



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Joana Freire Torrão

CONCILIAÇÃO ENTRE DEVER LABORAL E
DEVER RELIGIOSO: O CASO DOS
PRATICANTES DESPORTIVOS
PROFISSIONAIS DURANTE O RAMADÃO

VOLUME 1

Dissertação no âmbito do Mestrado em Ciências Jurídico-Forenses
orientada pelo Professor Doutor João Carlos da Conceição Leal
Amado e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de
Coimbra

Maio de 2023



Joana Freire Torrão

**Conciliação entre dever laboral e dever religioso:
O caso dos praticantes desportivos profissionais
durante o Ramadão**

Conciliation between labor duty and religious duty: The case
of professional athlete's during Ramadan

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
no âmbito do 2º Ciclo de Estudos em Ciências Jurídico-Forenses (conducente
ao grau de Mestre)

Orientador: João Carlos da Conceição Leal Amado

Coimbra, 2023

À minha família, por todo o amor e apoio incondicional.
Em especial, aos meus avós.

Obrigada!

Resumo

O contrato de trabalho do praticante desportivo assume-se como um contrato “especial”, visto distanciar-se em certos aspetos do contrato de trabalho comum.

Entre as especificidades, destaca-se o dever que responsabiliza o praticante desportivo de manter a sua condição física, presente na alínea c) do elenco dos deveres inscritos no artigo 13º da Lei que regula o contrato de trabalho dos praticantes desportivos profissionais, Lei nº 54/2017, de 14 de julho. É um dever dito “especial” por convocar a vida privada do trabalhador. Enquanto na relação laboral comum, a conduta extralaboral do trabalhador é irrelevante para o empregador, na relação laboral desportiva a conduta que coloque em risco a óptima condição física do atleta pode surtir uma sanção.

Essencialmente, o foco da dissertação foi explorar a conciliação deste dever laboral com o dever religioso dos praticantes desportivos seguidores da religião islâmica. Na medida em que o dever do atleta preservar as suas condições físicas se “transporta” até à sua vida privada, tal facto é suscetível de colidir com direitos fundamentais do praticante. Entre eles, o direito à liberdade religiosa e o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada. O atleta tem o dever de cumprir corretamente com o seu contrato de trabalho, mantendo a condição física, mas esse dever pode ser colocado em risco quando cumpre o seu dever religioso de efetuar o jejum prolongado, durante o período do Ramadão. Estará o praticante desportivo a cumprir com o seu contrato de trabalho? Qual a solução?

No âmbito da relação laboral comum, no caso de existir um conflito para o trabalhador entre o dever religioso e laboral, tem-se entendido como solução a tentativa por parte do empregador acomodar, dentro dos limites do razoável, as pretensões religiosas do seu trabalhador no meio laboral. Ou seja, adaptar o funcionamento da empresa, de modo a acomodar as crenças religiosas dos seus trabalhadores.

É exequível exigir este dever de acomodação, de adaptação das condições de trabalho, na relação laboral desportiva? E de que forma se adequa as condições de trabalho nesta relação? É possível manter o atleta muçulmano, durante o Ramadão, competitivo e respeitando os seus rituais?

Palavras-chave: Ramadão, Acomodação Razoável, Direito à Liberdade Religiosa, Direito à Reserva sobre a Intimidade da Vida Privada

Abstract

The employment contract of a sports practitioner is considered a "special" contract, as it differs in certain aspects from the ordinary employment contract.

Among its specificities, the duty of the sports practitioner to maintain their physical condition stands out, as stated in item c) of the list of duties outlined in Article 13 of the Law that regulates the employment contract of professional sports practitioners, Law No. 54/2017, dated July 14th. This duty is considered "special" as it involves the private life of the worker. While in a regular employment relationship, the worker's extralaboral conduct is irrelevant to the employer, in the sports employment relationship, conduct that jeopardizes the athlete's optimal physical condition may result in sanctions.

Essentially, the focus of the dissertation was to explore the conciliation of this labor duty with the religious duty of sports practitioners who follow the Islamic religion. As the athlete's duty to preserve their physical condition extends to their private life, this fact may collide with the fundamental rights of the practitioner, including the right to freedom of religion and the right to privacy. The athlete has the duty to fulfill their employment contract by maintaining their physical condition, but this duty may be put at risk when they fulfill their religious duty of extended fasting during the Ramadan period. Is the sports practitioner fulfilling their employment contract? What is the solution?

In the context of a regular employment relationship, in case of conflict for the worker between their religious and labor duties, the solution has been understood as the employer attempting to accommodate, within reasonable limits, the religious claims of their worker in the workplace. In other words, adapting the company's functioning in order to accommodate the religious beliefs of its workers.

Is it feasible to have this duty of accommodation, of adapting working conditions, in the sports employment relationship? And how does it fit into the working conditions in this relationship? Is it possible to keep a Muslim athlete competitive and respectful of their rituals during Ramadan?

Keywords: Ramadan, Reasonable Accommodation, Right to Freedom of Religion, Right to Privacy and Intimacy of Private Life

Abreviaturas e Siglas

Ac. – Acórdão

Art. – Artigo

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos Humanos

CRP – Constituição da República Portuguesa

DL – Decreto-Lei

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

Ed. - Edição

Nº - Número

ONU – Organização das Nações Unidas

P. – Página

Pp. – Páginas

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

Vol. - Volume

Índice

Resumo	4
Abstract	5
Abreviaturas e Siglas	6
Introdução	8
PARTE I – Enquadramento do Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo	11
1. O Praticante Desportivo enquanto trabalhador	11
2. Contrato de Trabalho Desportivo – Um contrato especial	13
3. Deveres especiais do Contrato de Trabalho Desportivo	16
4. Direitos de Personalidade dos Trabalhadores	18
4.1 O Direito à Reserva sobre a Intimidade da Vida Privada.....	20
PARTE II – A Liberdade Religiosa na Relação Laboral	24
1. A Liberdade Religiosa na Relação Laboral Comum	24
2. O conceito de liberdade religiosa.....	25
3. Pontos de tensão entre as práticas religiosas e as obrigações laborais	29
PARTE III – A Liberdade Religiosa no Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo...	31
1. O dever do praticante desportivo “preservar as condições físicas”	32
2. O período do Ramadão – o despoletar de um possível conflito na relação laboral desportiva?	34
3. A observância das regras do Ramadão pode constituir uma violação do dever laboral do praticante desportivo profissional?	38
4. Existe um dever de adaptação da entidade empregadora desportiva no período do Ramadão?.....	43
Conclusão.....	51
Bibliografia	53
Artigos científicos:.....	54
Jurisprudência	55
Legislação	56
Web.....	57

Introdução

O Desporto é, sem margem para qualquer dúvida, o movimento social mais marcante dos tempos modernos. O mais mediático de todos os fenómenos de massa.

Sendo possível que, a cada minuto, sejamos invadidos por notícias vindas do mundo desportivo. Seja através de uma simples notificação no smartphone, de uma nota de rodapé no jornal televisivo, de uma conversa escutada no café. Por força da sua incontestável dimensão social e cultural, visível pela quantidade de praticantes desportivos, amadores ou profissionais, pelo número de entusiastas que vibram com o desenrolar da atividade ou pelo soar incessante da cobertura dada pela comunicação social aos agentes e ao meio desportivo. Tal fenómeno torna-se muito claro quando focamos a nossa atenção na realidade portuguesa e observamos o frenesim que o futebol, denominado “desporto-rei”, causa na grande maioria da população¹. Para muitos, esta paixão pelo futebol, traduz-se num modo de viver e, nas certas palavras de João Leal Amado, “trata-se mesmo, em certo sentido, de uma nova forma de religião”².

Não obstante, é pela sua crescente e arrebatadora dimensão económica que o Desporto ocupa o seu lugar de poder. Um setor em crescimento com um impacto significativo tanto no espaço europeu como na economia de cada país individualmente. Através dos eventos desportivos, dos direitos televisivos, do merchandising, dos patrocínios, a atividade desportiva gera receitas surpreendentes tanto para os clubes, como para a economia local³. Uma realidade que hoje é reconhecida e aceite como uma nova indústria: a indústria do desporto.

¹ Prova disso e a título de curiosidade, um estudo levado a cabo por investigadores da Universidade de Coimbra concluiu, após a análise do cérebro de 56 adeptos de claques oficiais da Académica de Coimbra e do Futebol Clube de Porto quando expostos a vídeos do seu clube, que houve uma ativação de circuitos cerebrais de recompensa, semelhantes aos que são ativados na experiência do amor romântico. Concluindo que a paixão pelo futebol, em alguns casos, “desperta emoções, por vezes irracionais, que atravessam a fronteira entre o amor tribal e o fanatismo”. O presente estudo encontra-se disponível em: <https://noticias.uc.pt/artigos/a-paixao-pelo-futebol-uma-forma-de-amor-tribal-evidenciada-por-um-estudo-de-imagem-cerebral-realizado-na-uc/>

² Amado, J. (2002). *Vinculação versus Liberdade – O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*. Coimbra Editora. P. 28

³ O Mundial 2022 que se realizou no Catar é um exemplo de como os países podem encaixar muitos milhões através de eventos desportivos. Estimava-se, à data de setembro de 2022, que o evento de futebol iria injetar 20 mil milhões de dólares na economia local. Pode consultar-se a notícia em: <https://pt.euronews.com/next/2022/09/14/empresas-do-qatar-esperam-tirar-partido-do-campeonato-mundial-de-futebol-para-crescer-a-es>

Um exemplo também recente e português está na Edição 2022 do WRC Vodafone Rally de Portugal que “gerou um impacto recorde na Economia nacional: mais de 153,7 milhões de euros”. Pode ser consultado em:

Perante uma indústria complexa, repleta de particularidades urge um contrato de trabalho também ele distinto dos demais. Entre as especificidades que o contrato de trabalho do praticante desportivo profissional comporta face ao contrato de trabalho comum, desperta-nos particularmente o interesse o dever que incumbe o atleta de “preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato”, contemplado na alínea c) do artigo 13º da Lei que regula este contrato, Lei nº 54/2017, de 14 de julho⁴. Precisamente pelo facto de ser um dever que se “transporta” até à vida privada do praticante desportivo e ser, desse modo, suscetível de “colidir” com direitos fundamentais do atleta.

Tomamos como exemplo o caso dos praticantes desportivos profissionais seguidores da religião islâmica que, durante o período do Ramadão, têm o dever de jejuar desde o nascer ao pôr do sol. Este período em que os jogadores profissionais se encontram em jejum é, frequentemente, associado por uma parte da massa adepta desportiva como o causador de uma quebra momentânea do desempenho físico do atleta, derivado das alterações na sua condição física.

A presente dissertação tem como objetivo analisar a problemática da conciliação entre o dever laboral do atleta manter as suas condições físicas e o dever religioso de jejuar durante o Ramadão. Explorar até que ponto esse dever laboral “choca” com direitos fundamentais do atleta, tais como o direito à liberdade religiosa e o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada. O atleta tem o direito de manifestar a sua fé no local de trabalho, visto ser um local onde passamos boa parte da nossa vida, e que a sua fé não seja alvo de interferências por parte do empregador, visto corresponder ao núcleo da sua vida íntima. No entanto, o cumprimento desse preceito religioso, pode colocar em risco o correto cumprimento do seu contrato de trabalho. Como se tem resolvido no âmbito da relação laboral comum? É possível “transportar-se” a mesma solução para a relação laboral desportiva?

<https://www.tvesposende.com/o-maior-evento-desportivo-e-turistico-do-pais-vodafone-rally-de-portugal-com-impacto-economico-recorde-de-1537-milhoes-de-euros/>

É no meio desportivo que algumas marcas conseguem alcançar uma maior notoriedade pública. “Desporto, com foco no Futebol, e Música são os seus dois maiores territórios de comunicação há cerca de 30 anos. Universos de emoções e de reunião qualquer que seja a geografia, permitem reforçar o ADN da Super Bock e criar proximidade entre a marca e o público”, Rui Lopes Ferreira, Presidente Executivo da Super Bock Group para a revista BOW, p. 34. Possibilidade de consulta da revista na sua versão digital em: <https://www.tvesposende.com/o-maior-evento-desportivo-e-turistico-do-pais-vodafone-rally-de-portugal-com-impacto-economico-recorde-de-1537-milhoes-de-euros/>

⁴ Disponível para consulta em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/54-2017-107692694>

Debate-se, por fim, se existe um dever por parte do clube, entidade empregadora, de acomodar as pretensões religiosas do atleta no meio laboral. Tendo sempre em conta, à semelhança do que sucede na relação laboral comum, as características do meio e da empresa.

Será que o clube tem o dever de adaptar, dentro do razoável, as suas condições de trabalho durante o período do Ramadão? Que estratégias pode adotar com a finalidade de combater a possível fadiga causada pelo jejum? O que sucederia, na cabeça do atleta, caso não existisse uma tentativa de acomodação da sua crença religiosa no seu local de trabalho? É razoável exigir ao clube que adapte as condições de trabalho de forma a manter o atleta competitivo, mas respeitando os rituais?

PARTE I – Enquadramento do Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo

1. O Praticante Desportivo enquanto trabalhador

O ordenamento jurídico laboral apresenta-se, hoje e cada vez mais, como um ordenamento diversificado. Com uma pluralidade normativa. Fruto da evolução da sociedade que traz consigo novas profissões, novos contextos laborais. E perante novas realidades, é imperioso que o Direito Laboral se transforme, se reinvente ao ponto de ser justo para todo o tipo de relação laboral.

Sabemos que o Direito do Trabalho nasce no século XIX, produto da revolução industrial e pensado apenas para o contexto fábrica-operário, se desenvolve ao longo do século XX perante as constantes mutações que o contexto laboral vem sofrendo com ambientes e características bem diferentes das tradicionais. E, é nesta circunstância, que o Direito do Trabalho se transforma, se vê obrigado a modernizar para se adequar a novas realidades.

O Direito do Trabalho foi, inicialmente, concebido tendo por base um modelo típico de prestação do trabalho que correspondia à atividade desenvolvida com subordinação, a tempo inteiro e com duração indeterminada. Com efeito, diante de um cenário que se altera constantemente, é necessário que, de forma a ser justo, também o ordenamento jurídico laboral se “reinvente”, se permita adaptar a novos contextos. Isto, na medida em que, o fundamento do Direito do Trabalho é a tutela do trabalhador subordinado e, embora de forma diferente, continuamos a ter um trabalhador subordinado e a necessitar de um regime jurídico apto a acautelar a sua situação. Como refere Jorge Leite, “tem-se de facto entendido que, para poder desempenhar o seu papel, deve o Direito do Trabalho moldar-se às realidades que visa organizar e disciplinar, pelo que, sendo estas diversificadas, diversificado deve ser aquele”⁵.

