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation* (pp. 417-429). Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.
- Duarte, R. A. (2005). A Liberdade Religiosa e o Código do Trabalho. In: *Minerva- Revista de estudos laborais*, IV(7) , 111-139. Coimbra: Almedina.
- Ebert, F. C. e Oelz M. (2012). *Bridging the gap between labour rights and human rights: The role of ILO law in regional human right courts*. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms_192786.pdf. Consultado no dia 09 de agosto de 2015.

- Ewing, K. D. e Hendy, J. Q. C. (2010). The dramatic implications of Demir and Baykara. In: *Industrial Law Journal*, 39(1). Disponível em: https://www.law.utoronto.ca/documents/conferences2/StrikeSymposium09_Ewing-Hendy.pdf. Consultado no dia 16 de janeiro de 2016.
- Fernandes, A. M. (2014). *Direito do Trabalho* (17ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Figueiredo, A. C. S. (2010). O Cristianismo Copta: uma face particular do multiculturalismo cristão. In: *I Congresso Internacional de Religião Mito e Magia no Mundo Antigo & IX Fórum de Debates em História Antiga* (pp. 15-25). Disponível em: <http://www.nea.uerj.br/Anais/coloquio/angelacristina.pdf>. Consultado no dia 02 de novembro de 2015.
- Firpo, R. B. (2013). *O crime de proselitismo religioso (ensaio crítico)*. Coimbra: (s.n.).
- Firpo, R. B. (2014). Alguns aspectos da realização do direito à liberdade religiosa no tribunal europeu dos direitos do homem: a questão do proselitismo e dos símbolos religiosos. In: *Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL*, 5(1), 104-137. Disponível em: www.seer.ufal.br/index.php/rmdufal/article/download/1535/1156. Consultado no dia 21 de janeiro de 2016.
- Folque, A. (2014). A qualificação jurídica dos fins religiosos: questões e desafios. In: P. P. Aragão (Coord.). *Atas do I Colóquio Luso-Italiano sobre a Liberdade Religiosa* (pp. 157-175). Coimbra: Almedina.
- Forteza, J. L. (2014). Libertad religiosa en el trabajo. In: *Relaciones laborales, Abdón Pedrajas & Molero* (pp. 70-72). Disponível em: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2562416.pdf>. Consultado no dia 15 de outubro de 2015.
- Fortman, B. G. (2001). *Laborious law*. Disponível em: <http://www.du.edu/korbel/hrhw/workingpapers/1999-2001/15-degayfortman-09-01.pdf>. Consultado no dia 09 de agosto de 2015.

- Gallego, J. C. (2012). *Libertad religiosa, códigos de vestimenta y objeción de conciencia en la más reciente doctrina del TEDH*. Disponível em: <http://grupo.us.es/sej322/otros-trabajos/TEDH-vestimenta-objecion-conciencia.html>. Consultado no dia 14 de outubro de 2015.
- Guerreiro, S. (2005). *As Fronteiras da Tolerância – Liberdade Religiosa e Proselitismo na Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Coimbra: Almedina.
- Gomes, J. (2006). Algumas primeiras reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado. In: *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (pp. 147-165). Coimbra: Almedina.
- Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho* (vol. I): Relações Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora.
- Hespanha, A. M. (2014). *O Caleidoscópio do Direito. O Direito e a Justiça nos dias e no mundo de hoje* (2ª ed. reelaborada). Coimbra: Almedina.
- Hidaka, L. J. F. (2002). Introdução ao Direito Internacional dos Direitos Humanos. In: J.B. Lima Jr. (Org.). *Manual de Direitos Humanos Internacionais: acesso aos sistemas global e regional de proteção dos direitos humanos* (pp. 4-16). São Paulo: Edições Loyola. Disponível em: <https://www.uniceub.br/media/181730/Texto4.pdf>. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Jerónimo, P. (2010). Símbolos e símbolos – o véu islâmico e o crucifixo na jurisprudência recente do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. In: *Scientia Iurídica, Tomo LIX* (323), 497-523. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/>. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Jerónimo, P. (2014). Intolerância religiosa e minorias islâmicas na Europa. In: Aragão, P.P. (coordenação). *Atas do I Colóquio Luso-Italiano sobre a Liberdade Religiosa* (pp. 85-130). Coimbra: Almedina.
- Johnson, D. L. (2005). *An overview of the Baha'i faith*. Disponível em: <http://www.cults.co.nz/pdfs/bahai.pdf>. Consultado no dia 2 de novembro de 2015.

