

Universidades Lusíada

Moreira, Teresa Alexandra Coelho

Religião e trabalho: quo vadis?

<http://hdl.handle.net/11067/7412>

<https://doi.org/10.34628/Q34R-FE72>

Metadados

Data de Publicação	2024
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Relações do trabalho, Liberdade religiosa, Direitos dos trabalhadores, Direitos fundamentais
Tipo	article
Revisão de Pares	yes
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 13, n. 06 (2024)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-11-01T03:06:33Z com informação proveniente do Repositório

RELIGIÃO E TRABALHO: QUO VADIS?

Teresa Coelho Moreira

*Professora Associada com Agregação da
Escola de Direito da Universidade do Minho*

*Coordenadora Científica do Livro Verde
sobre o Futuro do Trabalho em Portugal*

*Investigadora Integrada do JusGov,
Coordenadora do Grupo de Direitos Humanos*



RELIGIÃO E TRABALHO: QUO VADIS?

Teresa Coelho Moreira¹

<https://doi.org/10.34628/Q34R-FE72>

“Com efeito, ao ouvir os gritos de alegria que subiam da cidade, Rieux lembrava-se de que esta alegria estava sempre ameaçada. Porque ele sabia o que esta multidão eufórica ignorava e se pode ler nos livros: o bacilo da peste não morre nem desaparece nunca, pode ficar dezenas de anos adormecido nos móveis e na roupa, espera pacientemente nos quartos, nas caves, nas malas, nos lenços e na papelada. E sabia também que viria talvez o dia em que, para desgraça e ensinamento dos homens, a peste acordaria os seus ratos e os mandaria morrer numa cidade feliz.”

ALBERT CAMUS, *A Peste*, Livros do Brasil, 2016, pp. 260-261

¹ Doutora em Direito. Professora Associada com Agregação da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado do JusGov – Centro de Investigação em Justiça e Governança e Coordenadora do Grupo de Investigação em Direitos Humanos do mesmo. ORCID n.º 0000-0003-1638-2800. tmoreira@direito.uminho.pt

1. Introdução

1.1. A sociedade atual é caracterizada pelo pluralismo, pela diversidade, vista como uma convivência, que se espera pacífica, no espaço público, de diferentes visões, *v.g.*, em matéria política, cultural, religiosa e filosófica. Não podem negar-se os inúmeros benefícios que esta visão multicultural traz para uma sociedade porque proporciona novas perspetivas, relativiza outras e enriquece as pessoas para enfrentar os desafios atuais.

Ora, no âmbito laboral, esta diversidade também se faz notar, e não nos podemos esquecer que as pessoas passam grande parte das suas vidas no local de trabalho e, por isso, também neste se sentem as consequências do pluralismo religioso. Podem surgir assim tensões, por vezes complexas, relacionadas com a necessidade de inclusão e de adaptação das características de trabalhadores que têm um *background* diferente do da maioria.

Na verdade, nas relações de trabalho, o fator religião exige a procura de soluções inclusivas e estáveis que permitam harmonizar o seu livre exercício, pelos trabalhadores, constitucionalmente consagrado, com os interesses do empregador.

Assim, as relações laborais constituem uma das inesgotáveis parcelas em que a identidade religiosa de cada conjunto social incide de modo direto. E esta interação tem vindo a aumentar nos últimos tempos, com vários encontros e desencontros. Paulatinamente, nas últimas décadas, tem vindo a detetar-se um processo de consciencialização da necessidade de proteção adequada do livre exercício da religião na relação de trabalho, relacionado com o crescimento do pluralismo religioso, fator de enriquecimento cultural e social da sociedade e, consequentemente, na relação de trabalho, implicando a necessidade de proteger a diversidade religiosa também no local de trabalho. Temos assistido a uma recomposição do mercado de trabalho, principalmente com o aumento dos fluxos migratórios, originando o surgimento de uma nova realidade social em que convive e onde trabalha uma heterogeneidade de pessoas com diferentes raízes étnicas, nacionais, culturais ou religiosas. O atual panorama laboral é o fiel reflexo de uma sociedade multicultural que

é dotada de idiossincrasias e aceções religiosas alheias à conceção tradicional de religião no local de trabalho.

1.2. Se analisarmos dados da UE de 2023², pouco mais de quatro em cada dez inquiridos - 42% - afirma que a discriminação com base na religião ou nas convicções é generalizada no seu país, ao passo que pouco mais de metade - 53%- afirma que é rara.

Contudo, existe uma variação considerável a nível nacional. Em seis Estados-Membros, mais de metade dos inquiridos afirmam que a discriminação com base na religião é generalizada: França - 66%-, Bélgica - 60%-, Suécia - 58%-, Países Baixos - 54%-, Chipre - 53%-, e Dinamarca - 51%. No entanto, esta afirmação aplica-se a menos de um em cada cinco inquiridos na Letónia - 11%-, na Chéquia - 13%-, na Lituânia -14%-, e na Eslováquia -16%. Portugal situa-se, e ainda bem na nossa opinião, abaixo da média europeia que é de 42%, pois temos 32%. Ainda assim, é uma percentagem elevada.

É interessante notar, ainda, que mais de sete em cada dez inquiridos - 71%- afirmam que se sentiriam confortáveis se uma pessoa com uma religião diferente da da maioria ocupasse o mais alto cargo político eleito no seu país. Em cada país, mais de quatro em cada dez pensam da mesma forma. Mais de quatro em cada cinco inquiridos afirmam que se sentiriam confortáveis com este cenário na Irlanda - 92%-, nos Países Baixos -86%-, em Portugal - 85%-, e Espanha - 84%.

Creemos que esta resposta em Portugal é muito positiva e que corresponde à ideia de multiculturalismo que deve predominar no país³.

No âmbito laboral, de um modo geral, cerca de oito em cada dez inquiridos -81%-, afirma que se sentiriam à vontade com um colega de trabalho judeu e mais de metade em cada país pensa o mesmo. As percentagens variam entre 98% nos Países Baixos, 97% na Suécia, e 96% na Irlanda, a 53% na Roménia, 62% na Bulgária, 66% na Áustria e 68% na Polónia. Portugal situa-se, e bem, acima da média europeia - que é de 81%-, pois tem 82%.

² *Special Eurobarometer 535 – Discrimination in the European Union*, Publicações da União Europeia, 2023, pp. 44-45.

³ E que aumentou 13 pontos comparativamente com a mesma questão colocada no Barómetro de 2019.

Quase quatro em cada cinco inquiridos - 79% -, afirmam que se sentiriam à vontade com um colega budista, e mais de metade em cada país pensa assim, sendo que Portugal, mais uma vez, está acima da média com 80%.

Também no que concerne a trabalhar com uma pessoa muçulmana, embora 73% dos inquiridos em toda a UE afirmem que se sentiriam confortáveis, há uma variação considerável entre os países. Portugal está mais uma vez acima da média europeia pois a resposta dos inquiridos é de 77%.

No que concerne a trabalhar com um colega cristão, em toda a UE, quase nove em cada dez inquiridos - 89%-, afirmam que se sentiriam à vontade, sendo que em Portugal é de 90%.

Mais de oito em cada dez inquiridos -83%-, afirmam que se sentiriam à vontade com um colega ateu, e a maioria dos inquiridos em cada país também o afirma, sendo que em Portugal a percentagem ainda é mais elevada – 86%.

Como se pode ver Portugal é um país que aceita bem as diferentes religiões, ou a falta delas, o que nos parece de saudar. Aliás, Portugal é considerado um dos países com maior liberdade religiosa no mundo⁴.