E, é desta forma, que se afirma o “pluralismo tipológico”⁶ do contrato de trabalho, dando azo a diversos regimes especiais, sendo o regime laboral desportivo um deles.

⁵ Tal como citado em Amado, J. (2002). *Vinculação versus Liberdade – O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*. Coimbra Editora. P. 63

⁶ Martínez, F. (1994). Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo. *Revista española de derecho del trabajo*, nº 63, pp.71-102

Importa, antes de enunciar as razões que fazem do regime laboral desportivo um “regime especial”, recuar ao início da história legislativa do contrato de trabalho desportivo.

Como referido anteriormente, perante o reconhecimento do profissionalismo no âmbito do Desporto, era urgente um regime capaz de assegurar os direitos, liberdades e garantias dos praticantes desportivos.

Foi então, em 1990, através da Lei de Bases do Sistema Desportivo que se encarregou o legislador de definir um regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais por diploma próprio, através do seu artigo 14º, número 4. E assim foi, cinco anos mais tarde, entra em vigor o DL nº 305/95, de 18 de novembro, que vem, pela primeira vez em Portugal, estabelecer o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, assim como o contrato de formação desportiva. No entanto, o seu período em vigor foi relativamente curto, visto ser revogado pela Lei 28/98, três anos depois. Tendo essa lei vindo a ser substituída, em 2017, pelo atual regime do contrato de trabalho desportivo, a Lei nº 54/2017, de 14 de julho. Um regime que, como refere Leal Amado, tem um “triplo objeto de regulação”⁷, visto compreender nele o contrato de trabalho do praticante desportivo, o contrato de formação desportiva e, ainda, o regime dos empresários desportivos.

Importa sublinhar que, embora estejamos perante um regime próprio dedicado aos praticantes desportivos profissionais, perante a insuficiência, a falta de uma norma a prever determinada situação, aplica-se subsidiariamente o regime previsto para o contrato de trabalho comum. Fazendo prova disso o artigo 9º do Contrato de Trabalho, dedicado ao contrato de trabalho com regime especial, que refere “Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”. Mas, também, o artigo 3º da Lei nº 54/2017 no seu número 1, “Às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade”. Apenas e somente se se revelar compatível com as especificidades do contrato de trabalho desportivo. A aplicação subsidiária do regime laboral comum não pode ser feita de forma automática, sem qualquer atenção à situação que se aborda⁸.

⁷ Amado, J. (2019). *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Edições Almedina, S.A. P.15

⁸ Amado, J. (2019). *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Edições Almedina, S.A. P. 36

E que especificidades são estas? De que forma é que a relação laboral desportiva se diferencia da relação laboral comum?

2. Contrato de Trabalho Desportivo – Um contrato especial

Muito se fala acerca do contrato de trabalho desportivo constituir uma relação especial de trabalho e, não haja a menor dúvida que o é, mas porquê? O que há de tão especial nesta relação laboral? Parece-nos evidente, contudo enunciaremos algumas das razões que colocam este contrato numa posição de cartaz.

Primeiramente, a figura do praticante desportivo. Antes de qualquer consideração relativa às diferenças significativas em relação ao trabalhador dito normal, tentaremos encontrar uma definição daquilo que se diz por praticante desportivo profissional.

Revela-se uma tentativa pelo facto de, nem o próprio regime do contrato de trabalho desportivo atual, a Lei nº 54/2017, nos fornecer uma definição. Apenas refere, no seu artigo 2º, alínea b) que um contrato de trabalho desportivo é “aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta”. Mas quem pode ser praticante desportivo a título profissional? A resposta em tempos, dada pela Lei nº 28/98, estaria no fim dominante da atividade. Se o praticante, através de contrato de trabalho desportivo, praticasse a modalidade como profissão exclusiva ou principal, auferindo uma retribuição, então seria profissional. No entanto, houve um abandono, por parte do atual regime, deste critério referente à definição de praticante desportivo profissional. Segundo o entendimento de Leal Amado, importa-nos “averiguar se o praticante exerce a sua atividade desportiva ao abrigo de um contrato de trabalho, isto é, mediante retribuição e em regime de subordinação jurídica (...) Se ambas existem, pouco interessa saber se essa é a sua profissão exclusiva, principal ou secundária”⁹.

Dito isto, se o praticante assina um contrato de trabalho, auferindo uma remuneração e estando em subordinação jurídica, estaremos diante de um praticante desportivo

⁹Amado, J. (2002). *Vinculação versus Liberdade – O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*. Coimbra Editora. P. 50

profissional. Mas em que moldes? É desta forma que nos debruçamos sobre as diferenças face ao trabalhador comum.

Começando, desde logo, por algo bastante visível até por quem, pouco ou nada, se dedica ao assunto. A subordinação jurídica. O praticante desportivo encontra-se numa “situação de quase permanente heterodisponibilidade”¹⁰. Quando não está dentro do período laboral, seja em treino ou competição, o praticante encontra-se em recuperação. Estando privado de fazer uma vida dita “normal”. A sua liberdade para tomar decisões vê-se consideravelmente limitada. Isto é, priva-se, muitas vezes, de optar por uma alimentação mais “desregrada”, de fazer viagens mais ou menos longas, de realizar atividades mais radicais, entre outras. O praticante desportivo, para se encontrar sempre na sua melhor condição, necessita de, mesmo após o período laboral, manter uma vida em modo “recuperação” e é desse modo uma subordinação especialmente acentuada.

Porém, é também uma relação, esta do praticante desportivo profissional com a sua entidade empregadora, que não é altamente desequilibrada tal como assistimos na relação laboral comum. Sendo, na grande maioria dos casos, o comum trabalhador a parte mais débil da relação. O praticante desportivo e, focando a atenção especialmente nos atletas que possuem um maior reconhecimento, é alguém tecnicamente assessorado, que dispõe de meios inacessíveis ao trabalhador comum. É alguém informado, que se protege da entidade empregadora e, por vezes, tem a capacidade de dominar a relação¹¹. Sendo esta capacidade consequência, para alguns casos, variando em função do desporto em causa, da situação “desafogada” que os atletas possuem financeiramente. Regra geral, não se encontram numa situação de dependência económica face ao empregador.

Uma realidade a ter em conta é a brevidade da carreira profissional de muitos praticantes desportivos profissionais. O fator idade fará toda a diferença, diga-se, apenas em algumas modalidades do desporto. Estima-se que, por exemplo, um jogador profissional de futebol inicia a sua carreira enquanto profissional por volta dos 18 anos e termina aos 30, mais tardar, 40 anos de idade. E, sendo que a carreira é curtíssima, é justo que o regime a ser

¹⁰Amado, J. (2002). *Vinculação versus Liberdade – O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*. Coimbra Editora. P. 44

¹¹ A propósito do desfazamento entre a relação laboral comum e a relação laboral desportiva, observe-se a nota de rodapé nº 18 de Ventura, V. (2020). *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*. Lisboa: AAFDL Editora. Pp. 22-23, “ (...) Na relação laboral desportiva existiria, mais do que em qualquer outra relação de trabalho, uma relação de convergência de interesses”

aplicado acautele esta “condição” e permita ao atleta “manusear” da melhor forma a sua carreira, concedendo-lhe uma maior liberdade. Não sendo nada conveniente estar sujeito ao regime comum do trabalhador.

Para além das dissemelhanças encontradas no praticante desportivo enquanto trabalhador, em abono da verdade é no meio ambiente do seu trabalho que se encontra a diferença. Um meio ambiente “fervoroso”, com um público apaixonado, repleto de emoções irracionais que fazem com que, por vezes, se esqueça que o praticante desportivo também é uma pessoa. Não uma mera peça do jogo, que apenas tem valor quando apresenta boas exibições e atinge o objetivo último, a vitória. Um público, também, sedento de novidades. O praticante desportivo vê, muitas vezes, o seu nome envolvido em polémicas, geralmente patrocinadas pelos meios de comunicação. A mediatização do desporto é algo brutal, os contornos que assume nas redes sociais ou meios de comunicação concedem ao trabalhador a posição dominante. E um verdadeiro “tribunal”, pronto a escrutinar e a julgar a mínima conduta de qualquer agente envolvido no seio desportivo. E como toda a competição é um verdadeiro espetáculo, este é, em particular, um espetáculo bastante rentável. Reconhecido e aceite como uma nova indústria: a indústria do desporto. Uma indústria que, relativamente às demais atividades económicas, encontra nela algumas especificidades. De acordo com Leal Amado, não vive sem três pontos chave. Desde logo, a concorrência de mercado. É necessário uma produção conjunta. Uma competição não sobrevive sem vários intervenientes, o objetivo será sempre vencer, não promover o seu desaparecimento. “Ganhar significa aqui superiorizar-se aos adversários, ser melhor do que estes (o que pressupõe que estes existam e disputem a competição), não provocar o seu desaparecimento”¹². Portanto, ter vários elementos afigura-se indispensável, mas uma concorrência extremamente desequilibrada torna-se pouco atrativa. Importa, também, que seja equilibrada. Que provoque e estimule a curiosidade quanto ao “resultado final” da competição. Até porque, como bem se sabe, um resultado conhecido de antemão pouco ou nada interessa. É na incerteza do resultado que reside “a chave do êxito do espetáculo desportivo”¹³.

¹²Amado, J. (2002). *Vinculação versus Liberdade – O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*. Coimbra Editora. P. 83

¹³Amado, J. (2002). *Vinculação versus Liberdade – O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*. Coimbra Editora. P. 84

3. Deveres especiais do Contrato de Trabalho Desportivo

Percorrido o leque de particularidades que comporta a relação laboral desportiva, revelar-se-ia absolutamente incompreensível que, a esta relação, lhe fosse aplicada o regime jurídico da relação laboral típica.

Mais do que sensibilidade laboral, é preciso que o legislador e o intérprete das normas jurídicas, tenham sensibilidade desportiva, nas palavras de Albino Mendes Baptista¹⁴. Uma relação laboral com problemas tão específicos e diferentes, reclama uma solução igualmente única. É necessário “sair da bolha” que é a relação laboral comum e alargar os horizontes, procurando soluções realistas. Façam permitir a justiça funcionar. Uma preocupação expressa, por exemplo, no artigo 8º, número 2, da Carta Europeia do Desporto, “os desportistas profissionais deverão beneficiar de proteção e de estatuto social apropriados e de garantias éticas, colocando-os ao abrigo de qualquer forma de exploração”.

Interessa, por sua vez, abordarmos as manifestações dessa “especialidade” no atual regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, incorporado na Lei nº 54/2017, de 14 de julho.

Entre outras, tais como a possibilidade de cedência do praticante desportivo a outra entidade empregadora, a transferência do gozo do dia de descanso semanal e dos feriados ou até mesmo a impossibilidade para o praticante de, sem justa causa, não poder rescindir contrato, que faz surpreender qualquer pessoa que apenas tenha contacto com o contrato de trabalho comum, focaremos a nossa atenção numa matéria em específico, os deveres especiais a cargo do praticante desportivo profissional.

E que deveres especiais são estes? E de que modo são especiais?

Sendo o objeto desta dissertação o praticante desportivo profissional, não fará sentido alongar a análise aos deveres que, também especiais, são incumbidos à entidade empregadora desportiva.

De forma a contextualizar, é possível observar no código de trabalho, mais concretamente, no artigo 128º, os deveres a cargo do trabalhador subordinado. Segundo a lei, deverá realizar o seu trabalho com zelo e diligência, apresentar-se de forma pontual, cumprir ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do seu trabalho, entre outras. Dos deveres que ao trabalhador comum são impostos, importa sublinhar que nenhum

¹⁴ Baptista, A. (2006). *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*. Coimbra Editora. P. 39

deles extravasa a sua vida laboral. Melhor dizendo, é evidente que guardar respeito para com o empregador ou colega de trabalho, assim como lealdade, são valores, princípios básicos que o trabalhador deve ter por base, seja na sua vida laboral ou extra laboral. O que se pretende dizer aqui é que, os comportamentos do trabalhador fora do seu ambiente de trabalho, da sua vida profissional, não relevam. Não têm relevo autónomo. Não lhes é exigido uma determinada conduta ou até uma abstinência de um determinado comportamento fora do seu período laboral. Pouco interessa ao empregador o que o seu trabalhador faz após a sua hora de saída, nada tem que ver com a sua prestação laboral. Ressalvando, claro, os princípios básicos que regem uma boa relação empregador/trabalhador. Como refere Jorge Leite, “o grau de diligência circunscreve-se à execução da prestação, não abrangendo quaisquer atos ou comportamentos extra-empresariais”¹⁵.

Todavia, no caso do praticante desportivo profissional, o panorama altera-se radicalmente. Para além dos previstos em instrumento de regulamentação coletiva, sujeita-se ainda aos deveres contidos no artigo 13º da Lei nº 54/2017.

Sendo eles, a prestação da atividade desportiva com a devida aplicação e diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas, de acordo com as regras da modalidade desportiva e seguindo as instruções da entidade empregadora, plasmado na alínea a). O dever de participar nos trabalhos de preparação e integrar as seleções nacionais, alínea b). De preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato, alínea c), será sobre este dever em concreto que recairá o estudo da nossa análise. Cabe ao praticante, também, submeter-se aos exames e tratamentos clínicos necessários, alínea d). E, por fim, conformar-se com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva, alínea e).

Não tendo oportunidade de proceder à análise de cada dever do praticante desportivo profissional, há um, em concreto, que chama particularmente à atenção exatamente por tocar num ponto sensível. O dever de o atleta profissional preservar as suas condições físicas de modo a estar apto a participar na competição objeto do contrato, artigo 13º, alínea c).

Trata-se de um dever especial precisamente por ser altamente suscetível a ultrapassagem da barreira que divide profissional e extra profissional. É, de certo modo,

¹⁵ Tal como citado em Amado, J. (1995). O DL 305/95, a relação laboral desportiva e a relação laboral comum. *Questões Laborais*, nº 6, p. 189

imposto ao atleta que conduza a sua vida extra laboral de um determinado modo para não prejudicar a sua condição física, o seu rendimento laboral. É um dever para lá do que é “normal”, do que é visto no meio laboral comum. Não se exige a um trabalhador comum que preserve a sua condição física, justamente pelo físico não fazer parte do objeto do seu contrato de trabalho. O praticante desportivo profissional “trabalha com o seu corpo”, logo é compreensível que seja um fator a ter em especial atenção no seu contrato de trabalho.