- Jover, A. C. (1990). Libertad religiosa y descanso semanal. In: *Anuario de Derecho Eclesiastico del Estado*, VI, 299-309. Madrid: Editorial Alfonsópolis.
- Junior, A. C. S. (2013). *Liberdade religiosa e contrato de trabalho*. Niterói; Editora Impetus.
- Justo, A. S. (2015). *Introdução ao Estudo do Direito* (7ª ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- Lambelho, A. e Gonçalves, L. A. (2014). *Manual de Direito do Trabalho. Da teoria à prática*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Leigh, I e Hambler, A. (2014). Religious Symbols, Conscience, and the Rights of Others. In: *Oxford Journal of Law and Religion*, 3(1), 2-24. Disponível em: <http://ojlr.oxfordjournals.org/content/3/1/2.full.pdf+html>. Consultado no dia 17 de janeiro de 2016.
- Leitão, L. M. T. M. (2014). *Direito do Trabalho* (4ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Leite, C. H. B. (2006). Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho. In: *Revista Depoimentos*, 9, 49-69. Disponível em: <http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadepoimentos/n9/3Pdf>. Consultado no dia 08 de outubro de 2015.
- Liébana, M. J. C. (2011). El Derecho a la libertad religiosa como derecho fundamental. In: *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 14, 43-74. Disponível em: <http://universitas.idhbc.es/n14/14-04.pdf>. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Lima Jr., J. B. (2002). O Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos In: J.B. Lima Jr. (Org.). *Manual de Direitos Humanos Internacionais: acesso aos sistemas global e regional de proteção dos direitos humanos* (pp. 17-58). São Paulo: Edições Loyola. Disponível em: <https://www.uniceub.br/media/181730/Texto4.pdf>. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.

- Lopes, D. (2011). A jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem vista à luz do Princípio da não discriminação. In: *Julgar*, 14, 47-75. Disponível em: <http://julgar.pt/igualdade-e-nao-discriminacao-na-convencao-europeia-dos-direitos-do-homem-2/>. Consultado no dia 11 de agosto de 2015.
- Lopes, S. K. (2010). Direitos de personalidade do trabalhador à luz do código do Trabalho. In: *CEJ, Coleção formação inicial: Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador* (pp. 17- 43). Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Direitos_fundamentais_e_de_personalidade_do_trabalhador_2ed_mar_2014.pdf?id=9&username=guest. Consultado no dia 09 de outubro de 2015.
- Lörcher, K. (2013). The New Social Dimension in the Jurisprudence of the European Court of Human Rights (ECtHR): The Demir and Baykara Judgment, its Methodology and Follow-up. In: F. Dorssemont, K. Lörcher & I. Schömann (Ed.). *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation* (pp. 3-46). Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.
- Lugato, M. (2012). The “margin of appreciation” and freedom of religion: between treaty interpretation and subsidiarity. In: *Journal of Catholic Legal Studies*, 52(49), 49-70. Disponível em: http://www.stjohns.edu/sites/default/files/documents/admission/131204_law_jcls_wf_lugato.pdf. Consultado no dia 11 de outubro de 2015.
- Mac Crorie, B. (2013). *Os limites da renúncia a direitos fundamentais nas relações entre particulares*. Coimbra: Almedina.
- Machado, S. S. (2011). A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do Direito da União Europeia. In: *Internacional Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*, 2, 2-17. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2_SMachado_2.17.pdf. Consultado no dia 11 de agosto de 2015.
- Machado, S. S. (2012). Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação. In: *Questões Laborais*, 39, 79-126. Coimbra: Coimbra Editora.