1.3. A inserção do trabalhador numa organização empresarial comporta inevitavelmente algumas restrições e compressões à liberdade e exercício de direitos fundamentais⁵. Talvez mais do que em qualquer outra relação jurídica o empregador apresenta-se como uma parte contratual particularmente poderosa, dotada de um poder de conformação da prestação do outro contraente, o trabalhador. Porém, esta limitação do exercício dos direitos fundamentais

⁴ Veja-se a aprovação por unanimidade pela Assembleia da República de um voto de saudação pelo Dia Nacional da Liberdade Religiosa e do Diálogo Inter-religioso, de 22 de junho de 2023, onde se pode ler que “Neste dia 22 de junho celebra-se o Dia Nacional da Liberdade e do Diálogo Inter-Religioso, uma efeméride instituída pela Resolução da Assembleia da República n.º 86-A/2019. Esta resolução foi aprovada por unanimidade, refletindo o chão comum que partilhamos, enquanto comunidade, quanto a este tema, onde religião rima, cada vez mais, com liberdade e com diálogo. Um chão que faz de Portugal um dos países com maior liberdade religiosa no mundo” e “O Estado português reconhece o pluralismo das expressões religiosas, assim como o diálogo dentre elas. Assim entendido, isto mais não é, aliás, do que a emanção da essência da própria democracia: reconhecer e respeitar as diferenças e a pluralidade que nos distingue e enriquece enquanto comunidade, incentivando e promovendo os consensos. A Assembleia da República, reunida em sessão plenária, saúda o Dia Nacional da Liberdade Religiosa e do Diálogo Inter-Religioso, reiterando o empenho na promoção dos valores da tolerância e da liberdade religiosa, no contexto de respeito, cooperação e diálogo inter-religioso que tem caracterizado e distinguido a democracia portuguesa.”.

⁵ Note-se que é ao exercício dos direitos fundamentais e não aos próprios direitos.

dos trabalhadores só pode ocorrer na medida do estritamente imprescindível para o correto desenvolvimento da atividade produtiva.

A ideia de restrição ou compressão dos direitos fundamentais para além do exigível para a subsistência da relação jurídico-laboral e seu adequado desenvolvimento provém de certas interpretações doutrinárias ou jurisprudenciais de entre as quais se salienta a concepção comunitário-pessoal da relação de trabalho. Surgida na Alemanha nos inícios do séc. XX, teve como consequência mais imediata a transformação da ideia de boa fé contratual, como critério do correto cumprimento das obrigações das partes, na de fidelidade ou lealdade absoluta do trabalhador e num dever de proteção do empregador. A ideia de fidelidade é erigida a medida de valoração do comportamento do trabalhador, estendendo a obrigação contratual para comportamentos realizados fora da empresa, impondo desta maneira inúmeros deveres acessórios de conduta e diminuindo, conseqüentemente, os direitos de liberdade dos trabalhadores. A fidelidade passa a traduzir não uma atitude, mas sim um comportamento passivo.

Através desta concepção comunitária, sob a ideia de um interesse superior e comum entre as partes da relação de trabalho, justifica-se uma especial limitação à liberdade civil do trabalhador. Existe uma tendência para invadir todos os espaços da vida privada do trabalhador pela comunidade laboral. Em Itália pode observar-se esta invasão do domínio privado do trabalhador na indicação das cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, durante o corporativismo, estabelecendo como deveres laborais acessórios do trabalhador uma conduta moralmente irrepreensível na sua vida privada, a não incompatibilização pessoal com a orientação política geral do Estado ou uma atitude consentânea com a religião católica. Com base na existência de um dever de fidelidade defende-se que o trabalhador na sua vida privada extralaboral deve adotar uma conduta de acordo com os interesses ou fins pretendidos pela empresa, que nada têm a ver com as obrigações assumidas no contrato de trabalho, produzindo-se assim uma ampliação do conteúdo obrigacional da relação de trabalho. Sob esta concepção comunitário-pessoal o cumprimento dos deveres profissionais deve ser prolongado para além do

espaço onde normalmente se desenvolve a prestação laboral, possibilitando ao empregador criar determinados deveres acessórios de conduta. O empregador, sob a ideia de um certo *paternalismo*, rege não só a atividade profissional do trabalhador como a sua vida pessoal, comandando os seus divertimentos, a utilização do seu tempo livre, a sua religião e os seus comportamentos.

Por outro lado, a ideia de fidelidade, manifestação mais autêntica desta conceção comunitária, permitiu aplicar ao contrato de trabalho outras conceções afins como a *fiducia*, enquanto ideologia para facilitar o despedimento, e o *intuitu personae*, como base para a discriminação no emprego com base em inúmeros fatores nomeadamente o religioso. Não pode esquecer-se que existiu um ambiente ideológico que envolveu o crescimento da conceção comunitário-pessoal da relação de trabalho o qual originou o surgimento de influências dogmáticas de âmbito geral, quer no domínio das relações individuais de trabalho, quer no direito laboral coletivo, compatíveis com alguns dos princípios-chave das ideologias então predominantes, como o *princípio da colaboração interclassista*, a *ideia da sobreposição do grupo ao indivíduo e a valorização deste enquanto membro daquele*, ou seja, o *princípio do chefe e a subordinação dos interesses individuais e de grupo aos interesses nacionais*.

Outra consequência desta influência ideológica foi a fixação da visão da relação jurídico-laboral como uma relação de tipo associativo, facilitada pela conciliação *da ideia de comunhão de objetivos* com o princípio da cooperação interclassista que vai substituir a ideia de luta de classes.

No ordenamento jurídico português, a teoria comunitária e, especificamente, o dever de fidelidade ou de lealdade, vista a utilização indiferenciada dos dois termos, significa uma “espécie de cláusula geral impositiva de deveres específicos de ação ou omissão reclamados pelo ‘interesse da empresa’, deste modo arvorada em instituição *super partes*”⁶.

O corporativismo português, inspirado no corporativismo de Mussolini, iniciado em 1922, mas também no corporativismo austríaco, cuja tentativa data de 1833 e, em parte, no sistema político espanhol da ditadura do General Primo

⁶ Ver JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, vol. I, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1998, p. 99.

de Rivera, colheu alguns dos seus fundamentos na doutrina social de Igreja e no integralismo lusitano, assentando numa concepção orgânica da sociedade onde o grupo conta mais do que o indivíduo, de índole fortemente estatizante, centralizador e autoritário. Este corporativismo assentava, de certa maneira, em princípios opostos ao do liberalismo pois, embora não vedasse a iniciativa económica nem negasse a propriedade privada, ocultava a conflitualidade social afirmando a solidariedade de patrões e de trabalhadores e entendendo os interesses de uns e de outros limitados pelo bem comum e pelo interesse nacional, servindo para fundamentar alguns deveres acessórios do trabalhador que excediam a esfera dos deveres contratuais a que o trabalhador estava adstrito⁷.

Contudo, a concepção, quer doutrinal quer jurisprudencial, do dever de fidelidade foi severamente criticada e, em Portugal, no pós 25 de abril foi abandonada.

Tendo em atenção esta evolução, em relação aos deveres de lealdade e/ou fidelidade, a tendência mais recente registada a nível do Direito do Trabalho recoloca-os como vinculações acessórias, ditadas pela boa fé⁸.

Contudo, relacionada ainda com a evolução da ideia de fidelidade para a de boa fé, não podem ignorar-se as situações verdadeiramente perigosas, das quais pode emergir uma emanação do conceito de boa fé lesiva para a integridade dos direitos dos trabalhadores e que é a ideia de *cultura da empresa*. Esta propugna e pratica a imposição da ideologia das empresas, não só nas denominadas organizações de tendência⁹, mas também noutras, compelindo os trabalhadores,

⁷ Vide JORGE LEITE, *Direito do...*, cit., pp. 46-47 e "Observatório legislativo", in *QL*, n.º 8, 1986, p. 202, onde menciona também que "a consequência mais visível de uma tal concepção foi, nos regimes autoritários, designadamente nos de inspiração corporativa, a negação da existência de conflitualidade laboral e, em geral, a transformação do critério do cumprimento das obrigações – o critério da boa-fé – no critério da fidelidade exigida ao colaborador/trabalhador".

⁸ Veja-se para maiores desenvolvimentos TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, *Studia Iuridica*, n.º 78, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 381 e ss..