Não obstante, se fosse uma questão pacífica não seria um ponto polémico neste regime. Que tipo de problemas pode esta exigência causar? Qual o seu alcance? Qual terá sido o pensamento do legislador?

4. Direitos de Personalidade dos Trabalhadores

Antes de avançarmos para o conflito que se coloca na vertente do contrato de trabalho desportivo, revela-se conveniente observarmos, ainda que seja de forma superficial, os direitos de personalidade envolvidos na matéria laboral, em específico na problemática da dissertação.

Na tentativa de definição deste direito, recorremos ao que se designa por “um certo número de poderes jurídicos pertencentes a todas as pessoas por força do seu nascimento”¹⁶, trata-se de direitos inerentes à própria pessoa, à esfera pessoal de cada um que recaem sobre a vida, saúde e integridade física, honra, liberdade física e psicológica, nome, imagem e reserva sobre a intimidade da vida privada.

Têm a sua génese no direito civil, designados por “direitos originários”, aquando do nascimento do Código de Seabra. Mais tarde, em 1976, é lhes devido o merecido reconhecimento ao consagrarem-se como direitos fundamentais na Constituição da República Portuguesa. E, atualmente, desenvolvem-se em áreas jurídicas que reclamam a sua devida atenção, como o direito laboral.

De acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho, “o grande mérito do regime do Código Civil em matéria de direitos de personalidade reside no vigor da tutela que assegura a estes direitos, mercê do conteúdo amplo da norma geral do art. 70º, nº1, e da diversidade

¹⁶ Pinto, C, Monteiro, A., Pinto, P. (2012). *Teoria Geral do Direito Civil (4ª ed.)*. Coimbra Editora. P. 207

dos meios de proteção previstos (arts. 70º, nº2, e 71º)”¹⁷. Para além das disposições gerais, encontra-se neste Código a tutela de direitos de personalidade em especial, o direito ao nome (arts. 72º-74º), à inviolabilidade de correspondência (arts. 75º-78º), à imagem (art. 79º) e à intimidade da vida privada (art. 80º).

Em troca, a Constituição da República Portuguesa de 1976, consagra direitos que não se encontram no Código Civil, tais como, o direito à vida (art. 24º) e outros direitos pessoais que se incluem no artigo 26º do mesmo diploma.

Para além da sua previsão no Código Civil, na Constituição da República Portuguesa e no Código Penal¹⁸, sentiu-se a necessidade de se prever em outro diploma, o Código do Trabalho de 2003. Qual terá sido o intuito do legislador?

Seguindo a linha de pensamento de Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁹, a própria essência do contrato de trabalho revela-se um terreno fértil para violações de direitos de personalidade. Por força de duas componentes. A componente dominial, o poder de direção e disciplina que o empregador exerce ao trabalhador, colocando-o numa situação de subordinação. E, a componente de pessoalidade, o contrato de trabalho exige um forte envolvimento da personalidade do trabalhador, visto não ser possível separar a prestação laboral da pessoa em si.

E, embora o Código do Trabalho assuma uma perspetiva igualitarista afirmando um dever geral de respeito pelos direitos de personalidade do empregador e do trabalhador através do princípio consagrado no artigo 16º, número 1, é de se justificar apenas a este último uma tutela acrescida, pois só ele se encontra numa posição de debilidade face à outra parte. Apesar disso, podemos contar com a presença dos direitos de personalidade no Código do Trabalho, a partir dos artigos 14º e seguintes, acrescido de um princípio geral de respeito pelos mesmos no artigo 16º, número 1.

¹⁷ Pese embora, a autora revele que se trata ainda de um regime incompleto, desequilibrado e desatualizado. Ramalho, M. (2012). Direitos de Personalidade e Direitos Fundamentais em Matéria Laboral. In M. Sousa, P. Otero, F. Quadros, E. Pinto, *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda* (Vol. 2, p. 621). Coimbra Editora

¹⁸ O Código Penal procurou, também, assegurar os direitos de personalidade ao longo da sua parte especial, nomeadamente, nos crimes contra as pessoas. Tendo sido alguns capítulos dedicados a direitos específicos de personalidade, tais como os que se encontram nos art. 180º e seguintes, “Dos crimes contra a honra”.

¹⁹ Ramalho, M. (2012). Direitos de Personalidade e Direitos Fundamentais em Matéria Laboral. In M. Sousa, P. Otero, F. Quadros, E. Pinto, *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda* (Vol. 2, pp. 625-628). Coimbra Editora

Interessa por sua vez, tendo em conta o objeto da dissertação e a importância que assume no contexto laboral, redobramos a nossa atenção para um direito de personalidade em particular, o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada.

4.1 O Direito à Reserva sobre a Intimidade da Vida Privada

São vários os instrumentos legais nacionais e internacionais onde se faça menção aos direitos de personalidade, sendo a jurisprudência e a doutrina acerca da matéria bastante considerável.

No que ao direito internacional diz respeito, podemos destacar a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH) e a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), que se fazem vigorar diretamente na nossa ordem jurídica pelo artigo 8º, número 2 e artigo 16º, número 2 da Constituição da República Portuguesa, respetivamente. E que, nos seus artigos 8º e 12º, fazem referência ao direito à reserva sobre a intimidade da vida privada do ser humano²⁰. A par com outros instrumentos legais internacionais que também mencionam a importância de se assegurar o respeito à proteção da vida privada do indivíduo, tais como, o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos²¹, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia²² e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos²³.

Para além das normas nacionais, já mencionadas no último capítulo, sendo um direito fundamental consagrado no artigo 26º da Constituição da República Portuguesa. E, um

²⁰ Na CEDH, artigo 8º, “Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência”, https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf

Na DUDH, artigo 12º, “Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a proteção da lei”, <https://dre.pt/dre/geral/legislacao-relevante/declaracao-universal-direitos-humanos>

²¹ Artigo 17º, número 1, “Ninguém será objeto de intervenções arbitrárias ou ilegais na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem de atentados ilegais à sua honra e à sua reputação”. No mesmo artigo, número 2, “Toda e qualquer pessoa tem direito à proteção da lei contra tais intervenções ou tais atentados”, https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_civis_e_politicos.pdf

²² Artigo 7º, “Todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua vida privada e familiar, pelo seu domicílio e pelas suas comunicações”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

²³ Artigo 11º, número 2, “Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação”. No mesmo artigo, número 3, “Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas”, https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm

direito de personalidade, previsto no artigo 80º do Código Civil. De salientar que o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada não é ilimitado. Veja-se o número 2, do seu artigo 80º no Código Civil, “A extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas”. Sendo que, é possível haver uma limitação voluntária desse direito, desde que feita pelo seu titular e não contrária aos princípios da ordem pública. Estando, na maioria dos casos em que essa limitação acontece, a referirmo-nos a figuras públicas que podem depender dessa limitação voluntária para obter um retorno do pretendido.

Tal como referido anteriormente, a propósito do seu surgimento no Código do Trabalho como um direito do trabalhador subordinado, artigo 16º, revelava-se urgente num contexto propício a violações desse direito de personalidade. Interessa agora dissertarmos sobre o seu alcance, em que consiste este direito.

Como escreve José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira²⁴, “alguns outros direitos fundamentais funcionam como garantia deste: é o caso do direito à inviolabilidade do domicílio e da correspondência (artigo 34º), da proibição de tratamento informático de dados referente à vida privada (artigo 35º, nº3); instrumentos jurídicos privilegiados de garantia desde direitos são igualmente o sigilo profissional e o dever de reserva das cartas confidenciais e demais papéis pessoais (artigos 75º a 78º do Código Civil)”.

Mas, afinal de contas, o que pretende tutelar este direito?

De acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho²⁵, o núcleo central de tutela deste direito à reserva da vida privada encontra-se no número 2 do artigo 16º do Código do Trabalho, que faz estender a tutela às informações relativas à esfera íntima e pessoal das partes, mais concretamente as relacionadas à sua vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde e às convicções políticas ou religiosas. A referida norma faz um apelo à clássica teoria das esferas que nos conduz ao conjunto de atos proibidos de aceder e divulgar, exatamente por se englobarem na esfera íntima e privada do indivíduo.

²⁴ Canotilho, J., Moreira, V. (1993). *Constituição da República Portuguesa anotada* (3ª ed. revista). Coimbra Editora. Pp. 181-182

²⁵ Ramalho, M. (2012). Direitos de Personalidade e Direitos Fundamentais em Matéria Laboral. In M. Sousa, P. Otero, F. Quadros, E. Pinto, *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda* (Vol. 2, p. 631). Coimbra Editora

Em que consiste esta teoria?²⁶ O Tribunal Constitucional Alemão criou a designada “teoria das três esferas concêntricas” no domínio da intimidade privada e vem sendo referida em algumas decisões tomadas por tribunais portugueses²⁷.

Segundo esta teoria, existem três esferas da vida privada de um indivíduo. A “esfera da vida íntima ou secreta”, a vida familiar, afetiva e sexual, as convicções políticas e religiosas e o estado de saúde das pessoas, em que a proteção é absoluta. A “esfera da vida privada”, referente a aspetos que o titular não tem interesse em divulgar, sendo o domicílio, a vida profissional, as habilitações académicas, os contactos pessoais e os hábitos de vida, tendo uma proteção relativa, podendo ceder em conflito com direitos ou interesses superiores e, por fim, a “esfera pública”, relacionada com a vida do indivíduo na sociedade e no seu trabalho, logo suscetível de ser conhecida de todos. Colocam-se, desse modo, no campo do direito à imagem e à palavra, e não no do direito à intimidade da vida privada²⁸. Tal como referem aqueles autores, José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira, “o âmbito normativo do direito fundamental à reserva da intimidade da vida privada e familiar deverá delimitar-se, assim, com base num conceito da vida privada que tenha em conta a referência civilizacional sob três aspetos: (1) o respeito dos comportamentos; (2) o respeito do anonimato; (3) o respeito da vida em relação”.

Posto esta breve explicação, que atos ficam tutelados por direito?

Os que se reconduzirem à esfera íntima e privada do indivíduo. Traduzem-se naqueles atos que “não sendo secretos em si mesmo, devem subtrair-se à curiosidade pública, por naturais razões de resguardo e melindre, tais como sentimentos e afetos familiares, os costumes da vida e as vulgares práticas quotidianas”, decidiu o Supremo Tribunal de Justiça em Revista, 941/09.0TVLSB.L1 – 1ª Secção – 21.10.14²⁹.

Portanto e, de acordo com o artigo 16º, número 2 do Código de Trabalho, pode retirar-se que, tanto a entidade empregadora como o trabalhador, estão proibidos de divulgar e aceder a aspetos que digam respeito à vida íntima e pessoal das partes.

²⁶Os factos que se seguem foram retirados do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/26988FB6EF65C551802580DF0034F791>

²⁷ Como por exemplo, no parecer 20/1994, de 9 de fevereiro de 1995.

<https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/8716>

²⁸ Abrantes, J. (2014). *Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho – em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões)*. Almedina. Pp. 22-23

²⁹ Disponível para consulta em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5dd9ef4e1d17b9da80257d78004be572?OpenDocument>

Como tal, vigora na relação laboral comum o princípio da irrelevância disciplinar da conduta extra laboral do trabalhador. Interessa-nos, acima de tudo, o trabalhador subordinado para o caso em apreciação.

Isto é, nas situações em que a entidade empregadora pretenda despedir o trabalhador por justa causa atinente a condutas extra laborais, não serão, a priori, permitidas. Ressalvando-se os casos em que existe umnexo relevante entre as atividades extra laborais e a prestação do trabalho. Nesse sentido, “cairá por terra” o princípio da irrelevância dos comportamentos extra profissionais e afigura-se prudente uma tomada de decisão por parte do empregador³⁰. No entanto, a regra geral é o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada bloquear esse tipo de despedimentos, pelo facto da vida pessoal do trabalhador, desde que o ato seja enquadrado no círculo de atos referidos anteriormente, só a ele lhe dizer respeito.

Importa frisar que o princípio vigora na relação laboral comum. Querendo isto dizer que, dadas as especificidades de outras relações laborais, pode este princípio não ser aplicado por não fazer sentido. A relação laboral desportiva é um exemplo em que, devido às suas particularidades, se exige uma maior “elasticidade” do princípio acima mencionado. É possível que, certas condutas do praticante desportivo profissional coloquem em causa os seus deveres laborais e, por isso, se torne adequado uma medida de sanção da entidade empregadora. Adiante teremos oportunidade de abordar a temática.

Dentro deste direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, no núcleo da esfera da vida privada, encontra-se as convicções e práticas religiosas de cada indivíduo. É possível observar-se no artigo 16º, número 2 do Código do Trabalho a referência às convicções religiosas, “O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange (...) as convicções políticas e religiosas”.

Esta é uma questão atinente a um direito fundamental consagrado no artigo 41º da Constituição da República Portuguesa, o direito à liberdade religiosa. É sabido que a liberdade de religião é algo inviolável e que, fazendo parte do núcleo da vida privada do indivíduo, não deve a entidade empregadora interferir com as convicções ou práticas

³⁰ A título de exemplo, observe-se o exemplo dado na nota de rodapé nº 35 em Ramalho, M. (2012). Direitos de Personalidade e Direitos Fundamentais em Matéria Laboral. In M. Sousa, P. Otero, F. Quadros, E. Pinto, *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda* (Vol. 2, pp. 633-634). Coimbra Editora, “o Ac. RLx de 17/06/1993, CJ, 1993, III, 187, admitiu como justa causa para despedimento a embriaguez e os descatos cometidos pelo comandante de aeronave fora do tempo de trabalho, entendendo que comprometiam a imagem da empresa e diminuían o tempo de descanso julgado conveniente para o desenvolvimento da função”

religiosas do seu trabalhador. Porém, casos existem onde estes dois mundos entram em conflito. Que pontos de tensão podem surgir? Como se podem compatibilizar?

PARTE II – A Liberdade Religiosa na Relação Laboral

1. A Liberdade Religiosa na Relação Laboral Comum

Vivemos numa sociedade manifestamente multicultural.

Fruto de uma evolução natural, assistimos, cada vez mais, à presença de diferentes comunidades na Europa que carregam consigo diferentes culturas e, por conseguinte, distintas crenças religiosas. Tal pluralismo religioso só se afigura possível, também, na medida da separação entre a Igreja e o Estado. É pela laicidade do Estado que o indivíduo se encontra na liberdade de seguir qualquer que seja a sua crença religiosa, sem qualquer restrição.

Nos países ocidentais, é possível observarmos a forte dominância da religião judaico cristã, que tem claros reflexos no modo de vida, mas também na vida laboral dos cidadãos.