- Machado, S. S. (2014a). Quando fé e trabalho não se compatibilizam. In: *Questões Laborais*, 42, 675-688. Coimbra: Coimbra Editora.
- Machado, S. S. (2014b). Trabalhar, Orar e Comer: Observações sobre as exigências religiosas em matéria de alimentação no local de trabalho. In: J. Reis, L. Amado, L. Fernandes & R. Redinha (Coord). *Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais* (vol. I, pp. 491-508). Coimbra: Coimbra Editora.
- Machado, S. S. (2015). 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), 169-180.
- Magalhães, J. N. (2010). O paradoxo dos direitos humanos. In: *Revista da Faculdade de Direito –UFPR*, 52, 31-48. Disponível em: <http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojindex.php/direito/article/viewFile/30694/19812>. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Mantouvalou, V. (2012a). *Are Labour Rights Human Rights?*. Disponível em: http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VMantouvalou_Are_labour_rights_human_rights.pdf. Consultado no dia 09 de agosto de 2015.
- Mantouvalou, V. (2012b). *Human Rights for Precarious Workers. The Legislative Precariousness of Domestic Labour*. Disponível em: <http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers>. Pdf. Consultado no dia 09 de agosto de 2015.
- Mantouvalou, V. (2013). *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*. Disponível em: <http://hrlr.oxfordjournals.org/>. Consultado no dia 09 de agosto de 2015.
- Marguénaud, J. P. e Mouly J. (2008). *Convention Européenne de Droits de l'Homme et droit du travail*. Disponível em: <http://www.afdt-asso.fr/fichiers/publications/cedh.pdf>. Consultado no dia 09 de agosto de 2015.

- Marín, J. A. E. (2006). El derecho de libertad religiosa y sus límites jurídicos. In: *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XXXIX, 13-100. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1465562.pdf>. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Martinez, P. R. (2015). *Direito do Trabalho* (7ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Martínez-Torrón, J. (2012). Freedom Of Religion in the European Convention on Human Rights Under the Influence of Different European Traditions. In: *Universal Rights in a World of Diversity. The case of Religious Freedom. Pontifical Academy of Social Sciences*, Acta 17, 329-355. Disponível em: <http://www.pass.va/content/dam/scienze-sociali/pdf/acta17/acta17-martineztorron.pdf>. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- McCrudden, C. (2015). Labour Law as Human Rights Law: A Critique of the Use of “Dignity” by Freedland and Kountouris. In: A. Bogg, C. Costello, A. Davies & J. Prassl (Ed.). *The Autonomy of Labour Law*. Oregon: Oxford and Portland.
- Miranda, J. (1986). *Liberdade religiosa, Igrejas e Estado em Portugal*. Disponível em: http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/2760/1/NeD39_JorgeMiranda.pdf. Consultado no dia 08 de outubro de 2015.
- Miranda, J. (2010). O Princípio da Eficácia Jurídica dos Direitos Fundamentais. In: J. Miranda, A. M. Cordeiro, E. P. Ferreira & J. D. Nogueira (Org.) *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Paulo de Pitta e Cunha* (vol. III, pp. 485-501). Coimbra: Almedina.
- Miranda, J. (2013). Estado, Liberdade Religiosa e Laicidade. In: *Gaudium Sciendi*, 4, 20-48. Disponível em: http://www.ucp.pt/site/resources/documents/SCUCP/GaudiumSciendi/Revista%20Gaudium%20Sciendi_N4/6.%20jmirandaEstado%20%20liberdade%20religiosa%20e%20laicidade.pdf. Consultado no dia 09 de outubro de 2015.
- Moreira, T. C. (2011). Direitos de personalidade. In: P. M. Carvalho (Coord.). *Código de Trabalho – a revisão de 2009* (pp. 93-114). Coimbra: Coimbra Editora.

- Moreira, T. C. (2016). *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Moreira, V. e Gomes, C. M. (2014). *Compreender os Direitos Humanos – Manual de educação para os direitos humanos*. Coimbra: Coimbra Editora. Disponível em http://www.livrariajuridica.com/ins_product.aspx?&SUB_NAV_ID_OBJ=39798. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Murdoch, J. (2012). *Protecting the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention on Human Rights*. Strasbourg: Council of Europe. Disponível em: http://www.coe.int/t/dgi/hr-natimplement/Source/documentation/hb09_rightfreedom_en.pdf. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Parisi, M. (2009). Linee evolutive dell'interpretazione giurisprudenziale dell'art.9 della Convenzione di Roma : sviluppi e prospettive per il diritto di libertà religiosa nello spazio giuridico europeo. In: *Il diritto di famiglia e delle persone* , 38(3), 1525-1539. Milano: A. Giuffrè.
- Penido, L. A. (2013). As dimensões políticas, econômicas e jurídicas subjacentes à estratificação dos direitos humanos. In: *Questões Laborais*, 42, 529-548. Coimbra: Coimbra Editora.
- Prata, A. (2016). *Dicionário Jurídico* (5ª ed. atualizada e aumentada). Coimbra: Almedina.
- Quintas, P. (2013). *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados*. Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. R. P. (2012). Direitos de personalidade e direitos fundamentais em matéria laboral. In: M. R. Sousa, F. Quadros, P. Otero e E. V. Pinto (Coord.) *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda* (vol. II, pp. 619-638). Coimbra: Coimbra Editora.