⁹ Relativamente a estas ou, pelo menos vejamos as decisões do TJUE, processo n.º C-414/16, *Vera Egenberger contra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV* de 17 de abril de 2018, assim como processo C-68/17, *IR contra JQ*, de 11 de setembro de 2018, processo C-372/21, *Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten in Deutschland*, de 2 de fevereiro de 2023, e o processo C-630/22, decisão prejudicial apresentado pelo *Bundesarbeitsgericht* (Alemanha) em 10 de outubro de 2022 – *JK/Kirchliches Krankenhaus*. Tratam-se de casos muito interessantes sobre estas organizações.

de maneiras mais ou menos subteis, a serem participantes do sistema de valores empresariais e penetrando inclusive na esfera das suas vidas privadas, do seu tempo e das suas atividades extralaborais. Esta difusão das *culturas da empresa* é transmitida ao trabalhador ainda antes da sua contratação, incluída em *declarações de cultura* que incluem regras de ética e honra que regem a empresa e particularmente os compromissos morais que esta assume tanto nas suas relações com terceiros como com os próprios trabalhadores. Com estas novas concepções há lugar a *uma integração do económico e do social com a ética* de tal maneira que estas valorações éticas surgem dissimuladas na ideia de *bom empregador e bom trabalhador*, na medida em que há como que uma *comunidade de objetivos e interesses* entre ambas as partes. No entanto, tem de analisar-se até que ponto estas novas tendências de interiorização pelos trabalhadores dos valores da empresa podem ser conciliados ou não com os direitos dos trabalhadores, principalmente com os seus direitos fundamentais, que estão garantidos constitucionalmente e assegurados nas relações laborais. Consideramos que existem inúmeros perigos nesta concepção, principalmente relativo à esfera privada dos trabalhadores, passível de invasão por este sistema de ideias, crenças, valores e objetivos que fazem parte desta denominada *cultura da empresa*.

Há que ter a devida atenção perante esta realidade presente e nalguns casos até aplaudida que surge como uma clara ameaça aos direitos já adquiridos e que exige uma intervenção crescente da boa fé. Como referem JEAN-EMMANUEL RAY e J. ROJOT¹⁰, “ser leal à própria empresa não equivale a ser leal a uma nova igreja ou seita, onde toda a crítica dentro de um grupo privado estaria proscrita”. O trabalhador não é um vassalo do empregador e assiste-lhe sempre o direito à sua vida privada e, neste caso em particular, à sua liberdade religiosa, sem ingerências ilegítimas deste.

¹⁰ Apud MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001, p. 38.

2. A religião e as relações laborais

2.1. As liberdades de consciência, de religião e de culto vêm reconhecidas no art. 41º da Constituição¹¹. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA¹² defendem que a liberdade de consciência “consiste essencialmente na liberdade de opção, de convicções e de valores, ou seja, a faculdade de escolher os próprios padrões de valoração ética ou moral da conduta própria ou alheia”. Por seu lado, a liberdade de religião é a liberdade de escolher uma ou outra religião ou de não ter religião, não podendo ser prejudicado pela posição adotada. A liberdade de culto refere-se ao direito individual ou coletivo de praticar atos externos de veneração próprios de uma determinada religião. As duas primeiras liberdades integram o que denominam de esfera nuclear dos direitos pessoais, não podendo ser sacrificadas nem sequer em caso de estado de sítio.

Umbilicalmente ligada a este deve referir-se o artigo 13º da Constituição que estabelece o princípio da igualdade e da proibição de discriminação, com base na religião, convicções políticas ou ideológicas. Este é um dos princípios basilares de todo o sistema constitucional e do Estado.

No nosso ordenamento jurídico, contrariamente ao que acontece noutros, não existem disposições normativas com incidência específica no Direito do trabalho sobre a proteção da ideologia e das crenças dos trabalhadores¹³. Contudo, os preceitos constitucionais são direitos fundamentais que têm eficácia nas relações *inter* privados, vinculando tanto entidades públicas, como privadas. Assim, defende-se que ninguém pode ser obrigado a referir qual a sua ideologia, religião ou crenças e estas não podem ter qualquer repercussão, nem no momento da contratação (ou seja, não pode o empregador basear-se nelas para recusar um determinado trabalhador), nem aquando da execução do contrato de trabalho. Se o art. 41º, n.º 3, da CRP prevê que “ninguém pode

¹¹ Constituição esta que, conforme escrevem GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada, Artigos 1.º a 107.º*, Volume I, 4.ª edição revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 296, que repudia a “inimizade” da Constituição de 1933 relativamente aos direitos fundamentais

¹² *Constituição da ...*, cit., pp. 609 e ss..

¹³ Cf., contudo, e a título exemplificativo, os arts. 16.º, 17.º 24.º e 25.º do Código do Trabalho.

ser perguntado por qualquer autoridade acerca das suas convicções ou prática religiosa, salvo para recolha de dados estatísticos não individualmente identificáveis, nem ser prejudicado por se recusar a responder”, também se deve considerar que abrange as entidades privadas, não esquecendo que o trabalhador é o contraente mais débil na relação de trabalho. Mais ainda, por via de regra é irrelevante para o empregador a conceção ideológica do trabalhador e, por isso mesmo, os direitos de liberdade ideológica, de crença e de culto e o princípio da igualdade e da não discriminação proibem, com carácter geral, as indagações do empregador acerca da ideologia do trabalhador como condição prévia à sua contratação. Na verdade, os objetivos económicos da organização empresarial determinam a sua indiferença quanto às convicções do trabalhador, existindo como que uma *neutralidade ideológica* do empregador perante as convicções deste. Não pode esquecer-se que tais averiguações constituiriam uma ingerência injustificada na vida privada do trabalhador e, consequentemente, uma violação do seu direito à reserva da vida privada. Contudo, por vezes, a proteção é mais virtual que real. E isto, desde logo, porque há grande dificuldade ao nível da prova da discriminação na medida em que a recusa de contratar pode surgir, aparentemente, sustentada em causas lícitas. A própria decisão de contratar ou não um determinado trabalhador manifesta-se dentro de uma ampla margem de discricionariedade empresarial o que torna altamente problemática a separação entre um comportamento discriminatório e um comportamento perfeitamente razoável e justificado. Na verdade, em geral, há dificuldade em provar a realidade da discriminação pela posição mais vantajosa de que desfruta o empregador, o qual pode silenciar as razões determinantes da não contratação. Assim, provavelmente, a medida mais efetiva que um ordenamento jurídico pode adotar para garantir a não discriminação por motivos religiosos no acesso ao emprego é proibir ao empregador qualquer indagação sobre a ideologia ou as crenças dos trabalhadores, que nos parece poder deduzir-se, indiretamente, do art. 17.º, n.º 1, alínea a) do CT.

2.2. Por outro lado, o facto de o Estado português ser, e quanto a nós bem, um Estado não confessional, relacionado com o princípio da laicidade que impregna o espírito da nossa Constituição, não significa que este “sob pena de vestir a roupagem de um Estado doutrinal, haja de ser um Estado agnóstico ou de professar o ateísmo ou o laicismo. O Estado não confessional deve respeitar a liberdade religiosa dos cidadãos. Mas ele só respeita esta liberdade se criar as condições para que os cidadãos crentes possam observar os seus deveres religiosos — permitindo-lhes o exercício do direito de viverem na realidade temporal segundo a própria fé e de regularem as relações sociais de acordo com a sua visão da vida e em conformidade com a escala de valores que para eles resulta da fé professada”¹⁴.

Significa isto que a liberdade religiosa constitui um valor positivo, “reque-rendo do Estado não uma pura atitude omissiva, uma abstenção, um *non facere*, mas um *facere*, traduzido num dever de assegurar ou propiciar o exercício da religião”¹⁵.

Assim, a neutralidade do Estado não implica que as autoridades devam ser indiferentes às consequências que derivam do exercício da liberdade religiosa, ou que devam ignorar por completo as escolhas individuais de cada um. Consideramos que a neutralidade do Estado postula que não se pode julgar sobre a verdade ou a falsidade dos dogmas ou dos princípios das diversas religiões. Contudo, a atuação do Estado pode tomar em consideração os efeitos previsíveis das doutrinas morais, especialmente nos casos em que essas doutrinas ou comportamentos entram em conflito com o Direito ou com valores que o ordenamento jurídico considera essenciais. E estas são as únicas limitações admitidas.