No que ao meio laboral diz respeito, é expectável que perante a diversidade, surja o conflito. Os reflexos da liberdade religiosa no meio laboral têm vindo a originar um aumento da litigiosidade. De que modo?

O cidadão, enquanto trabalhador, quando se apresenta no seu posto de trabalho, apresenta-se como um todo, logicamente. Como trabalhador apto a prestar o seu trabalho em troca de remuneração. Mas, também, e acima de tudo, como cidadão. Detentor de uma crença religiosa ou não. Sendo impossível “despir-se” da sua crença a fim de satisfazer, eventualmente, o interesse de quem possa estar do outro lado. Tal como menciona Paula Quintas³¹, o trabalhador não pode deixar as suas convicções religiosas à porta da fábrica. E, portanto, do outro lado, temos alguém que zela também pelos seus interesses, a entidade empregadora. A divergência que poderá existir prende-se exatamente com o conflito interior que possa existir no cidadão-trabalhador-crente devido ao “choque entre as exigências da confissão religiosa a que aderiu por imperativo de consciência e as obrigações laborais que

³¹ Quintas, P. (2013). *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (des)figurados*. Edições Almedina. P. 266

livremente assumiu ao celebrar um contrato de trabalho”, como refere Susana Sousa Machado³².

O conflito de interesses passa por tentar ao máximo proteger o direito fundamental da liberdade religiosa do trabalhador seguindo um princípio de não discriminação, mas também, não esquecer, que importa, do lado do empregador, a disponibilidade da propriedade dos meios de produção.

Em suma, numa relação de trabalho, geralmente, em causa estão interesses materiais. Sejam eles o trabalho executado pelo trabalhador, que origina o lucro para a empresa ou a retribuição advinda desse trabalho que o trabalhador tem direito. Mas, e quando são interesses ligados à espiritualidade? De que forma a liberdade religiosa do trabalhador é tutelada? Ou melhor, em que consiste a liberdade religiosa?

2. O conceito de liberdade religiosa

À primeira vista, parece-nos bastante simples e óbvio encontrar um conceito para liberdade religiosa. Porém, quando aprofundamos a questão, pode revelar-se bastante complexo.

Primeiramente, por não constar em nenhuma norma, não há uma definição incontestável. Temos um direito a essa liberdade. Ninguém o define. E, acima de tudo, por se revelar bastante subjetivo. Daí a ausência de explicação.

Com a certeza de não existir uma definição universal, trataremos de descortinar a ideia, uma vez que, para fins de delimitação do âmbito de proteção da norma que concede ao indivíduo o direito, é necessário termos uma simples noção do que se trata.

Cumprido, *prima facie*, ir ao encontro do conceito de liberdade. Um conceito, de certo, altamente subjetivo. Cada indivíduo tem para si uma definição do que é ser livre. Contudo, podemos aferir que liberdade é poder de decisão, poder de escolha. Ser independente no momento da decisão, sem condicionamentos.

Por seu turno, projetar uma definição, traçar um delineamento ao termo religião, para além de utópico, digamos, seria bastante redutor. Em que medida?

Definir religião é atribuir-lhe um significado. É apresentar uma descrição taxativa. É partir de um pressuposto, reduzindo, assim, a grandiosidade do conceito. Correndo o risco

³² Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. Pp. 38-39

de excluir uns e incluir outros. É poder aproximar-se de uma confissão religiosa, negando outras. Indo ao encontro de Jorge Miranda e Rui Medeiros quando afirmam que não poderia existir uma definição de religião na Constituição, “sob pena de atingir o cerne da própria liberdade: de certo modo a religião é para cada pessoa o que ela entende ser religião”³³.

Para além do facto de que, se um Estado se proclama laico, se reconhece a separação entre a Igreja e o Estado, não pode, de forma alguma, interferir nela.

Não obstante, interessa para a compreensão deste direito fundamental, uma noção, mesmo que relativa, da religião.

E, neste sentido, toma destaque a sistematização dada por Jónatas Machado quando refere que a liberdade de religião tem um sentido suficientemente amplo de modo a abranger todas as formas de encarar o fenómeno religioso, sendo que qualquer indivíduo pode, segundo a sua consciência, crer ou não numa determinada religião e adotar ou não os princípios básicos da mesma³⁴. Avançando, na mesma obra, ainda a propósito de uma definição de religião, com um modelo conceitual baseado em três possibilidades. O conceito substancial-objetivo³⁵, o conceito funcional- subjetivo³⁶ e o conceito tipológico. Sendo este último o eleito, visto conceder-nos um conceito aberto. Um conceito expansivo sem pretensões definitórias que atenda aos elementos subjetivos e objetivos e à própria dinâmica do fenómeno religioso³⁷.

Diante disso, pegando nas palavras de Susana Sousa Machado que segue o entendimento de Jónatas Machado, podemos aferir um conceito que se “constrói por referência a uma relação transcendente e pessoal entre o indivíduo e uma entidade superior, de cujo suporte existencial derivam um conjunto de comandos destinados a conformar uma certa cosmovisão e a respetiva vivência quotidiana”³⁸.

³³ Miranda, J., Medeiros, R. (2010). *Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I* (2ª ed.). Coimbra Editora. P. 447

³⁴ Machado, J. (1996). *Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva, dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*. Coimbra Editora. Pp. 208-220

³⁵ Um modelo que define a religião com base nos conceitos de divindade, moralidade e culto

³⁶ Um modelo que alarga o conceito de religião de modo a abranger todas as formas conscientes de crença que, do ponto de vista funcional, ocupem uma posição equivalente à que é reservada tradicionalmente às crenças religiosas do tipo deísta – Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. P. 66

³⁷ Machado, J. (1996). *Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva, dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*. Coimbra Editora. Pp. 208-220

³⁸ Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. P. 67

E, portanto, esta liberdade de seguir a sua própria religião, a sua crença, que “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”³⁹, é um direito garantido pela lei fundamental, a Constituição. É um direito fundamental. Um direito que deriva da própria dignidade da pessoa humana. Enquanto seres humanos temos necessariamente dignidade, e essa dignidade só está garantida se tivermos liberdade religiosa. A dignidade da pessoa humana pressupõe o livre desenvolvimento da personalidade. O direito ao livre desenvolvimento da personalidade, nas palavras de Susana Sousa Machado, evidencia que o indivíduo está em permanente evolução e necessita que lhe sejam proporcionadas condições para que se possa fazer escolhas no sentido de desenvolver plenamente a sua individualidade⁴⁰. Cada pessoa tem o direito a se descobrir enquanto tal, a afirmar-se, a identificar-se. E a religião é um fator identificativo de cada um, corresponde à nossa identidade pessoal.

E de que modo é tutelada?

Através, *prima facie*, da Constituição da República Portuguesa, pelo seu artigo 41º. É assegurado ao cidadão, no seu número 1, que “a liberdade de consciência, de religião e de culto é inviolável”.

Sendo o princípio da igualdade “um dos princípios estruturantes do sistema constitucional global”⁴¹, este está na base de todo o entendimento do direito à liberdade religiosa. Vejamos, desde logo, pela garantia dada através do artigo 13º, número 1, “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”. E, também, do número 2, “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de (...) religião, convicções políticas ou ideológicas”. Assim como, pela proibição de discriminação assegurada pelo número 2 do artigo 41º, “ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos, por causa das suas convicções ou prática religiosa”. Para além de se prestar a garantia aos trabalhadores que não serão distinguidos diante os demais por motivos religiosos, artigo 59º.

³⁹ Canotilho, J. & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada* (4ª ed. revista, Vol. I). Coimbra Editora. P. 254

⁴⁰ Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. P. 71

⁴¹ Canotilho, J. & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada* (4ª ed. revista, Vol. I). Coimbra Editora. P. 336

Ao nível do direito internacional, podemos assinalar o trabalho da Organização das Nações Unidas (ONU), pelo devido esforço em garantir o respeito pela dignidade humana e todos os direitos que a ela são associados, incluindo-se a proibição de discriminação por motivos religiosos. A Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), que desde logo no artigo 2º refere que “todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente (...) de religião”. Aprofundando este direito através da garantia à liberdade de pensamento, de consciência e de religião, no artigo 18º. O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos que faz referência à não discriminação em face da religião, no artigo 2º. Assim como o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos Sociais e Culturais⁴², que no artigo 2º/2 afirma a responsabilidade dos Estados em garantirem que o gozo dos direitos dos indivíduos decorra sem “qualquer distinção, deriva, nomeadamente, (...) de religião”. Para além dos já mencionados, a Declaração sobre a Eliminação de todas as Formas de Intolerância e Discriminação baseadas na Religião ou Convicção⁴³, que surge em 1966 e representa o primeiro catálogo de princípios, direitos e liberdades no âmbito da liberdade religiosa. Entre os diversos artigos aí constantes, podemos destacar o artigo 4º que refere a obrigação de todos os Estados adotarem medidas eficazes para prevenirem e eliminarem toda a discriminações proveniente de motivos religiosos. Ou seja, tal como Susana Sousa Machado refere, significa isto que não basta que o Estado se abstenha de interferir nas crenças religiosas dos indivíduos e proíba tratamentos discriminatórios, terá também de criar todas as condições para evitar a discriminação por motivos religiosos⁴⁴.

No que ao Direito da União Europeia diz respeito, alude-se à Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), que no artigo 10º consagra o direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião, no artigo 20º a igualdade, no artigo 21º a proibição de discriminação e no artigo 22º realça que “a União respeita a diversidade cultural, religiosa e linguística”. Mas, de forma relevante, destaca-se a Diretiva nº 2000/78/CE, por referir expressamente a proibição de discriminação em função da religião e por se revelar o primeiro texto normativo da União Europeia que menciona

⁴² Disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf

⁴³ Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 25 de novembro de 1981

⁴⁴ Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. P. 80

categoricamente a proteção do exercício do direito à liberdade religiosa no âmbito da relação laboral⁴⁵.

3. Pontos de tensão entre as práticas religiosas e as obrigações laborais

Tal como referido a propósito do enquadramento dado ao direito à liberdade religiosa conferido a cada um de nós, o pluralismo religioso presente na sociedade contemporânea contribui para uma possibilidade de conflitos jurídicos, em especial no seio laboral.

É disso exemplo, o uso de símbolos religiosos. Importa, antes de mais, ter presente que o direito que nos assiste, o direito à liberdade religiosa, dá-nos, também, o direito de exteriorizarmos a nossa fé. Seja pelo vestuário, pela aparência exterior ou pelo uso de símbolos religiosos. Essa liberdade é uma expressão da liberdade religiosa. Vai para além da liberdade que cada pessoa tem para se vestir de acordo com as suas preferências pessoais, que faz corresponder à sua identidade. São conceitos distintos. Um símbolo religioso é, então, um elemento de comunicação de cada identidade religiosa. Resulta de um consenso coletivo, daí não ser possível estabelecer um conceito legal ou constitucional do mesmo⁴⁶.

O conflito pode advir do confronto de interesses do trabalhador com a entidade patronal. À partida, existe uma “presunção de liberdade” que atua no sentido de “o trabalhador ser “livre para tudo aquilo que não diga respeito à execução do seu contrato”⁴⁷. Ou seja, o empregador só poderá restringir de algum modo os direitos do trabalhador se existir uma justificação plausível, sempre em proporcionalidade e na salvaguarda de um interesse mais relevante. O uso do símbolo religioso por parte do trabalhador pode provocar reflexos no “bom funcionamento da empresa” e no “correto desenvolvimento das prestações laborais”. E, nesse sentido, uma eventual restrição ao uso revelar-se-á adequada e necessária, desde que o meio seja proporcional à finalidade que se tem em vista.

A conflitualidade pode derivar, também, das exigências alimentares de cada confissão religiosa. Como teremos oportunidade de abordar mais à frente, a propósito do jejum efetuado pelos praticantes desportivos profissionais no período do Ramadão, cada religião possui um código normativo com determinadas práticas quotidianas, onde se pode

⁴⁵ Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. P. 84

⁴⁶ Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. P. 84

⁴⁷ Abrantes, J. (2014). *Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho – em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões)*. Almedina. P. 20

incluir regras alimentícias. Se o crente optar por seguir esse plano alimentar, a entidade empregadora guarda-lhe respeito, pois é uma dimensão do direito à liberdade religiosa.

Os problemas em meio laboral poderão emergir de várias formas. Quando a alimentação é fornecida ou preparada pela entidade empregadora. Terá esta o dever de atender às exigências alimentares de cada trabalhador face às suas crenças religiosas? É uma questão bastante controvertida. Haverá uma obrigação do empregador? Obrigação parecidos um termo forte, na medida em que não existe sequer no Código do Trabalho a obrigação do empregador dispor de um serviço de cantina ou mesmo de disponibilizar uma compensação pecuniária na ausência da mesma. No entanto, face ao movimento que se assiste de tolerância religiosa e de modo a não ficar extremamente oneroso para quem exerce o seu direito de optar por qualquer que seja a religião, poderá haver algumas medidas por parte do empregador nesse sentido. Porém, é de se ter sempre em consideração os custos económicos que se exige à empresa e as possíveis dificuldades organizativas, a logística empresarial que daí advirá, se é compatível com essas medidas ou não.

Quando se afigura necessário observar um período de jejum. O tempo em que o trabalhador se encontra em abstinência pode ter reflexos na sua prestação laboral. Nas situações em que se exige um maior esforço físico por parte do trabalhador, os efeitos do jejum pode ter reflexos na segurança e na saúde tanto dos próprios, como de terceiros. Visto não ser comum nem tão pouco justo o empregador exigir que o trabalhador o deixe de fazer, revelar-se-á necessário e positivo para o trabalho em questão, que o empregador tome medidas preventivas. A solução poderá estar na negociação coletiva, na tentativa de um acordo entre as partes. Mais adiante, seguir-se-á a análise aos casos em que a prática do jejum durante o Ramadão colide com a prática da atividade profissional do praticante desportivo.

E ainda, na eventualidade, de existir uma manipulação ou um contacto com determinados produtos alimentares por parte do trabalhador e, por força da sua fé, não lhe ser permitido. Que tipo de consequências irão surgir se o trabalhador se recusar a realizar a sua tarefa laboral? Tem o empregador um dever de acomodação? Ou terá o trabalhador de se guiar por uma conduta de boa-fé que lhe é exigida em meio laboral⁴⁸?