- Ramalho, M. R. P. (2013). Direitos Fundamentais e Direitos de Personalidade no Contrato de Trabalho – Breves Notas Sobre a Aplicação Jurisprudencial. In: (*conferência*) *Estado de Direito e Direitos Fundamentais: A Concretização dos Direitos Fundamentais pelos Tribunais* (pp. 33-40). Disponível em https://www.parlamento.pt/ArquivoDocumentacao/Documents/Conferencia_CACDLG-CEJ.pdf. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Ramalho, M. R. P. (2014). *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais* (5ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. R. P. (2015). *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral* (4ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Ramos, M. M. (2010). Direito e Religião: reflexões acerca do conteúdo cultural das normas jurídicas. In: *Meritum- Revista de Direito da Universidade FUMEC*, 5(1), 49-76. Disponível em: <http://dialnet.unirioja.es/>. Consultado no dia 17 de outubro de 2015.
- Redinha, M. R. (2004). Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão. In: *A reforma do Código do Trabalho* (pp. 161-171). Coimbra: Coimbra Editora.
- Redinha, M. R. (2014). Da proteção da personalidade no Código do Trabalho. In: J. Reis. L. Amado, L. Fernandes & R. Redinha (Coord.). *Para Jorge Leite- Escritos Jurídico-laborais* (vol. I, pp. 819-853). Coimbra: Coimbra Editora.
- Reufels, M. e Molle, K. (2012). Labour law within the recent jurisprudence of the european court of human rights. In: *Mykolo Romerio Universitetas- Jurisprudencija*, 19(4), 1567-1583. Disponível em: http://www.mruni.eu/en/mokslo_darbai/jurisprudencija/archyvas/dwn.php?id=335586. Consultado no dia 09 de agosto de 2015.
- Rodríguez- Piñero, M. (2004). Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia. In: *Persona y Derecho*, 50, 355-372. Disponível em: <http://dadun.unav.edu/handle/10171/14426>. Consultado no dia 14 de outubro de 2015.

- Rosas, J. C. (2008). Que direitos devem ser considerados direitos do Homem. In: *Nova cidadania*, 10(37), Dossier “60º aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos”. Disponível em: <http://www.novacidadania.pt/content/view/367/4>. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Schoupe, J. P. (2005). *La dimensión colectiva et instituionelle de la liberté religieuse à la lumière de quelques arrêts récents de la cour européenne des droits de l’homme*. Disponível em: <http://www.rtdh.eu/pdf/2005611.pdf>. Consultado no dia 10 de outubro de 2015.
- Taramundi, D. M. (2013). Abuso y aporias en el conflicto de derechos a no sufrir discriminación. In: *Cuadernos Eletrónicos de Filosofia del Derecho*, 28. Disponível em: <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/issue/view/225>. Consultado no dia 12 de outubro de 2015.
- Ulloa, D. (2012). Aspectos laborales en la ley de libertad religiosa y su reglamento. In: *Derecho PUCP – Revista de la Facultad de Derecho*, 68, 539-549. Disponível em: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2846/2775>. Consultado no dia 14 de outubro de 2015.
- Vasconcelos, P. P. (2014). *Direito de Personalidade*. Coimbra: Almedina.
- Vickers, L. (2013). Freedom of Religion and Belief, Article 9 ECHR and the EU Equality Directive. In: F. Dorssemont, K. Lörcher & I. Schömann, (Ed.). *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation* (pp. 209-235). Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.
- Vilela, A. (2014). O cidadão enquanto sujeito no Direito Internacional: O caso particular da Convenção Europeia dos Direitos do Homem. In: J. Reis, L. Amado, L. Fernandes & R. Redinha (Coord.). *Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais* (vol. II, pp. 779-793). Coimbra: Coimbra Editora.

Xavier, B. (2004). A Constituição Portuguesa como fonte do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores. In: A. M. Fernandes (Coord.). *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Professor Manuel Afonso Olea* (pp. 163- 203). Coimbra: Almedina.