2.3. Nesta matéria não podemos deixar de ter em conta a razão de ser do Direito do Trabalho. Ele surgiu como um ramo do direito que pretendia proteger os trabalhadores perante os arbítrios do empregador, sendo que a história do direito laboral é, em boa medida, a dos limites aos poderes dos

¹⁴ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 544/2014, de 15 de julho de 2014, publicado no *DR*, 2.ª Série, n.º 183, de 23 de setembro de 2014.

¹⁵ Acórdão citado na nota anterior.

empregadores com o fim de proteger socialmente os trabalhadores. A sua autonomização alicerça-se na tentativa de superar as insuficiências da aplicação do Direito Civil às relações contratuais laborais, onde a igualdade das partes era meramente formal. E se, inicialmente, a resposta passou pela consagração de determinados direitos coletivos, *maxime*, a liberdade sindical, ligada à ideia da despersonalização que acompanhou o trabalho na revolução industrial, rapidamente se começou a entender que os direitos dos trabalhadores poderiam ser ameaçados através de outras formas e meios, nomeadamente através da violação dos direitos de que era titular enquanto pessoa. Surge, assim, uma outra categoria de direitos, os direitos laborais *inespecíficos*¹⁶ que, não tendo uma direta dimensão laboral, são inerentes a toda a pessoa e cujo reconhecimento e exercício se podem traduzir tanto no desenvolvimento estritamente privado do indivíduo como no âmbito de uma relação laboral. Ora, as liberdades de consciência, de religião e de culto são, sem dúvida, um desses direitos. Mas como concretizar a proteção deste direito no âmbito da relação laboral?

O trabalhador, quando celebra um contrato de trabalho, embora fique adstrito à realização de uma prestação e tenha de suportar determinadas compressões ao exercício dos seus direitos fundamentais, não deixa de os deter, assim como daqueles que são inerentes à sua condição de cidadão. O contrato de trabalho não pode ser, de forma alguma, incompatível com a manutenção e o gozo dos direitos fundamentais de que o cidadão/trabalhador é titular¹⁷. Continua a ser um cidadão, antes, durante e depois dos tempos de execução do contrato de trabalho, não podendo a empresa ser *impermeável* aos direitos fundamentais. No local de trabalho, quer trabalhadores, quer empregadores, continuam a conservar os seus direitos fundamentais, tutelados constitucionalmente, mas necessariamente modelados e ajustados no seu exercício.

A relação laboral não priva assim as partes desses direitos, reconhecidos a todas as pessoas, havendo, porém, que efetivar a sua adequada ponderação.

¹⁶ Terminologia utilizada por PALOMEQUE LÓPEZ, in *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Cuadernos y Debates, n.º 28, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991.

¹⁷ Longe vão os tempos da conceção comunitária da empresa tal como referimos *supra*, n.º 1.3. e convém não retrocedermos aos mesmos.

Tendo em atenção que quer a liberdade de consciência, de religião e de culto, quer a iniciativa privada e a liberdade de empresa estão previstas constitucionalmente, como conciliar estes direitos, principalmente se atendermos a que a dignidade da pessoa humana é o valor base do ordenamento jurídico português e que a autonomia privada tem nesta um limite? Se se tiver em atenção que o trabalhador passa grande parte da sua vida a trabalhar por conta alheia para poder fazer face às suas necessidades¹⁸, nota-se a grande importância que assume a incidência dos direitos fundamentais na empresa, ou no âmbito das relações laborais em geral, e o relevo que o tema assume, não sendo raras as situações em que os direitos fundamentais dos trabalhadores entram ou podem entrar em colisão com os direitos do empregador.

É, aliás, o reconhecimento da inferioridade substancial da situação dos trabalhadores em relação aos empregadores e da situação de desequilíbrio entre os poderes de uma e da outra parte que se encontra na base do relevo dado pela CRP aos direitos daqueles¹⁹. A sua situação de inferioridade impõe que os empregadores fiquem vinculados às normas constitucionais que reconhecem estes direitos, isto é, aos direitos, liberdades e garantias não só da pessoa enquanto trabalhador, mas também, e sobretudo no âmbito deste tema, do trabalhador enquanto pessoa, ou seja, aos direitos, liberdades e garantias atribuídos a todos os cidadãos²⁰.

¹⁸ Como defende JOÃO LEAL AMADO, *Trabalhar e amar: poderes patronais, relações amorosas e direitos de personalidade dos trabalhadores*, Gestlegal, 2019, pp. 19-20, “a relação jurídica laboral é uma relação duradoura, cuja execução envolve e compromete intensamente a pessoa do trabalhador e que, em regra, se desenvolve num quadro empresarial, onde múltiplas pessoas se encontram e interagem quotidianamente, onde se formam, amiúde, os círculos de convivialidade social que forjam a identidade e o quadro relacional de muitos trabalhadores.

Podemos e devemos não viver para o trabalho, mas é indesmentível que, em boa medida, vivemos do trabalho e vivemos no trabalho”.

¹⁹ Como escrevem GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, op. cit., p. 296, “A CRP veio a integrar num conjunto unitário e complexo de direitos fundamentais não apenas as primitivas liberdades e garantias individuais (reconsideradas à luz da concepção democrática) mas também os direitos individuais e colectivos de participação democrática, os direitos específicos dos trabalhadores e das suas organizações e um vasto conjunto de direitos económicos, sociais e culturais” – negrito nosso.

²⁰ Aliás, parece-nos extremamente elucidativa deste aspeto este excerto do Acórdão do TC n.º 544/2014, já referido, onde se pode ler que “à luz da Constituição portuguesa, a tutela do trabalhador que exerce a sua liberdade religiosa afigura-se mais ampla do que a mera proteção contra as discriminações infundadas ou, se se quiser, fundadas em razões religiosas, e assim proibidas como causas de despedimento, cabendo ao legislador assegurar não apenas a igualdade dos trabalhadores (crentes e não crentes) contra ingerências

A relação estabelecida entre os trabalhadores e os empregadores é um dos exemplos mais claros de uma situação de poder real de um dos sujeitos contratuais sobre o outro e, por este facto, a vinculação das entidades privadas prevalece sobre a autonomia privada. Não pode admitir-se que os poderes atribuídos ao empregador não estejam sujeitos à prevalência dos preceitos constitucionais.

2.4. Uma dificuldade que surge no tratamento desta questão é a da própria noção de religião. Na verdade, a noção de religião é extremamente complexa porque combina fatores objetivos com elementos de convicções subjetivas de cada pessoa, que se encontra inserida numa sociedade multicultural e cada vez mais global, onde diferentes religiões e crenças coexistem também com pessoas que não professam uma religião.

Por outro lado, e apesar de não nos propormos analisar este conceito, não podemos deixar de sublinhar que o âmbito de proteção da liberdade religiosa abrange tanto as crenças teístas como as não teístas, sendo uma proteção muito importante também para agnósticos e ateus. Na verdade, o princípio constitucional da igualdade consagrado no art. 13.º implica que se trate de forma igual o que é igual e de forma desigual aquilo que se apresenta como desigual²¹. Tendo em consideração este princípio, e articulando-o com o art.

discriminatórias, mas também o exercício da liberdade religiosa de que não podem nem devem abdicar simplesmente enquanto trabalhadores ou, mais precisamente, enquanto trabalhadores subordinados. Com efeito, sendo a dimensão religiosa do indivíduo uma das mais importantes dimensões da sua autonomia e personalidade, não é expectável que se possa exigir o apagamento ou neutralização sem mais dessa faceta da pessoa só e enquanto trabalha (acrescente-se, para outrem), tomando-se sempre e em qualquer caso prevalecentes os deveres resultantes das obrigações contratuais. Considera-se que o direito em presença — o direito de o trabalhador reservar períodos de guarda impostos pela religião professada — decorre da proteção normativa da liberdade de religião (na sua dimensão externa) consagrada no artigo 41.º da Constituição portuguesa”.