⁴⁸ A propósito da temática, recorre-se a um caso de 1997, em que o Tribunal Superior de Justiça de Madrid, dá razão à entidade patronal aquando de uma queixa feita pela trabalhadora muçulmana que, por não ser compatível com a sua religião, pouco depois da contratação, veio apelar à empregadora a possibilidade de não ser colocada na secção onde tivesse de manipular ou vender produtos derivados de porco e de álcool.

É um possível foco de conflito, ainda, o tempo dedicado ao trabalho. De que modo? Como é sabido, a sociedade ocidental e, o inerente meio laboral, encontram-se fortemente influenciados pela tradição judaico-cristã. No entanto, quando existem diversas crenças religiosas com distintas condutas, ainda que constituam uma minoria na população, é importante ter em consideração as festividades, os hábitos e modos de viver dessas comunidades. Em abono da verdade, os eventos que, para uma religião, são motivo de celebração, podem não o ser para outras. E onde fica o direito destas celebrarem as suas próprias festividades? Há flexibilidade por parte da entidade patronal em conceder determinados dias aos trabalhadores seguidores de uma religião que assim o exige? Se o modo de trabalho nestas sociedades está adaptado a uma forma de viver de uma determinada religião, onde fica o espaço para o exercício do culto para aquelas em que a oração várias vezes ao dia é um ritual? Não é, até há bem pouco tempo, usual existir uma “elasticidade” por parte do empregador em proporcionar esse momento aos trabalhadores. E, ainda assim, não acontece em todos os postos de trabalho. É neste sentido que a dinâmica entre o trabalho e a vida pessoal ligada à espiritualidade podem entrar em confronto. As soluções para este tipo de problemas não são fáceis de se encontrar, dada a dificuldade em gerir os interesses em causa. É o direito do trabalhador exercer a sua fé, cumprir com os seus preceitos religiosos e a dificuldade do empregador gerir toda uma empresa com diversos trabalhadores, cada um com interesses distintos.

Veja-se, de seguida, um exemplo de possível conflito gerado pela prática de um preceito religioso muçulmano, durante o período do Ramadão, e o exercício de uma atividade profissional bastante exigente ao nível físico. Que tipo de dificuldades podem surgir? Que interesses estão em causa? O que prevalece? Alguma solução?

PARTE III – A Liberdade Religiosa no Contrato de Trabalho do Praticante

Desportivo

Todas as pretensões tinham por base o seu direito à liberdade religiosa e foram negadas. Tendo o Tribunal concluído que a trabalhadora violou a conduta de boa-fé que lhe era exigida. Caso retirado da leitura de Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. Pp. 364-365.

Possibilidade de consulta do caso em:

www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=1338523&links=barajas%20falda&optimize=20050707&publicinterface=true

1. O dever do praticante desportivo “preservar as condições físicas”

O contrato de trabalho desportivo é, como já tivemos oportunidade de analisar de forma sintática, um contrato de trabalho especial. Um contrato de trabalho que onera o praticante desportivo de deveres especiais. Entre eles, toma uma posição de destaque o previsto na alínea c) do artigo 13º da Lei nº 54/2017, de 14 de julho.

O praticante desportivo profissional tem como dever “preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato”. É, como João Leal Amado refere, um dever que “toca num ponto particularmente importante, e particularmente delicado, do estatuto jurídico do praticante desportivo: o do relacionamento entre a sua vida profissional e a sua vida extraprofissional”⁴⁹.

Por que se diz que é um ponto particularmente delicado do estatuto do praticante desportivo profissional?

À semelhança de alguns aspetos que já evidenciamos em capítulos anteriores, o relacionamento entre a vida laboral e extra laboral do praticante desportivo profissional é, também, bem distinto daquele que o típico trabalhador tem.

Como se pode observar pela leitura do preceito inscrito na alínea a) do referido artigo, o praticante desportivo profissional tem o dever de “prestar a atividade desportiva para que foi contratado (...) com a aplicação e a diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas (...) de acordo com as regras da respetiva modalidade desportiva e com as instruções da entidade empregadora desportiva”, ou seja, tal como qualquer trabalhador tem de prestar a sua atividade laboral de forma cuidada, com empenho e dedicação. A diferença que faz mudar por completo o panorama consiste no dever que se segue, na alínea c), o dever do atleta preservar as suas condições físicas.

Portanto, que o trabalhador tem de seguir as instruções da sua entidade empregadora e empenhar-se na atividade laboral é algo dito normal e expectável. Diferente, é ter como dever laboral uma “obrigação” que faz transbordar a linha que separa a vida laboral da extra laboral.

⁴⁹ Amado, J. (2019). *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Edições Almedina, S.A. P. 84

Digamos que, não é humanamente possível, o desportista preservar as suas condições físicas apenas durante o seu período laboral, das 9h às 17h, por exemplo. É um “dever que se leva para casa”. É um trabalho contínuo, permanente. Um dever que o inibe, não raras as vezes, de tomar determinados comportamentos ditos “banais” com o receio de colocar em causa esse compromisso.

Porém, afigura-se importante lembrar que este dever de “preservação” não pode ser levado ao extremo, colocando em cheque princípios fundamentais. O praticante desportivo profissional antes de o ser, é, acima de qualquer cargo, um ser humano dotado de direitos, liberdades e garantias. Como diz João Zenha Martins, “os seus direitos [de personalidade] não acabam onde começa a porta do balneário”⁵⁰.

Daí se colocar a questão, será que o princípio da irrelevância disciplinar da conduta extra laboral, que vigora no regime do contrato de trabalho normal, tem aplicação neste regime especial?

Ora vejamos. O princípio da irrelevância disciplinar das condutas extra laborais do trabalhador como o próprio nome indica, faz tornar as condutas extra laborais do trabalhador irrelevantes aos olhos do empregador. A regra é que a vida extra laboral do trabalhador não tem relevo autónomo, o modo como o trabalhador ocupa o seu tempo fora do seu período de trabalho não diz respeito ao empregador, não podendo este último imiscuir-se.

Não obstante, como toda a regra tem a sua exceção, é possível que se a conduta extra laboral do trabalhador tiver algum efeito negativo na sua relação laboral, surja a devida consequência. Direciona-nos para a denominada “teoria dos reflexos”, ou seja, se o comportamento do trabalhador tiver algum reflexo negativo no funcionamento e no ambiente de trabalho, verifica-se uma infração disciplinar⁵¹ suscetível de despedimento por

⁵⁰ Tal como citado em Ventura, V. (2020). *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*. Lisboa: AAFDL Editora. P. 129

⁵¹ O termo infração disciplinar tem sido definido pela jurisprudência como o ato ou a conduta culposa do trabalhador que viola deveres contratuais seus ou a disciplina da entidade empregadora, que seja suscetível de provocar prejuízos a esta ou a perturbar o funcionamento da empresa ou a sua harmonia interna ou organizacional. Nas palavras de Diogo Leote Nobre, “não sendo possível, por definição, impor às condutas da esfera privada do trabalhador (...) a violação de deveres principais da prestação de trabalho, necessariamente ligados à execução das funções que lhe estão confiadas (...) surge o dever de “guardar lealdade ao empregador”, como dever acessório de conduta do trabalhador previsto na alínea e) do nº1 do art. 121º do Código do Trabalho (...)”. O dever de “guardar lealdade ao empregador” surge no contexto do princípio da boa-fé no cumprimento das suas obrigações laborais, “abster de praticar atos, mesmo que na sua esfera privada, que obstem à execução da atividade contratada, ou que de alguma forma ponham em risco, de forma culposa, o seu bom cumprimento”. Assim como, outros deveres acessórios impostos ao trabalhador nas suas condutas extra laborais, o dever de respeito, o dever de custódia e o dever de promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, art. 121º do Código de Trabalho, alíneas a), f) e g),

justa causa. Terá, claro, de existir umnexo causal entre a conduta e o reflexo negativo na obrigação laboral. A manutenção do vínculo laboral terá de ser impraticável.

Portanto, segundo esta teoria, é necessário que haja um reflexo negativo no vínculo laboral. Temos de conseguir associar o comportamento ao efeito. Isto no contrato de trabalho dito normal.

O que se verifica no contrato de trabalho desportivo é bastante diferente. Segundo João Leal Amado, o princípio da irrelevância disciplinar do comportamento extra profissional do trabalhador sofre um forte desvio neste regime especial. Acredita o autor que, “ainda que tais reflexos não se façam sentir, ou não se demonstrem, as condutas extra laborais do praticante desportivo poderão ser sancionadas, caso se revelem adequadas a comprometer a sua, exige-se que muito boa, condição física”⁵².

De qualquer forma, há que rejeitar sempre qualquer posição extremista. Ou que defenda um corte absoluto entre a vida laboral e extra laboral. Tal não é humanamente possível, o praticante desportivo enquanto profissional não se consegue “despir” do ser humano que é fora do âmbito laboral. Ou, também, que apele a uma “militarização da relação laboral desportiva”, que não tenha em conta os direitos que o trabalhador tem fora da sua vida laboral, reduzindo-o à condição unidimensional de agente produtivo⁵³.

Feita esta breve reflexão do alcance desta norma, de que forma pode este dever laboral entrar em conflito com o direito à liberdade religiosa e o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada do praticante desportivo profissional?

2. O período do Ramadão – o despoletar de um possível conflito na relação laboral desportiva?

É extensível ao meio laboral desportivo a crescente multiculturalidade da nossa comunidade.

Fatores como a imigração, a lei de Bosman no caso do futebol profissional, entre outros, permitiram um mundo desportivo globalizado e sem fronteiras. Nesse sentido, é

respetivamente. Nobre, D. (2008). A relevância dos comportamentos extra laborais em sede de justa causa de despedimento. *Revista da Ordem dos Advogados, II/III*. Pp. 929-932

⁵² Amado, J. (2005). As condutas extra laborais do praticante desportivo profissional. *Temas Laborais*. Pp. 175-179

⁵³ Amado, J. (2005). As condutas extra laborais do praticante desportivo profissional. *Temas Laborais*. P. 179

reconhecido e aceite que nas competições desportivas das várias modalidades de cada país haja praticantes desportivos com distintas nacionalidades e, conseqüentemente, inúmeras culturas. Perante esta aproximação das diferenças, é normal que possa surgir um conflito de interesses. Entre a entidade empregadora e o praticante desportivo profissional.

Na competição desportiva portuguesa, estão presentes as mais diversas nacionalidades que trazem consigo distintas culturas, práticas religiosas, diferentes modos de viver e pensar. No entanto, o foco da presente dissertação recairá sobre uma religião em concreto, a religião islâmica.

A religião islâmica, como teremos oportunidade de analisar, afasta-se em alguns aspetos daquela que a maioria da população portuguesa segue, a judaico-cristã. As particularidades que as distanciam podem originar pontos de conflito no meio laboral, visto estar, de certa forma, influenciado pela forte tradição judaico-cristã presente no mundo ocidental. Desde o uso de símbolos religiosos característicos, como o véu islâmico, ao tempo que dedicam à oração, até às exigências alimentares específicas.

Importa para o caso de estudo debruçarmo-nos sobre os hábitos alimentares dos seguidores do Islão.

Os crentes na fé islâmica devem seguir um conjunto de regras alimentares designadas por alimentação “halal”, que significa “permitido”, correspondendo a tudo aquilo que se pode consumir pelos fiéis. Sendo que se faz uma distinção entre os animais que são permitidos na sua dieta alimentar e se tem uma lista de alimentos proibidos, denominada “haram”. Para além destas restrições à sua dieta, ocorre num determinado período do seu calendário religioso a prática do jejum e da abstinência, o renomado Ramadão. O Ramadão é o mês em que o Alcorão foi revelado, correspondendo ao nono mês do calendário lunar, não se celebra todos os anos na mesma data. É, dessa forma, considerado para os muçulmanos o mês da purificação, em que, como forma de respeito por um dos pilares do Islão⁵⁴, os fiéis devem abster-se de comer e beber desde o nascer até ao por do sol. Para além da abstenção, também, de todo o contacto sexual ou de pensamentos ou ações impuras.

E, é neste período, em que os trabalhadores que seguem a religião muçulmana e praticam o jejum podem entrar em conflito com a sua entidade empregadora.

⁵⁴ Os pilares do Islão representam, para os seus crentes, crenças fundamentais que moldam a doutrina muçulmana. São, designadamente, a profissão da fé (Chahada), as orações diárias (Salat), a esmola (Zakat), o jejum durante o Ramadão (Saum) e a peregrinação a Meca (Hajj).

A título de exemplo, foi noticiado um caso em França, no ano de 2012, de um despedimento de dois trabalhadores muçulmanos que praticavam o jejum, por motivos de incumprimento grave do seu contrato de trabalho. Encontravam-se a trabalhar como monitores numa colónia de férias para crianças e a entidade empregadora alegou que, estava estipulado nos seus contratos de trabalho que teriam de se manter hidratados, caso contrário estariam a colocar em causa a segurança das crianças⁵⁵. Sendo este um exemplo de um tipo de conflito que pode surgir, aquele que se relaciona ao respetivo rendimento do trabalhador. É lógico, é natural, que sem qualquer tipo de ingestão de alimentos e bebidas durante um período ainda considerável que acaba por incluir o seu tempo de trabalho o trabalhador diminua a sua capacidade produtiva. No entanto, é importante que não se generalize a situação, nem sempre existe uma diminuição de rendimento. Dessa forma, coloca-se num lado da balança, o direito à liberdade religiosa do trabalhador e, claro, o direito à reserva sobre a sua intimidade da vida privada e, no outro, o direito à liberdade de empresa que o empregador detém.

A questão toma outra dimensão quando se trata do trabalhador ser um praticante desportivo profissional, fiel à religião muçulmana, a praticar o jejum durante o período do Ramadão. Que pontos de tensão podem surgir na sua relação laboral?

Como bem sabemos, a profissão do praticante desportivo é de curtíssima duração, visto ser de alto desgaste. É uma atividade que exige um elevado esforço físico, uma disponibilidade constante do seu corpo ao mais alto nível. Como tal, é possível que, durante o período do Ramadão, o praticante desportivo se encontre em “baixo de forma”. Ou melhor dizendo, com uma diminuição de rendimento. É uma possibilidade, pode não suceder. Porém, é difícil com a privação de ingerência de qualquer alimento ou bebida durante um determinado período que coincide com o tempo que é dedicado aos treinos e à competição, o atleta permanecer com o mesmo rendimento que detém quando não se encontra nesse período. É, pois, uma forte adversidade com a qual os praticantes desportivos profissionais muçulmanos se deparam durante esta temporada. A conciliação da sua conduta religiosa, inerente à sua fé e o exercício correto da sua profissão.