²¹ Na esteira de GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *op. cit.*, p. 341, “o princípio da igualdade obriga a que se trate por igual o que for necessariamente igual e como diferente o que for essencialmente diferente, não impedindo a diferenciação de tratamento mas apenas as discriminações arbitrárias, irrazoáveis, ou seja, as distinções de tratamento que não tenham justificação e fundamento material bastante. O ponto central da discussão em torno do princípio da igualdade reconduz-se, assim, à questão de saber se existe *fundamento material bastante* para diferenciações de tratamento jurídico, o que nem sempre é fácil de averiguar sobretudo nos casos de discriminação indireta em que uma disposição, prática ou critério aparentemente neutral conduz a resultados desigualitários materialmente infundamentados”.

41.º da CRP, se ninguém pode ser prejudicado em função, exclusivamente, da sua religião ou credo, também não poderá ser beneficiado pelas suas convicções, nomeadamente em confronto com outros trabalhadores de outras religiões ou sem religião.

A religião inclui não apenas a fé de um indivíduo como tal, isto é, o *forum internum*, que se traduz, principalmente, na liberdade de crer e de mudar de religião, mas também a dimensão externa, o *forum externum*, ou seja, a prática e manifestação dessa religião e crença tanto em público como em privado²². Contudo, esta divisão de uma dimensão interna, ilimitada, e de uma manifestação externa das convicções religiosas pode ser extremamente limitada, por vezes, com argumentos muitas vezes pouco *claros* e até pouco *convincentes*. Na verdade, concorda-se com JÚLIO GOMES²³, quando defende que “a proclamação de uma liberdade ilimitada no foro íntimo é, evidentemente, destituída de qualquer sentido útil. Nem os piores ditadores – fossem eles Hitler, Estaline ou Pol Pot – poderiam impedir (e também não é seguro que estivessem preocupados em fazê-lo...) que no seu foro íntimo cada um acreditasse ou não acreditasse no que quisesse”²⁴.

Na verdade, conforme foi decidido pelo Tribunal Constitucional no Acórdão n.º 544/2014, de 15 de julho de 2014, “a todo o cidadão deverá ser reconhecida a faculdade de ter ou não ter religião, professar esta ou aquela, mudar de crença, praticá-la só ou acompanhado de outras pessoas, agrupar-se com outros crentes formando confissões ou associações de caráter religioso, etc. Nessa sua faculdade deverá estar ausente todo o tipo de coação,

²² O mesmo foi defendido pelo TJUE no Processo C-157/15, de 14 de março de 2017, *Samira Achbita e Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra G4S Secure Solutions NV*, parágrafo 28 “Na medida em que a CEDH e, consequentemente, a Carta atribuem uma aceção ampla ao conceito de «religião», dado que incluem neste conceito a liberdade das pessoas de manifestarem a sua religião, há que considerar que o legislador da União pretendeu manter a mesma abordagem quando da adoção da Diretiva 2000/78, pelo que há que interpretar o conceito de «religião» que figura no artigo 1.º dessa diretiva no sentido de que abrange quer o *forum internum*, isto é, o facto de ter convicções, quer o *forum externum*, ou seja, a manifestação em público da fé religiosa.”

²³ *Direito do Trabalho, volume I*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 297.

²⁴ Aliás, este autor vai mais longe e defende que esta distinção é “aberrante” para qualquer crente porque a religião não é algo que se deva ou se queira manter escondido. Pelo contrário. É algo que muitas vezes perpassa toda a vida pública do crente e manifesta-se no seu dia a dia.

injustificada, exercida por qualquer pessoa ou autoridade pública. E se o culto pode ser meramente interno, quando se confina ao pensamento e à vontade de cada indivíduo — e que tornará mais difícil, para não dizer impossível, a sua restrição de ordem externa, precisamente por dizer respeito ao foro íntimo do ser humano —, o que nos interessa para aqui será o culto externo, aquele que se manifesta externamente pelas formas mais variadas. Culto esse que poderá ser particular ou privado, quando celebrado pelos indivíduos, sós ou acompanhados, em nome próprio, ou público ou oficial, quando realizado em nome da comunidade e por ela, geralmente com a intervenção de ministro autorizado”.

Ora, tendo isto em consideração, não pode de forma alguma defender-se a visão segundo a qual a liberdade religiosa, nomeadamente no local de trabalho, se deva cingir ao foro íntimo. Por isso, a proteção da liberdade religiosa no trabalho tornou-se um tema cada vez mais sensível. Empresas, qualquer que seja a sua natureza, são locais onde a manifestação das crenças religiosas gera, por vezes, tensões. E questões que, até há relativamente pouco tempo, eram vistas como de nenhuma ou de reduzida importância, têm agora vindo a trazer novas discussões às relações de trabalho, chamando a atenção para o facto de que “as questões relacionadas com a liberdade religiosa e as manifestações religiosas no trabalho estão entre as mais controversas e delicadas do Direito do trabalho”²⁵, bastando atender às decisões mais recentes do TJUE.

2.5. Até épocas muito recentes existia uma escassa atenção ao fenómeno da diversidade religiosa nas relações de trabalho, fruto da pouca variedade que

²⁵ REINHOLD FAHLBECK, “Ora et Labora – On Freedom of Religion at the Workplace: a Stakeholder cum Balancing Factors Model”, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 20, 2004, p. 28. A frase *Ora et Labora* é atribuída a S. Bento de Núrsia.

a este nível existia, onde dominava ainda um certo monolitismo religioso^{26 27}

²⁶ Aliás, JORGE MIRANDA E RUI MEDEIROS, *Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 48, referem que a igualdade religiosa é um tema relativamente recente em Portugal, “apenas em vias de ser alcançada com a aplicação da Constituição de 1976”.

²⁷ De acordo com o *Boletim Estatístico da OM*, n.º 8, 2023, dedicado à diversidade religiosa em destinos de imigração, pp. 12 e ss., tendo em atenção os censos realizados desde 1991, “Os dados recolhidos revelam que nas últimas décadas a maioria da população residente em Portugal se tem identificado como católica. Na resposta aos Censos de 2021, mais de 7 milhões de residentes em Portugal referiram ser católicos, o que corresponde a 80,2% das pessoas que responderam a esta questão do inquérito. Em 2021, a categoria “sem religião” foi a segunda mais selecionada, por mais de 1 milhão e 230 mil pessoas (14,1% do total de respondentes), seguindo-se a religião protestante/evangélica (indicada por cerca de 187 mil pessoas ou 2,1% do total de respondentes), a categoria outra religião cristã (90,9 mil pessoas ou 1% dos respondentes), as testemunhas de Jeová (63,6 mil pessoas ou 0,7% dos respondentes) e a religião ortodoxa (60,4 mil pessoas ou 0,7% dos respondentes). As restantes categorias de resposta tiveram importâncias relativas inferiores a 0,5% do total de respondentes.” Claro que como apontam, “Na análise da evolução do número de pessoas de cada religião ao longo do tempo é necessário atender, antes de mais, à evolução da taxa de resposta a esta pergunta dos recenseamentos. O número de pessoas que optaram por não responder a esta questão (opcional) diminuiu significativamente ao longo das últimas quatro edições dos Censos, passando-se de uma taxa de não resposta de 17,6% em 1991 para uma taxa de não resposta de apenas 2,6% em 2021. Consequentemente, o universo de respondentes a esta questão aumentou progressivamente, produzindo um aumento artificial do número absoluto de pessoas que se identificaram com cada religião, e em particular com a religião predominante. Assim, entre os Censos de 1991 e de 2001 regista-se uma taxa de variação positiva (+7,9%) no número absoluto de respondentes católicos, apesar da importância relativa da religião católica ter diminuído de 94,6% em 1991 para 80,2% (-14,4 pontos percentuais). Registaram-se também taxas de variação muito elevadas para as religiões ortodoxa (com um aumento de importância relativa de 0,2% em 1991 para 0,7% em 2021), protestante (importância relativa passou de 0,5% em 1991 a 2,1% em 2021) e muçulmana (0,1% em 1991 e 0,4% em 2021), e para as pessoas sem religião (3,3% em 1991 e 14,1% em 2021).”

Contudo, não deixam de salientar que “Ao longo das últimas décadas, embora a religião católica se mantenha predominante entre a população residente em Portugal, a sua importância relativa tem vindo a diminuir, dando espaço ao crescimento de outras religiões, nomeadamente outras religiões cristãs (que em 2021 representavam no seu conjunto 4,6% dos respondentes) e também não cristãs (a representar 1,1% dos respondentes em 2021). Constata-se também um acréscimo significativo dos residentes que indicam não ter religião, sendo esta a categoria de respostas com maior aumento de importância relativa entre 1991 e 2021 (+6,6 pontos percentuais).”

Também nos parece importante realçar que “Os dados recolhidos nos Recenseamentos Gerais da População permitem comparar a distribuição religiosa da população residente em Portugal com nacionalidade portuguesa ou estrangeira. A composição religiosa da população estrangeira é mais heterogénea que a da população portuguesa, com menor preponderância da religião católica (que em 2021 abrange apenas 36,4% da população estrangeira residente, -46,2 pontos percentuais que a população portuguesa) e uma maior prevalência das pessoas sem religião (que compõem 21,5% dos estrangeiros, +7,8pp que os portugueses) ou com religiões minoritárias: destacam-se a religião protestante/evangélica (que corresponde a 16,0% dos estrangeiros), a ortodoxa (6,8%), outras religiões cristãs (5,9%), a muçulmana (5,1%) e a hindu (3,1%).” E que “Comparando os resultados dos Censos de 2021 com a edição de 2011, verifica-se em ambos os grupos (estrangeiros e nacionais) uma diminuição da preponderância da religião católica, tendo essa diminuição sido mais acentuada no caso da população estrangeira (católicos diminuem 11,6 pontos percentuais, por comparação a -7,2pp no caso dos portugueses). Em paralelo, observa-se que na população estrangeira aumentou o impacto das pessoas sem religião (que passam de representar 11,1% dos estrangeiros em 2011 para 21,5% em 2021) e da religião protestante/evangélica (que atinge em 2021 os 16%, +7,3 pontos percentuais que em 2011). Nas duas últimas edições dos Censos, a taxa de não resposta a esta questão facultativa foi mais elevada para a população estrangeira (14,2% em 2011 e 4,5% em 2021) que para a portuguesa (8,1% em 2011 e 2,4% em 2021), embora se verifique entre os dois momentos uma redução

e também, até, uma certa *falta de sensibilidade*²⁸.

As relações laborais constituem uma das inesgotáveis parcelas em que a identidade religiosa de cada conjunto social incide de modo direto. E esta interação tem vindo a aumentar nos últimos tempos, com vários encontros e desencontros. Paulatinamente, nas últimas décadas, tem vindo a detetar-se um processo de consciencialização da necessidade de proteção adequada do livre exercício da religião na relação de trabalho, relacionado com o crescimento do pluralismo religioso, fator de enriquecimento cultural e social da sociedade e, conseqüentemente, na relação de trabalho, implicando a necessidade de proteger a diversidade religiosa também no local de trabalho. Temos assistido a uma recomposição do mercado de trabalho, principalmente com o aumento dos fluxos migratórios, originando o surgimento de uma nova realidade social em que convive e onde trabalha uma heterogeneidade de pessoas com diferentes raízes étnicas, nacionais, culturais ou religiosas. O atual panorama laboral é o fiel reflexo de uma sociedade multicultural que é dotada de idiosincrasias e aceções religiosas alheias à conceção tradicional de religião no local de trabalho²⁹.

2.6. Uma das primeiras medidas adotadas foi o reforço da proteção ao nível da igualdade e não discriminação, considerando casos de discriminação

significativa da taxa de não resposta para ambos os grupos, mais acentuada no caso dos estrangeiros (-9,6 pp, face a -5,6 nos portugueses).”.

²⁸ Basta ver os casos da Comissão Europeia dos Direitos Humanos em várias decisões de admissibilidade, como aconteceu no caso *Konttinen v. Finland*, de 3 de dezembro de 1996, ou *Stedman v. Reino Unido*, de 9 de abril de 1997, onde se decidiu que quando um trabalhador é despedido por recusar-se a cumprir certas ordens do empregador não pode apreciar-se uma possível vulneração da sua liberdade religiosa porque a sanção aplicável resultou de um incumprimento das obrigações laborais dos trabalhadores e não das suas crenças religiosas. Estas decisões são altamente criticáveis. No caso *Konttinen v. Finland* estava em causa uma trabalhadora que se tinha convertido à Igreja Adventista do Sétimo Dia e que tinha sido despedida por se ausentar do seu local de trabalho à sexta-feira ao pôr do sol, tal como era imposto pela sua crença religiosa. A trabalhadora considerava que o seu direito à liberdade religiosa tinha sido violado porque este direito protege que os dias sagrados da religião (e neste caso são dias de guarda em que todos se devem abster de realizar trabalho) sejam respeitados na medida em que sejam razoáveis para o empregador e não prejudiquem os direitos de terceiros. Contudo, a Comissão teve outro entendimento e decidiu que a trabalhadora não tinha sido despedida em virtude das suas convicções religiosas, mas sim por não ter cumprido com os seus deveres contratuais, nomeadamente ausentando-se injustificadamente do local de trabalho. Na verdade, para a Comissão, a trabalhadora sempre teria a possibilidade de, se quisesse, denunciar o contrato de trabalho e procurar outro trabalho que não fosse “incompatível” com a sua religião.

²⁹ No mesmo sentido JÚLIO GOMES, *op. cit.*, p. 295, e ainda ALAIN POUSSON, “Convictions Religieuses et Activité Salariée”, in *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, Presses de l’Université des Sciences Sociales de Toulouse, Toulouse, 2002, pp. 286-287.

direta ou de discriminação indireta perante determinadas pessoas com características religiosas comuns. Contudo, mesmo através desta via, a conflitualidade laboral por motivos religiosos continua a existir, porque este princípio em várias situações não chega e, daí, a riqueza do nosso art. 41.º da CRP e da sua concretização feita pelo Tribunal Constitucional. E inúmeras questões se colocam. Na verdade, alguns dos problemas são muito concretos. *Inter alia*, pense-se nos seguintes: pode um empregador proibir uma trabalhadora de religião muçulmana de usar um véu na cabeça no local de trabalho? E esse empregador está autorizado a despedi-la se ela se recusar a removê-lo no local de trabalho? O empregador é obrigado a conceder dias de descanso ou a alterar os horários de trabalho dos trabalhadores por motivos religiosos? O que pode um empregador fazer quando um trabalhador se recusa a apertar a mão de alguém do sexo oposto? O que pode fazer quando um trabalhador se recusar a atender clientes LGBTQIAP+? Estas são apenas algumas das questões muito concretas que os empregadores podem enfrentar e as respostas nacionais podem ser muito diferentes. No ordenamento jurídico português não existem muitos casos, mas são questões que tendem a aumentar com o crescimento dos movimentos migratórios e a cada vez maior diversidade da população, suscitando debates, por vezes acalorados, porque refletem as tensões sociais face à questão da expressão das crenças religiosas nas nossas sociedades³⁰.

A sociedade atual é caracterizada pelo pluralismo, pela diversidade, vista como uma convivência, que se espera pacífica, no espaço público, de diferentes visões, *v.g.*, em matéria política, cultural, religiosa e filosófica³¹. Não podem negar-se os inúmeros benefícios que esta visão multicultural traz para uma sociedade porque proporciona novas perspetivas, relativiza outras e enriquece as pessoas para enfrentar os desafios atuais. Daí termos bastantes reticências perante a aceitação, sem mais, da proibição total de uso de símbolos religiosos,

³⁰ Ver, neste sentido, entre outros, SYLVAIN LAULOM, "Religion at work: European Perspectives", in *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2019, 1, p. 1, e ISABEL CANO RUIZ, "Vestimenta y símbolos religiosos en el ámbito laboral", in *La Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en torno ao derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral*, (coord. AGUSTÍN MOTILLA), Editorial Comares, Granada, 2016, pp. 42-43.

³¹ Neste sentido JOSÉ JOÃO ABRANTES, "Igualdade e Não Discriminação no Trabalho em razão da Religião", in *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL, 2018, p. 325.

filosóficos, em empresas com base na defesa de uma política de neutralidade que a mesma pretenda instaurar.