Neste domínio, têm sido realizados, nos últimos anos, alguns estudos a fim de procurar uma associação entre a prática do jejum durante o Ramadão e uma possível, ou

⁵⁵ Notícia disponível para consulta em: https://www.lemonde.fr/societe/article/2012/07/31/quatre-moniteurs-suspendus-pour-avoir-observe-le-jeune-du-ramadan_1740415_3224.html

talvez não, quebra do desempenho físico do atleta a diversos níveis. Existe alguma evidência de diminuição no rendimento do praticante desportivo, na sua prestação ou de um aumento do risco de lesão?

As conclusões, retiradas de alguns casos de estudo efetuados, são bastante variáveis. A título de exemplo, podemos assinalar um dos primeiros estudos focados no impacto do jejum nos atletas muçulmanos, em que se teve por base duas equipas de futebol compostas por profissionais da Argélia e retirou-se como conclusão que, de facto, a mudança das suas dietas juntamente com a alteração dos padrões de sono acabavam por afetar negativamente o seu desempenho físico⁵⁶. Mas, resultados opostos também se verificaram, tendo como exemplo, um estudo realizado mais recentemente, no ano de 2021, que recorrendo a dois grupos de jogadores profissionais da modalidade de futebol, considerados de “elite”, da Premier League Russa, uns muçulmanos, outros não muçulmanos, não se conseguiu observar mudanças significativas no desempenho da corrida de uns face aos outros⁵⁷. Outros casos análogos existem, no entanto, fica a ideia de os resultados se mostrarem heterogéneos.

Portanto, a mesma ilação para qualquer caso de estudo relacionado à temática não se poderá retirar. Cada caso é único, diferente de todos os outros.

Podemos sim, constatar neste ponto da situação, que em causa está o direito à liberdade religiosa do praticante desportivo, sendo o cumprimento das suas exigências alimentares uma dimensão desse direito. Se existe liberdade religiosa, existe também liberdade para cumprir com um determinado tipo de alimentação que corresponde a uma prática religiosa. O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, há uns anos, teve oportunidade de se pronunciar acerca desta vertente do direito consagrado no artigo 41º da CRP, afirmando que a observância de determinadas regras dietéticas pode ser considerada uma expressão direta das crenças no sentido da previsão normativa inscrita no artigo 9º da CEDH⁵⁸.

⁵⁶ Artigo do estudo realizado disponível em:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2465333/pdf/398.pdf>

Zerguini, Y., Kirkendall, D., Junge, A., & Dvorak, J. (2007). Impact of Ramadan on physical performance in professional soccer players. *British journal of sports medicine*, 41(6), 398–400

⁵⁷ Artigo do estudo realizado disponível em:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8583445/pdf/ijerph-18-11731.pdf>

Bezuglov, E., Talibov, O., Khaitin, V., Pirmakhanov, B., Waśkiewicz, Z., Butovskiy, M., & Morgans, R. (2021). Running Performance during the Holy Month of Ramadan in Elite Professional Adult Soccer Players in Russia. *International journal of environmental research and public health*, 18(21), 11731.

⁵⁸ Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.) Gestlegal. P. 345. A propósito do caso Jakóbski c. Polónia, 18429/06, de 07.12.2010, disponível em:

Assim como, o seu direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, no sentido em que, as convicções religiosas e as inerentes práticas que dela fazem parte, só ao indivíduo dizem respeito. Portanto, à partida, a entidade empregadora não se poderá intrometer de alguma forma.

No entanto, a estes direitos do indivíduo contrapõe-se um dever contratual do mesmo. O dever que emerge da lei do contrato de trabalho do praticante desportivo profissional: o de preservar as suas condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato. Não obstante de se colocar, com a possível violação deste dever contratual, em “cheque” alguns direitos, também eles constitucionalmente protegidos, da entidade empregadora. Tais como, o direito de propriedade e o direito de iniciativa económica privada do empregador que acabam por integrar-se no conceito de liberdade de empresa. No entanto, afigura-se um “choque” maior aquele que deriva do conflito de deveres que o atleta trabalhador tem de lidar. E, desta forma, nos direcionamos a um possível ponto de tensão no contrato de trabalho desportivo.

3. A observância das regras do Ramadão pode constituir uma violação do dever laboral do praticante desportivo profissional?

Eis a questão. Pode a fé do praticante desportivo profissional, a sua religião, comprometer o correto cumprimento do seu contrato de trabalho?

Ora repare-se. Focando no dever laboral específico presente no artigo 13º, alínea c) da Lei nº 54/2017, o dever que onera os praticantes de “preservar as suas condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato” e tendo em consideração que existe a possibilidade do atleta ter uma quebra na sua condição física e, conseqüentemente, no seu rendimento, estará o praticante desportivo a cumprir corretamente com o que se comprometeu no contrato de trabalho? Estará, ele, a preservar as suas condições físicas praticando o Ramadão?

Como já tivemos oportunidade de abordar o tema no capítulo anterior, a resposta à pergunta será sempre tendo em conta o caso em concreto. Eventualmente, pode o praticante desportivo profissional comprometer o correto cumprimento do seu contrato de trabalho, se

www.hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-102121, em que o TEDH afirma que “observing dietary rules can be considered a direct expression of beliefs in practice in the sense of Article 9

e devido à prática do jejum, diminuir o seu rendimento ou contrair uma lesão. Portanto, nesse caso, não conseguindo preservar a sua condição física, estará a incorrer num incumprimento contratual. Quando assinou o contrato de trabalho comprometeu-se a preservar a sua condição física, não cumprindo com esse dever, estamos diante de uma violação do dever laboral. Mas, o que está, afinal de contas, em jogo?

Um verdadeiro conflito de deveres para o trabalhador que surge, por um lado, da sua esfera religiosa e, por outro, da execução do contrato de trabalho. Sem prejuízo de originar, também, uma colisão de direitos fundamentais. Temos, deste modo, um indivíduo que pretende manifestar a sua fé através da prática do jejum, exercendo o seu direito à liberdade religiosa, mas em contrapartida temos também um empregador que deseja ver o seu direito de iniciativa económica privada e de propriedade ser respeitado, desejando que o atleta cumpra de forma exímia com o seu contrato de trabalho. Ambos os direitos constitucionalmente protegidos através do artigo 41º, 61º e 62º, respetivamente. Embora estejamos perante uma colisão de direitos fundamentais entre as partes, dir-se-ia que o foco maior da dissertação é analisar até que ponto o direito à liberdade religiosa do atleta e as suas consequências podem conduzir a uma rota de colisão com o cumprimento do dever que a lei do contrato de trabalho do praticante desportivo estabelece.

Posto isto, perante um conflito de deveres desta ordem, qual a solução que melhor se afigura? Antes de avançarmos para o caso em específico do Desporto, revelar-se-á importante averiguarmos qual a tentativa de resolução dada, nestes casos, no seio da relação laboral comum.

No contexto laboral comum, tal como mencionado em capítulos anteriores, os conflitos acabam por surgir pelo facto do exercício do direito à liberdade religiosa por parte de cada trabalhador não ser exercido num terreno estéril. A manifestação das suas crenças religiosas acaba por colidir com outros direitos fundamentais e o trabalhador depara-se com um conflito interior: o dever que tem para com a sua religião e o dever que tem para com o seu trabalho. A tentativa de resolução deste género de conflito tem-se prendido com a acomodação das práticas religiosas dos trabalhadores no seu local de trabalho. A ideia é de que deve haver, dentro do razoável, uma tentativa por parte da entidade empregadora de adaptar as condições de trabalho de forma a acomodar as práticas das crenças religiosas dos trabalhadores.

Este formato de resolução de litígio surgiu através da legislação dos Estados Unidos da América, um país marcado pela sua diversidade cultural, onde se procurava combater a discriminação motivada por fatores religiosos. Como tal, em 1964, elaborou-se o Civil Rights Act, onde se proibiu a discriminação direta ou indireta no emprego por vários motivos, incluindo a religião. Contudo, foi através de uma Emenda feita em 1972, que surgiu este dever a cargo do empregador. Deste modo, o empregador passa a estar legalmente vinculado a uma acomodação razoável, ao qual denominaram *reasonable accommodation*, das pretensões religiosas do trabalhador desde que tal não lhe acarrete um encargo excessivo, *undue hardship*. Na medida em que não foi dada, através da referida Emenda, uma definição do que seria estes conceitos, abriu-se um vasto espaço à imaginação da jurisprudência para os concretizar.

Ao nível da jurisprudência do Supremo Tribunal dos Estados Unidos da América podemos destacar o acórdão *TWA v. Hardison*. O caso de um trabalhador que foi despedido por se recusar a trabalhar ao sábado, o dia de descanso semanal para a sua religião. *Hardison*, que já trabalhava há vários anos na empresa e, em virtude da convenção coletiva aplicável, pelo facto da escolha dos turnos depender da antiguidade dos trabalhadores a alteração do seu turno de trabalho nunca foi um problema. No entanto, após ter sido promovido e se transferir para outro departamento, visto ser aquele que tinha uma menor antiguidade no posto de trabalho, o seu turno passou a coincidir com o sábado. Posto isto, interpelou a sua entidade empregadora no sentido de procederem a uma alteração de turno, pelo motivo já mencionado, e esta mostrou-se aberta a essa possibilidade. Contudo, o sindicato opôs-se por considerar que seria o quebrar de uma regra estipulada na empresa, a regra da antiguidade, sendo que a justificação motivada por fatores religiosos não seria suficiente. O Supremo Tribunal acabou por concluir que a entidade empregadora teria realizado todos os esforços razoáveis para acomodar as pretensões religiosas do trabalhador e que todas as propostas realizadas pelo *Court of Appeal* originariam mais do que um *minimum cost*. Ou seja, o Supremo Tribunal dos Estados Unidos da América afirmou que o dever a cargo do empregador de acomodar as crenças religiosas do trabalhador no seu local de trabalho deixaria de existir caso ultrapassasse um custo mínimo para a empresa. Tal como aponta *Teresa Coelho Moreira*, se tivermos em consideração estas decisões judiciais corre-se o risco de sujeitar a manifestação da liberdade religiosa dos trabalhadores aos interesses económicos dos empregadores, levando a que a liberdade religiosa seja entendida como um assunto

marginal “nos termos do qual os direitos fundamentais sucumbem perante uma lógica economicista de ponderação de custos e benefícios”⁵⁹.

Um entendimento já diferente e relativo à mesma matéria de facto foi dado pela jurisprudência canadiana através do caso O’Malley. O caso de uma trabalhadora que, também, se recusou a trabalhar ao sábado, visto ser o dia de guarda da sua religião. Em contrapartida e como argumento de recusa, a entidade empregadora veio demonstrar que a maior parte das vendas ocorria às sextas à tarde e aos sábados. Posto isto, o Supremo Tribunal Canadano considerou que ambas as pretensões estariam de boa fé, contudo não seria pelo facto da exigência empresarial ser considerada de boa fé que deixaria de constituir uma discriminação indireta. Como tal, considerou, também, que a empresa não esgotou todas as possibilidades que tinha ao seu alcance para acomodar a pretensão religiosa da trabalhadora e que esse dever de acomodação era real, era uma obrigação baseada na tutela dos direitos humanos. A entidade empregadora só ficaria desonerada desse dever quando a obrigação de acomodar o trabalhador se tornasse excessiva, completamente desrazoável⁶⁰.

No que concerne à aplicação da figura da acomodação razoável no direito português, importa sublinhar que a temática não é nova no contexto europeu devido à Diretiva nº 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. É possível observar-se o seguinte no seu artigo 5º, “Para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas deficientes, são exigidas tolerâncias. Isto quer dizer que a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas cumpridas, em função das necessidades numa situação concreta (...), exceto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para uma entidade patronal (...)”⁶¹. Ou seja, tal como o título sugere, é possível adaptar-se, dentro do razoável, as condições de trabalho de modo a incluir pessoas com deficiência no meio laboral. Desde que tal não constitua um encargo desmesurado para a entidade empregadora. Seguindo a linha de pensamento de Susana Sousa Machado, a proibição de discriminação indireta deve ser interpretada no sentido de exigir, em certos casos, a acomodação de modo a evitar a discriminação indireta de alguns indivíduos em razão da sua religião. E pelo facto da

⁵⁹ Moreira, T. (2021). Tempo para trabalhar, tempo para orar, tempo para descansar: a religião, o tempo de trabalho e o dever de acomodação razoável. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano XI-I da 4ª série, nº 4. P. 123

⁶⁰ *Undue hardship*

⁶¹ Diretiva disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

discriminação indireta e a acomodação razoável caminharem lado a lado, fará todo o sentido que se amplie este conceito para além das pessoas com deficiência⁶². Para além desta Diretiva, o conceito de acomodação razoável está também presente no artigo 2º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, quando afirma que “adaptação razoável designa a modificação e ajustes necessários e apropriados que não imponham uma carga desproporcionada ou indevida, sempre que necessário num determinado caso, para garantir que as pessoas com incapacidade gozam ou exercem, em condições de igualdade com as demais, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”. No que toca ao caso português, apesar de não haver uma inscrição na lei deste dever geral de acomodação, foi aprovada a Lei da Liberdade Religiosa, Lei nº 16/2001, de 22 de junho⁶³ que concretiza o artigo 41º da Constituição da República Portuguesa e a dimensão positiva da liberdade religiosa. Ou seja, não basta ao Estado imiscuir-se quanto à religião escolhida por parte de cada cidadão ou a ausência dela. É também seu dever criar condições para que os cidadãos consigam exercer e praticar as suas crenças religiosas.

E quais são as condições para que possa ser exigido ao empregador este dever de acomodação?

Primeiramente, é de sublinhar que o dever tem de atender exclusivamente ao caso em concreto. Dependerá sempre das circunstâncias, das necessidades da pessoa e da empresa em questão. E que terá sempre por base o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade, é um dever que será razoavelmente aplicado ao caso em concreto.

Assim sendo, a figura da acomodação razoável tem como pressuposto uma colisão de direitos ou deveres. Isto é, só se coloca a questão de adaptar as condições de trabalho, de alterar um ou outro aspeto porque existe um conflito.

Num primeiro momento, caberá ao trabalhador demonstrar que uma exigência laboral, uma política daquela empresa, está a inviabilizar uma obrigação religiosa sua. Tendo, pois, como pressuposto que o trabalhador estará de boa fé quando afirma que tem determinadas obrigações religiosas. Na medida em que não é possível averiguar da honestidade das pretensões de cada um, pelo carácter subjetivo da religião, parte-se do entendimento que está a ser honesto com a sua exigência. É, portanto, essencial que as partes estejam de boa fé.