Na verdade, a política de neutralidade que um empregador possa querer adotar pode visar corresponder aos anseios da clientela e, por último, corresponder exatamente ao que foi negado no acórdão *Bouagnaoui* do TJUE³². Ou seja, se um empregador quiser proibir a utilização de qualquer símbolo, sendo certo que temos algumas dúvidas quanto a alguns pois temos símbolos religiosos com uma enorme carga simbólica e outros não, além de termos dúvidas sobre o que serão “sinais filosóficos”, pode fazê-lo em nome da defesa da neutralidade da empresa, mesmo que só o pretenda fazer para satisfazer os desejos da clientela³³. Se, por acaso, for mencionado que é para corresponder aos desejos dos clientes, já não será admissível. Mais. Pode originar que todos os empregadores, ao abrigo desta *política de neutralidade*, acabem por realizar discriminações e, sobretudo, violem o direito à liberdade religiosa dos trabalhadores, e nunca tentem acomodar de forma razoável as crenças dos mesmos. No seguimento do defendido por JEAN SAVATIER³⁴, ainda que num artigo escrito bem antes de várias decisões do TJUE, “esta maneira de classificar os empregos em função da expectativa dos clientes sobre a aparência física

³² Processo C188/15, de 14 de março de 2017, que “O artigo 4.o, n.o 1, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações de serviços do referido empregador deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico não pode ser considerada um requisito profissional essencial e determinante na aceção dessa disposição”, considerando que a vontade dos clientes não pode releva.

³³ Temos muitas dúvidas quanto ao que foi decidido no processo C157/15, de 14 de março de 2017, que decidiu que “O artigo 2.o, n.o 2, alínea a), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que a proibição de usar um lenço islâmico, que decorre de uma regra interna de uma empresa privada que proíbe o uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho, não constitui uma discriminação direta em razão da religião ou das convicções, na aceção dessa diretiva.

Em contrapartida, essa regra interna de uma empresa privada é suscetível de constituir uma discriminação indireta na aceção do artigo 2.o, n.o 2, alínea b), da Diretiva 2000/78, se se demonstrar que a obrigação, aparentemente neutra, que prevê implica, de facto, uma desvantagem específica para as pessoas que seguem uma determinada religião ou determinadas convicções, exceto se for objetivamente justificada por um objetivo legítimo, como a prossecução por parte do empregador, nas suas relações com os seus clientes, de uma política de neutralidade política, filosófica e religiosa, e se os meios para realizar esse objetivo forem adequados e necessários, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar”.

³⁴ “Conditions de liceité d’un licenciement pour port du voile islamique”, in *Droit Social*, 2004, p. 357.

dos trabalhadores que os servem, faz prevalecer as leis económicas da concorrência sobre a igual dignidade das pessoas”.

É certo que as decisões mais recentes do TJUE tentam inserir critérios para esta política de neutralidade, melhorando, na nossa opinião, a forma de regular estas situações. Contudo, ainda assim, temos várias dúvidas quanto à *bondade* e acerto das mesmas, podendo levar a uma certa discriminação direta de forma oculta³⁵.

³⁵ Veja-se o acórdão do TJUE, processos apensos C804/18 e C341/19, de 15 de julho de 2021, que decidiu “O artigo 2.o, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião ou nas convicções, decorrente de uma regra interna de uma empresa que proíbe os trabalhadores de usarem qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho, pode ser justificada pela vontade da entidade patronal de prosseguir uma política de neutralidade política, filosófica e religiosa em relação aos clientes ou aos utentes, contanto, em primeiro lugar, que essa política responda a uma necessidade verdadeira dessa entidade patronal, que a esta incumbe estabelecer tomando, nomeadamente, em consideração as expectativas legítimas dos referidos clientes ou utentes bem como as consequências desfavoráveis que essa entidade patronal sofreria na falta de tal política, tendo em conta a natureza das suas atividades ou o contexto no qual estas se inserem, em segundo lugar, que essa diferença de tratamento seja apta a garantir a boa aplicação dessa política de neutralidade, o que pressupõe que essa política seja seguida de forma coerente e sistemática, e, em terceiro lugar, que essa proibição seja limitada ao estritamente necessário atendendo à amplitude e gravidade reais das consequências desfavoráveis que a entidade patronal procura evitar através de tal proibição” – **negrito** nosso.

Também no processo C344/20, de 13 de outubro de 2022, decidiu que “O artigo 2.o, n.o 2, alínea a), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que uma disposição de um regulamento de trabalho de uma empresa que proíbe os trabalhadores de manifestarem verbalmente, através do vestuário ou de qualquer outra maneira, as suas convicções religiosas ou filosóficas, sejam elas quais forem, não constitui, relativamente aos trabalhadores que pretendem exercer a sua liberdade de religião e de consciência pelo uso visível de um sinal ou de vestuário com conotações religiosas, uma discriminação direta «baseada na religião ou nas convicções», na aceção desta diretiva, desde que esta disposição seja aplicada de maneira geral e indiferenciada”. E pergunta-se: basta que seja aplicada de forma geral e indiferenciada para poder realizar-se? Como? É certo que neste caso o Tribunal, nos parágrafos 39 a 41 tenta esclarecer “39 - Quanto à condição relativa à existência de um objetivo legítimo, a vontade de uma entidade patronal de exibir, nas relações com os clientes quer públicos quer privados, uma política de neutralidade política, filosófica ou religiosa pode ser considerada legítima. Com efeito, a vontade de um empregador de exibir uma imagem de neutralidade em relação aos clientes diz respeito à liberdade de empresa, reconhecida no artigo 16.o da Carta, e reveste, em princípio, caráter legítimo, designadamente quando a entidade patronal envolve na prossecução desse objetivo apenas os trabalhadores que é suposto entrarem em contacto com os clientes da entidade patronal”; “Todavia, o Tribunal de Justiça precisou igualmente que a simples vontade de uma entidade patronal de prosseguir uma política de neutralidade, embora constituindo, em si, um objetivo legítimo, não basta, enquanto tal, para justificar objetivamente uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião ou nas convicções, uma vez que o caráter objetivo dessa justificação só pode ser identificado perante uma verdadeira necessidade dessa entidade patronal, que lhe incumbe demonstrar”, e que “Esta interpretação inspire-se na preocupação de encorajar, por princípio, a tolerância e o respeito, bem como a aceitação de um maior grau de diversidade, e de evitar um desvio ao estabelecimento de uma política de neutralidade na empresa em detrimento de trabalhadores que observam preceitos religiosos que impõem o uso de um certo vestuário”. Contudo, as dúvidas, quanto a nós, mantêm-se.

E o mesmo no processo C148/22, de 28 de novembro de 2023, em que considerou que “O artigo 2.o, n.o 2, alínea b), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro

Por isso, defende-se que tentar resolver estas questões apenas através do princípio da igualdade e não discriminação poderá não se mostrar totalmente adequado, nem a melhor solução³⁶. A solução que nos parece preferível, não retirando a enorme relevância dos princípios da igualdade e não discriminação, e compreendendo-os à luz das Diretivas que têm de ser aplicadas pelo TJUE, parece-nos ser a de conjugar aqueles princípios com os direitos fundamentais *inespecíficos* dos trabalhadores e a ideia fundamental de que o trabalhador não deixa de ser uma pessoa, um cidadão, quando celebra um contrato de trabalho. Este parece-nos mesmo o caminho que deve ser seguido e o que responderá melhor às várias questões que se levantam nestas situações.

Acresce ainda outro problema que está relacionado com o tipo de símbolos que podem ser utilizados, que, nuns casos poderão efetivamente ter uma simbologia religiosa e, noutros, não. Veja-se, por exemplo, uma *tshirt* com uma cruz, ou um anel com o mesmo símbolo, ou com a estrela de David, ou com um arco-íris desenhado ou até uma tatuagem com este símbolo, associado, normalmente, à causa LGBTQIAP+. No final, tudo pode ter uma simbologia e significado.

2.7. Ora, no âmbito laboral esta diversidade também se faz notar, e não nos podemos esquecer que as pessoas passam grande parte das suas vidas no local de trabalho e, por isso, também neste se sentem as consequências do pluralismo religioso. Podem surgir assim tensões, por vezes complexas, relacionadas com a necessidade de inclusão e de adaptação das características de trabalhadores que têm um *background* diferente do da maioria.

Na verdade, nas relações de trabalho, o fator religião exige a procura de soluções inclusivas e estáveis que permitam harmonizar o livre exercício da

geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que: uma regra interna de uma administração municipal que proíbe, de forma geral e indiferenciada, aos membros do pessoal desta administração o uso visível, no local de trabalho, de todos os sinais que revelem, nomeadamente, convicções filosóficas ou religiosas pode ser justificada pela vontade da referida administração de instaurar, atento o seu contexto, um ambiente administrativo totalmente neutro, desde que esta regra seja adequada, necessária e proporcionada à luz desse contexto e atendendo aos diferentes direitos e interesses em presença.”

Considera-se que, apesar de o Tribunal tentar estabelecer regras para não considerar discriminatório, a questão vai mais além.

³⁶ Atendendo até às decisões citadas na nota anterior.

religião, pelos trabalhadores, constitucionalmente consagrado, com os interesses do empregador³⁷. Daí o carácter fundamental que consideramos que tem o dever de acomodação razoável. Claro que se tem perfeita consciência de que a acomodação das crenças religiosas de um trabalhador ou de um grupo de trabalhadores pode gerar tensões sobre outros trabalhadores.

Não pode deixar de atender-se a que a boa fé imposta a ambos os contraentes numa relação de trabalho implica, para alguns³⁸, que se possa exigir aos trabalhadores que pretendam exercer a sua liberdade religiosa no seio da relação de trabalho, e terem direito a uma acomodação razoável, seriedade das suas convicções religiosas, por forma a evitar o seu exercício abusivo e que poderá repercutir-se negativamente na empresa e nos restantes trabalhadores. A questão fundamental é como aferir esta seriedade, tendo dúvidas quanto à razoabilidade exigida em algumas situações decididas pelo TEDH.

Não podemos deixar de considerar que o fenómeno religioso é extremamente complexo porque cada indivíduo reage de forma diferente mesmo perante a mesma convicção ou a mesma religião³⁹, o que implica que o Direito do Trabalho não possa antecipar todos os comportamentos ou todas as tensões que poderão resultar das relações laborais. Defende-se, antes, que o melhor caminho é fixar um “marco abstrato de atuação”⁴⁰ que tente resolver as situações e analisá-las casuisticamente. Na verdade, o dever de acomodação razoável só poderá ser utilizado de forma casuística, tendo em atenção as características do caso concreto.

Como bem decidiu o Tribunal Constitucional no acórdão 544/2014, de 15 de julho, “Do quadro constitucional de tutela da liberdade de religião **decorrem os princípios de tolerância e de acomodação**”⁴¹ dos direitos derivados

³⁷ No mesmo sentido SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, *Igualdad Religiosa en las Relaciones Laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018, p. 15.

³⁸ Vejam-se os casos do TEDH *Campbell & Cosans v. United Kingdom*, de 25 de fevereiro de 1982, assim como *Kosteski v. the Former Yugoslav Republic of Macedonia*, de 13 de abril de 2006.

³⁹ Como refere ALBERT TOLEDO OMS, *Relación laboral y libertad religiosa*, tese de doutoramento da Universidade de Barcelona, 2016, pp. 713-714, o que para uns é simples água, uma fórmula química H₂O, para outros é água benta, “o que para uns é um simples pedaço de pão, para outros possui uma concreta simbologia religiosa; o que para uns é um conjunto de frases, para outros é uma oração; o que para uns é um dia de ócio, para outros é um dia com um significado religioso especial”.

⁴⁰ SANTIAGO CAÑAMARES ARRIBAS, *op. cit.*, p. 16.

⁴¹ Negrito nosso.

do exercício da religião no âmbito social como vetores do próprio programa normativo constitucional, que não se limita à afirmação de que o reconhecimento da liberdade religiosa no mundo laboral se efetua tão só através do princípio da igualdade e não discriminação”.

Não pode deixar de atender-se a que leis aparentemente neutras, podem limitar os direitos das minorias religiosas. Surgindo um conflito entre as necessidades religiosas dos trabalhadores e os imperativos de organização empresarial em matéria de vestuário, de utilização de símbolos religiosos ou de observância de dias sagrados, o empregador tem, quanto a nós, um dever de acomodação razoável destas práticas. A recusa em satisfazê-las só pode justificar-se objetivamente numa finalidade legítima e sempre que os meios para a obtenção dessa finalidade sejam proporcionais, como acontecerá quando afetem gravemente a produção ou a divisão do trabalho pelos trabalhadores, ou ainda quando tenham custos exorbitantes.

Assim, o dever de acomodação razoável parece-nos ser o que melhor se apresenta para a solução da colisão entre os vários direitos em conflito porque, *a priori*, permite que o trabalhador possa exigir ao empregador o reconhecimento do seu direito à liberdade religiosa constitucionalmente consagrado em todas as suas dimensões e o empregador poderá provar, cumpridos certos requisitos, que não poderá proceder à acomodação por ser impossível ou irrazoável. Significa, então, que este princípio está relacionado com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

A consagração deste dever como uma obrigação geral do empregador, desde que não seja manifestamente impossível ou irrazoável e em que o ónus da prova incumbiria ao empregador, parece-nos ser o melhor caminho para a efetiva igualdade e não discriminação de todos, crentes ou não crentes, assim como para o pleno exercício dos seus direitos fundamentais *inespecíficos*, em vários aspetos relacionados com o fator religioso na relação de trabalho, nomeadamente nos dias de descanso semanal, nos feriados, no vestuário e na dieta específica.

Mas não apenas. Cremos que enriqueceria imenso o campo da igualdade e não discriminação relativamente a outros fatores como a idade ou a identidade de género, por exemplo, mas, sobretudo, e isto parece-nos um fator muito importante, a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores

enquanto cidadãos no local de trabalho, em Portugal, mostrando, claramente, como, no nosso ordenamento jurídico, os princípios do pluralismo e da aceitação da diversidade consagrados, desde logo, na Constituição da República Portuguesa são dominantes, permitindo uma convivência pacífica entre várias formas de vida. As distintas culturas não devem entrar em conflito, mas sim coexistir e interrelacionar-se pacificamente.

3. Conclusões

A neutralidade de um Estado Democrático, em matéria de crenças religiosas, postula que as leis desse país devam ser tolerantes com todas as crenças ou com a sua inexistência, desde que não atentem contra a paz social. Um Estado Democrático não deve ter religião, devendo ser laico e, por isso, não pode favorecer nem perseguir uma determinada religião, ou quem não a tem. A neutralidade de um Estado é uma neutralidade inclusiva e não uma neutralidade exclusiva ou excludente, confirmando o paradigma da natureza, diríamos que holística, dos direitos fundamentais.

A ideia do dever de acomodação razoável, que obriga a que o empregador faça um esforço suficiente de ajustamento, de adaptação, da atividade laboral ao facto religioso, apresenta-se, para nós, como o único critério que parece dar acolhimento a certas decisões pessoais do trabalhador, assumidas em virtude do seu direito constitucionalmente consagrado à liberdade religiosa e que possam afetar a atividade produtiva. Defendemos, assim, a adequação do funcionamento das empresas às crenças (ou à inexistência delas) dos trabalhadores.

O conceito de adaptações razoáveis inscreve-se, assim, na visão de uma sociedade multicultural e inclusiva, onde as minorias podem conservar a sua identidade e as suas especificidades sem serem marginalizadas⁴².

⁴² Para maiores desenvolvimentos sobre esta matéria veja-se TERESA COELHO MOREIRA, "Tempo para trabalhar, tempo para orar, tempo para descansar: a religião, o tempo de trabalho e o dever de acomodação razoável", in *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Ano XI, I da 4.ª série, n.º 4, 2021, pp. 90 e ss..