⁶² Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. P. 145

⁶³ Disponível para leitura em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2001-34483475>

Cumprida esta primeira fase, o ónus da prova inverte-se e cabe ao empregador demonstrar que tentou acomodar razoavelmente as pretensões do trabalhador, que realizou tudo o que estaria ao seu alcance, dentro das possibilidades da empresa e que, eventualmente, não é possível pois tais medidas causariam um grave e real prejuízo. Importa realçar que tem de ser real e não hipotético, que tem de ser um prejuízo desrazoável e não algo dito mínimo.

Tal como referido, tem de existir para a entidade empregadora um *undue hardship* tanto na realização do trabalho como na relação com os restantes trabalhadores. A empresa terá o direito a negar a pretensão do trabalhador se, após a análise das várias possibilidades e das consequências das mesmas, surtir para aquela um encargo desproporcionado. E com encargo desproporcionado partimos do entendimento de Teresa Coelho Moreira⁶⁴ quando refere que tem de ser mesmo excessivo, exorbitante. Não concordando, dessa forma, com a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça dos EUA que defende a ideia do *minimum cost*. Para a autora, esta visão seria extremamente redutora do conceito de acomodação razoável, não devendo ser essa a visão a vigorar no nosso ordenamento jurídico.

Feita uma análise, ainda que de forma sucinta, do dever que incumbe ao empregador de adaptar, dentro do possível, as pretensões religiosas do seu trabalho em meio laboral comum, será possível transpor este dever para o caso desportivo? Tendo em conta as especificidades que acarreta a relação laboral desportiva, é viável o clube adaptar-se às crenças religiosas do praticante desportivo?

4. Existe um dever de adaptação da entidade empregadora desportiva no período do Ramadão?

Em virtude do carácter especial da relação laboral desportiva, é exequível o clube, a entidade empregadora, adaptar-se às crenças religiosas do seu trabalhador, o praticante desportivo profissional?

Trataremos de abordar o assunto tendo por base a modalidade desportiva mais popular e que nos permite obter mais informação, o futebol profissional.

Assim sendo, que tipo de limitações é que resultam para o atleta da observância do jejum?

⁶⁴ Moreira, T. (2021). Tempo para trabalhar, tempo para orar, tempo para descansar: a religião, o tempo de trabalho e o dever de acomodação razoável. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano XI-I da 4ª série, nº 4. P. 136

O período do Ramadão caracteriza-se por um jejum intermitente realizado entre o nascer e o pôr do sol durante um mês. Este período, que varia consoante o calendário lunar, pode coincidir com o período que respeita à competição desportiva, uma atividade que exige um grande esforço físico e técnico por parte dos praticantes desportivos profissionais. Os atletas, durante este período, estão condicionados a duas refeições ditas principais: *Suhoor*, a primeira refeição antes de se iniciar o jejum e *Iftar*, a refeição ingerida durante a noite que o vem quebrar. Estão, portanto, impedidos de qualquer ingestão alimentar durante o dia, seja ela de carácter líquido ou sólido. Excetuando, pois, os casos extremos em que a desidratação ou a falta de ingestão alimentar colocam em causa a vida do crente. Esta dieta restritiva pode como não pode, os resultados dos casos de estudo efetuados a jogadores profissionais são heterogéneos, alterar a condição física dos atletas, o seu desempenho.

Vejamos, se os atletas realizarem o treino durante o período da manhã, à partida, não existirá um grande desgaste físico visto terem realizado uma refeição no espaço de poucas horas, o denominado *Suhoor*. E, de igual forma, se optarem por treinar no período que antecede a noite terão a possibilidade de se nutrir pouco tempo depois, embora se exercitem com um elevado número de horas em jejum. A questão assume uma maior gravidade quando o treino se efetua no período da tarde, em que já têm algumas horas de jejum e ainda lhes resta outras tantas para o quebrar, e têm de estar aptos ao elevado esforço físico que a atividade o exige. Ou, de uma forma mais intensa, nos dias de jogo em que o esforço e o desgaste é levado ao máximo. Para além de, igualmente importante, estarem impossibilitados de se hidratarem após os treinos/jogos e tal facto poder constituir uma situação de desidratação. Portanto, são estas as limitações e consequentes adversidades que os atletas muçulmanos se deparam no decorrer deste período. A carência de hidratação e ingestão alimentar podem conduzir a situações de desidratação ou perdas de energia, necessidades nutricionais que, por consequência, aumentam o risco de contraírem uma lesão.

Perante esta condição, ainda que momentânea, como se resolve este conflito? Temos um conflito de interesses. O interesse do clube, enquanto empregador que deseja que o seu jogador se encontre no seu melhor, que obtenha o máximo desempenho possível e o interesse do atleta enquanto crente com obrigações religiosas.

Tal como a situação se coloca no contexto laboral comum quando estamos perante este conflito de deveres respeitantes ao trabalhador, os valores em causa são os mesmos. Dever religioso *versus* dever laboral. E, da mesma forma, a exclusão do exercício do direito

à liberdade religiosa por parte de um trabalhador não é uma opção. Seja em meio laboral comum ou desportivo. Daí o surgimento do dever de acomodação das crenças religiosas no trabalho. Nas palavras de Susana Sousa Machado, “É preciso ter presente que o reconhecimento do dever de acomodação favorece as ideias de autoconformação e de livre desenvolvimento da personalidade que permitem ao indivíduo conduzir a sua vida de um certo modo. Essa possibilidade não pode estar reduzida à esfera da vida privada, ao invés, deve manifestar-se em todas as dimensões, nomeadamente no tempo e no local de trabalho”⁶⁵. O direito à liberdade religiosa do atleta é uma expressão da sua identidade e, assumindo essa importância, urge acomodar as particularidades inerentes à sua religião no seu meio laboral, dentro do possível. Tendo a noção que, tal como sucede numa empresa que não esteja ligada à indústria do desporto, tal facto poderá acarretar alguns constrangimentos no seu funcionamento. Contudo, tem de existir uma tentativa por parte do empregador em acomodar as pretensões do seu trabalhador. De sublinhar, também, que a entidade empregadora desportiva, à semelhança de qualquer entidade empregadora, não pode interferir nas crenças religiosas do seu jogador. O direito à reserva sobre a intimidade da vida privada do praticante desportivo tem de ser devidamente respeitado.

De modo a acautelarmos ambas as partes, ambos os interesses, o que se afigura prudente realizar? É viável uma adaptação do meio laboral desportivo, durante o período do Ramadão? De que forma?

Sabemos de antemão que a componente nutricional tem uma importância crucial no desempenho físico do praticante desportivo profissional. Durante a competição e mesmo no período de recuperação ou férias é recomendado aos jogadores profissionais determinadas regras alimentares de modo a manter a condição física e a obterem o seu melhor rendimento. Durante aquele mês em que a janela alimentar é mais restrita, as dificuldades em suprir as necessidades nutricionais de cada atleta aumentam. Considera-se, pois, essencial reestruturar a alimentação de forma a não se sentir tanto o impacto causado pelo jejum.

E tal como o exemplo da alimentação, das mudanças alimentares do atleta nesse período, o plano de treino é igualmente importante. Seja através do ajuste no horário ou da intensidade do treino. A mudança do treino para o período que antecede a noite pode ser

⁶⁵ Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. P. 156

vantajosa para promover a recuperação e ajudar a reduzir o dano muscular⁶⁶. No entanto, traz a inconveniência do atleta já estar em jejum há muitas horas, sem ingerir fontes alimentares e não ter a possibilidade de se hidratar ao longo do exercício⁶⁷. Outra hipótese é a realização do treino no período da manhã que permite ao jogador assegurar um bom desempenho, visto estar com a energia e a hidratação que a primeira refeição, o *Suhoor*, lhe fornece. Ou durante a noite, já depois da refeição denominada *Iftar*, em que os atletas se encontram com o suporte nutricional necessário e com a possibilidade de se hidratarem no decorrer do exercício. Ficando sempre à mercê, no que toca ao planeamento dos treinos, da solidariedade tanto da equipa técnica como dos companheiros de equipa nas mudanças que sejam necessárias. É importante que os companheiros de equipa se demonstrem solidários com a fase do jogador.

Além disso, é primordial conciliar a qualidade do sono⁶⁸. É sabido que o Ramadão é um período de celebração, é comum os crentes se reunirem no fim do jejum diário para celebrarem a fé, mas é fundamental que o praticante desportivo consiga manter os seus níveis habituais de sono.

Em face do exposto, podemos aferir que há mecanismos capazes de esbater as diferenças que poderiam existir entre os jogadores a praticarem o jejum e os não praticantes. É possível adaptar-se esta condição do praticante desportivo no seu meio laboral⁶⁹. Tendo a noção de que as alterações podem trazer algumas complicações para o funcionamento, para

⁶⁶ Tal como sugere o seguinte estudo: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22769241/>

Maughan, R. J., Zerguini, Y., Chalabi, H., & Dvorak, J. (2012). Achieving optimum sports performance during Ramadan: some practical recommendations. *Journal of sports sciences*, 30 Suppl 1, S109–S117.

⁶⁷ Tal como sugere o estudo disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22551533/>

Burke, L. M., & King, C. (2012). Ramadan fasting and the goals of sports nutrition around exercise. *Journal of sports sciences*, 30 Suppl 1, S21–S31.

⁶⁸ Tal como sugere o estudo disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22769241/>

Maughan, R. J., Zerguini, Y., Chalabi, H., & Dvorak, J. (2012). Achieving optimum sports performance during Ramadan: some practical recommendations. *Journal of sports sciences*, 30 Suppl 1, S109–S117.

⁶⁹ A propósito da convivência entre a religião e o desporto e os mecanismos que visam combater a fadiga e o desgaste que pode surgir nos atletas durante este período, é possível observar na doutrina espanhola, através da tese defendida por Fulgencio Pagán Martín-Portugués o seguinte: “pueden encontrarse numerosos casos de deportistas que practican competiciones de alto nivel, y que se encuentran plenamente integrados en sus respectivos clubes, sin que determinadas exigencias derivadas de la práctica de su religión incidan negativamente en su práctica deportiva (...). A modo de ejemplo, de conciliación de religión deporte puede citarse el caso de deportistas musulmanes, que continúan participando en competiciones deportivas durante el Ramadán, que les impone el ayuno desde la salida hasta la puesta de sol, y ellos no renuncian a competir; siguiendo en algunas ocasiones planes dietéticos específicos diseñados por médicos y nutricionistas que les permiten prescindir de la comida y la bebida durante el día sin que ello afecte a su rendimiento”. Tese de doutoramento disponível para consulta, na página 124:

<https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/13224/Tesis%20Fulgencio%20Pagan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

a logística do clube durante aquele período. De certo modo, o jogador que estiver a viver esse momento, aos olhos da equipa técnica, pode não aparentar tanta “estabilidade” como aparenta em dias ditos comuns ou como os restantes colegas. E até para estes, aqueles que não são seguidores desta religião, a mudança de plano de treino pode fazer a diferença. Significa isto que a adaptação do meio laboral ao jogador que vive o Ramadão pode suscitar complicações, mas há solução. A compilação de um conjunto de fatores pode manter o atleta competitivo ao longo dessa temporada.

Estes “constrangimentos” conduzem-nos a um ponto abordado no capítulo anterior, relativo à figura da acomodação razoável na relação laboral: a adaptação desta pretensão religiosa do atleta no meio laboral desportivo provoca um encargo desproporcionado para o clube? É uma acomodação desrazoável?

Creio que não. Sublinhe-se que é uma acomodação que tem um período relativamente curto, de um mês. E, portanto, qualquer que seja a modificação conveniente em prol do melhor rendimento do jogador não coloca o clube numa posição debilitada. Pode originar algumas limitações, uma mudança de planos e, na pior das hipóteses, uma diminuição no seu rendimento, mas não provoca um *undue hardship* ao clube. Não se podendo, também, colocar como referência para dispensar a empresa deste dever, o encargo dito “exorbitante” que coloca em causa a viabilidade da empresa, como é defendido pela autora Teresa Coelho Moreira⁷⁰, em relação ao contexto laboral comum. São “campeonatos” completamente distintos. Alterações deste género e durante um período tão curto não terão o impacto que têm numa empresa que não tenha estas dimensões, a vários níveis.

E repare-se, o que sucederia, na cabeça do atleta, se não existisse esse esforço de adaptação por parte do clube? Que impacto teria, na sua vertente psicológica, a imposição da renúncia ao jejum durante este período?

Creio que tal exigência poderia originar alguns conflitos e consequências negativas, tanto para o atleta como para o clube. Primeiramente, para o praticante desportivo. Poderia vir a sentir-se desrespeitado pela sua entidade empregadora, sentir que não existiu empatia para com a sua situação. E, dessa forma, colocar-se várias questões na sua cabeça, entre elas, o desejo de se manter naquele clube nos próximos tempos. É sabido que, a maioria dos praticantes desportivos profissionais, não decidem de uma forma tão “livre” como os

⁷⁰ Moreira, T. (2021). Tempo para trabalhar, tempo para orar, tempo para descansar: a religião, o tempo de trabalho e o dever de acomodação razoável. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano XI-I da 4ª série, nº 4. P. 136

restantes trabalhadores onde querem exercer a sua profissão. No entanto, no seu foro íntimo pode surgir a falta de desejo de manutenção, falta de sentimento de pertença aquela entidade por não ter havido compreensão relativamente a um assunto tão íntimo do atleta e, por conseguinte, falta de motivação. É certo que o atleta sem motivação quebrará o seu rendimento. Digamos que a motivação e o rendimento andam de “mãos dadas”. Portanto, o clube deverá ter a noção de que impor a renúncia ao jejum, por motivos laborais, não será a melhor opção, tendo em conta que pode surgir um efeito adverso. Na tentativa de manter a condição física do atleta, este pode sentir-se desmotivado e, por consequência, baixar o seu rendimento.

A opinião pública acerca do clube, se optasse por tal obrigação, também não ficaria favorecida. O clube estaria a ir contra o direito à liberdade religiosa e o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada do jogador.

E, portanto, é fundamental que o clube esteja ciente das particularidades deste jejum e do que este período significa para os seus crentes e, partindo desse ponto, se mostre flexível a possíveis alterações. Tanto a ciência como a prática têm evidenciado que, perante um acompanhamento adicional seja ao nível da alimentação, do treino, da qualidade do sono/recuperação ou até mesmo pela vertente do mental coaching⁷¹, a diferença entre o rendimento antes/pós e durante o Ramadão não é abismal, ao ponto de colocar em causa o correto cumprimento do contrato de trabalho. Perante a evolução da ciência, o período de jejum atravessado pelos jogadores profissionais é cada vez mais compatível com a exigência da profissão.

O clube, juntamente com o jogador, devem procurar chegar a um entendimento que ambos beneficiem: o clube retira o melhor desempenho possível do atleta e o jogador cumpre com a sua obrigação religiosa e laboral. Entre outros exemplos, podemos destacar um mais recente, relatado no futebol português, de acordo entre jogador e clube. O Sporting Clube de Braga, no sentido de combater uma maior fadiga, uma quebra na condição física e na tentativa de manter o rendimento dos jogadores que estão em jejum, efetuou um plano de trabalho adequado ao momento que atravessam⁷².

⁷¹ Tal como sugere o estudo disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22606971/>
Kirkendall, D. T., Chaouachi, A., Aziz, A. R., & Chamari, K. (2012). Strategies for maintaining fitness and performance during Ramadan. *Journal of sports sciences*, 30 Suppl 1, S103–S108.

⁷² Notícia disponível em: <https://www.ojogo.pt/futebol/1a-liga/braga/noticias/al-musrati-o-jejum-do-ramadao-e-o-papel-de-comando-16103611.html>

De que forma se tem lidado com o exercício profissional da atividade física, nomeadamente na modalidade do futebol, durante este período nos restantes países?

Podemos mencionar o exemplo dado pela Inglaterra que, sob uma perspetiva pessoal, tem sido exemplar. No decorrer do jogo, naquela que é considerada por muitos a melhor competição de futebol a nível mundial, a Premier League, assim que se proporcionou e após, claro, o pôr do sol, foi permitido aos praticantes desportivos que se dirigissem à linha lateral do campo afim de se hidratarem e, eventualmente, tomarem suplementos energéticos⁷³. Uma medida que demonstra respeito, tolerância e empatia para com quem vivencia aquele período religioso.

Enquanto isso, a Federação Francesa de Futebol fez questão de informar dirigentes de clubes e árbitros da competição desportiva Ligue 1 que não seriam autorizadas interrupções a meio de um jogo com o intuito dos praticantes desportivos se alimentarem/hidratarem, a propósito do Ramadão. Em forma de justificação a esse comunicado, com base nos estatutos da entidade, refere que “um campo de futebol não é local de expressão política ou religiosa”, devendo ser “um local de neutralidade onde devem prevalecer os valores do desporto”⁷⁴. Na mesma competição, foi possível também observar uma atitude do treinador do Nantes que, após o seu jogador lhe ter confirmado que estaria em jejum durante o jogo que se seguia, foi desconvocado para essa partida. Em tom justificatório, o treinador afirma que não se tratou de uma sanção, mas tendo em conta o procedimento que tem a seguir dentro do clube teve de ser essa a sua decisão, de forma a “proteger” o jogador de possíveis lesões⁷⁵.

Portanto, estamos perante formas antagónicas de se lidar com este período difícil pelo qual os jogadores profissionais se defrontam durante o Ramadão. Ao meu ver, a ideia de que o atleta ao exercer um direito fundamental está, em tese, a incorrer numa violação de um dever laboral, o dever de “preservar as condições físicas”, não é necessariamente verdadeira.

⁷³ Notícia disponível em: <https://exame.com/esporte/ramada-entenda-os-protocolos-da-premier-league-neste-periodo-para-jogadores-musulmanos/>

⁷⁴ Notícia disponível em: <https://tribuna.expresso.pt/futebol-internacional/2023-03-31-Devido-ao-principio-da-neutralidade-do-futebol-Franca-proibe-pausas-nas-partidas-durante-o-Ramadao-para-que-jogadores-musulmanos-comam-3f749a0e>

⁷⁵ Notícia disponível em: <https://www.record.pt/internacional/paises/franca/nantes/detalhe/treinador-do-nantes-afasta-jogador-por-nao-quebrar-jejum-nao-podes-fazer-isso-em-dia-de-jogo>

Baseando-nos naquilo que a ciência tem esclarecido e em casos práticos que se fazem ecoar em diversos meios de comunicação, é, de facto, exequível o clube adaptar a sua forma de trabalho durante aquele período. E, mais relevante ainda, é possível o atleta manter-se ao nível que lhe é exigido pela sua entidade empregadora com o auxílio de equipas especializadas em diversas vertentes atentas às particularidades deste jejum. Não acarretando um prejuízo que se considere desrazoável ao empregador neste mês de sacrifício para o jogador, de mudança para o empregador.

Conclusão

O contrato de trabalho do praticante desportivo ocupa uma posição de cartaz no elenco dos contratos de trabalho. É um contrato que se distingue pela sua singularidade, por ser repleto de particularidades face ao contrato de trabalho dito comum.

Na presente dissertação, mereceu um particular destaque o dever especial que é incumbido ao praticante desportivo de “preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato”, inscrito na alínea c) do artigo 13º da Lei nº 54/2017, de 14 de julho. É um dever especial precisamente por atravessar a linha ténue que separa a vida laboral da extralaboral do atleta. E, nesse sentido, pode “chocar” com outros deveres ligados ao foro pessoal do atleta. Nomeadamente, o dever que o atleta seguidor do Islamismo tem para com a sua religião de, durante o período do Ramadão, jejuar desde o nascer ao pôr do sol.

Este jejum prolongado dos praticantes desportivos dir-se-ia que não é visto com “bons olhos” por parte de uma maioria dos adeptos do Desporto por considerarem que coloca em risco o bom desempenho do atleta, derivado da probabilidade da condição física destes se vir alterada e, por consequência, incorrer na violação do seu dever laboral de preservar as condições físicas.

Na presente dissertação, tivemos oportunidade de debater sobre os direitos em causa nesta problemática, entre eles, o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada e o direito à liberdade religiosa do atleta. Verificou-se que, as convicções religiosas do trabalhador, neste caso do praticante desportivo profissional, integram-se no núcleo respeitante à vida privada e que, por força do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, a ingerência neste assunto por parte da entidade empregadora não é permitida. Para além disso, o jejum efetuado pelo praticante desportivo constitui uma manifestação da sua fé no meio laboral. Tendo em conta que passamos uma boa parte da nossa vida no local de trabalho e o facto de nos identificarmos com uma crença religiosa corresponde ao nosso direito de desenvolver livremente a nossa personalidade, esta manifestação de fé não pode ser excluída. Por isso, no meu entendimento, o clube, a entidade empregadora neste caso, tem o dever de tentar adaptar as condições de trabalho às pretensões religiosas do atleta. Sempre, à semelhança do que sucede na relação laboral comum, na medida do que se considera razoável de suportar pela empresa.

Alguns estudos efetuados no âmbito da temática demonstram que uma alteração no plano nutricional, nos treinos, na qualidade de sono ou na vertente do mental coaching podem remar contra todas as probabilidades do atleta quebrar o seu desempenho durante o jejum e manter-se ao nível que habitua o clube e os seus adeptos fora do Ramadão.

Não me parecendo razoável, pelo direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, que o clube interfira num assunto tão íntimo como é a crença religiosa de cada trabalhador. Ainda que se verifique alguma alteração no rendimento do jogador profissional, o clube não deverá sancionar o atleta por cumprir com a sua obrigação religiosa. Nem impor a renúncia ao jejum durante aquele período, tal exigência poderá gerar o efeito adverso do pretendido pelo clube: a perda de motivação perante a falta de empatia e respeito para com estes direitos fundamentais do atleta que pode ter como consequência a quebra no rendimento.

Deve então, de forma a harmonizar a situação, chegar a um entendimento com o jogador em causa relativamente ao modo de trabalho durante esse período, de maneira que ambos fiquem a ganhar. O clube tira o melhor partido do jogador e o jogador consegue, simultaneamente, cumprir com o seu dever laboral e religioso.

Bibliografia

- Abrantes, J. (2014). *Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho – em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões)*. Almedina. P. 22-23; p. 20
- Amado, J. (2005). As condutas extra laborais do praticante desportivo profissional. *Temas Laborais*. Pp. 175-179
- Amado, J. (2019). *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Edições Almedina, S.A. p.15; p.36; p. 84
- Amado, J. (1995). O DL 305/95, a relação laboral desportiva e a relação laboral comum. *Questões Laborais, nº 6, p. 189*
- Amado, J. (2002). *Vinculação versus Liberdade – O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*. Coimbra Editora. p. 28; p. 44; p.50; p. 83; p. 84
- Baptista, A. (2006). *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*. Coimbra Editora. P. 39
- Canotilho, J., Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada* (4ª ed. revista, Vol. I). Coimbra Editora. P. 254; p. 336
- Canotilho, J., Moreira, V. (1993). *Constituição da República Portuguesa anotada* (3ª ed. revista). Coimbra Editora. Pp. 181-182;
- Machado, J. (1996). *Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva, dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*. Coimbra Editora. Pp. 208-220
- Machado, S. (2021). *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral* (1ª ed.). Gestlegal. Pp. 38-39; p. 66; p. 67; p. 71; p. 80; p. 84; pp. 364-365; p. 345; p. 145; p. 156
- Martín-Portugués, F. (2016). *Los derechos “comunes” del deportista profesional*. Editorial Reus. P. 124
- Martínez, F. (1994). Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo. *Revista española de derecho del trabajo*, nº 63, pp.71-102
- Miranda, J., Medeiros, R. (2010). *Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I* (2ª ed.). Coimbra Editora. P. 447
- Moreira, T. (2021). Tempo para trabalhar, tempo para orar, tempo para descansar: a religião, o tempo de trabalho e o dever de acomodação razoável. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano XI-I da 4ª série, nº 4. P. 123; p. 136
- Nobre, D. (2008). A relevância dos comportamentos extra laborais em sede de justa causa de despedimento. *Revista da Ordem dos Advogados, II/III*. Pp. 929-932

Pinto, C, Monteiro, A., Pinto, P. (2012). *Teoria Geral do Direito Civil (4ª ed.)*. Coimbra Editora. P. 207

Quintas, P. (2013). *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (des)figurados*. Edições Almedina. P. 266

Ramalho, M. (2012). Direitos de Personalidade e Direitos Fundamentais em Matéria Laboral. In M. Sousa, P. Otero, F. Quadros, E. Pinto, *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda* (Vol. 2). Coimbra Editora. P. 621; pp. 625-628; p.631; pp. 633-634

Ventura, V. (2020). *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*. Lisboa: AAFDL Editora. P. 22-23; p. 129

Artigos científicos:

Zerguini, Y., Kirkendall, D., Junge, A., & Dvorak, J. (2007). Impact of Ramadan on physical performance in professional soccer players. *British journal of sports medicine*, 41(6), 398–400

Bezuglov, E., Talibov, O., Khaitin, V., Pirmakhanov, B., Waśkiewicz, Z., Butovskiy, M., & Morgans, R. (2021). Running Performance during the Holy Month of Ramadan in Elite Professional Adult Soccer Players in Russia. *International journal of environmental research and public health*, 18(21), 11731

Maughan, R. J., Zerguini, Y., Chalabi, H., & Dvorak, J. (2012). Achieving optimum sports performance during Ramadan: some practical recommendations. *Journal of sports sciences*, 30 Suppl 1, S109–S117.

Burke, L. M., & King, C. (2012). Ramadan fasting and the goals of sports nutrition around exercise. *Journal of sports sciences*, 30 Suppl 1, S21–S31.

Maughan, R. J., Zerguini, Y., Chalabi, H., & Dvorak, J. (2012). Achieving optimum sports performance during Ramadan: some practical recommendations. *Journal of sports sciences*, 30 Suppl 1, S109–S117.

Kirkendall, D. T., Chaouachi, A., Aziz, A. R., & Chamari, K. (2012). Strategies for maintaining fitness and performance during Ramadan. *Journal of sports sciences*, 30 Suppl 1, S103–S108.

Jurisprudência

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, relativo à “teoria das três esferas concêntricas” no domínio da intimidade privada:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/26988FB6EF65C551802580DF0034F791>

Parecer 20/1994, de 9 de fevereiro de 1995:

<https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/8716>

Supremo Tribunal de Justiça em Revista, 941/09.0TVLSB.L1 – 1ª Secção – 21.10.14

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5dd9ef4e1d17b9da80257d78004be572?OpenDocument>

Decisão proferida pelo Tribunal Superior de Justiça de Madrid, a propósito de um conflito entre dever laboral e dever religioso:

www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=1338523&links=barajas%20falda&optimize=20050707&publicinterface=true

Decisão proferida pelo TEDH, relativamente ao caso Jakóbski c.Polónia, 18429/06, de 07.12.2010:

www.hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-102121

Legislação

Lei nº 54/2017, de 14 de julho, disponível em:

<https://dre.pt/dre/detalhe/lei/54-2017-107692694>

Convenção Europeia dos Direitos Humanos, disponível em:

https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf

Declaração Universal dos Direitos do Homem, disponível em:

<https://dre.pt/dre/geral/legislacao-relevante/declaracao-universal-direitos-humanos>

Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_civis_e_politicos.pdf

Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

Convenção americana sobre Direitos Humanos, disponível em:

https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm

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, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

Lei da Liberdade Religiosa, disponível em:

<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2001-34483475>

Web

<https://noticias.uc.pt/artigos/a-paixao-pelo-futebol-uma-forma-de-amor-tribal-evidenciada-por-um-estudo-de-imagem-cerebral-realizado-na-uc/>

<https://pt.euronews.com/next/2022/09/14/empresas-do-qatar-esperam-tirar-partido-do-campeonato-mundial-de-futebol-para-crescer-a-es>

<https://www.tvesposende.com/o-maior-evento-desportivo-e-turistico-do-pais-vodafone-rally-de-portugal-com-impacto-economico-recorde-de-1537-milhoes-de-euros/>

https://www.lemonde.fr/societe/article/2012/07/31/quatre-moniteurs-suspendus-pour-avoir-observe-le-jeune-du-ramadan_1740415_3224.html

<https://www.ojogo.pt/futebol/1a-liga/braga/noticias/al-musrati-o-jejum-do-ramadao-e-o-papel-de-comando-16103611.html>

<https://exame.com/esporte/ramada-entenda-os-protocolos-da-premier-league-neste-periodo-para-jogadores-muculmanos/>

<https://tribuna.expresso.pt/futebol-internacional/2023-03-31-Devido-ao-principio-da-neutralidade-do-futebol-Franca-proibe-pausas-nas-partidas-durante-o-Ramadao-para-que-jogadores-muculmanos-comam-3f749a0e>

<https://www.record.pt/internacional/paises/franca/nantes/detalhe/treinador-do-nantes-afasta-jogador-por-nao-quebrar-jejum-nao-podes-fazer-isso-em-dia-de-jogo>